

Použití pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance

Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele. Kontrola dodržování zákazu dle zákoníku práce nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět pouze „přiměřeným způsobem“. Při posouzení „přiměřenosti“ je třeba přihlídnout zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod. Předmětem kontroly může být pouze zjištění, zda zaměstnanec porušil stanovený zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda zaměstnavatel neučinil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu. Je třeba rovněž mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1771/2011, ze dne 16.8.2012)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. B., zastoupeného JUDr. I.J., advokátem se sídlem v J.H., proti žalovanému K.p., s. r. o. se sídlem v J.H., zastoupenému JUDr. M.S., advokátem se sídlem v J., o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Jindřichově Hradci pod sp. zn. 4 C 247/2009, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. února 2011, č. j. 19 Co 260/2011-103, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 3. 11. 2009 žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem spatřoval v tom, že „v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 v pracovní době strávil celkem 102.97 hodin neefektivní práci na počítači“, kdy prohlížel v dopise ze dne 3. 11. 2009 uvedené stránky. Tím porušil mimo jiné také povinnost stanovenou v Pracovním řádu v článku 5. 3. písmeno w) „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem, nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že se sice mohlo stát, že v průběhu pracovní doby použil počítač k jiným než přímo pracovním činnostem, nikdy to však nebylo na úkor plnění jeho pracovních

povinností, a, i když tím porušil určité povinnosti, nejednalo se o porušení zvláště hrubým způsobem. Později dále namítl, že zaměstnavatel tajně sledoval užívání internetu v rozporu s ustanovením § 316 odst. 3 zák. práce.

Okresní soud v Jindřichově Hradci rozsudkem ze dne 11. 11. 2010, č. j. 4 C 247/2009-67, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému „náklady řízení ve výši 13.800,- Kč“. Dovedil, že žalobce tím, že „v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 strávil celkem 102,97 hodin (103,20 hodin) nepracovní činností na počítači, porušil ustanovení § 38 odst. 1 písm. b), § 316 odst. 1 ZPr a pracovní řád“, neboť porušil zákaz užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky žalovaného a plně nevyužíval pracovní dobu. Vyšel přitom zejména z výpovědi svědků P. R. a Ing. K. D. a z listin „Uživatel Burget – shrnutí“ a „detailního výpisu aktivit login Burget“. S ohledem na zvláště vysoký počet hodin mimopracovní činnosti (102,97 hodin z celkových 168 pracovních hodin v měsíci září 2009), což je více než polovina veškeré pracovní doby v měsíci září 2009 (61,30 %) - z celkem 21 pracovních dnů pro žalovaného pracoval toliko 8 pracovních dnů a téměř 13 pracovních dnů se zabýval mimopracovní činností, posoudil jednání žalobce jako zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci.

K odvolání žalobce Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 22. 2. 2011, č. j. 19 Co 260/2011-103, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku ve věci samé potvrdil a ve výroku o nákladech řízení jej změnil tak, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 10.800,- Kč k rukám advokáta JUDr. Miroslava Somra; zároveň rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 9.720,- Kč k rukám advokáta JUDr. M.S. Souhlasil se soudem prvního stupně, že „žalovaný přípustným důkazem - listinou Uživatel Burget - shrnutí, detailního výpisu aktivit login Burget a dále výpověďmi svědků P. R. a Ing. K. D. prokázal, že žalobce v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 strávil neefektivní práci nesouvisející s výkonem práce na počítači žalovaného celkem 102 hodin, vychází-li se z idle 10 minut“, přičemž „výsledek je přesnější při idle 180 s a v tom případě strávil žalobce mimopracovní činností 103,2 hodin“. Přípustnost provedených důkazů dovozoval z toho, že „v případě předmětné kontroly práce na počítači nejde ani o odposlech, ani o záznam telefonických hovorů, nejde o kontrolu elektronické pošty nebo kontrolu listovních zásilek“, že „nešlo ani o skryté sledování, které má na mysli ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce“, že „byl sledován pohyb žalobce na internetu a na jiných stránkách, aniž by byl monitorován a zpracováván obsah e-mailových zpráv, obsah SMS i MMS“, a že „nebyly činěny záznamy projevů osobní povahy“, i když důkaz byl pořizován bez souhlasu a vědomí žalobce. S ohledem na rozsah, v jakém žalobce proti zakazu uvedenému v § 316 odst. 1 zák. práce a v Pracovním řádu porušoval své povinnosti, souhlasil i s tím, že se tak dopustil zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že soud akceptoval důkaz předložený žalovaným, a to „detailní výpis aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009“, ačkoli se „ve své podstatě jednalo o skryté sledování zaměstnance, které je v rozporu s ust. § 316/2 zákoníku práce“, a proto je takový důkaz nepřípustný a není možno z něho vycházet; navíc jde pouze o výsledek statistického sledování využívání přístupu na internet. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby „zároveň zrušil i rozsudek Okresního soudu v Jindř. Hradci 4C 247/2009 ze dne 11. 11. 2010, a věc vrátil k novému projednání a rozhodnutí“.

Žalovaný navrhl, aby v případě, že bude dovolání posouzeno jako přípustné, bylo dovolání jako nedůvodné zamítnuto, neboť rozhodnutí odvolacího soudu ani soudu prvního stupně netrpí žádnými vadami.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno

proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. dovolání přípustné (otázka, jakým způsobem může zaměstnavatel realizovat právo kontroly ve smyslu ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, nebyla dosud v judikatuře odvolacího soudu řešena), přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není důvodné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo žalobci doručeno dne 3. 11. 2009 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2009, tj. do dne, než nabyly účinnosti zákon č. [306/2008](#) Sb., kterým se mění zákon č. [155/1995](#) Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [582/1991](#) Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a vyhláška č. [462/2009](#) Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Podle ustanovení § 316 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Podle ustanovení § 316 odst. 3 zák. práce jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Dokazování, které soud v občanském soudním řízení provádí zásadně při jednání (§ 122 odst. 1 o. s. ř.), slouží ke zjištění skutkového stavu věci, na jehož základě soud rozhoduje o věci samé (§ 153 odst. 1 o. s. ř.). Zákon účastníkům stanoví povinnost označit důkazy k prokázání svých tvrzení, ale zároveň dává soudu oprávnění rozhodovat o tom, které z navrhaných důkazů provede (§ 120 odst. 1 o. s. ř.). Soud je tedy oprávněn posoudit důkazní návrhy účastníků a rozhodnout o tom, které z označených důkazů provede a které nikoli.

Důkazy soud hodnotí podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o. s. ř.). Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterou je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti a posléze hodnota pravdivosti.

Při posuzování důkazů navržených účastníky z hlediska jejich zákonnosti je třeba rovněž přihlídnout k ustanovení čl. 90, věty první Ústavy České republiky, podle něhož jsou soudy povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům. Ustanovení § 2 o. s. ř. ukládá soudům též povinnost zaměřovat svou činnost k tomu, aby nedocházelo k porušování práv a právem chráněných zájmů fyzických a právnických osob a aby práv nebylo zneužíváno na úkor těchto osob. Z těchto ustanovení upravujících hlavní poslání soudů, obsah jejich činnosti v občanském soudním řízení a předmět a účel občanského soudního řádu vyplývá nejen úkol soudů zajišťovat

spravedlivou ochranu práv a oprávněných zájmů fyzických a právnických osob, které byly porušeny nebo jsou ohroženy, ale též jejich povinnost postupovat v řízení, jímž je tato ochrana zabezpečována, tak, aby samy svou činností práva fyzických a právnických osob neporušovaly a porušování jejich práv v řízení zamezovaly. Má-li být občanské soudní řízení jednou ze záruk zákonnosti sloužící jejímu upevnování a rozvíjení (§ 3 věta první o. s. ř.), nelze připustit, aby při činnosti soudů, kterou je zajišťována ochrana práv fyzických a právnických osob, docházelo k porušování nebo k využívání porušení jiných práv těchto osob.

Nejvyšší soud v této souvislosti již dříve dospěl k závěru, že, navrhne-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřípustný neprovede (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98, který byl uveřejněn pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).

Ustanovení § 316 zák. práce se zabývá (upravuje) jednak ochranou majetku zaměstnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce). Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 větě první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení. Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu výslovně zakládá věta druhá téhož ustanovení.

Z uvedené právní úpravy zároveň vyplývá, že není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.

Naproti tomu kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod. Předmětem kontroly

samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel neučinil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za „přiměřenou“ a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle ustanovení § 316 odst. 1 věty druhé zák. práce). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možností nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.

Z pohledu shora uvedených východisek bylo třeba v projednávané věci přihlídnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (jak správně uvedl odvolací soud) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zakazu „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec (i žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely (to ostatně žalobce v průběhu řízení ani nepopíral). Proto je správný i závěr odvolacího soudu, že v projednávané věci provedený důkaz „detailním výpisem aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009“ není „nepřípustným“ důkazem; jde o důkaz pořízený v souladu se zákonem (s ustanovením § 316 odst. 1 větou druhou zák. práce).

Na tom nemůže nic změnit ani dovolatelem tvrzený rozpor s ustanovením § 316 odst. 2 zák. práce. Uvedené ustanovení v první řadě dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele (což v projednávané věci nebylo ani tvrzeno) a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavateli výrobní a pracovní prostředky (jak shora popsáno), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj apod.) a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance. V projednávané věci se přitom jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromí (soukromých aktivit) zaměstnance; míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl poškozen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou (další) vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud ČR dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

(zdroj: www.nsoud.cz)

Další články:

- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)