

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Anna Novotná

Sociální média a pracovní právo

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 17. 12. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny, a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 109 441 znaků včetně mezer.

Anna Novotná

V Praze dne 17. 12. 2018

Ráda bych na tomto místě poděkovala panu JUDr. Jakubovi Tomšejovi, Ph.D., vedoucímu této práce, za jeho trpělivost a cenné rady, které mi při psaní práce poskytl. Stejně tak děkuji i své rodině za podporu během celého studia.

Obsah

1.	Úvod.....	1
2.	Stručný úvod do problematiky sociálních médií	3
2.1.	<i>Co jsou to sociální média?.....</i>	3
2.2.	<i>Přesah problematiky do ústavního práva</i>	4
2.2.1.	Právo na soukromí	4
2.2.2.	Právo na svobodu projevu.....	6
2.2.3.	Střet dvou základních práv či svobod	7
2.3.	<i>Pracovněprávní spory a možnosti jejich řešení</i>	8
2.3.1.	Soudní řízení	10
2.3.2.	Mimosoudní postupy	10
2.3.3.	Porovnání se zahraniční právní úpravou	10
3.	Studie případů s přihlednutím k právní úpravě v Čechách i v zahraničí.....	12
3.1.	<i>Sporné situace vzniklé před vznikem pracovního poměru</i>	12
3.1.1.	Sociální síť jako platforma.....	14
3.1.2.	Zjišťování údajů o potenciálních zaměstnancích na sociálních sítích	14
3.1.3.	Zjišťování údajů o potenciálním zaměstnavateli na sociálních sítích	17
3.2.	<i>Sporné situace vzniklé během pracovního poměru</i>	19
3.2.1.	Stížnosti na práci a nadřízeného na sociální síti	19
3.2.2.	Pomlouvání nadřízeného a kolegů na sociální síti	23
3.2.3.	Zveřejnění příspěvků na sociálních sítích v době pracovní neschopnosti	28
3.2.4.	Zákaz používání sociálních sítí v pracovní době a následky jeho porušení.....	32
3.2.5.	Prezentování světonázoru na sociálních sítích.....	40
3.2.6.	Whistleblowing.....	42
3.3.	<i>Sporné situace vzniklé po skončení pracovního poměru.....</i>	45
3.3.1.	Odpovědnost zaměstnance za škodu po skončení pracovního poměru.....	45
3.3.2.	Výhrůžka špatnou recenzí / špatným doporučením	46
3.3.3.	Dobrá pověst právnické osoby	47
4.	Závěr.....	49
	Seznam použitých zdrojů.....	51
	Abstrakt.....	56

1. Úvod

Ráda bych se ve své diplomové práci zaměřila na dnes tolik populární téma sociálních sítí, a to zase z dalšího úhlu pohledu. Nárůst popularity nových médií za poslední dekádu je až ohromující. Jak už tak bývá zvykem, legislativa nestíhá reflektovat společensko-technologické změny dostatečně rychle, a speciální úpravu v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce („zákoník práce“) a souvisejících předpisech nenajdeme. Je proto potřeba použít již existující obecné právní předpisy, které se nevztahují právě na tuto oblast, obdobně, ve většině případů ale bude rozhodující judiciální interpretace práva. Tato skutečnost je jedním z důvodů, proč mě tato problematika zaujala.

Pro účely strukturalizace a lepší orientace v práci rozdělím problematiku do dvou částí. V první části se budu věnovat uvedení do tématu, při kterém zmíním přesah problematiky do ústavního práva a téma střetu dvou a více ústavních práv. V této kapitole rovněž uvedu specifika řešení pracovněprávních sporů, protože jsou to právě spory, které budou pro zbytek této práce stěžejní.

Ve druhé části se již budu věnovat jednotlivým aspektům vlivu sociálních sítí na pracovněprávní instituty. Tuto zásadní oblast práce rozdělím na tři podkapitoly, a to dle období vzniku problematické situace v závislosti na fázi pracovního poměru, totiž před vznikem pracovního poměru, v době trvání pracovního poměru a po jeho skončení. Mezi hlavní témata této části tak bude patřit oblast zjišťování informací na sociálních sítích jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem, zveřejňování příspěvků na sociálních sítích různým způsobem komentující dění na pracovišti, používání sociálních sítí v pracovní době a případně poškození dobré pověsti zaměstnavatele příspěvkem (ať už obsahuje pravdivé či nepravdivé informace) popisujícím vnitřní poměry zaměstnavatele.

Jako hlavní cíl práce jsem si stanovila zmapovat nejvýraznější spory, o nichž rozhodovaly jak soudy české, tak zahraniční, případně evropské¹, zanalyzovat jejich průběh, řešení a odůvodnění a případně upozornit na rozpor mezi nimi. Tímto by se měl vytvořit pro čtenáře souhrnný přehled o vlivu sociálních sítí na různé oblasti pracovního

¹ Převážně Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku, případně Soudní dvůr Evropské unie v Lucemburku.

práva, který doplním o svůj pohled na různé nedostatky právní úpravy a soudních rozhodnutí a uvedu svůj náhled na možné alternativní řešení situace. Své poznatky tak doplním i o úvahy de lege ferenda.

2. Stručný úvod do problematiky sociálních médií

Na úvod je potřeba určit si několik základních tezí, se kterými budu později v textu pracovat. V první řadě si stanovím, co to vlastně jsou sociální média, a následně jak může tato problematika zasahovat i do práv chráněných ústavním pořádkem a do ostatních odvětví práva.

2.1. Co jsou to sociální média?

Přestože všichni tušíme, co se pod pojmem sociální médium skrývá, explicitně tento termín definovat je nad míru obtížné. Ron Jones definuje sociální média jako „*kategorii online nástrojů sloužící ke komunikaci, účasti, sdílení, vytváření sítí a záložek online*“.² Obecně se ale dá říci, že se jedná o nástroj vzájemného společensko-virtuálního propojování lidí na internetu. Mezi celosvětově nejznámější sociální sítě tak patří Facebook, Instagram, Twitter nebo LinkedIn. Mezi sociální média však mohou patřit i servery hromadného nakupování anebo o něco méně známé tzv. linkovací weby³ (např. digg.com). Ve své práci se budu primárně zabývat sociálními sítěmi, neboť právě jejich interaktivita a virtuální okamžitá přenositelnost dat a informací stály za několika pracovněprávními spory.

Do pracovního procesu přitom mohou sociální sítě vstupovat několika způsoby – před zahájením pracovního poměru jako platforma pro zahájení kontaktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v průběhu výkonu práce jako prostor pro seberealizaci zaměstnance, a to buď v souladu s přesvědčením zaměstnavatele nebo nikoliv. I po skončení pracovního poměru ale může dojít k poškození dobré pověsti zaměstnavatele, tato problematika narůstá na významu zejména kvůli možnosti

² „*Social media essentially is a category of online media where people are talking, participating, sharing, networking, and bookmarking online.*“

Social Media Marketing. Search Engine Watch [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://searchenginewatch.com/sew/opinion/2064413/social-media-marketing-101-part>.

³ Linkovací weby jsou takové internetové stránky, jejichž provozovatelé nepřispívají tvorbou vlastního autorského obsahu, nýbrž pouze odkazují na obsah vytvořený někým jiným. Případný návštěvník by tak měl mít zajímavý obsah z celého internetu dostupný na jedné stránce.

okamžitého přenosu dat zmíněnému výše a rychlému šíření i nepravdivých informací a subjektivně zabarvených dojmů.

2.2. Přesah problematiky do ústavního práva

V průběhu řešení konkrétních sporů několikrát vyvstane otázka, zda při něm nedošlo k porušení základních, ústavním pořádkem chráněných, práv – práva na soukromí a práva na svobodu projevu.

2.2.1. Právo na soukromí

Právo na soukromí má svůj původ v článku 7 a v článku 10 odstavci 2 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod („Listina“). V článku 7 se říká, že *„Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena.“*. Článek 10 potom stanoví, že *„Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.“*. V článku 7 je tak primárně řešena ona nedotknutelnost osoby a její duševní a tělesné integrity. Slova „jejího soukromí“ byla dodána až dodatečně, a to i přes to, že souvislost mezi duševní a tělesnou integritou a právem na soukromí je velmi úzká. Právo na soukromí však slouží v tomto případě spíše jako pomůcka k interpretaci práva v momentě, kdy chybí explicitní vymezení ochrany tělesné a duševní integrity. Z této teorie vycházel Evropský soud pro lidská práva v rozsudku Juhne proti Turecku⁴, který se týkal nucené gynekologické prohlídky vykonané bez svobodného a informovaného souhlasu ženy zadržené bezpečnostními složkami.

Základní úpravu ochrany soukromí tak nalezneme v článku 10 Listiny. Vztahu práva na soukromí a nových technologií se věnuje i komentář k Listině, když připouští extenzivní výklad práva na soukromí a vyjadřuje se následovně: *„Tradičně bylo soukromí chráněno v jeho prostorové dimenzi (ochrana obydlí) a v souvislosti s existencí „přirozených“ sociálních vztahů (v manželství a v rodině), před jejichž prahem se měla veřejná moc zastavit. Avšak hranice mezi privátním a veřejným, jak bylo uvedeno, se plynule posouvá, a to ve prospěch rozšiřování veřejné sféry. I na to reaguje ústavněprávní judikatura. Např. dnes bez dalšího neplatí, že lze vyvodit souhlas*

⁴ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva Juhne proti Turecku z 13.5.2008, stížnost č. 52515/99.

se vzdáním se práva na soukromí toliko z faktu, že se soukromé jednání uskutečňuje ve veřejném prostoru. Mimo jiné i proto, že především technický a ekonomický vývoj přináší velký, dříve nemyslitelný a ohrožující potenciál, a to nejen pro soukromí realizované právě a jenom v tradičně chápané prostorové dimenzi. Namátkou lze uvést problematiku zpracování dat (získaných z plošného sledování), nových forem komunikace (internet a různé sociální sítě), změny v mediálním prostředí.“⁵

V návaznosti na toto byl přelomovým rozhodnutím v oblasti ochrany práva na soukromí rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, který v případě McGinley a Egan proti Spojenému království⁶ poprvé připustil ochranu soukromého života i mimo vlastní obydlí, v tomto případě na pracovišti⁷.

Právo na soukromí je pro svou důležitost několikrát vymezeno i v mezinárodním právu. Např. mezinárodní Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla poprvé podepsána v roce 1950, Československem ratifikována v roce 1992 a publikována pod č. 209/1992 Sb., v článku 8 stanoví, že „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“. Přičemž toto právo může být ze strany státu narušeno jen ze zvláštních důvodů – v zájmu ochrany demokratické společnosti, veřejné bezpečnosti, ochrany veřejného pořádku, zdraví, morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Právo na soukromí pak v sobě obsahuje i Mezinárodní pakt o občanských a politických právech přijatý formou mezinárodní smlouvy v rámci OSN. Tato mezinárodní smlouva stanovuje v článku 17 „právo na zákonnou ochranu proti zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence“.

Právo na ochranu soukromí zaměstnance je potom specifickou „kapitolou“ obecného práva na soukromí. Obecnou úpravu nalezneme v § 316 odst. 2 zákoníku

⁵ Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7357-750-6, str. 278.

⁶ McGinley a Egan proti Spojenému království, rozsudek senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 9. 6. 1998, stížnost č. 21825/93 a č. 23414/94.

⁷ Pro úplnost je třeba dodat, že i přes to soud zdůraznil, že právo na soukromí nelze chápat absolutně a že je možné ho za určitých okolností omezit, v tomto případě převážil zájem národní bezpečnosti.

práce, který stanoví, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách tím, že ho podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jako důležité v tomto ustanovení spatřuji slovní spojení „bez závažného důvodu“. Z tohoto ve spojení s § 316 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že v určitých případech je možné k dále popsaným metodám přistoupit. Specifické případy zákon popisuje jako „závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“. Taková činnost může být obhajitelná například při provozu jaderné elektrárny nebo při práci s utajovanými informacemi. Z těchto důvodů je tak *a contrario* vyloučena ochrana majetku zaměstnance.

Dozorovým orgánem v oblasti ochrany soukromí zaměstnance na pracovišti je od července loňského roku souběžně Úřad pro ochranu osobních údajů a inspekce práce. Příslušnost stanovuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, když v § 11a a 24a upravuje skutkové podstaty přestupků fyzických osob a právnických osob a fyzických osob podnikajících. Přestupku se taková osoba dopustí v případě, že naruší soukromí zaměstnance na pracovišti nebo ve společných prostorách způsobem uvedeným v § 316 odst. 2 zákoníku práce, anebo neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění a poruší tak povinnost uvedenou v § 316 odst. 3 zákoníku práce. Za první uvedený přestupek hrozí sankce až jeden milion korun, v druhém případě sto tisíc korun.

Bude se tak nabízet otázka, zda je to, co osoba sama dobrovolně sdělí okolnímu virtuálnímu světu, možno brát za soukromé. Případně soukromé před kým? Před zaměstnavatelem, kolegy, nebo před kýmkoliv? Takové otázky budou součástí soudního přezkumu v několika případech.

2.2.2. Právo na svobodu projevu

Právo na svobodu projevu je zakotveno v článku 17 Listiny. Tento článek stanovuje zaručení práva na svobodu projevu s tím, že „Každý má právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem nebo jiným způsobem...“.

Omezení tohoto práva vyjádřil Ústavní soud v nálezu se spisovou značkou I. ÚS 453/03, ve kterém vyjmul z tohoto práva možnost šířit vědomě nepravdivé informace. Nález okomentoval i výše citovaný komentář: „Dovodil, že *presumpcí ústavní*

konformity je chráněn toliko hodnotící úsudek, nikoli tvrzení faktů, která v míře, v níž sloužila za základ kritiky, musí naopak důrazně prokazovat kritik sám. (...) Dále se Ústavní soud vyjádřil k tomu, kdy nelze považovat sdělení informace difamační povahy za legitimní. Prohlásil, že legitimitu zveřejněné informace nelze dovodit, pokud byla dominantně motivována touhou poškodit difamovanou osobu, pokud si šířitel sám informaci neověřil, anebo pokud ji poskytl bezohledně, aniž by se staral o to, zda je či není pravdivá.“⁸

I tato svoboda je ukotvena i v mezinárodním právu, například v Úmluvě o ochraně základních práv a svobod, která stanovuje, že „každý má právo na svobodu projevu, zastávat názory a přijímat a rozšiřovat informace nebo myšlenky bez zasahování státních orgánů a bez ohledu na hranice“. I zde platí omezení ohledně národní bezpečnosti, územní celistvosti nebo veřejné bezpečnosti, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky, ochrany pověsti nebo práv jiných, zabránění úniku důvěrných informací nebo zachování autority a nestrannosti soudní moci.

Z pracovněprávního hlediska zde vyvstává několik zajímavých právních otázek - pokud nebudeme v tomto případě brát v potaz zákonné omezení svobody projevu (rasistické a urážlivé komentáře apod.), co se stane v případě, že si zaměstnanec na svém profilu projeví myšlenku, která se neshoduje s ideou společnosti, ve které pracuje? Nebo pokud nebude o nikom šířit pomluvy a nepravdy, ale pouze upozorní na skutečné, leč negativní, vlastnosti svého nadřízeného? S takovými otázkami se budeme muset při řešení sporů potýkat. Ne vždy je situace tak jednoznačná, aby se stačilo řídit pravidlem, že svoboda jednotlivce končí tam, kde začíná svoboda druhého.

2.2.3. Střet dvou základních práv či svobod

V textu této práce se pravděpodobně setkáme se situací, kdy dojde ke střetu alespoň dvou základních práv či svobod. Typicky se tak stane v případě monitoringu a

⁸ Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7357-750-6, str. 430.

kontroly činnosti zaměstnanců na internetu na pracovním zařízení. Setká se zde právo na soukromí zaměstnance s právem na ochranu majetku zaměstnavatele.

Takovýmto střetem se zabýval Ústavní soud České republiky ve svém nálezu⁹, ve kterém stanovil podmínky, při jejichž splnění má přednost jedno základní právo před druhým – jedná se o podmínku vzájemného poměrování a podmínku šetření podstaty a smyslu omezovaného práva.

Podmínka vzájemného poměrování má tři postupná kritéria – prvním je kritérium vhodnosti, to znamená, zda dané omezení základního práva dosáhne zamýšleného cíle. Druhým kritériem je potřebnost, tj. posouzení, zda jiné prostředky by daného cíle nedosáhly stejně, avšak bez omezení základního práva, a třetím kritériem už je porovnání závažnosti dvou základních práv. V průběhu tohoto porovnávání by mělo dojít ke zmíněnému šetření smyslu práva.

2.3. Pracovněprávní spory a možnosti jejich řešení

Ve své práci jsem si dala za cíl mimo jiné i rozebrat některé z pracovněprávních sporů. Z toho důvodu je vhodné si uvést teoretický základ k řešení sporů v pracovněprávní oblasti.

Nejprve je třeba uvést, co je to vlastně pracovněprávní spor. Spor obecně je v zásadě názorový nesoulad mezi dvěma osobami. V případě pracovněprávního sporu se přidává pracovněprávní prvek. Tento prvek může spočívat v tom, že jedním z účastníků sporu je účastník pracovněprávního vztahu, tedy osoba, která v pracovněprávních vztazích vystupuje v roli nositele vzájemných pracovněprávních subjektivních práv a povinností. Názorový nesoulad tak spočívá v neshodě na obsahu takovýchto vzájemných práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.¹⁰ Takové vymezení odpovídá individuálním pracovněprávním sporům, zjednodušeně řešeno, sporům mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V takovém případě není

⁹ Nález Ústavního soudu České republiky, sp.zn. Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. 10. 1994.

¹⁰ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5521-387, str. 181.

rozhodující, z jakého právního předpisu spor vychází – může se jednat o zákon (a prováděcí právní předpisy), anebo o vnitřní předpis zaměstnavatele, popřípadě kolektivní smlouvu, anebo přímo pracovní smlouvu (nebo dohodu) uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pro úplnost je nutno uvést, že nad rámec individuálních pracovněprávních sporů můžeme narazit i na spory vzniklé mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem. To jsou zejména spory týkající se uzavření kolektivní smlouvy anebo plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Pro takové případy, při kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, je účinná speciální právní úprava v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Do třetice existují spory v oblasti zaměstnanosti, ty však mají veřejnoprávní povahu a v této práci se jimi nebudu zabývat.

Odborná literatura¹¹ v této oblasti prezentuje i odlišný názor, když říká, že pracovněprávní spor zkráceně řečeno vzniká až v tom okamžiku, kdy před třetí nezávislou osobou jedna ze stran uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou a před tím orgánem, který je oprávněn v dané věci rozhodnout. Pro účely této práce však bude nutné pojem sporu vykládat poněkud šířeji. Budu vycházet z předpokladu, že spor vzniká v případě názorové neshody a řízení před oprávněnou institucí je až (ne vždy nutným) vyústěním takového sporu.

V každém případě platí, že ideální je sporům předcházet správnou firemní politikou, firemní kulturou a komunikací. Pokud ale i přesto k nějakém sporu dojde, právem institucionalizované způsoby řešení sporu jsou s pomocí soudu, rozhodce, zapsaného mediátora, anebo mediátora, který není zapsaný v seznamu mediátorů, ale bude funkci mediátora vykonávat.

¹¹ BĚLINA, Miroslav, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830, str. 427.

2.3.1. Soudní řízení

Pro pracovněprávní spory jsou věcně příslušné okresní soudy. Takové řízení má svá specifika (např. obsazení soudního senátu). Rozebírat detaily soudního řízení v pracovním právu ale není mým cílem. Z prostých důvodů u soudu končí jen minimum pracovněprávních sporů. Je proto pravděpodobné, že v případě, kdy už se nějaký krok ne zrovna příliš po právu dostane až do fáze sporu, zpravidla končí mimosoudní cestou.

2.3.2. Mimosoudní postupy

Jak je uvedeno již výše, v českém právním řádu máme institucionalizované mimosoudní způsoby řešení sporů formou mediace¹² nebo rozhodčího řízení. Je ale důležité upozornit na to, že spor se nemusí vždy dostat až do fáze institucionálního postupu. Jsem přesvědčena, že velmi významná část sporů (to znamená situaci, kdy se ten, jemuž bylo učiněno přikopí, rozhodl jednat a situaci nepřejít) končí buď rozhodnutím zaměstnance ve sporu nepokračovat, nebo mimosoudním vyrovnáním (tzn. dohodou), anebo s pomocí nezávislé osoby, která plní funkci mediátora. Takovou funkci může plnit například odborová organizace.

2.3.3. Porovnání se zahraniční právní úpravou

Nejzajímavější jistě bude srovnání se zemí, která má tak diametrálně odlišný právní řád od českého. Pracovněprávní úprava v USA je typická svou individualitou a liberalismem. Ovlivněná je i systémem common law v tom smyslu, že při řešení sporu nestačí spoléhat na zákonnou úpravu, ale je potřeba brát v potaz i soudní rozhodnutí.

Obecná úprava v USA preferuje mimosoudní a alternativní řešení sporů. Zákonodárce se snaží dosáhnout toho, že spory budou řešeny dohodou, případně u rozhodčího soudu. Rozhodčí řízení je bráno jako lepší způsob řešení sporu než stávka nebo výluka. V některých případech se tato snaha dostala do takové fáze, že je řízení před rozhodčím soudem zákonem zakotveno jako povinnost v případě sporu – a to

¹² Z průzkumu, který byl uveden v již výše citované publikaci *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*, str. 249, vyplývá, že z celkového nápadu 18 573 pracovněprávních sporů na okresní soudy byla od doby nabytí účinnosti zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci, (tzn. v letech 2012 až 2016), mediace nařízena v pouhých 113 případech. Jedná se tak přibližně o půl procenta.

například v oblasti sporů vyplývající se zákona o železnici nebo v oblasti letectví.¹³ Rozhodčí řízení přitom má svá výrazná pozitiva – kromě toho, že takové řízení je výrazně rychlejší, levnější a důvěrné, rozhodčí rozhodnutí zpravidla nebývají veřejně přístupná.

Americké právo také nabízí mnohem širší možnosti pro alternativní řešení sporů než právo české, jako nejzajímavější bych vyzdvihla legislativní zásahy Kongresu v individuálních případech.

¹³ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5521-387, str. 337.

3. Studie jednotlivých případů s přihlédnutím k právní úpravě v Čechách i v zahraničí

Nyní se již dostávám od úvodu k samotným praktickým situacím. V první části se zabývám problematikou sporů, které vypukly ještě před vznikem samotného pracovního poměru.

3.1. Sporné situace vzniklé před vznikem pracovního poměru

Této fázi se budu věnovat spíše teoreticky, a to z několika důvodů. Primárně je třeba říci, že zaměstnavatel se může dopustit několika porušení zákona, nicméně jen naprosté minimum prohřešků se dá v případě sporu dokázat u soudu. Pro příklad – v soudním řízení bude z diskriminačních důvodů odmítnutý uchazeč ve velmi komplikované důkazní situaci. Platí sice obrácené důkazní břemeno, tzn. zaměstnavatel musí prokázat, že k diskriminaci v průběhu výběrového řízení nedošlo, nicméně samotné tvrzení poškozeného, že došlo k diskriminaci, postačovat nebude – jak uvedl Ústavní soud ve svém nálezu¹⁴ v odstavci 25, osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace (musí prokázat prima facie zásah).

Proto platí, že ve většině případů se uchazeč ani nedozví, že byl jakýmkoliv způsobem poškozen na svých právech, natož aby se pouštěl do nákladného a zdoluhavého soudního řízení s mizivou šancí na úspěch ve věci.

Tímto tématem se ve své rozhodovací praxi zabýval i Soudní dvůr Evropské unie, a to v rozsudku ze dne 19. 4. 2012, sp.zn. C-415/10 – Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH. Skutkově se jednalo o situaci, kdy německá společnost vypsalala výběrové řízení na volnou pozici, do kterého se přihlásila uchazečka ruského původu, která podle svého mínění splňovala všechny požadavky na danou pozici. Společnost ji však na pohovor nepozvala a vypsalala druhé kolo přijímacího řízení, na které ji rovněž nepozvala. Následně byl na pozici přijat jiný pracovník. Uchazečka proto podala žalobu k soudu, ve které tvrdila, že byla diskriminovaná. V průběhu řízení však

¹⁴ Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. III.ÚS 1213/13, ze dne 22. 9. 2015.

společnost odmítla vydat zaměstnanecký spis nového pracovníka, v důsledku čehož došlo k tomu, že uchazečka tvrdila, že byla diskriminována, nevěděla ale, jakou kvalifikaci má nově přijatý pracovník, a nemohla proto dokázat, že pro pozici byla kvalifikovanějším (a tím pádem vhodnějším) kandidátem než on. K otázce se nakonec vyjádřil až Soudní dvůr Evropské unie, když potvrdil, že *„je to diskriminovaný zaměstnanec, kdo musí u soudu tvrdit a prokázat skutečnosti nasvědčující diskriminaci, pokud je úspěšný, nastupuje domněnka diskriminace, a je na zaměstnavateli, aby prokázal, že zaměstnance nediskriminoval. Uchazeči však nelze obecně přiznat právo na informace od zaměstnavatele, které by posílily jeho procesní pozici. Zaměstnavatel tedy není povinen listiny předložit, pokud však bude řízení sabotovat, měl by k tomu soud přihlídnout.“*

K tomuto případu se vyjádřili i pracovněprávní odborníci v odborné publikaci¹⁵. Konstatují, že i podle českého práva platí, že *„pokud zaměstnanec prokáže skutečnosti, z nichž lze usuzovat na některou formu diskriminace, leží na zaměstnavateli důkazní břemeno k prokázání, že k diskriminaci nedošlo“*. Tato úprava byla transponována z evropských směrnic¹⁶ do § 133a občanského soudního řádu. Upozorňují na to, že ačkoliv dle § 129 odst. 2 občanského soudního řádu je každý, kdo listinu má, povinen ji předložit soudu pod sankcí pořádkové pokuty, české právo výslovně neřeší situaci, kdy i přesto dojde k odmítnutí poskytnutí důkazu. Ačkoliv za normálních okolností by platilo, že nepříznivé důsledky nemožnosti provést důkaz nese ten, kdo důkaz navrhl, v této situaci je toto pravidlo pozměněno a platí, že soud může přihlídnout k tomu, že účastník

¹⁵ HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky ..., reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-850, str. 243.

¹⁶ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

listinu nepředložil, ačkoliv mu byla k dispozici a může se tak důvodně domnívat, že tak neučinil proto, že by mu provedení listiny jako důkazu bylo k tíži.

K obrácenému důkaznímu břemeni se vyjádřil i Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp.zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 11.11.2009, když došel k závěru, že zaměstnanec (případně uchazeč o zaměstnání) má v soudním řízení procesní povinnost tvrzení i důkazní, když musí prokázat, že byl oproti ostatním zaměstnancům (uchazečům) znevýhodněn, a povinnost tvrzení týkající se diskriminačního důvodu takového jednání zaměstnavatele. Pokud žalobce tato břemena unese, má se odlišné zacházení z diskriminačních důvodů za prokázané, ledaže zaměstnavatel neprokáže, že zásadu rovného zacházení neporušil. Závěrem se tak dá konstatovat, že judikatura je v tomto ohledu v zásadě konstantní.

3.1.1.Sociální síť jako platforma

Klíčovou fází pracovního procesu pro zaměstnavatele je zaujetí uchazečů o zaměstnání. Platforma pro sebeprezentaci zaměstnavatele může být důležitou v souboji o talentované uchazeče při nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců.

Sociální sítě se tak často stávají pro zaměstnavatele platformou, na které rychle a bezplatně osloví své potenciální uchazeče. I umístění inzerátu na sociální síti (ať už ve specializované skupině nebo na svých stránkách) ale může mít svá úskalí. Zejména je potřeba se vyvarovat zveřejnění inzerátu pouze tímto způsobem. Apriori by totiž byly z výběrového řízení vyloučeny ty osoby, které nemají profil na sociální síti, což by je diskriminovalo v případě, že by se nejednalo o pozici, u které je požadavek profilu na sociální síti odůvodnitelný. Ad absurdum vyvstává otázka, zda v případě současného zveřejnění nabídky zaměstnavatelem na oficiálních internetových stránkách nedochází stále k diskriminaci všech uchazečů nemajících přístup k internetu.

3.1.2.Zjišťování údajů o potenciálních zaměstnancích na sociálních sítích

Nábor vhodných zaměstnanců je velmi složitá disciplína, jejíž důležitost si podnikatelé a příslušní odpovědní státní zaměstnanci uvědomují stále více. Profesionální personální oddělení zpravidla vyhledává veškeré dostupné informace, které jsou o uchazeči dostupné, s čímž mu fenomén sociálních sítí výrazně usnadňuje práci. Dříve se musel personalista spokojit s informacemi, které mu o sobě poskytl sám uchazeč, nad rámec mohl dostat reference z předešlého zaměstnání. Nyní však stačí několik minut a personalista má před sebou tolik detailů o uchazečově životě, na jejichž

základě si dokáže udělat obraz o politickém smýšlení uchazeče, světonázorech, jeho trávení volného času, náklonosti k alkoholu a jiným návykovým, omamným a psychotropním látkám, případně zjistí i rodinný stav, počet a věk dětí a podobně. Znamená to, že informace, na které by se dle dikce zákona nesměl při pohovoru zeptat, má najednou před sebou bez vynaložení větší námahy.

Je ale pravdou, že lidé, kteří zažili ve velmi mladém věku obří „boom“ sociálních sítí, nyní prochází jistou formou prozření a své profily maží, případně velmi důkladně nastavují zabezpečení soukromí a promýšlí umístění příspěvků či fotografií. Pomalu, ale jistě, tak ustupují doby, kdy jsme mohli mít přehled i o uchazečově jídelníčku a denních hygienických návycích. Přesto se ale stále na spoustě profilů dá dozvědět více, než je potřeba.

Společnosti tak rádi přistupují k procesu známý jako tzv. background check¹⁷, který nemá v češtině oficiální překlad, existují však (primárně v zahraničí) společnosti, které se přímo na toto specializují. Jde o doplňkovou metodu, kterou si personalisté kromě získávání nových informací i ověřují ty informace, které jim uchazeč již poskytl.

I personalisté by se však k takovéto kontrole měli přistupovat s rezervou - je potřeba být si vědom toho, že sociální sítě mohou obsahovat i falešné profily. Sociální síť rovněž může zaměstnavateli poskytnout informace, které nebyly v jeho primárním zájmu – věk, sexuální orientace apod.

Právní úprava této problematiky je obsažena v § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v němž se uvádí, které údaje není zaměstnavatel oprávněn vyžadovat v přijímacím řízení. Analogickou interpretací takového ustanovení se tak dá dojít k závěru, že zaměstnavatel nesmí na sociálních sítích vyhledávat takové informace, na které by se při pracovním pohovoru nesměl zeptat¹⁸. Oproti tomu informace, jejichž získání je účelné pro výběrové řízení se tak získat mohou.

¹⁷ „A background check will investigate a candidate’s background based on criteria determined by their prospective or current employer.“

What does a background check consist of? HireRight [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://www.hireright.com/background-check-faq/answers/what-does-a-background-check-consist-of>.

¹⁸ § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti: „Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich

S tímto mým názorem se v kontextu slovenského práva ztotožňuje i Helena Barancová, když uvádí, že „*Najmä v situáciách výberových konaní, predzmluvných vzťahov podľa § 41 Zákonníka práce by sa mal zamestnávateľ podľa právneho základu § 41 ZP zaujímať len o otázky, ktoré súvisia s prácou a súčasne nemal by pátrať po informáciách, na ktoré sa v predzmluvnom konaní nesmie pýtať uchádzača o zamestnanie, lebo ich citované ustanovenie ZP výslovne vylučuje z okruhu informácií, na ktoré sa zamestnávateľ môže pýtať uchádzača o zamestnanie.*“¹⁹ Současne ale autorka připouští i možnost odlišného právního názoru, totiž že údaje jednou dobrovolně poskytnuté a sdílené široké veřejnosti může zaměstnavatel zjišťovat i bez souhlasu zaměstnance.

Pro další úvahy v této rovině je potřeba uvědomit si rozdílnost sociálních sítí co do jejich účelu. Porovnejme například síť Facebook a LinkedIn. Účel Facebooku vždy byl propojovat lidi – po přidání funkce chatu v roce 2009 umožňuje přidávání a sdílení okamžiků ze svého života a komunikaci s ostatními přáteli na síti. LinkedIn oproti tomu byl od prvopočátků profesní sociální sítí – hledání vhodného zaměstnance (a opačně ideálního zaměstnavatele) je její smysl, důvod jejího vzniku. Lidé si tam přidávají informace o svých pracovních zkušenostech a dovednostech a rozšiřují si síť. Společnost H&M vytvořila na LinkedIn i skupinu, která sdružuje bývalé zaměstnance společnosti. Jejím účelem tak může být zachovat loajalitu bývalých zaměstnanců ke značce, případně mít přehled o pracovním uplatnění (a toku informací a know-how) bývalých zaměstnanců směrem k jiné společnosti a současně zjednodušuje procesy v případě navrácení zaměstnance do společnosti.

Úvahy de lege ferenda jsou v této oblasti mimořádně složité. Široká veřejnost zastává dva odlišné názory. První z nich je, že každý máme právo na užívání sociálních sítí a mělo by nám být umožněno využívat všechny jejich funkce bez toho, aniž bychom se báli negativního vlivu takového působení v pracovní oblasti. Druhá strana oponuje,

vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.“

¹⁹ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-176-2, str. 87.

že jedinec všechny údaje na sociálních sítích zveřejnil dobrovolně a s vědomím toho, že si je mohou ostatní uživatelé sociální sítě vyhledat.

V oblasti zákonodárství se přikláním k názoru, že není dost dobře možné zákonem upravit možnost vyhledávat, případně nevyhledávat, informace o uchazečích. Primárně proto, že by nebyl naplněn základní účel práva tím, že by takovýto právní předpis byl v zásadě nevynutitelný. V případě, že dojde k ukotvení zákazu zaměstnavatele vyhledávat informace o uchazečích do zákona, bude takové jednání postižitelné jen tehdy, pokud po něm zaměstnavatel zanechá stopu – např. uvede danou informaci ve svém interním systému apod. Pokud bychom i přes to chtěli právní předpis vytvořit, je potřeba brát v potaz různost sociálních sítí tak, jak je popsána výše. Můžeme zakázat zaměstnavatelům kontrolovat facebookový profil uchazečů, nemůžeme ale zakázat prohlížet profil na LinkedInu – došlo by tím ke kompletnímu popření smyslu této sociální sítě. Závěrem se dá konstatovat, že hlavní odpovědnost za internetový obsah tak zůstává na uchazeči.

3.1.3. Zjišťování údajů o potenciálním zaměstnavateli na sociálních sítích

Na zjišťování informací na internetu však můžeme nahlížet i z opačné stránky. V roce 2017 spustila společnost LMC s.r.o. portál Atmoskop.cz. Jeho účel (jak už prozrazuje motto „*váš známý v každé firmě*“) je umožnit zaměstnancům a bývalým zaměstnancům vkládat hodnocení na svého zaměstnavatele, na základě čehož se následně uchazeč může rozhodnout, zda se bude ucházet o pozici ve společnosti.

Přirozeným vyústěním byla nespokojenost společností s tím, že dochází k narušení jejich dobré pověsti a k neoprávněnému užití obchodní firmy. Zajímavým případem je společnost Vodafone Czech Republic a.s. („Vodafone“), která vedla dlouhý spor o odstranění své společnosti z databáze hodnocení Atmoskop. Její argumentace se opírala o to, že Vodafone má uzavřenou rámcovou smlouvu se společností LMC s.r.o., která provozuje kromě Atmoskopu ještě servery jobs.cz, práce.cz, prácezarohem.cz a další. Vodafone tvrdil, že dle této rámcové smlouvy nemá Atmoskop právo užít jejich obchodní firmu tímto způsobem. Se svými požadavky uspěl, ve vyhledávači Atmoskopu dnes Vodafone Czech Republic nenajdeme, jsou zde pouze odštěpné závody Vodafone Enterprise Europe (UK) Limited, odštěpný závod a Nadace Vodafone Česká republika.

Oproti tomu společnost AutoESA a.s., která měla zato, že její obchodní firma se na portálu vyskytuje neoprávněně, se svým požadavkem neuspěla. Příčinou je absence jakékoli úpravy vztahu mezi společnostmi LMC s.r.o. a společností AutoESA a.s.

Klíčovým právním problémem spojeným s provozováním takového serveru je tak ochrana obchodní firmy. Tato oblast je upravena v § 423 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve kterém se říká, že „*Obchodní firma je jméno, pod kterým je podnikatel zapsán do obchodního rejstříku.*“. Toto jméno se pak skládá ze dvou základních prvků, totiž z kmene a tzv. dodatku, který specifikuje právní formu společnosti, jedná-li se o obchodní korporaci.

Základními požadavky na obchodní firmu jsou nezaměnitelnost firmy s jinou obchodní firmou a firma rovněž nesmí působit klamavě. V případě splnění těchto předpokladů je obchodní firma zapsaná do obchodního rejstříku, čímž jí vznikne ochrana, která trvá tak dlouho, jako dlouho je firma v rejstříku zapsaná.

Za účelem vymáhání takového práva odkazuje občanský zákoník v § 423 odst. 2 na právní úpravu týkající se ochrany před nekalou soutěží. Nástroje ochrany proti nekalé soutěži jsou upraveny v § 2988 a téhož zákona. Z tohoto ustanovení vyplývá, že osoba, jejíž právo bylo nekalou soutěží porušeno, může proti rušiteli požadovat, aby se jednání zdržel, aby odstranil závadný stav, případně může požadovat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení. Z tohoto titulu může vlastník obchodní firmy, který se cítí být dotčený na svých právech, domáhat ochrany svých práv žalobou.

Jako nezákonné porušení práv k obchodní firmě si můžeme představit některé ze skutkových podstat nekalé soutěže – příkladem klamavé označení zboží a služeb, vyvolání nebezpečí záměny nebo parazitování na pověsti.

Domnívám se, že server Atmoskop se nedopouští žádného jednání, které by mělo potenciál naplnit výše uvedené skutkové podstaty. Proto jediným způsobem, jak právně docílit nevyskytování společnosti na webu zůstává dohoda s provozovatelem serveru.

3.2. Sporné situace vzniklé během pracovního poměru

Nyní se již přesunu do fáze po překonání všech nástrah vzniku pracovního poměru. V průběhu výkonu práce zaměstnancem může dojít k několika situacím, při kterých zaměstnanec použije ať už v pracovní době na pracovním počítači, anebo ve svém volném čase, sociální síť takovým způsobem, který se nebude shodovat s přesvědčením nadřízeného. Takový příspěvek pak může mít za následek trest formou vytykácího dopisu, snížení odměny, skončení pracovního poměru anebo v krajním případě i povinnost zaměstnance k náhradě škody.

3.2.1. Stížnosti na práci a nadřízeného na sociální síti

Jedná se o nejčastější způsob „provinění“ - v dobách, kdy bylo populární informovat své internetové přátele o sebemenším detailu svého denního programu, se dá předpokládat, že rozhněvaný a frustrovaný (ať už právem nebo ne) zaměstnanec si takovou informaci nenechá pro sebe.

Takové stížnosti přitom ani nemusí být vulgárního či jinak nevhodného charakteru. Dle průzkumu serveru irozhlas.cz²⁰ si brigádnice v restauraci napsala status na Facebook s obsahem, že „*tam dělá šaška za pár korun a radši by byla doma*“. Zaměstnavatel se po této stížnosti rozhodl jí vyhovět a do práce ji už nezavolal. Ve stejném průzkumu má příspěvek i další servírka, která si napsala na Facebook status v době, kdy měli v restauraci spoustu zákazníků, s obsahem že pokud má někdo špatnou náladu, ať se dostaví k nim do restaurace, bude tu mezi svými. Tento status měl dohru dvěma směry – primárně se zaměstnavateli nelíbilo, že dělá restauraci negativní reklamu, sekundárně upozornil servírku na skutečnost, že v restauraci bylo ten večer plno a ona si přesto našla čas na to, aby psala statusy na sociální síti místo toho, aby se věnovala zákazníkům. I tento případ skončil skončením pracovního poměru.

Z hlediska českého práva jsou možnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele značně omezené. Nejprve je vhodné si říci, jakou povinnost zaměstnankyně svým jednáním porušila. V případě neúmyslného vytvoření negativní

²⁰ Kvůli komentáři na sociální síti může člověk ztratit práci nebo skončit u soudu. IRozhlas.cz [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/kvuli-komentari-na-socialni-siti-muze-clovek-ztratit-praci-nebo-skoncit-u-soudu_201409031511_akottova2

reklamy na sociální síti můžeme předpokládat porušení povinnosti stanovené v § 301 bod d) zákoníku práce, totiž povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Za předpokladu, že se zaměstnavatel ve výše uvedené situaci rozhodl, že již nechce zaměstnankyni dále zaměstnávat, mohl se rozhodnout pro okamžité zrušení pracovního poměru, nebo pro výpověď ze strany zaměstnavatele. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 zákoníku práce by muselo dojít dle odstavce 2 písm. b) k porušení povinností *zvláště hrubým způsobem*. Takový výklad ale dle mého názoru v této situaci neobstojí.

V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl pro dání výpovědi, dle § 52 písm. g) zákoníku práce je k tomu oprávněn v případě důvodů, pro které by bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pokud by však intenzita porušení povinností nebyla *závažná*, nýbrž by došlo k pouze „*méně závažnému porušení povinností*“, mohla by být zaměstnankyni dána výpověď v případě, že toto porušování povinností bylo soustavné a současně byla zaměstnankyně v průběhu posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti upozorněna na možnost výpovědi.

Ve výše uvedené situaci by tak bylo na místě uvažovat o tom, jak významně zaměstnankyně porušila svou povinnost. Dle mého subjektivního názoru zaměstnankyně povinnost porušila, nicméně ne v tak takové míře závažnosti, aby byl dán důvod k výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavateli bych doporučila zvážit další možnosti sankce, například zkrácení odměny za práci nebo ono písemné upozornění na možnost výpovědi.

Velmi aktuální případ se odehrál v říjnu letošního roku a informoval o něm server [bbc.com](https://www.bbc.com)²¹. Skutkově se jednalo o to, že posádka letu směřujícího ze španělské Malagy do portugalského Ponta byla kvůli zrušenému letu nucena přenocovat v Malaze. Průběh následujících událostí není úplně jistý, neboť se verze zúčastněných značně

²¹ Ryanair sacks staff who 'spent night on airport floor' in Spain. BBC [online]. [cit. 2018-11-9]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-europe-46114097>.

rozchází. Z pohledu zaměstnanců došlo k tomu, že byli nuceni zůstat přes noc v místnosti, ve které si neměli kam sednout ani lehnout a neměli přístup k jídlu a pití. Proto si někteří členové posádky lehli na zem, což jiný člen zdokumentoval a zveřejnil na Twitteru.²²

Zaměstnavatel se bránil tím, že je sice pravda, že posádka musela přenocovat v Malaze, nicméně v prostoru pro posádku byli pouze po velmi omezenou dobu a následně byli přesunuti do VIP salonku, kde měli k dispozici veškerý komfort. V důsledku zveřejnění fotografie dostali zaměstnanci na fotografii výpověď z pracovního poměru. Dle zaměstnavatele byla fotografie naaranžovaná a poškodila dobrou pověst společnosti.

Pro úplnost dodávám, že portugalská odborová organizace SNPVAC oproti tomu tvrdí, že posádka byla v místnosti pro posádku od půl druhé ráno a až v šest hodin byla přesunuta do VIP salonku.

Nyní bych se nerada pouštěla do řešení zmíněného případu, zejména proto, že není jednoznačné, jak celá situace proběhla (ačkoliv důsledek bude v každé z verzí stejný – zveřejnění příspěvku na sociální síti v důsledku čehož došlo k poškození dobré pověsti zaměstnavatele). Problematická rovněž může být otázka volby práva – irská společnost vyslala zaměstnance k výkonu práce do Španělska, přičemž do sporu se vložila portugalská odborová organizace. Přesto je ale zajímavé zvážit platnost výpovědi z pracovního poměru z hlediska práva českého.

Z § 50 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že výpověď může být dána jen z důvodů výslovně stanovených v § 52. Jako výpovědní důvod, který by v dané situaci obstál, se mi jeví důvod uvedený v § 52 písm. g), totiž pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dle komentáře k zákoníku práce platí, že „*Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti, které jsou stanoveny právními předpisy (srov. § 301 a § 302–304 a komentář k nim), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem, pracovní nebo jinou smlouvou nebo*

²² S popiskem: „*This is a Ryanair 737 crew based in Portugal, stranded in Malaga, Spain a couple of nights ago due to storms. They are sleeping on the floor of the Ryanair crew room. RYR is earning €1.25 billion this year but will not put stranded crews in a hotel for the night.*“

pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.“²³ V § 301 je přitom nepřímou zakotvena povinnost loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli, když zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost je, rovněž nepřímou, zakotvena i v § 1a písm. d), ve kterém je stanoveno, že zaměstnanec má řádně vykonávat práci v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Můžeme tak uzavřít, že bez ohledu na to, jak daná fotografie vznikla, zaměstnanci se měli vyvarovat takového jednání, které by mohlo poškodit zájem zaměstnavatele. Obzvláště za situace, kdy mohli podobné záležitosti řešit i jinak – např. prostřednictvím své odborové organizace.

Zde je na místě srovnání s případem uvedeným výše. Pokud bych i zde chtěla posoudit závažnost porušení zaměstnaneckých povinností, pravděpodobně bych jako ukazatel brala množství čtenářů, ke kterým se příspěvek dostal. V prvním případě se jednalo jen o nepatrné množství uživatelů, totiž přátelé zaměstnankyně. V tomto případě se příspěvek šířil na virálním principu²⁴, při kterém ho viděl obsáhlý, nespécifikovatelný, okruh osob i mimo prostředí dané sociální sítě. Současně i intenzita vyjádření zde byla o poznání silnější – srovnáváme prostředí se špatnou náladou zaměstnavatele s prostředím naprosto nevyhovujícím standardům. Daná výpověď by tak zřejmě i v českém právním řádu byla po právu.

Podobné situace zpravidla vyvstávají z nedostatečného obeznámení s fungováním sociální sítě. Uživatelé si buď nadřízeného rovnou přidají mezi internetové přátele, nebo se nadřízenému příslušná informace donese skrz komentáře ostatních přátel.

K problematice se vyjádřil i Úřad pro ochranu osobních údajů, když přirovnal status na sociální síti k veřejnému výstupu před velkým počtem posluchačů. Upozornil však na to, že zaměstnanec takovýmto způsobem jen projevuje svůj názor, a pokud se

²³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908, str. 333.

²⁴ „Virální efekt nebo také virální princip je způsob rychlého a samovolného šíření nějaké zprávy, informace, videa a podobně mezi lidmi prostřednictvím internetových služeb jako jsou e-mailů a různé sociální sítě a jiné služby pro sdílení obsahu.“ Virální efekt. Management Mania [online]. [cit. 2018-12-5]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/viralni-efekt-viral-effect>.

tento názor nevymyká zákonem stanoveným mezím, mohl by se případný propuštěný zaměstnanec bránit soudní cestou. Již však tradičně pracovněprávní spory končí v soudní síni velmi zřídka, situací, které se dostanou až k Nejvyššímu soudu, je tak jen omezené množství.

3.2.2. Pomlouvání nadřízeného a kolegů na sociální síti

Jedná se o další ze způsobů prezentování svých názorů na internetu, tento se však od toho předchozího liší v tom, že úmyslně neříká pravdu. Takové situace mají zpravidla o něco vážnější dohru, protože kromě toho, že zveřejňují interní informace o chodu společnosti, mohou zasáhnout dobrou pověst společnosti, jejích výrobků či služeb, případně i ostatních zaměstnanců.

Důležitým krokem, ke kterému se společnosti uchylují, je nastavení firemní internetové kultury interními předpisy. Zaměstnanci tak obdrží při nástupu do zaměstnání manuál s pokyny zda a jak se projevovat na sociálních sítích, případně na kterých. V případě právnických firem bývá běžné důrazné doporučení k účasti na LinkedIn, oproti tomu například kadeřnické salony preferují aktivitu na Instagramu, kde mohou kadeřníci prezentovat výsledky své práce. Zda se nabízí otázka vynutitelnosti požadavku propagace výrobků a služeb zaměstnavatele na soukromém profilu zaměstnance. Právní úprava v této oblasti nespécifikuje, co vše je možné uložit zaměstnanci za povinnost, názory se proto v této oblasti rozcházejí. Mgr. Pravdová, advokátka, se ve svém článku pro server pravniprostor.cz²⁵ domnívá, že v určitých případech může být tato činnost po zaměstnanci vyžadována, a to zejména v případě, kdy povinnost vychází z dané pracovní pozice a zaměstnanec s vědomím této povinnosti již do pracovního poměru vstupoval. Já se domnívám, že ani v takovém případě nebude požadavek vymahatelný a oprávněný. Zaměstnavatel by neměl aktivně zasahovat do obsahu soukromého profilu svého zaměstnance, jehož obsah by se následně nemusel shodovat s přesvědčením uživatele. Jako alternativy k zmíněnému přístupu se mi nabízí buď pouhé doporučení zaměstnancům k propagaci společnosti,

²⁵ Sociální média na pracovišti. Právní prostor [online]. [cit. 2018-12-4]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/socialni-media-na-pracovisti>

anebo ještě lépe možnost spravovat zaměstnancem oficiální profil společnosti na sociální síti a využít k propagaci tento kanál.

Zajímavé to začíná být v momentě, kdy zaměstnanec taková doporučení buď vůbec nedostal, anebo se jimi jednoduše neřídí. Například uživatelka Facebooku si napsala status obsahující tvrzení, že její nadřízený je „perverzní úchyl“, který jí dává ty nejhorší úkoly, jen aby jí „naštval“²⁶. Bohužel pro ni si nevšimla, že má tohoto nadřízeného mezi přáteli. Ten na tento projev zareagoval promptně – ujistil ji, že ji práci zadává stejně jako ostatním, ale když ji to obtěžuje, tak už do práce chodit nemusí²⁷.

Zajímavý případ s podobnou tematikou se odehrál ve Spojených státech. Pro justici v USA měl tento případ ještě širší rozměr, neboť poprvé se do sporu zapojil i federální úřad NLRB²⁸. Skutkově došlo k tomu, že na pracovníci záchranné služby byla pacientem podaná stížnost. Pracovnice se domáhala toho, aby řešení této stížnosti byl přítomen zástupce odborů. Její žádost však byla zamítnuta a ještě k tomu byla dočasně suspendována, což následně subjektivně zbarveným a vulgárním způsobem sdělila internetovým přátelům na sociální síti, na základě čehož došlo ke spuštění emotivní diskuze o duševním zdraví nadřízeného. Zaměstnankyně tehdy napsala, že se zdá, že bude mít nějaký čas volno, a že se jí „líbí“, jak jí psychicky nemocný člověk může dělat nadřízeného: „*Looks like I'm getting some time off. Love how the company allows a 17 to be a supervisor.*“²⁹

Na základě tohoto příspěvku byla zaměstnankyně z pracovního poměru propuštěna. Do sporu se vložili zástupci NLRB s argumentací, že není zakázáno ani mluvit s kolegy o nadřízeném, ani vyjadřovat své názory a připomínky. Jediný rozdíl spatřují v tom, že to zaměstnankyně udělala na Facebooku, nicméně zdůrazňují, že ve

²⁶ Původně příspěvek zněl takto: "OMG I HATE MY JOB!! My boss is a total pervvy (sic) w**ker, always making me do s**t stuff just to p**s me off!! W**ker!"

²⁷ Woman sacked after Facebook boss insult. China Daily [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: http://www.chinadaily.com.cn/life/2009-08/18/content_8583507.htm.

²⁸ National Labour Relation Board – „národní komise pro kolektivní právo, je nezávislým federálním orgánem, jehož úkolem je chránit práva zaměstnanců kolektivně se sdružovat a kolektivně vyjednávat, má ale i působnost v oblasti prevence a náhrady újmy v případě nerovných praktik soukromých zaměstnavatelů a odborů“ Popis uveden ve výše citované publikaci *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*.

²⁹ „A “17” is code for a psychiatric patient.“ Settlement Reached In Conn. Facebook Firing Case. CBS New York [online]. [cit. 2018-10-15]. Dostupné z: <https://newyork.cbslocal.com/2011/02/11/settlement-reached-in-conn-facebook-firing-case/>.

volném čase a na svém vlastním počítači. New York Times při podávání zprávy o případu citoval i americké právníky, kteří potvrdili, že podle amerických zákonů není možné zakázat zaměstnancům kritiku svých nadřízených. K případu se vyjádřil i americký profesor práva Paul Callan s tvrzením, že rozhovor kolegů o nadřízených je chráněnou aktivitou: „*If they are communicating about the workplace, and they're talking about their supervisors, then it's a protected activity.*“

Po zasedání správní rady společnosti se společnost rozhodla vyjít bývalé zaměstnankyni vstříc a případ skončil mimosoudním vyrovnáním s tím, že zaměstnankyně byla v právu. Předmětem vyrovnání je finanční kompenzace pro bývalou zaměstnankyni a závazek společnosti změnit svá zaměstnanecká pravidla pro chování na internetu, které dle NLRB obsahovala nezákonná omezení. Jak bude uvedeno níže, česká judikatura má k věci diametrálně odlišný postoj.

Za standardních okolností taková pomluva na sociální síti skončí domluvou, vytýkacím dopisem, snížením osobního ohodnocení anebo propuštěním. Je potřeba si ale uvědomit, že v případě pomluvy může záležitost v krajním případě dospět až k trestnímu řízení. Soud takové jednání může posoudit jako trestný čin pomluvy. Podle trestního zákoníku ho spáchá ten, kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit ho v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu. Základní trestní sazba je jeden rok odnětí svobody, kvalifikovaná skutková podstata ale stanoví, že za spáchání tiskem, filmem, rozhlasem, televizí, veřejně přístupnou počítačovou sítí nebo také jiným obdobně účinným způsobem, je trestní sazba až dva roky odnětí svobody.

V případě, že vypuštěná nepravda způsobí společnosti škodu (např. si již spotřebitelé nebudou chtít kupovat její výrobky), dalším krokem pak může být požadování náhrady škody po zaměstnanci, který lživou informaci vypustil. Zde by však muselo dojít k tomu, že se zaměstnavateli podaří prokázat příčinná souvislost mezi vzniklou škodou a šířením desinformace zaměstnancem. Takové dokazování by ale bylo nadmíru komplikované.

V případě pomluvy se zpravidla bude jednat o takové komentáře na sociálních sítích, které jsou objektivně způsobilé poškodit zaměstnavatele. Tato objektivní způsobilost může být způsobena například tím, že zaměstnanec má společnost svého

zaměstnavatele explicitně uvedenou na svém profilu, anebo by případná souvislost šla dovodit z pracovního oděvu nebo loga zaměstnavatele. Neurčitá vyjádření, ze kterých není možné dovodit konkrétní osobu zaměstnavatele tak nejsou schopná objektivně způsobit zaměstnavateli újmu.

V podobné záležitosti už judikoval i Nejvyšší soud³⁰. V tomto případě si zaměstnanec televizní stanice postěžoval, že poměry u jeho zaměstnavatele jsou obdobné totalitě, a že zpravodajství musí být cenzurováno a předem schvalováno. V návaznosti na tento projev mu byl okamžitě zrušen pracovní poměr. Nejvyšší soud stanovil, že aby kritika byla přípustná, musí být oprávněná, a oprávněná je taková kritika, která je založena na pravdivých podkladech. V případě nepřipustné kritiky (nepodložitelné kritiky nebo pomluvy) převažuje právo na dobrou pověst zaměstnavatele nad právem svobody projevu zaměstnance. V průběhu řízení se však nepodařilo prokázat pravdivost zaměstnaneckých výroků, ani se nepodařilo doložit, na základě čeho si zaměstnanec udělal takovýto názor. Soud bral rovněž v potaz, že zaměstnanec zveřejnil svou kritiku na internetu a možný dopad šíření takového tvrzení může být enormní. Zaměstnanec následně podal ústavní stížnost, která byla shledána neopodstatněnou.

Oproti tomu v oblasti svobody projevu v pracovněprávních vztazích judikoval i Ústavní soud³¹, dospěl ale k odlišnému názoru. Skutkově došlo k tomu, že zaměstnanec si na interní poradě právníků postěžoval na vedoucí pracovníky svého zaměstnavatele a kriticky se vyjadřoval k některým otázkám činnosti zaměstnavatele, které označil jako tunelování. Tím nepřímo obvinil pracovníky pobočky z páčání nezákonné činnosti, pro což ale neměl žádné důkazy a na základě tohoto s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr s odůvodněním, že velmi vážně zaútočil na jejich čest, pověst a důstojnost. Ústavní soud dospěl k závěru, že zaměstnanec se dopustil spíše hodnotového soudu, který je ve své podstatě neprokazatelný a dopad tvrzení vzhledem k okolnostem jeho pronesení bude téměř mizivý. Okamžité zrušení pracovního poměru je tak dle Ústavního soudu zásahem do základního práva zaměstnance na svobodný projev.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2017, sp.zn. 21 Cdo 1043/2016

³¹ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 23. 3. 2010, sp.zn. I. ÚS 1990/08

Při porovnání obou rozhodnutí zjistíme, že ač se skutkovým stavem odlišovala jen nepatrně, soudy v obou případech rozhodly odlišně. Ústavní soud oproti Nejvyššímu rozhodl o nutnosti přezkoumat, zda se jedná o kritiku, nebo pouze o hodnotový soud. V návaznosti na rozsudek Nejvyššího soudu by se ale dalo říci, že takovým hodnotovým soudem bude jakákoliv nepodložitelná kritika – pokud zaměstnanec k názoru nedospěl na základě důkazů. Neshledávám tak terminologii použitou soudy za nejvhodnější. Jako nejpodstatnější rozdíl při posuzování přípustnosti vidím v předpokládaném počtu adresátů takového příspěvku. V případě zveřejnění statusu na sociální síti se nedá legitimně předpokládat, že by čtenář mohl a měl rozpoznat, zda to autor myslí vážně anebo pouze v nadsázce. Oproti tomu v druhém případě řešeném Ústavním soudem došlo k jednání na interní poradě, při které bylo přítomno jen několik dalších zaměstnanců. Společenská škodlivost takového jednání a potenciál poškodit zaměstnavatele by byl jen zanedbatelný.

Na sociálních sítích se ale mohou vyskytnout i případy, kdy se pomlouvají kolegové navzájem. Takový případ bude mít jen zřídka pracovní právní důsledky, v těch nejzávažnějších případech to může skončit v rovině občanskoprávního soudního sporu, na pracovní poměr účastníků to ale bude mít vliv jen nepřímý. Například tím, že je pořád schopný odlákat potenciální uchazeče o zaměstnání anebo obchodní partnery. Každá sebe prezentace na sociální síti s sebou nese i prezentaci společnosti, u které je daný zaměstnanec zaměstnán.

Spousta společností tak už přistoupila k náhradnímu řešení, totiž k prevenci. Oblíbeným způsobem, jak se pokusit ovlivnit chování zaměstnanců na sociálních sítích může být tzv. Social Media Policy. To může mít například formu manuálu, který zaměstnanec dostane po uzavření pracovního poměru při nástupu do zaměstnání. Obzvlášť u větších korporací dostane každý zaměstnanec několik návodů např. jak zacházet s interní sítí, jak se bránit pomluvám, a právě obdobný návod by se mohl týkat i chování na sociálních sítích. Takový manuál by mohl mít buď povahu pouhého doporučení, čemu by se zaměstnanci měli vyvarovat, anebo by mohl mít rovnou formu interní směrnice. V takovém případě by bylo jednodušší vyvozovat právní následky z porušení povinností stanovených v dokumentu.

Taková směrnice by tedy měla primárně upravovat témata, která lze na sociálních sítích komentovat a rozebírat. Obvykle tedy bývá zaměstnancům touto cestou

zakázáno rozebírat osobní život kolegů anebo se vulgárně vyjadřovat ke kolegům, nadřízenému nebo celé společnosti. Obsah směrnice se přitom nemusí omezit jen na formulování příkazů a zákazů co zaměstnanec na sociální síti musí³² a co nesmí, ale může zaměstnancům nabídnout i postupy řešení (pokud například bude ve svém zaměstnání nespokojen, může navštívit personální oddělení a pokusit se problém vyřešit). Zaměstnanec by se tak nemusel dostat do rezignované situace, kdy bude mít pocit, že už nemá jinou možnost, než si postěžovat na internetu.

Problematická bývá v tomto případě otázka vymáhání takových pravidel. Ideální je, pokud se základní pravidla komunikace na sociálních sítích určí už v pracovní smlouvě s tím, že specifika a detaily určí interní směrnice. Zaměstnavatel tak bude moci tuto směrnice měnit i bez souhlasu zaměstnanců. Toto však bude platit pouze na interní zaměstnance. V případě externích spolupracovníků je proto na místě upravit s nimi tuto problematiku rovnou ve smlouvě s možností uplatnění náhrad. Takové náhrady by zase u zaměstnanců nebyly možné. Zákoník práce v § 346b odst. 1³³ výslovně zakazuje ukládat zaměstnancům pokuty. Nejčastějším řešením proto bývá nepřiznání nebo zkrácení nenárokové části mzdy. Pokud by chtěl zaměstnavatel zasáhnout pouze mírnější formou, může například zaměstnanci připomenout, že toto není nejlepší způsob, jak docílit povýšení nebo navýšení mzdy.

3.2.3. Zveřejnění příspěvků na sociálních sítích v době dočasné pracovní neschopnosti

Tématika pracovní neschopnosti je velmi rozsáhlá a komplikovaná. Pro účely této práce je třeba si uvědomit, že ani v zákoníku práce, ani v zákoně o nemocenském pojištění³⁴, ani v žádném jiném zákonném ani podzákonném předpise není stanoveno, co se v průběhu dočasné pracovní neschopnosti smí a nesmí dělat. Právní úprava činností pacienta se omezuje na § 192 odst. 6 zákoníku práce, který odkazuje na § 56

³² I za předpokladu, že to není zaměstnancova pracovní náplň, může být zaměstnancům důrazně doporučeno mít na sociální síti profil a přispívat tak k zviditelnění zaměstnavatele a propagace jeho produktů a služeb. Tomuto tématu již byl věnován prostor výše.

³³ „Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.“

³⁴ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

zákona o nemocenském pojištění. Tato ustanovení stanovují, že zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních čtrnácti kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.³⁵ Tento režim dle § 56 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění zahrnuje stanovení individuálního léčebného postupu, povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek a provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje Úřad práce České republiky.

Zkráceně řečeno, jediná právní úprava upravující náplň činnosti dočasně pracovní neschopného zaměstnance určuje, že má být v místě pobytu (kromě těch chvil, kdy nemusí). Vysvětlení je prosté – ne každé onemocnění vyžaduje klid na lůžku nebo odpočinek a každé onemocnění má jiný průběh a vyžaduje jinou formu rekonvalescence. V průběhu pracovní neschopnosti se pacient málokdy ubrání rychlému pohledu na sociální síť. V případě, že je pacient na neschopnosti z důvodu zlomeniny končetiny, rychlá kontrola Facebooku pravděpodobně jeho léčebný proces neovlivní.

Proto se nyní budu zabývat situacemi, kdy se střetl důvod dočasné pracovní neschopnosti s aktivitou zaměstnance na sociální síti.

Zajímavý případ, kdy i jenom přihlášení na sociální síť byl důvod ke skončení pracovního poměru, se stal ve Švýcarsku³⁶. Zaměstnankyni pojišťovny se udělalo během práce nevolno, když dle jejích slov dostala velkou migrénu z práce na počítači. Navštívila proto lékaře, který jí vystavil dočasnou pracovní neschopnost a doporučil jí, aby několik dní odpočívala v neosvětlené místnosti. Během této neschopnosti se však připojila na Facebook. Po tom, co toto zjistil ženin nadřízený, byla ze zaměstnání okamžitě propuštěna s tím, že narušila důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, když při neschopnosti koukat do počítače doma brouzdala po Facebooku. Zaměstnankyně se bránila tím, že se na Facebook připojila pouze na mobilu, a to jen na krátkou dobu, aby zkontrolovala zprávy od známých. Dále tvrdila, že zástupci

³⁵ Zaměstnavatel rovněž může ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, požádat o sdělení režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat.

³⁶ Facebook surfing while sick costs Swiss woman job. Reuters.com [online]. [cit. 2018-10-15]. Dostupné z: <https://www.reuters.com/article/us-swiss-facebook-job-idUSTRE53N4JF20090424>.

zaměstnavatele vytvořili na síti falešný profil, aby mohli špehovat své zaměstnance po přidání do přátel. Toto nařčení ale pojišťovna odmítla s tím, že její aktivity na Facebooku si všiml její kolega, který na ni upozornil. Nad rámec navíc pojišťovna zakázala používání sociálních sítí v pracovní době všem zaměstnancům.

Česká právní úprava týkající se výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru v době dočasné pracovní neschopnosti je poměrně komplikovaná. Je třeba si problematiku rozdělit na dva případy – první je skončení pracovního poměru v době dočasné pracovní neschopnosti z důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce. Tento § 55 odst. 2 rovněž obsahuje situace, během kterých není možné okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele – jedná se o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. V průběhu těhotenství, mateřské dovolené a rodičovské dovolené tedy není možné zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr. Mezi těmito důvody ale není dočasná pracovní neschopnost. Proto nic nebrání tomu, aby zaměstnanci, kterého se netýkají chráněné důvody, byl okamžitě zrušen pracovní poměr z důvodů uvedených v § 55 odst. 1.

Druhý, o něco komplikovanější případ, je skončení pracovního poměru v době dočasné pracovní neschopnosti pro porušení základních povinností zaměstnance v době pracovní neschopnosti. Takové povinnosti vyplývají z § 301a, kde je stanoveno, že zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Dle § 55 je možnost okamžitého zrušení pracovního poměru možné mimo jiné i z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Dle komentáře k zákoníku práce ale platí, že *„tyto povinnosti však nejsou povinnostmi, jež se vztahují k „jím vykonávané práci“, proto porušení povinností uvedených v § 301a nemůže být*

*důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b).*³⁷ Na porušení povinností vyplývajících z § 301a zákoníku práce myslí v § 52 písm. h, kdy je toto uvedeno jako důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele. V následujícím § 53 se dozvíme, že zaměstnanci dočasně práce neschopným se zakazuje dát výpověď, přičemž v § 54 písm. d se dozvíme, že zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na porušení jiné povinnosti stanovené v § 301a.

Zkráceně tak můžeme shrnout, že zaměstnanci v pracovní neschopnosti můžeme okamžitě zrušit pracovní poměr, ale ne z důvodu nedodržování povinnosti uvedené v § 301a, oproti tomu ale můžeme pro nedodržování těchto povinností dát zaměstnanci výpověď. Dle textu zákona ovšem musí k porušení povinností dojít zvláště hrubým způsobem. Tento termín není zákonem definován a vždy tak bude záležet na posouzení konkrétní situace zaměstnavatelem, v krajním případě soudem.

Jako problematické by se mohly v budoucnu ukázat i dnes tolik populární sick days. Je otázkou, jak bude zaměstnavatel reagovat, pokud zjistí, že jeho zaměstnanci vůbec není tak nevolno, jak mu ráno po telefonu tvrdil. Je vůbec pro uplatnění sick day nutné, aby bylo zaměstnanci nevolno? Na jednu stranu – dopředu se sick day naplánovat nesmí, protože to samozřejmě jde proti smyslu celého benefitu. Na druhou stranu – je něco takového vymahatelného?

Benefity nebývají upraveny v jednání zakládající pracovní právní vztah, zpravidla je najdeme upraveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, ve kterém podléhají v případě změny jen jednostrannému jednání, a ne dvoustrannému jako v případě smlouvy.

Základní rozdíl mezi sick day a dovolenou spatřuji v tom, že dovolenou nařizuje zaměstnavatel, zatímco o čerpání sick day rozhoduje zaměstnanec. V závislosti na tom lze předpokládat, že dovolenou ani na žádost zaměstnance nařídí zaměstnavatel nemusí, sick day by neměl zaměstnanci odepřít. Ze své podstaty na benefit není právní nárok a zaměstnavatel se jím snaží zpříjemnit firemní kulturu. Pokud však budou zaměstnanci tento prvek zneužívat, vidím jako jedinou variantu, jak se zaměstnavatel

³⁷ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 365.

může v takové situaci bránit, zrušení celého institutu. Zde je však na místě uvědomit si aktuální situaci zaměstnavatelů na trhu práce v souvislosti s nízkou mírou nezaměstnanosti³⁸ – benefity mohou být rozhodujícím faktorem při hledání kvalitních zaměstnanců.

3.2.4. Zákaz používání sociálních sítí v pracovní době a následky jeho porušení

Následující téma používání sociálních sítí v pracovní době bych ráda rozdělila na dvě oblasti. Podstatou dělení je to, jestli zaměstnanec pro připojení k síti použije své vlastní soukromé zařízení, které si na pracoviště donesl, anebo zařízení, které mu poskytl zaměstnavatel k výkonu práce. Obě situace mají svá specifika, nyní se proto začnu zabývat situací, kdy se zaměstnanec sice v pracovní době nevěnuje výkonu práce, ale nezneužívá k tomu majetek zaměstnavatele.

Pro začátek je třeba si uvědomit, že zaměstnanec, který prohledává sociální sítě, nepracuje.³⁹ Dle zákoníku práce je přitom zaměstnanec povinen plně využít pracovní dobu k výkonu práce, když § 301 písm. a a b zákoníku práce stanoví, že: „*Zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.*“. To znamená, že používání sociálních sítí nebo třeba čtení a odesílání soukromých e-mailů je porušením zákoníku práce bez ohledu na to, jaké zařízení je k tomu použito.

Je ale takové porušení ze strany zaměstnavatele kontrolovatelné? Napadá mě jen velmi omezené množství způsobů, jakými by se zaměstnavatel mohl o porušení tohoto pravidla dozvědět – buď sám nadřízený se na sociální síť přihlásí a uvidí tak aktivitu svého podřízeného, anebo při pozorování zaměstnance na pracovišti svého podřízeného

³⁸ Dle informací zveřejněných Úřadem práce je k listopadu roku 2018 míra nezaměstnanosti 2,8 %. Statistiky nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2018-12-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

³⁹ Celé pojednání se bude týkat těch zaměstnanců, kteří nemají procházení sociálních sítí v popisu práce. A pokud to v popisu práce mají, pak to dělají s jiným účelem než plnění pracovních povinností.

uvidí s mobilem v ruce. Něco takového je však velmi nejistého a v případě sporu těžko prokazatelného.

Vyvstává tak další otázka – je to, že se takové porušení nedá zjistit, vůbec na škodu? Vidím zde rozdíl mezi několika druhy zaměstnání. Pokud zaměstnanec pracuje ve výrobním závodě na lince u montáže aut a musí pravidelně přišroubovávat dveře auta k autu, je logické, že se linka nezastaví jen proto, aby si zaměstnanec mohl zkontrolovat Facebook, naopak. Oproti tomu kancelářský pracovník, jehož náplň práce spočívá v celodenní práci na počítači, si jistě krátkou pauzu může technicky dovolit. Nikdo nemůže být po několika hodinách psaní právního stanoviska dostatečně čilý na to, aby mohl bez rozmýšlení započít další, jistě velmi produktivní, hodinu práce. Různí zaměstnanci si pak pauzu vytvářejí různě, někteří se jdou občerstvit, jiní se podívají na internet. Po krátkém odpočinku pak zaměstnanec zpravidla bude výrazně produktivnější, než kdyby si pauzu neudělal. Je tak opravdu v zájmu zaměstnavatele, aby zaměstnanec využil do minuty celou pracovní dobu k výkonu práce? A pokud opravdu bude toto vyžadovat, je schopen udržet si kvalitní zaměstnance, když jim neposkytne příjemné pracovní prostředí, ale bude je hlídat jako ve středověku?

Je vůbec možné takovou věc zaměstnanci vyčítat, pokud stihá plnit své pracovní úkoly? Je třeba připustit i možnost, že pokud zaměstnanec kvalitně a včas odvádí svou práci, a ještě u toho stihá trávit dlouhé minuty na internetu, je to chyba i vedoucího pracovníka, který zcela očividně špatně přiděluje práci. Dle § 302 zákoníku práce jsou vedoucí zaměstnanci povinni řídit a kontrolovat práci podřízených a co nejlépe organizovat práci. Tento prvek v případě, že zaměstnanci není přidělena práce, selhal. Pokud práce není dostatek, dostáváme se tak do překážky v práci na straně zaměstnavatele, který nemá žádnou práci, kterou by zaměstnanci přidělil. V ten moment pozbývá na významu konkrétní činnost z tohoto důvodu práci nevykonávajícího zaměstnance.

Následujících několik odstavců bude mít úzkou souvislost s § 316 zákoníku práce, obzvláště s jeho prvním odstavcem⁴⁰, který zkráceně stanovuje to, že zaměstnanci nesmí používat pracovní počítač k soukromým účelům.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci povolení, že smí užívat počítač k soukromým účelům např. po pracovní době, nebo telefon k soukromým hovorům v rozsahu určitého počtu minut. Zde se budu ale zabývat situací, kdy zaměstnavatel žádné takové povolení nevydal a zaměstnanec tak zařízení využívá v rozporu se zákonem a s pokynem zaměstnavatele.

Vymáhání dodržování takového zákazu je technicky znatelně jednodušší než v předchozím případě, o to zajímavější je ale právní rovina takového dohledu. Sledování zaměstnanců vždy bude narážet na střet povinnosti zaměstnanců řádně vykonávat práci a jejich práva na soukromí. Ve státní správě je oblíbená společnost RYANT, s.r.o., která provozuje „špionážní“ software eDetektiv, který zvládá i ostatní prvky takového personálního auditu – kromě využití fondu pracovní doby (tedy změření času kdy zaměstnanec nepracuje) navrhuje i optimalizaci softwarových licencí, vyhledá potenciálně nebezpečné aplikace a nelegální obsah.

Tato společnost se na svých internetových stránkách zabývá i morálním aspektem takového sledování a jeho nutnost vysvětluje následovně: *„Žádný manažer si nemůže být zcela jist, že jeho zaměstnanci v práci opravdu vždy dělají to, co mají. Platit zaměstnance, který nemá na práci čas, znamená poškozovat organizaci a zprostředkovaně i ostatní (pracující) zaměstnance, mezi které je aktuálně rozpuštěna povinnost „méně aktivního“ kolegu uživit. Mezi každou organizací a jejím zaměstnancem byla uzavřena smlouva. Tyto smlouvy jsou velmi rozdílné (smlouvy pracovní, smlouvy manažerské, smlouvy o služebním poměru atp.), ale všechny se shodují ve dvou bodech: zaměstnavatel je povinen zaměstnanci platit mzdu a zaměstnanec je povinen vykonávat svěřenou práci. Objeví-li se smutný příklad zaměstnavatele, který není schopen platit mzdu, bývají toho plné noviny. Ale co když*

⁴⁰ „Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.“

zaměstnanec nevykonává svou práci? O takových se nepíše ani nemluví, ačkoliv je jich tisícinásobně více než neplaticích zaměstnavatelů.

Kontrola zaměstnanců není jen morálním právem, ale morální povinností manažera. A to nejen vůči majitelům, ale i vůči klientům a ostatním zaměstnancům organizace. Čím nekvalitnější zaměstnanci, tím horší výsledky hospodaření pro majitele, tím horší přístup ke klientovi, tím horší podmínky pro pracující zaměstnance. Plnění této povinnosti ovšem není vůbec jednoduché. Tedy alespoň bez eDetektiva, výkonného rádce, který zjistí o pracovním nasazení jednotlivých pracovníků téměř vše od zapnutí počítače po příchodu do práce až po jeho vypnutí při odchodu domů.“⁴¹

Zkušenosti s tímto softwarem prokázalo i ministerstvo financí, když jeho vedoucí tehdejší ministr financí nařídil zkontrolovat, co jeho úředníci dělají v pracovní době. Princip takového šetření spočívá v tom, že zaměstnavatel určí, které internetové stránky (nebo činnosti jako např. Solitaire) jsou určeny pro výkon práce, a které nikoliv. Na základě toho dochází k vyhodnocení, kolik času denně stráví zaměstnanec činnostmi, které nesouvisí s výkonem práce. Na zmíněném ministerstvu financí bylo po provedení šetření propuštěno deset zaměstnanců, několika dalším bylo sníženo osobní ohodnocení, popřípadě byly zvoleny další formy postihu. Dle vyjádření tiskového mluvčího ministerstva trávili propuštění v průměru tři a půl hodiny denně na internetu.

Někteří zaměstnavatelé oproti tomu volí spíše možnost prevence než kontroly a následné represe. Zde je potřeba zvážit, co je pro zaměstnavatele výhodnější. Pokud zaměstnanec předem ví, že jeho aktivita na počítači je sledovaná, a dostane se mu důrazného doporučení odložit aktivitu na sociálních sítích na svůj volný čas pod hrozbou skončení pracovního poměru, je pravděpodobné, že se dostaví kýžený výsledek formou pracujícího zaměstnance. Pokud ale zaměstnanec nebude o monitorování své činnosti vědět, v dobré víře se na pár minut podívá na internet a následně mu bude sděleno, že je s ním skončen pracovní poměr z důvodu neplnění povinností, je dost dobře možné, že v současné době s nízkou mírou nezaměstnanosti bude mít zaměstnavatel problém sehnat vůbec nějakého zaměstnance. Proč se takové audity

⁴¹ EDetektiv. Ryant.cz [online]. [cit. 2018-11-1]. Dostupné z: <https://www.ryant.cz/audity/edetektiv>.

dělají? Co je cílem společnosti? Mít zaměstnance, kteří budou odevzdávat spravedlivě očekávatelný pracovní výkon (potom tedy stačí forma prevence), anebo co nejvíce zaměstnanců propustit? Osobně soudím, že nejlepší je kombinace obojího. Ne všichni zaměstnanci jsou pracovití, svojí nečinností mohou „otrávit“ ostatní zaměstnance, a ne vždy je tak prevence dostačující.

Privádí mě to na myšlenku, že ačkoliv je dnešní zákoník práce velmi prozaměstnanecky orientovaný, zde je způsob, jak propustit zaměstnance, který je mi jakožto zaměstnavateli nepohodlný, ale nemám žádný lepší důvod pro standardní skončení pracovního poměru. Není nic jednoduššího, než zaměstnanci zkontrolovat historii internetového prohlížeče.

V této oblasti se nicméně nemusíme už spoléhat jen na domněnky, v roce 2012 vydal Nejvyšší soud rozsudek⁴² týkající se sledování zaměstnanců, ve kterém přesně stanovuje přiměřenost a nepřiměřenost sledování zaměstnanců zaměstnavatelem.

Skutkový stav byl takový, že zaměstnanec pracoval ve společnosti, která zákonný zákaz používat pracovní prostředky pro osobní účely zaměstnance ještě zdůraznila v pracovním řádu, kde zakázali zaměstnancům navštěvovat internetové stránky s citlivým nebo pochybným obsahem anebo užívat počítač s internetovým připojením takovým způsobem, který by nadměrně zatěžoval počítačovou síť (čímž může být sledování televize online a podobně). Zaměstnanec nicméně takového zákazu nedbal a v průběhu měsíce září 2009 strávil na počítači činností jinou než výkonem práce 102 hodin. Po tom, co se informace o tomto donesly zaměstnavateli, zrušil zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, totiž že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

S tím ovšem zaměstnanec nesouhlasil, domníval se, že ačkoliv se možná věnoval v pracovní době i něčemu jinému než výkonu práce, rozhodně to nebylo na úkor odevzdávané práce, nejednalo se tak o „zvlášť hrubý způsob“ porušení povinností. Dle jeho názoru navíc zaměstnavatel nezákonně monitoroval jeho aktivity, čímž zasáhl do

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012.

jeho soukromí a porušil tím § 316 odst. 3 zákoníku práce, když nebyl o probíhajícím monitoringu nijak dopředu informován.

Soud prvního stupně se s názory bývalého zaměstnance neztotožnil – s ohledem na zvlášť vysoký počet hodin strávených mimopracovní činností soud deklaroval, že se jedná o porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Soud tak žalobu zamítl. Bývalý zaměstnanec podal odvolání, kde se domáhal vyřazení důkazu, který obsahoval výčet jeho internetových aktivit i s časovou dotací.

Odvolací soud rozhodnutí prvního stupně potvrdil a potvrdil i přípustnost provedených důkazů, neboť nešlo ani o odposlech hovoru nebo sledování obsahu soukromých e-mailů, nýbrž se výčet drží v obecné rovině a nebyly činěny záznamy projevů osobní povahy.

Zaměstnanec i před Nejvyšším soudem v dovolání přednesl své přesvědčení, že se jednalo o skryté sledování zaměstnance, které je v rozporu s § 316 odst. 2 zákoníku práce. Zde i Nejvyšší soud potvrdil, že se nejednalo o skryté sledování, nýbrž o provedení kontroly nakolik zaměstnanec dodržuje zákazy a povinnosti stanovené zákonem a vnitřním předpisem. Dle zákonné terminologie je ale zaměstnavatel oprávněn provádět tuto kontrolu pouze „přiměřeným způsobem“. Nejvyšší soud se tak věnoval tomu, zda v tomto případě byla kontrola prováděna přiměřeně. Zde soudy zdůraznily, že cílem tohoto monitoringu nebylo zjišťování obsahu soukromých zpráv, ani jiné nabourání soukromí zaměstnance (ačkoliv i charakter navštěvovaných stránek může o osobnosti zaměstnance ledasco prozradit), ale pouze zjištění, zda pracovník respektuje zákaz užívat majetek zaměstnavatele pro své osobní potřeby a kontrola tak směřovala pouze k ochraně majetku zaměstnavatele. Dle soudu tak míra zásahu do soukromí propuštěného zaměstnance byla zanedbatelná. Takovýto výčet aktivit zaměstnance proto je i přes námitku žalovaného procesně přípustným důkazem.

Soud tak byl nucen vymezit, co znamená kontrola přiměřeným způsobem, přičemž určil pro futuro, že soud by měl brát v potaz, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, přihlédnout by měl i k její délce, rozsahu, zda omezovala zaměstnance v činnosti a zda nějakým způsobem zasahovala do jeho práva na soukromí.

Zajímavým přínosem do této problematiky byl i nálezn Ústavního soudu Slovenské republiky sp.zn. I. ÚS 274/05, ze dne 14. června 2006, který stanovil, v jakém případě je zásah do práva na soukromí v souladu s právem. Vytvořil jakýsi

žebříček čtyř otázek, kdy pomocí odpovědí na tyto otázky dojdeme k závěru, zda zásah byl nebo nebyl v souladu s právem. Nejprve se zkoumá, zda skutkový stav je možno považovat za zásah do soukromí. Pokud ano, soud by měl říci, zda zásah byl legální, pokud byl legální, tak jestli byl i legitimní, a pokud byl i legitimní, tak zda byl proporcionální.

Obdobným případem se zabýval i Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku v případě Barbulescu proti Rumunsku ze dne 12. 1. 2016, č. 61496/08. Tento rozsudek oproti výše uvedenému rozhodnutí dospěl k závěru, že v daném případě došlo k zásahu do soukromí zaměstnance a pomohl tak k upřesnění míry tolerance takového narušení. Skutková podstata byla obdobná, rumunský inženýr Bogdan Barbulescu byl propuštěn ze zaměstnání, protože nedbal výslovného zákazu zaměstnavatele a používal svůj firemní počítač k soukromým účelům. Barbulescu dostal za úkol zřídit si účet v programu Yahoo Messenger, který umožňoval komunikaci v reálném čase, za účelem styku se zákazníky. V období jednoho týdne byla jeho aktivita v tomto programu zaměstnavatelem sledována, přičemž po zjištění, že si zaměstnanec dopisoval i se svým bratrem a se svojí snoubenkou, s ním byl skončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec oponoval, že to není pravda, načež zaměstnavatel dodal jako důkaz čtyřiceti pěti stránkový dokument obsahující přepis jeho soukromé konverzace. Barbulescu napadl výpověď u soudu, neboť se domníval, že bylo porušeno jeho právo na ochranu soukromí a korespondence dle článku 8 Úmluvy o ochraně lidských práv. Rumunské soudy se s jeho argumenty neztotožnily, a proto se případ dostal až k Velkému senátu Evropského soudu pro lidská práva.

Soud rozebíral otázku soukromí z hlediska legitimního očekávání – zda zaměstnanec mohl očekávat, že je jeho konverzace soukromá nebo nikoliv. V tomto případě soud stanovil, že ačkoliv byl stanovený zákaz použití firemního zařízení k soukromým účelům, zaměstnanci nebyli dopředu informováni o možnosti takové kontroly. Dále soud určil, že pokud chce firma sledovat komunikaci svých pracovníků, musí o takové možnosti a také o rozsahu kontroly pracovníky předem informovat. Kromě toho k tomu musí mít legitimní důvod a z případného porušení musí vyvodit mírnější důsledky, než je například výpověď. Tato otázka však zůstává velice sporná, neboť ačkoliv měly rumunské soudy a malý senát Evropského soudu pro lidská práva stejný názor, Velký senát se od jejich stanoviska odchýlil.

S touto problematikou úzce souvisí i rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Klass a další v. Německo*, č. 5029/71 z roku 1978. Tento rozsudek potvrdil, že pod ochranu soukromé korespondence nespadá jen soukromá písemná korespondence, ale i jakákoliv jiná komunikace včetně telefonních hovorů, při kterých je subjektem ochrany i třetí osoba, se kterou je fyzická osoba v kontaktu. Tento závěr aplikovaný na výše rozebraný případ *Barbulescu* by znamenal, že v případě narušení soukromí on-line komunikace zaměstnance se snoubenkou dojde i k narušení práva na soukromí zmíněné snoubenky. Tento aspekt soud ve věci *Barbulescu* nezohlednil.

Názor soudu ve věci *Klass* byl ještě rozpracován ve věci *Halfordová v. Velká Británie*, č. 20605/92 z roku 1997, když soud stanovil, že i služební hovory, učiněné z místa pracoviště a ze služebního telefonu musí být považovány za soukromé, a to primárně z důvodu ochrany práv třetí strany, která rovněž telefonuje a považuje hovor za soukromý. Toto pravidlo se tedy vztahuje na situaci, kdy spolu dva a více lidí konverzují ať už telefonicky, e-mailem, nebo prostřednictvím chatu.

K tomuto ještě doplním, že dle výše citované publikace⁴³ je nutné rozlišovat soukromou a pracovní korespondenci, přičemž soukromá je určena výhradně zaměstnanci a nijak nesouvisí s výkonem práce, oproti tomu pracovní je určena výhradně zaměstnavateli, jen je odbavená konkrétním zaměstnancem. Dle názoru autorky pak z výkladu definice pracovní korespondence nepodléhá ochraně soukromí, nýbrž zaměstnavatel by do ní měl mít regulérní přístup. Stejně tak ochrana soukromí neplatí v momentě, kdy jednu poštovní schránku obsluhuje více zaměstnanců.

Opačný názor ale vyslovil český Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 6/2009, když stanovil, že pokud je (ač pracovní) e-mailová adresa složená ve formátu jméno.příjmení, jedná se o osobní údaj a zprávy doručené do této schránky jsou považovány za soukromé a zaměstnavatel je tak oprávněn číst pouze předmět zprávy, nikoliv její obsah. Už na základě tohoto však může rozpoznat soukromou korespondenci v pracovní době na pracovním zařízení a vyvodit z toho pro zaměstnance následky.

⁴³ Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnance (možnosti a riziká).

K závěru doplním, že detailní informace o fungování softwaru eDetektiv a jemu podobné bohužel nejsou dostupné, zajímavé by ale bylo, zda například reflektují používání záložek v prohlížeči. Obzvlášť zaměstnanci v open space si rádi vytváří kulisu puštěním hudby, ať už z internetových stránek jako je Youtube, anebo z aplikací jako je Spotify. Přestože ale zaměstnanec může mít tyto aplikace spuštěné několik hodin denně, neznamená to, že několik hodin denně tráví sledováním videí na internetu namísto výkonu práce. Obdobně by se dalo usoudit, že ani na Facebooku nemusí být člověk vždy aktivní, stačí mít otevřenou záložku v prohlížeči.

3.2.5. Prezentování světonázoru na sociálních sítích

Další ze způsobů použití sociální sítě, při kterém může dojít ke sváru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je, když zaměstnanec sdílí svůj světonázor (politické, ekonomické, náboženské... myšlenky a názory) na internetu. Nijak se v těchto případech nedotýká osoby zaměstnavatele, nezmiňuje ho (dokonce tak může učinit ve svém volném čase a ze svého soukromého zařízení), ten se však i přesto může cítit takovýmto projevem dotčen. Hranice mezi právem zaměstnance na svobodu projevu a právem zaměstnavatele na dobrou pověst je v takovém případě ještě tenčí.

Samostatnou kapitolou jsou případy kdy uživatelé napíší nenávistný, rasistický komentář na sociální síť. Kromě toho, že takové vyjádření bude mít trestněprávní následky, pracovněprávní je zpravidla provází. Výjimkou může být bývalý poslanec Parlamentu České republiky, který na Facebooku zveřejnil své názory, které byly soudem posouzeny jako xenofobní. Byl odsouzen k trestu odnětí svobody v délce trvání šest měsíců, výkon trestu byl podmíněně odložen na zkušební dobu jeden rok. Vzhledem k tomu, že už v době zahájení trestního stíhání nebyl poslancem, nemělo to pro něj žádné další důsledky. Oproti tomu v roce 2013 musela kvůli rasistickým komentářům rezignovat první britská policejní pověřenkyně pro otázky mladistvých Paris Brownová. Politické důsledky tak tady byly aktuálnější než trestněprávní.⁴⁴ Důsledky obojího druhu nastaly v případě Michala Kesudise, člena KSČM, který

⁴⁴ Kvůli komentáři na sociální síti může člověk ztratit práci nebo skončit u soudu. IRozhlas.cz [online]. [cit. 2018-11-10]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/kvuli-komentari-na-socialni-siti-muze-clovek-ztratit-praci-nebo-skoncit-u-soudu_201409031511_akottova2

veřejně na sociální síti schvaloval atentát na české vojáky v Afghánistánu. Kromě trestu odnětí svobody na jeden rok s podmíněným odkladem na třicet měsíců mu bylo i pozastaveno členství v KSČM.⁴⁵

Médii hojně probíraný je případ Martina Konvičky. Entomolog specializující se na lepidopterologii a docent působící na Jihočeské univerzitě, ve volném čase nejznámější český protiislámský politický aktivista. V začátcích jeho politické kariéry nebyla zpochybňována jeho možnost se mimo vyučování na univerzitě občansky angažovat. Problematické se to jeví až od té chvíle, kdy jeho počínání podle některých názorů začalo překračovat zákonnou hranici a Jihočeská univerzita se od Konvičkových aktivit distancovala a označila je za jeho soukromou záležitost. V té době se začala řešit možnost skončení jeho pracovního poměru děkanem fakulty. Děkan tvrdí, že pro jeho propuštění nemá oporu v zákoníku práce, protože to, co dělá zaměstnanec ve svém volném čase, nemění kvalitu jím odvedené práce. Judikatorní náhled na situaci od českých soudů ještě nemáme, možnost propuštění takového zaměstnance tak zůstává sporná.

Obdobným případem se nicméně zabýval vrchní soud Velké Británie („EWHC“).⁴⁶ V případě Smith v. Trafford Housing Trust⁴⁷ skutkově došlo k tomu, že zaměstnanec Adrian Smith, manažer společnosti Trafford Housing Trust, ve svém volném čase ze svého soukromého zařízení zveřejnil na svůj soukromý profil na Facebooku příspěvek, že nesouhlasí se sňatkem homosexuálů v kostele, při čemž by dle jeho názoru došla rovnost až příliš daleko. Tohoto příspěvku si všimli i dva kolegové pana Smitha a následně došlo k výměně názorů mezi zúčastněnými. Dle nastavení soukromí diskuze nebyla přístupná a viditelná široké veřejnosti, nýbrž jen přátelům přátel. Pro úplnost je důležité zmínit, že ve společnosti platil tzv. etický kodex, který zaměstnancům důrazně doporučoval vyhnout se aktivitám, které by mohly způsobit poškození reputace společnosti.

⁴⁵ Za Facebook do kriminálu. Češi zjišťují, že internet není hospoda. Tyden.cz [online]. [cit. 2018-11-10]. Dostupné z: https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/za-facebook-do-kriminalu-cesi-zjistuji-ze-internet-neni-hospoda_346707.html

⁴⁶ England and Wales High Court

⁴⁷ Smith v Trafford Housing Trust [2012] EWHC 3221 (Ch)

Se zaměstnancem bylo zahájeno disciplinární řízení, na jehož konci byl uznán vinným z porušení etického kodexu a byl přeřazen na pozici s o čtyřicet procent nižším mzdovým ohodnocením. Následně se zaměstnanec pan Smith obrátil na soud - ve své žalobě uváděl, že zaměstnavatel se dopustil porušení smlouvy, když ho neoprávněně přeřadili na jinou pozici a dostával výrazně nižší mzdu.

Soud judikoval, že povinnost vyplývající z etického kodexu zdržet se sdílení politických a náboženských názorů se nevztahuje na soukromý profil zaměstnance. Soud konkretizoval, že ačkoliv Facebookový profil pana Smithe identifikuje jako zaměstnance společnosti Trafford Housing Trust, ostatním uživatelům sociální sítě muselo být zřejmé, že zaměstnanec v danou chvíli nejedná jménem svého zaměstnavatele. Soud rovněž nedospěl k názoru, že by byla poškozena dobrá pověst společnosti, když příspěvky jsou jen mírným vyjádřením konkrétních názorů zaměstnance. Soud rozhodl, že pan Smith s kolegy zacházel s důstojností a respektem a že upřímná diskuse o názorech může způsobit rozrušení, ale je to „nezbytná cena, která musí být zaplácena za svobodu projevu“⁴⁸.

Soud tak uzavřel, že zaměstnanec se porušení etického kodexu nedopustil a náleží mu náhrada rozdílu mezi původní a sníženou odměnou.

3.2.6. Whistleblowing

Whistleblowing je problematika v českém právním prostředí velmi aktuální. Diskuze na toto téma v politických kuloárech probíhá již minimálně dvě dekády, když bylo otevřeno (mimo jiné) Úmluvou OSN proti korupci z roku 2003, která v sobě obsahuje jisté prvky ochrany oznamovatelů korupce. Nyní ale dostává konkrétnějších podob, v minulém volebním období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky byl připraven návrh zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele a o změně dalších souvisejících zákonů. Návrh byl schválen vládou a předložen Poslanecké sněmovně, ta však v prvním čtení projednávání přerušila, k ukončení projednávání došlo s koncem volebního období. Nyní už zástupci další vlády znovu hovoří o nutnosti přijetí zákona, zatím však pouze v teoretické rovině.

⁴⁸ V originále uvedeno jako „*This is a necessary price to be paid for freedom of speech.*“

Vymezení pojmu whistleblowing je značně komplikované. Dle Transparency International, provozující server zapiskej.cz, se jedná o „*zapískat na píšťalku neboli v přeneseném smyslu upozornit, že se nehraje podle pravidel. (...) Jde o nástroj ochrany veřejného zájmu, který podporuje osobní odpovědnost, a zároveň o nenahraditelný zdroj informací nejen při odhalování jednání korupční povahy, ale také při odhalování činností ohrožujících zdraví lidí nebo životní prostředí.*“⁴⁹ Whistleblowing současně může figurovat ve dvou rovinách – vnitřní a vnější. Ve vnitřní rovině se jedná o poskytnutí informacím uvnitř obchodní korporace (nebo jiné zaměstnavatelovy entity). V případě vnější oznámení směřuje externím institucím – policii nebo médiím.⁵⁰ Roli přitom nehraje ani obsah oznámení – zda předmětem bude trestný čin, přešůpek, anebo jiné závadné jednání. Obdobně není směrodatné, jakou formu oznámení má – trestní oznámení, oficiální dopis adresovaný dozorčí radě či příspěvek na sociální síti.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že účelem úpravy whistleblowingu je ochrana osob provádějící ohlášení. Zde je nezbytné upozornit na odvrácenou stranu institutu a možnosti jeho zneužití. Ne všichni zaměstnanci, kteří různými způsoby šíří zprávy o protiprávním jednání svého zaměstnavatele, tak konají v úmyslu konat vyšší dobro a nelegálnímu jednání zabránit. Principy whistleblowingu mohou být poměrně snadno zneužitelné, i když míra možnosti zneužití bude záviset na konkrétní právní úpravě. Dle návrhu zákona (výše zmíněného, jehož přijímací proces byl skončen v prvním čtení) by se ochrana zaměstnance projevovala tak, že zaměstnanci mající titul „chráněný oznamovatel“ by nebylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Automaticky se tak nabízí otázka, jestli zaměstnanec, který například porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, okamžitě nenahlásí závadné jednání zaměstnavatele a nezneužije tak celého institutu. Zde je na místě dodat, že český návrh zákona počítá pouze s ohlašováním trestných činů, proto se dá předpokládat, že pravděpodobnost zneužití institutu je vzhledem k hrozbě trestního stíhání samotného oznamovatele omezená.

⁴⁹ Whistleblowing. Transparency International - zapiskej.cz [online]. [cit. 2018-11-5]. Dostupné z: <http://www.zapiskej.cz>

⁵⁰ PICHRT, Jan, ed. Whistleblowing. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. str. 53, ISBN 978-80-7478-393-7, str. 22.

Problematikou proporcionality mezi povinností loajality zaměstnance⁵¹ a ochranou veřejného zájmu se zabýval i Ústavní soud České republiky v mediálně sledovaném případě⁵², který začal jednáním zaměstnanců v roce 2001 a ukončil ho až druhý náleží Ústavního soudu v roce 2015⁵³. Skutkově se jednalo o to, že dva zaměstnanci čistíčky odpadních vod sepsali stížnost, ve které tvrdili, že kvalita vody opouštějící čistíčku není v souladu s normami. Tuto stížnost následně odeslali na Českou inspekci životního prostředí, příslušnému městskému úřadu a příslušnému okresnímu úřadu. V důsledku toho byla čistíčka odpadních vod po prošetření udělena pokuta. Následně zaměstnavatel (čistíčka odpadních vod) oznamovatelům okamžitě zrušil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Toto zrušení zaměstnanci napadli žalobou. Soud prvního stupně jim dal za pravdu, toto rozhodnutí zvrátil odvolací soud, kterému dal za pravdu i Nejvyšší soud. Zaměstnanci se následně obrátili na Ústavní soud, který příslušná rozhodnutí krajského a Nejvyššího soudu zrušil s tím, že se soudy dostatečně nevypořádaly s protichůdností veřejného zájmu na ochranu životního prostředí se soukromým zájmem loajality zaměstnanců.

V následném opakovaném projednání rozhodly všechny soudní instance totožně, jen Ústavní soud tentokrát stížnost zaměstnanců odmítl. Odvolací soud rozšířil svoji argumentaci, když přisvědčil, že ochrana veřejného zájmu před znečišťováním povrchových vod, nebyla jediným motivem, když informaci nepředali pouze příslušnému vodoprávnímu úřadu, nicméně i ostatním subjektům, které nemohly proti vypouštění znečištěné vody přímo zasáhnout. Podnět navíc neobsahoval jen informace nezbytné ke kontrole příslušnými úřady, nýbrž i další poznatky (např. ohledně pronájmu čistíčky), ze kterých měly úřady dovodit možnost korupce. Odvolací soud rozhodl, že jednání zaměstnanců bylo v rozporu s povinností loajality. Ústavní soud následně neshledal žádné procesní pochybení, když soudy rozhodly v souladu s jeho prvním náleží, a druhou stížnost již odmítl.

⁵¹ Která sice není v zákoníku práce explicitně zakotvena, nicméně její existenci lze vyčíst např. z § 301 zákoníku práce („*zaměstnanec je povinnen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“) a prostor je jí věnován i na jiných místech v této práci.

⁵² Náleží Ústavního soudu České republiky, sp.zn. III. ÚS 298/12, ze dne 13. 12. 2012.

⁵³ Náleží Ústavního soudu České republiky, sp.zn. IV. ÚS 2449/15, ze dne 4. 11. 2015.

3.3. Sporné situace vzniklé po skončení pracovního poměru

Používáním sociálních sítí může zaměstnanec způsobit škodu tím, že dobu, kterou měl věnovat výkonu práce, věnuje soukromým aktivitám. Takovému pohledu jsem se věnovala doposud. Stejně však může zaměstnanec i např. poškodit dobrou pověst osoby, v důsledku čehož jí může vzniknout škoda například ztrátou klientely, a to bez ohledu na fázi pracovního poměru zaměstnance.

V následující kapitole se budu věnovat těm situacím, kdy pracovní poměr byl z jakéhokoliv důvodu skončen, ale i přesto se dostali bývalí zaměstnanci, zaměstnavatelé a jejich zájmy do vzájemného sporu.

3.3.1. Odpovědnost zaměstnance za škodu po skončení pracovního poměru

V souvislosti s koncem pracovního poměru je namístě specifikovat odpovědnost škůdce za škodu, ať už dle zákoníku práce nebo ostatních soukromoprávních předpisů. Dle § 250 odst. 1 zákoníku práce zkráceně platí, že zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil svým porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím. Problematická situace nastane v momentě, kdy zaměstnavatel potřebuje vymáhat škodu na podkladu pracovního práva i přesto, že pracovní poměr mezi účastníky již zanikl. V této záležitosti bylo Nejvyšším soudem judikováno⁵⁴, že samotné skončení pracovního poměru není důvod k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou. Dá se proto říci, že skončení pracovního poměru není překážkou pro vymáhání náhrady škody způsobené při výkonu práce (případně v přímé souvislosti s ním) ještě za doby trvání pracovního poměru.

Jiná situace nastane v případě, že časová posloupnost událostí bude opačná. V první řadě dojde ke skončení pracovního poměru a následně vznikne jednáním bývalého zaměstnance původnímu zaměstnavateli škoda. V takové situaci již nebude moci být aplikován zákoník práce (protože nedošlo ke způsobení škody v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů), proto bude třeba náhradu škody vymáhat prostředky občanského práva.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn. 21 Cdo 1852/2003, ze dne 21. 1. 2004.

3.3.2. Výhrůžka špatnou recenzí / špatným doporučením

Během studia na právnické fakultě jsem v rámci volitelného předmětu *Politika zaměstnanosti a personální řízení* absolvovala přednášku se specialistkou, personalistkou nadnárodní společnosti 2N Telekomunikace Monikou Rousovou. Mezi základní poznatky, které jsem si z této přednášky odnesla, patří, že není horšího PR pro společnost než propuštěný zaměstnanec. Byl to základní důvod, pro který zdůrazňovala důležitost rozvázání pracovního poměru „po dobrém“. Stejně tak nikdy netrvala na tom, aby zaměstnanec ve výpovědní době docházel do zaměstnání, byť mu tak zákon ukládá. Soudila, že takový pracovník už nepřinese společnosti nic dobrého.

Stejný názor zastává i Věra Kepková⁵⁵, jak uvedla pro server podnikatel.cz⁵⁶, doporučuje zaměstnavatelům, aby v rámci Social Network Policy apelovali na zaměstnance, aby všechny případné nedořešené spory a křivdy, které vedly k jejich odchodu ze společnosti, byly probrány během závěrečného pohovoru, aby mohly být případně řešeny, a nebyly sdělovány pomocí sociálních sítí bez možnosti adekvátní odpovědi. Toto všechno může být zdůrazněno sdělením, že pokud zaměstnanec bude jednat v rozporu s těmito doporučeními, může se to negativně promítnout do případných referencí. To samo o sobě může být poměrně výhodnou strategií, nikdo si nechce hledat nové zaměstnání s negativním doporučením. I taková situace ale může mít přesně opačný efekt, když zaměstnanec přejde tzv. do protiútoků a celý konflikt tak vyeskaluje.

Zaměstnanec má pak možnost celou situaci subjektivně zbarveným způsobem vylíčit na sociálních sítích, a to včetně zmíněné pohrůžky. I taková situace má ale dvojí aspekt. Primárně to může zaměstnanec zveřejnit na Facebooku nebo síti jemu podobné, přičemž bude sice jasné, kdo je autorem příspěvku (pokud si nezaložil anonymní účet), okamžitá dostupnost a možnost šíření dodá tvrzení váhu a kritika zaměstnavatele najednou může kolovat po celém internetu na virálním principu. Další alternativou potom jsou sítě již dříve zmíněné jako Atmoskop, které fungují na anonymním principu a bývalý zaměstnanec tak může poskytnout „recenzi“ na společnost obsahující téměř

⁵⁵ Partner & Content Marketer agentury WTF digital.

⁵⁶ Zaveďte Social Media Policy. Ubráníte se tak pomlouvám na sociálních sítích. Podnikatel.cz [online]. [cit. 2018-11-1]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zavedte-social-media-policy-ubranite-se-tak-pomlouvam-na-socialnich-sitich/>.

cokoliv bez možnosti ověření informace. V článku 4.2 obchodních podmínek Atmoskopu⁵⁷ je sice uvedeno, že každý příspěvatel má možnost přidat pouze jeden příspěvek k jednomu zaměstnavateli, a že je povinen do formuláře uvádět pouze pravdivé údaje, nicméně vymahatelnost takového ustanovení je velmi nízká až žádná. Oproti tomu, pokud je šikana zaměstnanců na denním pořádku, bude mít taková společnost ztíženou situaci při hledání zaměstnanců.

V § 301 zákoníku práce je mimo jiné stanoveno, že zaměstnanec je povinen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Dá se přitom důvodně předpokládat⁵⁸, že tato povinnost vyplývá z pracovněprávního vztahu a se skončením pracovního poměru končí. Zaměstnanec již nemá vůči zaměstnavateli žádné závazky tohoto druhu. Dá se proto soudit, že metody užívající určitou formu výhrůžky (ať už oprávněnou či nikoliv), jsou v souladu s právem, stejně tak na poskytnutí pozitivních referencí nemá zaměstnanec právní nárok. Soulad s etikou a morálkou není předmětem této práce.

3.3.3. Dobrá pověst právnické osoby

V rámci následného šíření informací a subjektivně zabarvených vjemů a zkušeností dojde k situaci, kdy bývalý zaměstnanec použije obchodní firmu svého bývalého zaměstnavatele. Ten se následně může cítit dotčený na svých právech na ochranu dobré pověsti právnické osoby.

Ochrana pověsti právnické osoby je spolu s ochranou před zásahem do soukromí upravena v § 135 odst. 2 občanského zákoníku. Zákon přiznává právnické osobě ochranu již od jejího vzniku, dá se tak říci, že dobrá pověst se presumuje, dokud není v případě sporu úspěšně proveden důkaz o opaku. Pro vznik újmy způsobené zásahem do pověsti právnické osoby je nezbytné, aby došlo k zásahu, který je objektivně způsobilý způsobit škodu, aby tento zásah byl protiprávní, a aby existovala příčinná souvislost mezi protiprávním zásahem a vznikem újmy.

⁵⁷ Podmínky užívání elektronických systémů společnosti LMC s.r.o. (Atmoskop.cz). Atmoskop.cz [online]. [cit. 2018-11-1]. Dostupné z: <https://www.atmoskop.cz/podminky-uzivani/>.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 5 Cz 19/76, ze dne 26. 3. 1976.

Dá se tak předpokládat, že jakékoliv zveřejnění nepravdivé informace, by mohlo být zásahem do pověsti. V této věci judikoval Nejvyšší soud, když ve svém rozsudku⁵⁹ stanovil, že je potřeba zkoumat i míru intenzity takového zásahu.

Případem, kdy došlo k zásahu do pověsti právnické osoby na internetovém diskuzním fóru se zabýval Vrchní soud v Praze⁶⁰, následně bylo jeho rozhodnutí potvrzeno i Nejvyšším soudem⁶¹. Soud se v tomto případě neodchýlil od ustálené judikatury a v souladu s dříve zmíněným judikátem konstatoval, že příspěvky na internetovém fóru se dají považovat za hodnotový soud, který by byl nepřijatelný v případě, že by se jednalo o tzv. paušální kritiku. Za předpokladu, že se jedná o hodnocení na základě osobních zkušeností, nejedná se o nepovolenou paušální kritiku, a ačkoliv i taková kritika může poškodit obraz společnosti v očích veřejnosti, nedojde k přesáhnutí povolené hranice intenzity. Vrchní soud rovněž odkazuje na nález Ústavního soudu⁶², podle kterého příspěvky nevybočující z demokratickou společností uznávaných pravidel slušnosti obvykle míru intenzity nepřekročí, naopak takové příspěvky spadají pod právo na svobodu projevu a nejsou způsobilé zasáhnout do dobré pověsti.

Můžeme proto shrnout, že i v případě zveřejnění negativních zkušeností bývalého zaměstnance směrem k bývalému zaměstnavateli, nemusí automaticky dojít k narušení jeho dobré pověsti a možnosti obrany obchodní společnosti tak budou značně omezené. Je však nezbytné vyvarovat se vulgárních projevů nezaložených na reálných základech.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 2. 2006, sp. zn. 32 Odo 1159/2004.

⁶⁰ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 3. 2011, sp. zn. 3 Cmo 197/2010.

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 7. 2013, sp. zn. 23 Cdo 2623/2011.

⁶² Nález III. ÚS 359/98, Sb. n. u. US, Svazek č. 8, Nález č. 95.

4. Závěr

Cílem této práce bylo mimo jiné zanalyzovat reflexi legislativy a justice na nový společenský prvek, totiž sociální sítě, který ovlivňuje mnoho oblastí práva včetně práva pracovního a s nímž zákoník práce platný od 7. června 2006 nemohl počítat. Zároveň jsem si dala za cíl hlouběji čtenáře seznámit s problematickými aspekty užívání sociálních sítí a umožnit mu nahlédnutí do řešení sporů v praxi. Jsem přesvědčena, že tyto cíle práce se podařilo naplnit.

Zcela zásadní pro potenciální spory či novelizaci právní úpravy je střet práv, kdy často musíme rozhodnout, zda je víc na jedné straně stojící právo na svobodu projevu nebo právo na soukromí zaměstnance zaručené ústavním pořádkem, anebo na druhé straně stojící zájem zaměstnavatele chránit svůj majetek či dobrou pověst. Majetek zaměstnavatele přitom může být ohrožen mnoha způsoby – zaměstnanec využívá k soukromým účelům pracovní zařízení, případně neodvádí práci v pracovní době, za niž je mu vyplácena mzda.

V průběhu psaní této práce jsem se několikrát dostala do situace, která svědčila o nedostatečné úpravě a nejasném výkladu práva, shrnu zde proto problémy, se kterými jsem se setkávala nejčastěji.

Jako zásadní spatřuji problém nedostatečné specifikace povinnosti zaměstnanců k loajalitě vůči zaměstnavateli. Jak je v práci mnohokrát uvedeno, povinnost loajality není v zákoníku práce explicitně zmíněná, můžeme jít jen dovozovat z toho, že zaměstnanec se nemá dopouštět jednání směřující proti zájmu zaměstnavatele. V důsledku toho v praxi vyvstaly otázky, zda je možné loajalitu po zaměstnanci požadovat a vynucovat jí, případně v jaké míře má zaměstnanec být loajální. Resp. zda toto konkrétní porušení povinnosti k loajalitě bylo již dostatečně závažné, aby se mohlo stát podnětem pro výpověď z pracovního poměru. Odpovědi na tyto otázky zatím záleží pouze na uvážení soudce, což nepřispívá ke konzistentnosti judikatury a právní jistotě účastníků pracovněprávních vztahů.

Zároveň bych doporučila právní úpravu specifikovat v oblasti povinností vedoucích zaměstnanců. Nepracování zaměstnance v pracovní době v důsledku nedostatku pracovních úkolů (a následnému uchýlení se na sociální sítě) je možno posoudit jako porušení povinností zaměstnance vykonávat v pracovní době práci, anebo porušení povinnosti vedoucího zaměstnance organizovat práci (a řádně tak přidělovat

pracovní úkoly podřízeným zaměstnancům) dle § 302 zákoníku práce, anebo konečně jako překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208, případně § 209 zákoníku práce, když není schopen zabezpečit pro svého zaměstnance pracovní úkoly. V dosavadní praxi byla tato skutečnost vždy posouzena podle první možnosti, tj. porušování povinnosti zaměstnancem, já však shledávám tento výklad jako pouze jeden z možných.

K tomuto je třeba doplnit, že se mi nejeví jako vhodná varianta speciálně v zákoně upravit prvek sociální sítě právě pro jejich specifickou, což by mohlo vést k přílišné kazuistice zákona. Spíše bych se přikláněla k možnosti reflektovat v zákoně situaci přístupu zaměstnance k internetu z elektronických zařízení, ke kterým má zaměstnanec v průběhu výkonu práce přístup – ať již soukromých, nebo pracovních.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

- BARANCOVÁ, Helena. Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-176-2, str. 87
- BĚLINA, Miroslav, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830, str. 427
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908, str. 333
- HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky ..., reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-850, str. 243
- Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7357-750-6, str. 278
- PICHRT, Jan, ed. Whistleblowing. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. str. 53, ISBN 978-80-7478-393-7, str. 22
- PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5521-387, str. 181

Seznam použitých elektronických zdrojů

- Social Media Marketing. Search Engine Watch [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://searchenginewatch.com/sew/opinion/2064413/social-media-marketing-101-part>
- What does a background check consist of? HireRight [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://www.hireright.com/background-check-faq/answers/what-does-a-background-check-consist-of>.

- Kvůli komentáři na sociální síti může člověk ztratit práci nebo skončit u soudu. IRozhlas.cz [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/kvuli-komentari-na-socialni-siti-muze-clovek-ztratit-praci-nebo-skoncit-u-soudu_201409031511_akottova2
- Ryanair sacks staff who 'spent night on airport floor' in Spain. BBC [online]. [cit. 2018-11-9]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-europe-46114097>.
- Virální efekt. Management Mania [online]. [cit. 2018-12-5]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/viralni-efekt-viral-effect>
- Sociální média na pracovišti. Právní prostor [online]. [cit. 2018-12-4]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/socialni-media-na-pracovisti>
- Woman sacked after Facebook boss insult. China Daily [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: http://www.chinadaily.com.cn/life/2009-08/18/content_8583507.htm
- „A “17” is code for a psychiatric patient.“ Settlement Reached In Conn. Facebook Firing Case. CBS New York [online]. [cit. 2018-10-15]. Dostupné z: <https://newyork.cbslocal.com/2011/02/11/settlement-reached-in-conn-facebook-firing-case/>.
- Facebook surfing while sick costs Swiss woman job. Reuters.com [online]. [cit. 2018-10-15]. Dostupné z: <https://www.reuters.com/article/us-swiss-facebook-job-idUSTRE53N4JF20090424>
- Sociální sítě likvidují pracovní morálku. Zaměstnanec k nim utíká po půl hodině. Podnikatel.cz [online]. [cit. 2018-10-25]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/socialni-site-likviduji-pracovni-moralku-zamestnanec-k-nim-utika-po-pul-hodine/>
- EDetektiv. Ryant.cz [online]. [cit. 2018-11-1]. Dostupné z: <https://www.ryant.cz/audity/edetektiv>
- Kvůli komentáři na sociální síti může člověk ztratit práci nebo skončit u soudu. IRozhlas.cz [online]. [cit. 2018-11-10]. Dostupné z:

https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/kvuli-komentari-na-socialni-siti-muze-clovek-ztratit-praci-nebo-skoncit-u-soudu_201409031511_akottova2

- Za Facebook do kriminálu. Češi zjišťují, že internet není hospoda. Tyden.cz [online]. [cit. 2018-11-10]. Dostupné z: https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/za-facebook-do-kriminalu-cesi-zjistuji-ze-internet-neni-hospoda_346707.html
- Whistleblowing. Transparency International - zapiskej.cz [online]. [cit. 2018-11-5]. Dostupné z: <http://www.zapiskej.cz>
- Zaveďte Social Media Policy. Ubráníte se tak pomluvám na sociálních sítích. Podnikatel.cz [online]. [cit. 2018-11-1]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zavedte-social-media-policy-ubranite-se-tak-pomluvam-na-socialnich-sitich/>.
- Podmínky užívání elektronických systémů společnosti LMC s.r.o. (Atmoskop.cz). Atmoskop.cz [online]. [cit. 2018-11-1]. Dostupné z: <https://www.atmoskop.cz/podminky-uzivani/>.
- Statistiky nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2018-12-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

Seznam použitých právních předpisů

- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobodách
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2009

Seznam použité judikatury

- Smith v Trafford Housing Trust [2012] EWHC 3221 (Ch)
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva McGinley a Egan proti Spojenému království, ze dne 9. 6. 1998, stížnost č. 21825/93 a č. 23414/94
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva Juhne proti Turecku z 13.5.2008, stížnost č. 52515/99
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva Barbulescu proti Rumunsku ze dne 12. 1. 2016, č. 61496/08
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva Klass a další proti Německu z roku 1978, č. 5029/71
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva Halfordová proti Velké Británii z roku 1997, č. 20605/92
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 4. 2012, sp.zn. C-415/10 – Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH
- Nález Ústavního soudu Slovenské republiky, sp. zn. I. ÚS 274/05, ze dne 14. 6. 2006
- Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. I. ÚS 1990/08, ze dne 23. 3. 2010
- Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. III.ÚS 1213/13, ze dne 22. 9. 2015
- Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. I.ÚS 453/03, ze dne 11. 11. 2005

- Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. III. ÚS 298/12, ze dne 13. 12. 2012.
- Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. IV. ÚS 2449/15, ze dne 4. 11. 2015.
- Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 4/94, ze dne 12. 10. 1994
- Nález III. ÚS 359/98, Sb. n. u. US, Svazek č. 8, Nález č. 95
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 2. 2006, sp. zn. 32 Odo 1159/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2017, sp.zn. 21 Cdo 1043/2016
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 7. 2013, sp. zn. 23 Cdo 2623/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn. 21 Cdo 1852/2003, ze dne 21. 1. 2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp.zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 11.11.2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR, sp.zn. 5 Cz 19/76, ze dne 26. 3. 1976
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 3. 2011, sp. zn. 3 Cmo 197/2010

Sociální média a pracovní právo

Abstrakt

Tato diplomová práce se věnuje relativně novému společenskému fenoménu sociálních sítí a jeho působení na různé instituty pracovního práva. Hlavním cílem práce je zmapování nejvýraznějších sporů, které se uskutečnily jak v České republice, tak ve světě na národní úrovni, případně na úrovni evropské. Zanalyzovala jsem jejich průběh, řešení a odůvodnění a upozornila jsem na případný rozpor mezi nimi a doplnila je o svůj pohled na danou problematiku a na právní úpravu a její nedostatky.

Práci jsem z důvodu přehlednosti a systematičnosti strukturovala do dvou částí. V první části jsem se věnovala uvedení do tématu, při kterém jsem zmínila přesah problematiky do ústavního práva a řešila téma střetu dvou a více ústavních práv. Velmi často se při pracovněprávním sporu setkáme se střetem práva zaměstnance na svobodu projevu a soukromí a práva zaměstnavatele na ochranu majetku. V této kapitole jsem rovněž rozpracovala specifika řešení pracovněprávních sporů, neboť právě spory jsou pro zbytek této práce stěžejní.

Ve druhé části se již věnuji jednotlivým aspektům vlivu sociálních sítí na pracovněprávní instituty. Tuto zásadní oblast práce jsem rozdělila na tři podkapitoly, a to dle období vzniku problematické situace v závislosti na fázi pracovního poměru, totiž před vznikem pracovního poměru, v době trvání pracovního poměru a po jeho skončení.

Mezi hlavní prvky této práce tak patří oblast zjišťování informací na sociálních sítích jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem, zveřejňování příspěvků na sociálních sítích různým způsobem komentující dění na pracovišti, používání sociálních sítí v pracovní době a případně poškození dobré pověsti zaměstnavatele příspěvkem (ať už obsahuje pravdivé či nepravdivé informace) popisujícím vnitřní poměry zaměstnavatele.

V závěru práce shrnuji své poznatky získané psaním této práce a upozorňuji na potenciální nedostatky současné právní úpravy.

Klíčová slova: sociální síť, pracovněprávní spory, pracovní poměr

Social Media and Labour Law

Abstract

This diploma thesis deals with the relatively new social phenomenon of social networks and its influence on various labour law institutes. The main aim of the work is to map out the most striking disputes that were judged both in the Czech Republic and in the world at national level, or at European level by European Court for Human Rights and Court of Justice of the European Union. I analysed their course, solution, justification, and pointed out the possible contradiction between them and add my point of view of the issue and the legal regulation and its shortcomings.

For the sake of clarity and systematicity, I have structured the text into two parts. In the first part, I focused on introducing the topic in which I mentioned the overlapping of the issue into constitutional law and the issue of conflict of two or more constitutional rights. Very often, in a legal dispute, we encounter a conflict of employee's right to freedom of speech and privacy and the rights of an employer to protect property. In this chapter, I also worked out the specifics of labour law disputes, as the disputes are crucial for the rest of this thesis.

In the second part I deal with individual aspects of the influence of social networks on labour law institutes. This crucial area of work was divided into three sub-chapters, according to the period of the problematic situation, depending on the stage of the employment relationship – before the employment relationship, during the employment relationship and after its termination.

The main elements of this work include the detection of information on both the employee and the employer, the publication of contributions on social networks commenting on the workplace in various ways, the use of social networks during working hours, and possibly damage to the reputation of the employer by contribution (whether true or false information) describing the employer's internal circumstances.

At the end of the thesis I summarize my knowledge gained from the writing of this thesis and draw attention to the potential shortcomings of the current legal regulation.

Key words: social network, labour law disputes, employment