

20. 11. 2012

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

## Zaměstnance nelze nutit k zastupování zaměstnavatele na sociálních sítích

Obliba využívání sociálních sítí k uveřejnění firemních novinek, komunikaci se zákazníky či propagaci výrobků roste každým dnem. Firemní profily tak nemalou měrou přispívají k budování image. Nesmíme ale zapomínat na to, že zaměstnavatele reprezentují navenek také zaměstnanci a jejich osobní stránky. Poslední dobou se proto množí dotazy, za jakých okolností může zaměstnavatel svým zaměstnancům zřízení profilu naříditi či jinak zasahovat do jejich chování na sociálních sítích.



Práva a povinnosti zaměstnanců, které vyplývají z pracovněprávního poměru, stanovuje zákoník práce. Ani zde, ani v žádném jiném právním předpisu nenajdeme zmínku o povinnosti zaměstnance reprezentovat zaměstnavatele na sociální síti. Zaměstnavatel tak své pracovníky nemůže nijak nutit k založení profilů na sociálních sítích jako Facebook, LinkedIn nebo Google+. A už vůbec není možné, aby ho na základě příkazu prostřednictvím soukromého profilu zastupovali.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem domluvit na odchylné úpravě práv a povinností, než jak jsou stanovena zákoníkem práce. V pracovní smlouvě lze tedy dohodnout, že si zaměstnanec takový profil zřídí. Není žádným tajemstvím, že sociální sítě často fungují jako veřejná „výměna informací“. V této souvislosti zákoník práce stanoví, že povinností zaměstnance je nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Uživatel je proto dovoleno šířit informace o jeho zaměstnavateli pouze za předpokladu, že nejedná v rozporu s jeho zájmy, nebo dokonce v rozporu se zákonem.

Samozřejmě je zcela zásadní, jaké informace bude zaměstnanec případně uvádět. Některé skupiny pracovníků jako např. zdravotníci, zaměstnanci správních úřadů, zaměstnanci ve státních službách apod. podléhají povinnosti mlčenlivosti přímo ze zákona. Doložky mlčenlivosti, v nichž se zaměstnanec zavazuje nešířit jakékoli informace o výkonu své práce nebo o pracovních postupech, navíc běžně bývají přímo součástí pracovní smlouvy. Porušení těchto povinností pak v závažných případech může vést až k ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel může také požadovat náhradu škody, u soudu by však musel prokázat příčinnou souvislost mezi vznikem škody a kritizováním zaměstnavatele skrze sociální sítě. V úvahu by dále přicházela civilní žaloba na ochranu osobnosti, neboť každý má právo, aby byla zachována jeho dobrá pověst a chráněno jeho jméno. V neposlední řadě může dojít k porušení obchodního tajemství, které eventuelně může naplnit znaky nekalé soutěže. Zvláště závažné zneužití obchodního tajemství by mohlo být považováno i za trestný čin.



**Mgr. Markéta Deimelová,**  
advokátka

[TaylorWessing e|n|w|c advokáti v.o.s.](#)

U Prašné brány 1  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 819 216

Fax: +420 224 819 217

e-mail: [paha@taylorwessing.com](mailto:paha@taylorwessing.com)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)