

7. 1. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Kritika zaměstnavatele na sociálních sítích jako důvod pro skončení pracovního poměru

Jedním z fenoménů počátku třetího tisíciletí jsou nepochybně tzv. sociální sítě, tedy nejrůznější internetové služby, které svým uživatelům umožňují mimo jiné vyjadřovat a sdílet s ostatními své názory, myšlenky, komentáře či fotografie, a to s rychlostí naší moderní době vlastní. S boomem sociálních sítí a z něj pramenící prakticky neomezenou možností cokoliv a komukoliv okamžitě sdělit je spojena především svoboda člověka a jeho projevů. S ní však ruku v ruce jako neodmyslitelný korelát pojmu svobody přichází pojem odpovědnosti.



Vztah mezi svobodou a odpovědností je totiž nutné vnímat jako vztah přímé úměry. Čím více svobody se subjektu dostává, tím více odpovědnosti leží na jeho bedrech, a naopak bez svobody není ani odpovědnosti. Každý uživatel sociálních sítí by si měl být vědom toho, že „svoboda sdílení“ s sebou přináší odpovědnost za sdílený obsah a měl by být srozuměn s případnými nepříznivými následky. Cílem následujícího krátkého příspěvku je poukázat na možné negativní dopady sdílení nevhodného obsahu na sociálních sítích do pracovněprávního vztahu, a to dopady fatální spočívající v jeho skončení.

Sdílení bez následků?

Shora uvedený aspekt korelace „svobody sdílení“ a odpovědnosti z ní vyvěrající je podle mého názoru nedostatečně zdůrazňován v obecných souvislostech, o pracovněprávním kontextu ani nemluvě. Rychlé a snadné sdílení je dnes možné prakticky odkudkoliv a právě tento fakt běžnosti tweetu či statusu poskytuje uživatelům sociálních sítí poněkud iracionální pocit bezúhonnosti a nepostížitelnosti za sdílený obsah. Naštval vás nadřízený v práci? Nepohodli jste se s kolegy? Nelíbí se vám postup vašeho zaměstnavatele? Ulevit si na svém profilu v podobě kritického, posměšného či difamujícího příspěvku je přece tak snadné a každý má právo na svůj názor! Zdánlivá rouška nedotknutelnosti za svoje chování na síti se však může velmi rychle rozplynout a kritický příspěvek na adresu zaměstnavatele může skončit výpovědí z pracovního poměru, či dokonce v závažnějších případech jeho okamžitým zrušením.

Svoboda projevu vs porušení povinností zaměstnance

Článek 17 Listiny základních práv a svobod zaručuje svobodu projevu. Každý má dle něho právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem nebo jiným způsobem. Nejvyšší soud ČR (dále jen „NS ČR“) v této souvislosti s odkazem na judikaturu Ústavního soudu ČR a Evropského

soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“) dovozuje, že kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je vzhledem k významu svobody slova zásadně přípustná a její omezení lze ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi.[1] V souvislosti s pracovněprávními vztahy ESLP došel k závěru, že zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli povinnost loajality, zdrženlivosti a mlčenlivosti, a že při nastolování spravedlivé rovnováhy musí být vzaty v úvahu meze svobody projevu a vzájemná práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu.[2] ESLP k tomu dodává, že určité projevy práva na svobodu projevu, byť mohou být za určitých okolností legitimní, nemusí být legitimní v pracovněprávních vztazích.[3] To znamená, že specifika vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou jedním z faktorů pro posouzení přípustnosti kritiky. Pokud tedy zaměstnanec veřejně na sociální síti haní svého zaměstnavatele, je nutno na hranice svobody projevu nazírat jinou optikou, než kdyby zaměstnanec kritizoval např. svého souseda. Důvodem takového rozlišování jsou zvláštní povinnosti zaměstnance vůči svému zaměstnavateli, které vyplývají z pracovněprávního vztahu.

Oprávněné zájmy zaměstnavatele

Dle § 301 písm. d) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), jsou zaměstnanci mimo jiné povinni nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Oprávněným zájmem každého zaměstnavatele je péče o dobré jméno na veřejnosti.[4] Zaměstnanec by se tedy měl zdržet takových projevů na veřejnosti, kterými by dobré jméno svého zaměstnavatele a jeho dobrou pověst snižoval a poškozoval nevhodnými výroky.[5] Tato povinnost zaměstnanců ve své obecnosti představuje určitý mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž v sobě zahrnuje určitou míru loajality ke svému zaměstnavateli a povinnost zaměstnance předcházet porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele, čili se jedná o zcela legitimní požadavek na určitou úroveň chování zaměstnance.[6] Judikatura NS ČR k tomu dále říká, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu § 301 písm. d) zákoníku práce. Zákon zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.[7]

Právo zaměstnance svobodně veřejně kritizovat svého zaměstnavatele na sociální síti dle mého názoru končí tam, kde začíná právo zaměstnavatele na ochranu dobré pověsti a dobrého jména (čl. 10 odst. 1 LZSP). Pokud se tedy zaměstnanec rozhodne kritizovat svého zaměstnavatele na sociální síti, měl by být srozuměn s tím, že pokud jeho jednání je byť jen potencionálně způsobilé poškodit dobré jméno zaměstnavatele, může být posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a v závislosti na stupni takového porušení (zvláště hrubé, závažné či soustavné méně závažné porušení) s ním může zaměstnavatel skončit pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením.

K samotnému právu zaměstnance kritizovat svého zaměstnavatele v rámci článkem 17 LZPS zaručené svobody projevu je nutno uvést, že v rámci ochrany svobody projevu jsou dle relevantní judikatury chráněny pouze hodnotící úsudky a nikoliv skutková tvrzení faktů, které je naopak kritik sám povinen důkazně prokázat v míře, ve které sloužila jako základ jeho hodnotících soudů.[8] Jednoduše řečeno to znamená, že pokud by zaměstnanec v soudním řízení neprokázal, že skutkový základ jeho kritických soudů je pravdivý, nepoživaly by jeho hodnotící soudy ochrany v rámci svobody projevu vůbec. Navíc dle judikatury platí, že aby i samotné kritické hodnotící úsudky mohly být ústavně konformní a tedy chráněné právem svobody projevu, nesmí být bez jakéhokoliv faktického podkladu čili zcela přehnané nebo účelově smyšlené.[9]

S kritikou zaměstnavatele opatrně

Jasně zřetelnou hranici pro posouzení přípustnosti a adekvátnosti kritiky zaměstnavatele není možné

obecně vymezit, a proto bude nutné zkoumat konkrétní okolnosti každého případu zvlášť. Co je však v této souvislosti zřejmé, je to, že na zaměstnance jsou s ohledem na jeho povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, konkrétně v souvislosti s povinností nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, kladeny vyšší požadavky na loajalitu vůči svému zaměstnavateli. Kritika zaměstnavatele na sociální síti totiž může být shledána jako jednání porušující oprávněný zájem zaměstnavatele na zachování dobrého jména na veřejnosti. Celá zpočátku nevinně vyhlížející záležitost na sociální síti tak může skončit výpovědí z pracovního poměru či dokonce jeho okamžitým zrušením. Zvláště pro větší zaměstnavatele se jeví jako vhodné řešení upravit pravidla pro užívání sociálních sítí vnitřním předpisem a zaměstnance o zásadách dodržování loajality vůči svému zaměstnavateli při používání internetových služeb proškolit.

Mgr. Vojtěch Blažek,
advokátní koncipient

[Bělina & Partners advokátní kancelář s.r.o.](#)

Pobřežní 370/4
186 00 Praha 8

Tel.: +420 226 287 000

Fax: +420 226 287 001

e-mail: recepce@belinapartners.cz

[1] K tomu srov. Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21.3.2013.

[2] K tomu srov. Rozsudek ESLP ze dne 12.9.2011 ve věci Palomo Sánchez a další proti Španělsku, stížnosti č. 28955/06, č. 28957/06, č. 28959/06 a č. 28964/06. Rozsudek ESLP ze dne 13.1.2015 ve věci Rubins proti Lotyšsku, stížnost č. 79040/12.

[3] Tamtéž.

[4] K tomu srov. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové č.j. 21 Co 462/2007 - 13 ze dne 9.1.2008.

[5] Tamtéž.

[6] K tomu srov. Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 896/2008 ze dne 7.4.2009.

[7] K tomu srov. Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 ze dne 21.1.2014.

[8] K tomu srov. Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 453/03 ze dne 11.11.2005.

[9] K tomu srov. Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 367/03 ze dne 15.3.2005.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)

- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)