

# PROFIT

PODNIKATELSKÝ TÝDENÍK

**RINGIER – MEDIÁLNÍ MAGNÁT**

**NÁMLUVY ČESKÝCH UHLOBARONŮ**

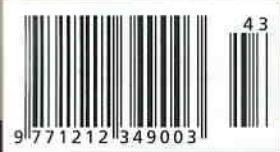
**MILOVICE: VÁLKA O INVESTICE**

**SPECIÁL POJIŠTĚNÍ PRO PODNIKATELE**

Pavel Rychetský

## POKUD JE BŮH, JE TO ZLOČINEC

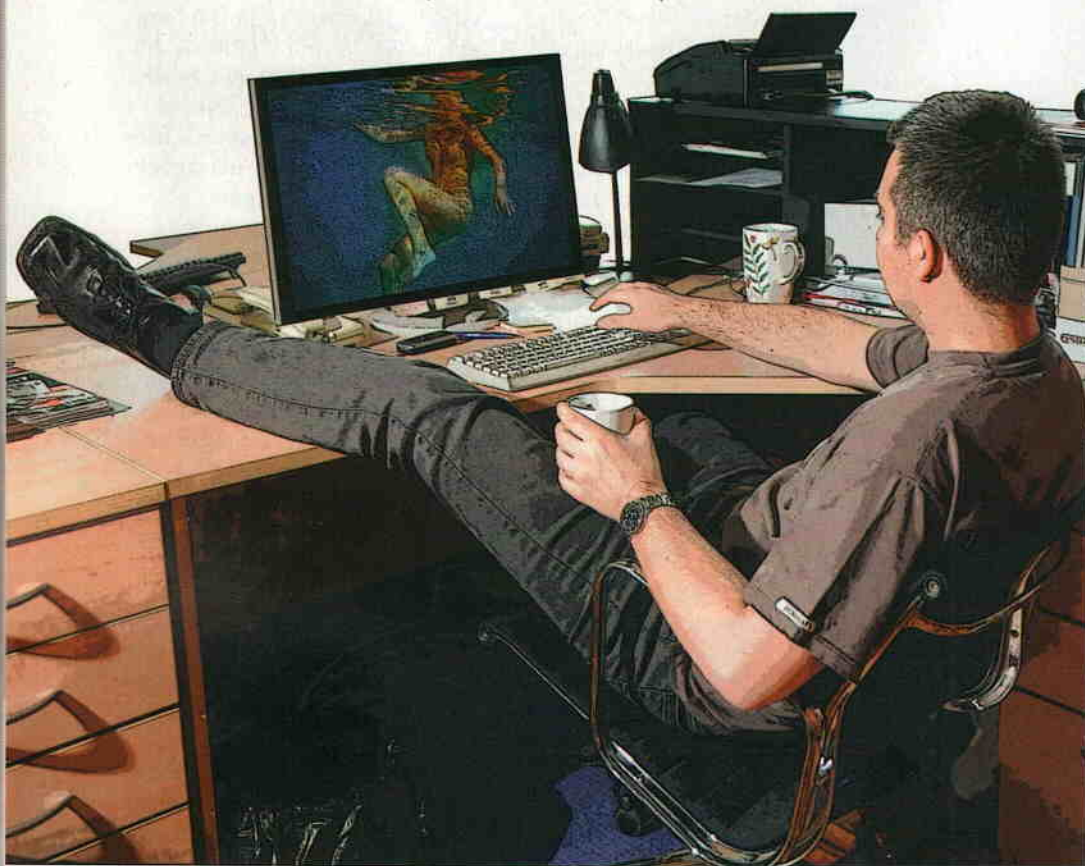
Rozhovor s předsedou  
Ústavního soudu  
o zrušených volbách,  
Lisabonu a Bohu.



číslo 42 ■ ročník 20 ■ 19. října 2009 ■ cena 36 Kč / € 1,66 / 50 Sk ■ [www.profit.cz](http://www.profit.cz)

# Za surfování vyhazov

**Zatímco marně čekáte na podklady pro důležitou obchodní transakci, vaši lidé si spokojeně píšou s přáteli na Facebooku, hrají on-line hry nebo si stahují filmy. Zdá se vám, že vaši zaměstnanci tráví svou pracovní dobu spíš než prací prohlížením zajímavých internetových stránek? Postarejte se o nápravu.**



zaměstnanci použitím počítače pro osobní potřebu dopustili porušení pracovní kázně.

Většina zaměstnavatelů využítí internetu pro osobní potřebu do určité míry toleruje, nicméně ve chvíli, kdy to začne přesahovat rozumné meze, začínají hledat opatření, jak nadměrnému využívání internetu k soukromým účelům zamezit. V takovém případě přichází na řadu zpravidla monitoring doby strávené na internetu a sledování webových stránek, které zaměstnanci navštívili. Otázkou pak je, zda je k tomu zaměstnavatel oprávněn. Řada odborníků se kloní k názoru, že tomu tak je, neboť takový postup považují za přiměřenou kontrolu, kterou umožňuje zákoník práce. Podle stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů je však monitorování zaměstnanců v zásadě zakázáno, neboť se jedná o nepřiměřený zásah do jejich soukromí. Osobně považuji tento názor za příliš restriktivní a domnívám se, že zaměstnavatel je ke sledování surfování svých zaměstnanců oprávněn.

Pokud se tedy zaměstnavatel přece jen rozhodne pohyb zaměstnanců na internetu monitorovat, musí je o tom informovat a vysvětlit jim i principy chystaného sledování. Chce-li záznamy o monitorování uchovávat včetně identifikace osob, jichž se týkají, je třeba, aby o tom informoval i Úřad pro ochranu osobních údajů a plnil další povinnosti vyplývající ze zákona o ochraně osobních údajů.

Za nejvhodnější řešení problémů se surfujícími zaměstnanci považuji vypracování interní směrnice pro práci s počítačem, v níž budou jasně nastavena i pravidla pro

**V** poslední době se v tisku stále častěji objevují zprávy, že se zaměstnanci některých společností nebo úřadů byl ukončen pracovní poměr z důvodu, že část pracovní doby nevěnovali práci, ale surfování na internetu. V souvislosti s tím pak vždy vyvstávají otázky, zda a v jaké míře jsou zaměstnavatelé oprávněni kontrolovat zaměstnance při jejich práci s počítačem a jak vůči případným hříšníkům postupovat.

## Právo dohlížet

Zákoník práce dává odpověď na první otázku v § 316. Podle tohoto ustanovení nesmějí zaměstnanci bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, a to včetně výpočetní techniky nebo telefonů. Z uvedeného je tedy zřejmé, že pracovníci počítač pro soukromé účely využívat nesmějí, ledaže jim k tomu dá zaměstnavatel souhlas. Bez tohoto souhlasu by se

používání internetu, instalaci softwaru a podobně. Vhodné je povolit v ní zaměstnancům krátký přístup na internet pro soukromé účely – samozřejmě za předpokladu, že to nebude mít vliv na řádné plnění jejich pracovních úkolů.

### Kde jsou hranice?

Kontrola práce s počítačem ze strany zaměstnavatele má samozřejmě své hranice. Nepřiměřená a přespříliš zasahující do soukromí zaměstnanců jsou například taková opatření, která zaměstnavateli umožňují sledovat obsah soukromé e-mailové korespondence doručené do soukromé schránky či obsah chatu zaměstnance na Skype, ICQ a podobně. Zjednodušeně řečeno tedy zaměstnavatel může za stanovených podmínek monitoringem zjišťovat, zda je zaměstnanec celodenně přihlášen ve své soukromé e-mailové schránce. V žádném případě však nesmí využít takové prostředky, které by mu umožnily obsah pošty číst. Na tomto místě je třeba zdůraznit, že uvedená pravidla neplatí vždy pro firemní poštu. Firemní schránka je určena pouze k přijímání pracovních e-mailů, jejichž obsah může – je-li pro to dán vážný důvod – zaměstnavatel kontrolovat. O rozsahu takové kontroly a způsobu jejího provádění ale zaměstnavatel musí zaměstnance předem informovat.

### Jak na surfujícího zaměstnance

Jak již bylo naznačeno výše, pokud zaměstnanec používá bez souhlasu zaměstnavatele internet k soukromým účelům, jde o porušení pracovní kázně. V případě, že zaměstnavatel takové porušení zjistí, má několik možností, jak postupovat. Především může (a takový postup lze doporučit) zaměstnance písemně upozornit na porušování pracovních povinností a na možnost výpovědi. Zároveň může využít některé jiné sankce spočívající například v nepříznání či snížení odměn či snížení osobního ohodnocení. Pokud by se zaměstnanec „nepolepšil“, pak bude na místě dát mu výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce. Mezi ty patří závažné porušení povinností vyplývající

z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a soustavně méně závažné porušování této povinnosti.

V některých opravdu velmi závažných případech – to znamená například tehdy, když pracovník na internetu dlouhodobě tráví značnou část pracovní doby, a přitom neplní své pracovní úkoly, je možné využít i okamžité zrušení pracovního poměru. To však považuji za řešení spíše krajní, protože v případě soudního sporu je na úvaze soudu, zda lze takové surfování na internetu skutečně považovat za porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem. Pokud soud dospěje k závěru, že o zvlášť hrubé porušení povinnosti pracovního poměru neplatí. V takovém případě je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy za čas, který uplynul od výpovědi, a to i přes to, že pro něj vůbec nepracoval.

### Nelegální software

Se surfováním na internetu často souvisí i problematika nelegálního získávání softwaru. Stává se, že zaměstnanci si do svých pracovních počítačů stahují a instalují nelegální software, filmy či hudbu, například z takzvaných peer-to-peer sítí. Následky takového jednání pak mohou postihnout i zaměstnavatele, který bude nucen platit za neoprávněné zásahy do autorských práv. Zaměstnavatele takové jednání jeho pracovníka navíc vystavuje zbytečnému bezpečnostnímu riziku. Může kvůli němu přijít o citlivá data a do jeho sítě mohou proniknout nebezpečné viry.

I z tohoto důvodu považuji za vhodné určitou kontrolu zaměstnanců provádět a zabránit nepovolené instalaci softwaru a přístupu do peer-to-peer sítí. Potřebné technické řešení je dnes poměrně jednoduché a dostupné. Rozhodně také doporučuji v interní směrnici upravit odpovědnost zaměstnanců a jejich postih za zakázané instalace softwaru a stahování z internetu. Totéž je možné upravit individuálně v pracovní smlouvě.

**JUDR. VLADIMÍRA KNOBLOCHOVÁ**  
advokátní kancelář Hartmann,  
Jelínek, Fráňa a partneři

**PROFIT**  
**SPECIAL**

**ÚSPORNÁ  
ENERGETICKÁ  
ŘEŠENÍ**

**Dne 2. 11. 2009  
vychází Profit speciál  
Úsporná energetická řešení**

- možnosti úspory energie ve firmě
- ekologické zdroje energie
- pomoc poradenských center
- energeticky úsporné vytápění
- nízkoenergetická výstavba
- energetický průkaz budovy

inzerce@profit.cz, tel.: 234 071 351