

INTERNET V PRÁCI

SURFOVÁNÍ NA INTERNETU V PRÁCI PRO VLASTNÍ POTŘEBU SE ZAMĚSTNANCI NEMUSÍ VYPLATIT – ALE STEJNĚ TAK SE NEMUSÍ ZAMĚSTNAVATELI VYPLATIT PŘÍLIŠ PŘÍSNÝ ZÁKAZ.

Zaměstnanec nesmí v práci využívat internet pro vlastní potřebu, pokud mu to zaměstnavatel nedovolí. Nejvyšší soud České republiky ve svém nedávném rozhodnutí tuto větu jednoznačně potvrdil a pro každodenní praxi upřesnil práva zaměstnavatele vůči jeho zaměstnancům ve spojitosti s využíváním internetu na služebních počítačích.

Podle platných ustanovení zákoníku práce nesmějí zaměstnanci bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle předcházející věty je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Zároveň také platí, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže je u zaměstnavatele závažný důvod dán, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

JISTOTA SPRÁVNÉHO POSTUPU

Ani před vydáním rozsudku Nejvyššího soudu ČR nikdo nepochyboval, že zaměstnanec se

v pracovní době má věnovat své práci a ne vyřizování svých soukromých záležitostí nebo hraní her na internetu. Právníci však nedokázali jednoznačně odpovědět na otázku, kde leží hranice přiměřené kontroly a jak smí být v praxi prováděna, aby nebyl porušován zákon a zároveň zaměstnavatel získal legálně dostatečné podklady pro případný pracovněprávní postih zaměstnance.

Podle nejnovějšího judikátu se za přiměřený způsob kontroly zaměstnance považuje pouze takový způsob kontroly, který zjišťuje výhradně, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený zákaz. Cílem kontroly nikdy nesmí být zjištění obsahu e-mailových zpráv, SMS nebo MMS. Zaměstnavatel se musí omezit výhradně na zjištění, zda zaměstnanec respektuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele. Zaměstnavatel si tedy může na příklad opatřit soupis adres webových stránek, které zaměstnanec v určitém časovém období na služebním počítači navštívil. Většinou už ze samotného názvu webové adresy lze snadno dovodit, zda její obsah může nebo nemůže mít spojitost s prací, kterou daný zaměstnanec vykonává pro svého zaměstnavatele. Rovněž může zaměstnavatel zjišťovat, jak dlouhou dobu zaměstnanec surfováním na internetu strávil. V případném soudním sporu soud rovněž zohlední, zda šlo o kontrolu následnou nebo průběžnou i její délku a rozsah. Soud přihlédne k tomu, zda vůbec a do jaké míry zasahova-



Advokátka JUDr. Lucie Kalašová, LL.M., spolupracuje s bpm Braun Partners

la kontrola do práva na soukromí zaměstnance.

Rozhodne-li se zaměstnavatel pro pracovněprávní postih zaměstnance v podobě ukončení pracovního poměru, platí stejná pravidla jako pro jakékoli jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V první řadě je nutné určit intenzitu porušení povinností. Tj. zda se jedná o méně závažné, závažné porušení nebo dokonce o porušení zvláště hrubým způsobem. Je třeba mít na paměti, že u méně závažného porušení zákoník práce nedovoluje ukončit pracovní poměr ihned po zjištění jediné chyby zaměstnance. Předpokladem výpovědi z pracovního poměru pro méně závažné porušení je jeho soustavnost (tj. nejméně tři méně závažná porušení v časové provázanosti). Zaměstnanec musí být rovněž v posledních šesti měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi. Teprve poté může zaměstnavatel pracovní poměr vypovědět. V případě závažného porušení nebo porušení zvláště hrubým způsobem zákoník práce žádné předchozí upozornění zaměstnanci nepožaduje. Vodičkem pro stanovení správné kategorie intenzity porušení



povinnosti může být rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém soud uznal za platné okamžité zrušení pracovního poměru, které předal zaměstnavatel svému zaměstnanci za to, že za jeden kalendářní měsíc strávil neefektivní prací na počítači (surfováním na internetu) více než sto hodin.

CO FUNGUJE LÉPE - TOLERANCE, NEBO ZÁKAZ?

A doporučení pro praxi? Je na každém zaměstnavateli, aby si sám zvolil, zda užívání internetu svým zaměstnancům povolí. Může tak učinit plošně bez jakýchkoliv omezení, nebo může stanovit bližší

pravidla vymezující maximální rozsah či časové období, kdy je surfovat na internetu dovoleno a na jakých stránkách. To vše může obsahovat vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může tento vnitřní předpis i změnit, ukáže-li se, že nová pravidla nevyhovují. Zaměstnavatel může tento problém řešit i nárazově tak, že bude udělovat jednorázové souhlasy konkrétním zaměstnancům na základě jejich žádosti. Lze jen doporučit, aby takové souhlasy byly prováděny písemně, aby byly pro zaměstnance průkazné do budoucna. Takové řešení je ale krajně nepraktické a pravděpo-

Online v pracovní době? Úsměv může vystřídat vyhazov.

dobně nedojde častého uplatnění. Řekněme si však na rovinu, pro koho bude zaměstnanec raději pracovat a jaká spolupráce je obecně perspektivnější? Pro zaměstnavatele, který maximálně využívá všech zákonných možností, jak zaměstnance „přidržet“ při práci, a zakáže vše, co zakázat může, nebo pro zaměstnavatele, který projeví pochopení pro potřeby svých zaměstnanců a nastaví pravidla, za kterých je využití internetu pro soukromé účely dovoleno, a umožní tak snadnější skloubení profesního a soukromého života zaměstnance? Odpovědět si musí každý sám. &