

# News Flash

Prosinec 2019



**Příspěvky zaměstnance na sociálních sítích a jejich důsledky v pracovněprávních vztazích**

## Příspěvky zaměstnance na sociálních sítích a jejich důsledky v pracovněprávních vztazích

Sociální sítě stále více ovlivňují naše životy a je nepochybné, že jejich význam a vliv dále poroste. Pracovněprávní vztahy nefungují ve vzduchoprázdnu a je tedy zřejmé, že sociální sítě postupně hrají čím dál tím výraznější roli i ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Sociální sítě jsou možnou širokou platformou pro poměrně levnou a masivní propagaci zaměstnavatele a bezbřehým pramenem informací všeho druhu. Mají však i svou stinnou stránku – soukromé používání sociálních sítí zaměstnanci v pracovní době, nežádoucí komentáře zaměstnance ohledně dění na pracovišti a vyjadřování se k zaměstnavateli či kolegům, zveřejňování informací tvořící obchodní tajemství nebo jiných citlivých údajů, sdílení nežádoucích (např. rasistických, xenofobních atp.) soukromých příspěvků zaměstnance či obecně sdílení světónázoru zaměstnance – jeho pohledu na problémy politické, ekonomické, náboženské a podobně, může být v rozporu se zájmy zaměstnavatele.

V tomto článku se budeme zabývat problematikou vyjádření zaměstnanců dotýkajících se práv a zájmů zaměstnavatele na soukromých účtech na sociálních sítích zaměstnance a jejich možnými důsledky.

### 1. Právní úprava

Speciální úpravu týkající se sociálních sítí v zákoníku práce nenajdeme. Rovněž česká judikatura v této oblasti je spíše vzácností.

Právní úprava má své základy v Listině základních práv a svobod. Z té vyplývá jak ochrana osobnosti a soukromí osoby, tak také svoboda slova a projevu. V zákoníku práce je pak nutno vycházet z obecných ustanovení, konkrétně z § 316 upravujícího jak využívání prostředků zaměstnavatele zaměstnancem, tak i ochranu soukromí zaměstnanců, jakož i z § 301, který zakotvuje základní povinnosti zaměstnance.

### 2. Svoboda slova

**Základní principem je svoboda projevu** zakotvená v čl. 17 Listiny základních práv a svobod, dle které má **každý právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem nebo jiným způsobem.**

Nejvyšší soud ČR v této souvislosti s odkazem na judikaturu Ústavního soudu ČR a Evropského soudu pro lidská práva dovozuje, že **kritika zaměstnavatele** je vzhledem ke klíčovému významu svobody slova **zásadně přípustná**. Z toho lze nepřímou dovést, že svoboda slova principiálně musí platit rovněž ve vztahu k vyjadřování zaměstnance na soukromých účtech sociálních sítí. Dle vyjádření Ústavního soudu se svoboda projevu vztahuje nejen na tvrzení či stanoviska příznivě přijímaná či považovaná za neškodná nebo bezvýznamná, ale i na ta, která jsou považována za polemická, kontroverzní, šokující, nebo třeba i někoho urážející.

Zaměstnanec by si však měl uvědomit, že uplatnění této svobody není bezbřehé a svoboda slova s sebou **přináší odpovědnost** za sdílený obsah.

### 3. Princip loajality a ochrana zájmů a majetku zaměstnavatele

I ústavně zaručená práva mají své meze. Je obecně přijímáno, že zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli **povinnost loajality, zdrženlivosti a mlčenlivosti**.

V rozhodovací praxi Nejvyšší soud konstatoval, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost, vyžadující po zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem **nezpůsobil zaměstnavateli škodu**, ať už majetkovou nebo morální.

Obdobně to vidí Evropský soud pro lidská práva, když uvádí, že určité projevy práva na svobodu projevu, byť mohou být za určitých okolností legitimní, nemusí být legitimní v pracovněprávních vztazích. **Pokud tedy zaměstnanec veřejně na sociální síti kritizuje či v nějakých negativních souvislostech zmiňuje svého zaměstnavatele, jsou hranice svobody projevu posuzovány jinou optikou, a to v zásadě přísněji**, než kdyby zaměstnanec kritizoval jinou osobu (svého známého, souseda či například automechanika, který mu z jeho pohledu špatně opravil automobil).

### 4. Hranice mezi přípustným a nepřípustným vyjádřením zaměstnance

Přesná hranice mezi přípustným a nepřípustným vyjadřováním zaměstnance na sociálních sítích **není nikde stanovena, a je tedy nutné** – jak už to tak v pracovních vztazích bývá – **každý případ posuzovat individuálně** dle jeho konkrétních okolností. Je třeba vždy zvažovat a hledat spravedlivou rovnováhu mezi zmíněnou svobodou vyjadřování zaměstnance a oprávněným zájmem každého zaměstnavatele na péči o dobré jméno na veřejnosti.

**Kritika** zaměstnavatele je – jak bylo uvedeno výše – v zásadě možná, aby však byla přípustná, musí být **konkrétní, věcná a musí vycházet z pravdivých podkladů**. Nepřípustná je kritika, jejímž hlavním cílem a smyslem je poškodit zaměstnavatele. Pokud je pravdivá a konkrétní kritika vedena v zájmu ochrany veřejného zájmu, zejména u zaměstnavatelů hospodařících s veřejnými prostředky, považuje se spíše za přípustnou. Za takovou věcnou kritiku by zaměstnanec neměl být postihován.

Pro možné nalezení hranice přípustného a nepřípustného vyjadřování uvádíme níže příklady z praxe rozhodované Nejvyšším soudem, které se sice všechny netýkaly sociálních sítí, nicméně závěry v nich uvedené lze dle našeho názoru přiměřeně použít:

- Zaměstnanec zpravodajství si v internetových novinách stěžoval na poměry u svého zaměstnavatele a přirovnal je k totalitě. Nejvyšší soud došel k závěru, že aby byla kritika přípustná, musí být oprávněná, tedy opřena o pravdivé podklady, což se v daném řízení neprokázalo. Kritika navíc byla pronesena v internetovém časopise, a dostala se tak mezi širokou veřejnost. V tomto případě tedy právo zaměstnavatele na dobrou pověst převážilo nad svobodou projevu zaměstnance.
- V jiném případě se jednalo rovněž o nepodloženou, tedy neoprávněnou kritiku ze strany zaměstnance, nicméně jelikož byla vznesena na interní poradě zaměstnanců, byla shledána jako neškodná a bezvýznamná. Navíc bylo kritizováno nakládání zaměstnavatele s veřejnými prostředky, což bylo shledáno v souladu s veřejným zájmem.
- V dalším případě soudy potvrdily platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanců, kteří upozorňovali na nedostatky v provozu zaměstnavatele (provozovatele čističky odpadních vod), kdy tito zaměstnanci sice byli vedeni veřejným zájmem (aby vypouštěná voda byla skutečně čistá), svou kritiku však adresovali nejen kontrolním orgánům,

nýbrž také dalším – soukromým právníckým osobám, což již bylo shledáno nepřiměřeným, a tedy nedovoleným zásahem do zájmů a dobrého jména zaměstnavatele.

- Ani vulgární nadávky adresované nadřízenému nebyly shledány důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, a to zejména z důvodu, že byly proneseny pouze mezi zaměstnancem a dotčeným nadřízeným, bez přítomnosti dalších osob.

Obdobné platí i pro jiná vyjádření zaměstnance, než je kritika zaměstnavatele. Bude záležet jak na jejich konkrétním obsahu, tak také na způsobu jejich rozšíření, resp. adresátech, motivaci zaměstnance k těmto sdělením (zda je veden úmyslem poškodit zaměstnavatele). V příkrém rozporu se zájmy zaměstnavatele může být pochopitelně i kritika jeho důležitého zákazníka či obecně nevhodné vyjadřování ve vztahu ke klientům či obchodním partnerům zaměstnavatele. Obecně je vzhledem k dosahu sociálních sítí a faktické nemožnosti z nich jednou odeslaný příspěvek zcela vymazat, nutno konstatovat, že jakákoli kontroverzní **vyjádření na internetu by měla být zpravidla posuzována přísněji** než vyjádření pronesená jinými prostředky, která nemají obvykle tak obecný dosah. Důležitou pro posouzení závažnosti zásahu do práv zaměstnavatele bude rovněž okolnost, zda je příspěvek **schopný poškodit zaměstnavatele**, zda je z něj zřejmá souvislost mezi danou osobou a zaměstnavatelem. Má-li zaměstnanec zřízen veřejně přístupný soukromý profil, kde navíc uvádí svého aktuálního zaměstnavatele (ať již přímo, logem, případně unikátním služebním oděvem atp.), nelze vyloučit, že rovněž takový **ryze soukromý příspěvek bude mít následky v pracovněprávních vztazích**.

Hledáme-li judikaturu přímo ve vztahu k sociálním sítím, je nutno zabrousit do zahraničí. Níže uvedené příklady je však nutno brát s velkou rezervou, jelikož v každém z nich rozhodovaly drobnosti, které přiměly soud přiklonit se na jednu či druhou stranu:

- Ve Spolkové republice Německo bylo shledáno jako důvodné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, který se na svém facebookovém profilu velmi negativně (až nenávislně) vyjádřil k uprchlíkům. Důvodem byl jak fakt, že dané jednání hraničilo s trestným činem (podněcování nenávisli vůči skupině osob), tak také skutečnost, že zaměstnanec na svém profilu uvedl svého zaměstnavatele a byl s ním tedy pro adresáty spojitelný.
- Podobný případ se týkal polského zaměstnance, který rozeslal ze svého soukromého profilu fotografii polského koncentračního tábora s komentářem „Uprchlíci jsou v Polsku vítáni“. I tento se dočkal okamžitého zrušení pracovního poměru. Soud zde nicméně dovodil, že jelikož fotografie byla rozeslána pouze na přátele zmíněného zaměstnance a nebyla tedy sdílena veřejně, neodůvodňuje toto jeho jednání ukončení pracovního poměru.
- Německý soud řešil také případ dlouhodobě nemocného zaměstnance, který se ve svém příspěvku na soukromém profilu vyjádřil tak, že nadřízení z jeho nemoci – mírně řečeno – „nejsou nadšeni“. Nadřízené ovšem schoval za emotikony, a to „prase“ a „opice“. Ačkoli v řízení před soudem bylo zjištěno, že kolegové, jimž daný příspěvek adresoval, přesně identifikovali nadřízené, které měl zaměstnanec na mysli, soud zde dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo v daném případě nepřiměřeným trestem a že na místě v tomto případě byla výtka.
- Americký zaměstnanec univerzity dostal výpověď za příspěvek na sociálních sítích, že oběti hurikánu Harvey dostali karmický trest za to, že volí republikány.

## 5. Následky porušení povinností ze strany zaměstnance

Následky je třeba vždy odvodit od konkrétního porušení povinností a jeho okolností. Je zřejmé, že rozhodovat budou veškeré okolnosti každého jednotlivého případu. Při posouzení míry závažnosti porušení

pracovních povinností je nutné zvažovat osobu zaměstnance, konkrétní pracovní pozici, kterou zastává, dosavadní postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů, soud bude zvažovat zaměstnavatele, jeho postavení, druh vykonávané činnosti, a dále dobu a situaci, v níž došlo ke sdělení zaměstnance, komu toto bylo adresováno, a jakým způsobem, zda je spojitelné se zaměstnavatelem, zda byla zaměstnavateli způsobena škoda, zda zaměstnanec sdělení psal v dobrém úmyslu ochránit veřejný zájem či naopak s přímým záměrem poškodit zaměstnavatele v důsledku neshod na pracovišti apod. Konečné slovo při posouzení stupně intenzity závažnosti jednání zaměstnance bude mít v případě pracovníprávního sporu vždy soud (jak lze názorně vidět na rozhodnutích uvedených výše pod bodem 4).

U méně závažných porušení, například pokud zaměstnanec pronese mezi čtyřma očima vulgární hodnocení nadřízeného, je možným prostředkem k nápravě **vytýkací dopis** neboli varování před možností ukončení pracovního poměru v případě opakování takového provinění.

Závažnější provinění zaměstnance, tedy například nepravdivé veřejně pronesené osočování zaměstnavatele z páchání protiprávní činnosti nebo jiné nepravdivé zesměšňování zaměstnavatele na sociálních sítích, které závažně poškozuje jeho dobré jméno a bude mít např. za následek prokazatelné snížení zakázek zaměstnavatele, však mohou vést i k **výpovědi z pracovního poměru** bez výtky, pro závažné porušení pracovních povinností, či dokonce ve výjimečných případech k **okamžitému zrušení pracovního poměru**.

Zaměstnavatel se dále může bránit prostředky, které mu poskytuje občanský zákoník v oblasti **ochrany pověsti právnické osoby** nebo ochrany proti **nekalé soutěži**, například při porušení obchodního tajemství. Fyzická osoba, například nadřízený zaměstnanec či kolega, který byl na svých právech zkrácen příspěvkem, resp. kritikou zaměstnance na sociálních sítích, by se mohl bránit jak žalobou na **ochranu osobnosti**, tak případně trestním oznámením pro **pomluvu**.

## Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

**Chcete dostávat náš newsletter pravidelně?**

**Přihlaste se  
k odběru novinek!**

## Kontakt

**Andrea Drhová**

Senior Associate

Email: [Andrea.Drhova@accace.com](mailto:Andrea.Drhova@accace.com)

Tel: +420 222 753 480



## O Accace

Společnost Accace byla založena v roce 2006 v regionu střední a východní Evropy a brzy se etablovala mezi přední lokální poradenské a outsourcingové společnosti. Máme bohaté zkušenosti s řešeními pro firmy různých velikostí, od malých podniků až po velké korporace. Zaštiťujeme outsourcingové projekty napříč několika státy a komplexní služby poskytujeme více než 2 000 zákazníkům.

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení poboček Accace a našich spolehlivých partnerů. Nabízíme stejně kvalitní služby a efektivní procesy pod jednotným řízením a prostřednictvím sdílené online platformy.

Pro více informací prosím navštivte [www.accace.cz](http://www.accace.cz).

