

25. 6. 2014

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

Pracovně právní dopady jednání zaměstnance na sociálních sítích

Globálně nejvýznamnější sociální síť Facebook nedávno oslavila desetileté výročí založení. Přestože se tedy nejedná o společensky nový fenomén, jeho adekvátní právní regulace se teprve postupně vytváří. Běžnou součástí všedního dne je pak i to, že se zaměstnanci, a to i v pracovní době, otevřeně na sociálních sítích vyjadřují k problémům v pracovním prostředí.



WEINHOLD LEGAL

V oblasti pracovního práva jsou základní mantinely jednání na sociálních sítích stanoveny v § 301 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), podle něhož jsou zaměstnanci mj. povinni pracovat řádně, plnit pokyny nadřízených, **spolupracovat** s ostatními zaměstnanci, dále též **využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací**, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a **nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**.

Na toto ustanovení dále navazuje § 316 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož **zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky** ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Vysoká obecnost § 316 odst. 1 zákoníku práce poskytuje relativně velký prostor k výkladu závažnosti porušení pracovní kázně zaměstnancem při jednání na internetu, přičemž takovéto posouzení je pak stěžejní při určování platnosti okamžitého zrušení.

Významné vodítko pro výklad výše uvedeného ustanovení zákoníku práce poskytl Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. Předmětem sporu byla platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (žalovaným) se zaměstnancem (žalobcem) podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem žalovaný spatřoval v tom, že v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 v pracovní době strávil celkem 102.97 hodin z celkových 168 pracovních hodin neefektivní prací na počítači, kdy prohlížel webové stránky.[1] Tím porušil mimo jiné i povinnosti stanovené mu v pracovním řádu.

Žalobce se domáhal určení, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť i v případě, že v průběhu pracovní doby použil počítač k jiným než přímo pracovním činnostem, nikdy to nebylo na úkor plnění jeho pracovních povinností, a, i když tím porušil určité povinnosti, nejednalo se o porušení zvláště hrubým způsobem. Později žalobce dále namítl, že zaměstnavatel tajně sledoval užívání internetu v rozporu s ustanovením § 316 odst. 3 zákoníku práce.

Soud prvního stupně i odvolací soud s ohledem na rozsah výše popsané zaměstnancovy delikvence posoudily jednání žalobce jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a potvrdily platnost okamžitého zrušení pracovního poměru. V otázce přípustnosti provedených důkazů soudy dovodily, 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.

Nejvyšší soud v této souvislosti uvedl, že ustanovení § 316 zákoníku práce upravuje jednak ochranu majetku zaměstnavatele, jednak ochranu soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance limitována 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 zákoníku práce). Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, vyjadřuje ustanovení § 316 odst. 1 věta 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.

Není tedy vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení i pro svou osobní potřebu, ale musí tak činit pouze se souhlasem zaměstnavatele. Se souhlasem zaměstnavatele pak může být služební telefon používán i k soukromým telefonátům nebo přidělená výpočetní technika užívána 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). Naproti kontrola dodržování uvedeného zákazu musí být prováděna pouze přiměřeným způsobem (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.).

Vzhledem k tomu, že v daném případě cílem kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem, ale pouze zjištění, zda zaměstnanec 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[2], prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele a nevybočovala z limitu přiměřenosti.

Na základě těchto judikatorních závěrů lze konstatovat, že při posuzování zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnance je třeba vždy zohlednit nejen rozsah trávení pracovní doby jinou aktivitou než prací, ale rovněž je nezbytné zohlednit adekvátnost způsobu kontroly zaměstnance, tak aby nedošlo k zásahu do soukromí kupříkladu sledování obsahu osobních e-mailů zaměstnance.

Druhou podobou pracovněprávně závadného jednání zaměstnance na sociálních sítích jsou situace, kdy zaměstnanec sice jedná ve svém volném čase, jeho jednání je nicméně natolik závažné, že je způsobilé zapříčinit zaměstnavateli újmu. S ohledem na to, že české soudy doposud žádné výrazné rozhodnutí, kterým by naznačily další vývoj, neposkytly, je třeba se při analýze možných pracovně právních dopadů inspirovat v zahraniční judikatuře.

V rozhodování soudů ve Velké Británii se postupně prosadil postoj, že příspěvky zaměstnanců na

sociálních sítích (a zejména na té nejpopulárnější - Facebooku), nepoživají stejné ochrany jako projevy ryze soukromé, a tedy je možné, aby za ně zaměstnavatel své zaměstnance sankcionoval.

Právě v tomto duchu rozhodl soud v případě Teggart v Teletech,[3] o tom, že výpověď daná zaměstnanci, z toho důvodu, že na své facebookové stránce sdílel obtěžující diskriminační komentáře ohledně kolegyně, byla oprávněná: „*Tím, že žalobce své komentáře umístil na svou facebookovou stránku, ke které měla veřejnost volný přístup, se vzdal jakéhokoli práva na ochranu svých projevů jako soukromých.*“

Podobně i v případě Crisp v Apple,[4] soud rozhodl, že výpověď byla udělena v souladu s požadavky právního řádu, když výpověď daná ze strany zaměstnavatele - společnosti Apple, zaměstnanci panu Crispovi, protože zveřejnil vůči svému zaměstnavateli a jím vyráběnému produktu velmi kritické komentáře: „*Komentáře na Facebooku nebyly ryze soukromé a mohly být velmi snadno dále sdíleny či přeposlány.*“ V tomto případě ale také nepochybně sehrálo svou roli i to, jak důkladným způsobem Apple školí své zaměstnance ohledně důležitosti udržení dobré obchodní pověsti a potencionálních důsledků v případě jejího poškození.

Výše uvedená rozhodnutí prvoinstančních soudů vyjadřující se v neprospěch komentujících zaměstnanců pak byla zpřesněna prostřednictvím rozhodnutí v případě Smith v Trafford Housing Trust.[5]

Pan Smith, praktikující křesťan, sdílel na své facebookové stránce odkaz (link) na článek BBC ohledně umožnění uzavřít církevní sňatek homosexuálními páry. Tento odkaz doplnil komentářem: „*rovnoprávnost zachází příliš daleko*“. Tento komentář zaměstnavatel posoudil jako hrubé porušení pracovní kázně. Vzhledem k dlouhodobé loajalitě zaměstnance k zaměstnavateli a uspokojivým pracovním výsledkům bylo rozhodnuto, že nebude propuštěn, ale pouze převeden na nižší pracovní pozici, což vedlo ke 40% snížení jeho původní mzdy.

Na rozdíl od výše uvedeného rozsudku v případě Teggart se soud v odůvodnění velmi zevrubně zabýval tím, do jaké míry byla facebooková stránka zaměstnance veřejně přístupná. V údajích, jež o sobě na své stránce uvedl, bylo, že je zaměstnancem Trustu. Zároveň mezi jeho přáteli bylo 45 kolegů z práce (jeden z nich se pak cítil být uražen komentářem pana Smithe). Jeho zeď byla dále volně přístupná pro všech jeho 201 facebookových přátel a i pro přátele jeho přátel.

Bez ohledu na to ovšem soud shledal, že zaměstnavatel pana Smithe porušil pracovní smlouvu a ve svém odůvodnění uvedl, že žádný rozumný čtenář facebookové stránky pana Smithe by se nemohl domnívat, že komentáře byly vkládány na zeď v zastoupení jeho zaměstnavatele. Jak soud uvedl, bylo jasné, že pan Smith používal svou facebookovou stránku spíše z osobních a společenských než-li pracovních důvodů. V tomto konkrétním případě proto nebylo chování na sociální síti natolik provázáno s výkonem jeho práce jakožto zaměstnance, aby ospravedlnilo disciplinární řízení, jež vůči němu vedl jeho zaměstnavatel.

Soud zároveň zdůraznil, že vždy velmi záleží na konkrétním skutkovém stavu a posouzení závažnosti projevu, ale v tomto konkrétním případě neshledal, že by komentář pana Smithe byl objektivně způsobit diskriminačně, urážlivě, nebo útočně.

Ačkoliv rozhodnutí soudů z jiných jurisdikcí nemají při rozhodování českých soudů žádnou formální závaznost, opakovaný důraz jaký je v odůvodnění kladen na přezkum otevřenosti profilu, způsobilost komentářů zapříčinit újmu zaměstnavateli a v neposlední řadě i předchozí proškolení zaměstnance v této oblasti, by přesto v budoucím rozhodování jako inspirační zdroj sloužit mohl.



Petr Bartoš

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Uvedená doba představuje více než polovinu veškeré pracovní doby v měsíci září 2009 (61,30 %) - z celkem 21 pracovních dnů žalobce pro žalovaného pracoval toliko 8 pracovních dnů a téměř 13 pracovních dnů se zabýval mimopracovní činností.

[2] A s přihlédnutím k zákazu vyplývajícimu z Pracovního řádu: „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.“

[3] Teggart v TeleTech UK Ltd [2012] NIIT 00704_11IT (15 March 2012)

[4] Crisp v Apple Retail (UK) Ltd ET/1500258/11

[5] Smith v Trafford Housing Trust [2012] EWHC 3221 (Ch) (16 November 2012)

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)

- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)