

Limity kritiky zaměstnavatele¹

JUDr. VOJTĚCH HANZAL,

interní doktorand na katedře pracovního práva a práva sociální zabezpečení PF UK
a advokátní koncipient



Kritika zaměstnavatele je zkušeností, se kterou se většina z nás již setkala. Z tohoto důvodu se otázka jejích hranic často stává předmětem diskuzí nejen mezi odborníky, ale také v širší veřejnosti. Vzhledem k rozmanitosti a složitosti každodenních situací je však téměř nemožné stanovit univerzální pravidlo (klíč, parametry) k určení, kdy je kritika ještě přípustná a kdy již překračuje své limity – s výjimkou zcela jasných případů. Každou situaci je proto nutné posuzovat individuálně s ohledem na její specifické okolnosti. To ovšem neznamená, že nelze identifikovat alespoň základní kritéria, která se vyvinula v judikatuře českých soudů a ESLP. Právě toto si klade za cíl tento článek – analyzovat na základě nejvýznamnějších soudních rozhodnutí podmínky (ne)přípustnosti kritiky zaměstnavatele.

1. Základní parametry kritiky

Limity kritiky zaměstnavatele je komplexní problematika, při níž se čtenář musí, chtě nechtě, ponořit nejen do pracovního práva, ale i do práva ústavního. Tento přesah je nevyhnutelný, neboť v případě kritiky zaměstnavatele dochází k poměrování dvou základních práv – svobody projevu na straně jedné, práva zaměstnavatele na ochranu dobré pověsti a dobrého jména na straně druhé.

K ústavnímu základu pak přistupují další práva a povinnosti, jako je např. (v rámci pracovněprávních vztahů specifická) povinnost loajality zaměstnance, tedy povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu § 301, písm. d) zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb., dále jen „zák. práce“). Již starší judikatura² dovodila, že do těchto oprávněných zájmů spadá mimo jiné i zachování dobrého jména a dobré pověsti zaměstnavatele, resp. povinnost zaměstnance zdržet se výroků, kterými by tyto zájmy zaměstnavatele poškozoval. ESLP v tomto smyslu taktéž doplnil, že zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli povinnost loajality, zdrženlivosti a diskrétnosti,³ která může být u některých zaměstnanců (př. státních zaměstnanců) vyšší.⁴

Kritika ze strany zaměstnance povede nečíska (dle intenzity) k narušení vztahů na pracovišti. Důsledkem může např. být ztráta důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ztráta důvěry mezi zaměstnanci navzájem, nebo dokonce ztráta obchodních partnerů či

poškození v očích veřejnosti, směřuje-li kritika směrem mimo organizaci zaměstnavatele.

Kritika zaměstnavatele obvykle vede (v závislosti na rozsahu a závažnosti) k sankci vůči kritizujícímu zaměstnanci, obvykle ve formě skončení pracovního poměru. Ačkoli může být taková reakce (zejména z pohledu zaměstnavatele) pochopitelná, neznamená to, že každá, byť veřejná, kritika zaměstnavatele bude pro tuto sankci ospravedlňující.

Je tomu tak mimo jiné proto, že skončení pracovního poměru je nutné považovat za formu omezení svobody projevu. Takové omezení je dle ustálené⁵ judikatury Ústavního soudu nutno interpretovat restriktivně, přičemž jej bude možné aplikovat pouze na základě kvalifikovaných okolností, tedy za posouzení, zda omezení „... odpovídalo ‚naléhavé společenské potřebě‘, zda bylo přiměřené sledovanému legitimnímu cíli a zda důvody, na něž se odvolaly vnitrostátní orgány pro jeho ospravedlnění, byly ‚relevantní a dostatečné‘.“⁶ Omezení svobody projevu by tak mělo spíše být výjimkou. Na druhou stranu ochrana práva na svobodu projevu není absolutní.⁷

Než se budeme věnovat tomu, jak si s kritikou zaměstnavatele poradily české soudy a ESLP, je zapotřebí provést základní rozlišení. Mnozí autoři v oblasti pracovního práva směřují odvetná opatření následující po oznámení protiprávního jednání s reakcí zaměstnavatele na kritiku. A není divu, vždyť například ESLP poskytuje ochranu oznamovatelům v návaznosti na čl. 10 EÚLP, tedy s odkazem na stejný článek, na který se odvolává při ochraně zaměstnanců v případě kritiky. Mezi těmito termíny je však citelný rozdíl. Za kritiku

¹ Tento článek je dedikován a financován GA UK č. 202623.

² Srov např. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 21 Co 462/2007 ze dne 9. 1. 2008.

³ Rozhodnutí ESLP ve věci Marchenko proti Ukrajině, č. 4063/04 ze dne 19. 2. 2009, odst. 46.

⁴ Rozhodnutí ESLP ve věci Heinisch proti Německu, č. 28274/08 ze dne 21. 7. 2011, odst. 64.

⁵ Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 367/03, nebo sp. zn. IV. ÚS 23/05.

⁶ Nález Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 1990/08 ze dne 23. 3. 2010.

⁷ Nález Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 1716/17 ze dne 16. 8. 2017.

pravděpodobně neposoudíme případ, kdy zaměstnanec oznamuje protiprávní jednání svého zaměstnavatele v rámci trestního oznámení. Pokud by tak však činil v rámci médií, za kritiku by to již možné označit bylo. Je tedy třeba vnímat, že byť se diagramy kritiky a oznámení v některých případech protnou (zejména je-li předmětem oznámení protiprávní jednání zaměstnavatele), ne každé oznámení je kritikou, a ne každá kritika je oznámením. Tento článek se tedy omezuje pouze na kritiku zaměstnavatele, případně na závěry z oblasti ochrany oznamovatele, které jsou pro posouzení limitů kritiky relevantní.

Vnímat je třeba i rozdíl mezi kritikou a urážkou, jak naznačuje ESLP ve starším rozhodnutí *Palomo Sanches* proti Španělsku.⁸ Ani urážka však automaticky neznamená, že kritizujícímu nebude poskytnuta ochrana. K tomuto se ESLP vyjádřil v jiném (a poměrně aktuálním) rozhodnutí ve věci *Dede* proti Turecku, kdy připomněl svoji starší judikaturu, dle níž „...urážlivé výroky mohou být vyloučeny z ochrany svobody projevu, pokud mají za cíl pouze hanobit, například pokud je urážka jejich jediným účelem, a naopak použití vulgárních výrazů samo o sobě není určující pro hodnocení urážlivosti výroku, protože může mít čistě stylistický účel.“⁹ V tomto kontextu je možné inspirovat se rozhodnutím Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 3423/2018,¹⁰ které se sice netýkalo zaměstnanců, a je tedy třeba jej brát s rezervou, nicméně se poměrně zásadně vyjadřuje k problematice kritiky jiné osoby. Nejvyšší soud uvedl, že pokud kritika užívá výrazy, které jsou neúměrně expresivní vzhledem k cíli kritiky, nebo je-li její obsah zcela nepřiměřený posuzovanému jednání, a jejím záměrem je znevážení či urážka kritizované osoby, jedná se o nepřiměřenou kritiku. Když pak kritika překročí určité meze, stává se excesem. V případě, že kritika není přípustná, nemělo by být právo na kritiku upřednostněno před právem na ochranu osobnosti člověka.

V této oblasti je rovněž zapotřebí rozlišovat (jak činí ESLP a posléze i Ústavní soud¹¹) kritické hodnotové soudy a tvrzení skutečností. Zatímco pravdivost prvního ze jmenovaných není prokazatelná, druhá z uvedených prokázána být může, a aby požívala ochrany zpravidla být prokázána musí. Jak uvedl ESLP v rozhodnutí *Lingens* proti Rakousku¹² (a později i Ústavní soud) hodnotové soudy nepopisují skutečnost, nýbrž ji volně interpretují. Požadavek na prokázání kritických hodnotových soudů je nesplnitelný a narušuje tak právo na svobodu projevu (názoru). Parametr pravdivosti

kritiky pak není možné považovat za absolutní. Je však možné uzavřít, že lze-li pravdivost prokázat, prokázána být musí. Není-li to však možné, otázka pravdivosti ztrácí svůj smysl. Hranice mezi kritickým hodnotovým úsudkem a tvrzením skutečnosti však bude v mnoha případech velmi tenká. Tomu svědčí i skutečnost, že ESLP ve své judikatuře¹³ požaduje, aby i kritické hodnotové soudy měly alespoň faktický základ, neboť bez toho mohou být považovány za nepřiměřené (resp. nepřipustné).

2. Kritika v rámci zaměstnavatele

Pokud hovoříme o kritice a její přípustnosti, je nejprve nutné rozlišit, zda je kritika směřována dovnitř organizace zaměstnavatele, nebo mimo ni – například vůči širší veřejnosti (např. prostřednictvím médií) nebo vůči třetím osobám (např. obchodním partnerům). Interní kritikou pak rozumíme takovou kritiku, která je činěna uvnitř zaměstnavatele, ať už se jedná o kritiku směřující k vrcholným manažerům, příslušnému oddělení, či vůči jiným zaměstnancům. Podstatné v tomto smyslu je, že kritika se nesměřuje vně organizace.

K této problematice se v relativně nedávné době vyjádřil ESLP v již zmíněném případě *Dede* proti Turecku.¹⁴ Zaměstnanec turecké banky – Mehmed Dede, zaslal na personální oddělení (v kopii uvedl zástupce ředitele) e-mail, ve kterém kritizoval manažerské praktiky předsedy představenstva hlavního akcionáře jeho zaměstnavatele. E-mail obsahoval mimo jiné obvinění z protekčního jednání, autoritářského řízení společnosti a dalších manažerských nedostatků. V důsledku tohoto e-mailu byl se zaměstnancem ukončen pracovní poměr, což bylo následně aprobováno ze strany národních soudů.

ESLP však dospěl k jinému závěru a shledal, že skončení pracovního poměru se zaměstnancem bylo v rozporu s čl. 10 EÚLP. Dle ESLP kritika obsažená v e-mailu byla pro dotčenou společnost předmětem zájmu, byla zaslána interně malé skupině příjemců v rámci společnosti, neobsahovala jakékoliv vulgaritu či urážky a nebyla zveřejněna či poskytnuta dalším zaměstnancům. Taková kritika pak měla dle ESLP „velmi omezený dopad na společnost, jakož i na klid a pořádek na pracovišti.“ ESLP rovněž zohlednil kontext zaslání e-mailu, a to zrušení zaměstnaneckých benefitů a skutečnost, že byl e-mail zaslán až po jednání, které měl pan Dede na dané téma se svými nadřízenými.

Problematikou interní kritiky se zabývaly i české soudy. Jeden z těchto případů řešil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 560/2012.¹⁵ Případ se týkal zaměstnankyně městského úřadu, která dostala výpověď mimo jiné proto, že se „...před jinými

⁸ Rozhodnutí ESLP ve věci *Palomo Sanches* proti Španělsku, č. 28955/06, 28957/06, 28959/06 a 28964/06 ze dne 12. 9. 2011, odst. 67.

⁹ Srov odst. 49. Dále např. *Tuşalp* proti Turecku, č. 32131/08, 41617/08, odst. 48.

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 3423/2018, ze dne 29. 8. 2019.

¹¹ Srov např. nálezy Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 1990/08, I. ÚS 367/03 či rozhodnutí ESLP ve věci *Lingens* proti Rakousku, č. 9815/82 ze dne 8. 7. 1986.

¹² Rozhodnutí ESLP ve věci *Lingens* proti Rakousku, č. 9815/82, ze dne 8. 7. 1986.

¹³ Srov např. *Karpetas* proti Řecku, č. 6086/10, *Paraskevopoulos* proti Řecku, č. 64184/11, *Pedersen* a *Baadsgaard* proti Dánsku, č. 49017/99 nebo *Otchakovsky-Laurens* a *July* proti Francii, č. 21279/02 a 36448/02.

¹⁴ Rozhodnutí ESLP ve věci *Dede* proti Turecku, č. 48340/20 ze dne 20. 2. 2024.

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012, ze dne 21. 3. 2013.

zaměstnanci v pracovní době kriticky vyjádřila ke způsobu kontroly“. Tímto pak dle zaměstnavatele mělo dojít k porušení povinnosti zaměstnankyně řádně využívat pracovní doby. Podstatou kritiky bylo, že výkon kontroly ze strany zaměstnavatele měl být neoprávněný až šikanózní. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí konstatoval, že toto jednání nebylo možné považovat za porušení pracovních povinností (pracovní kázně dle dikce „dřívějšího“ zákoníku práce), přičemž aproboval názor odvolacího soudu, že „...uvedená kritika nijak nenarušila chod úřadu ani nevybočila ze společenských norem, a nebylo prokázáno, že by žalobkyně, za účelem vynesení kritických výroků, přerušila práci nebo znemožnila pracovat jiným zaměstnancům žalovaného, ani že by je snad, byť na chvíli, zdržela od jejich práce.“ Nejvyšší soud mimo jiné konstatoval (jak bylo uvedeno v předcházející kapitole), že „...kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je vzhledem k významu svobody projevu zásadně přípustná; omezení v tomto směru může být pouze výjimkou, kterou je nutno interpretovat restriktivně a lze ji ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi“.

Jak již bylo uvedeno v předchozí části tohoto článku, je třeba rozlišovat mezi kritikou a urážkou. Vzhledem k mnohdy tenké hranici mezi těmito pojmy, začlením jeden z takových případů i do tohoto článku. Takovým byl případ, kterým se ve svém finále zabýval Ústavní soud v nálezu sp. zn. II. ÚS 180/16.¹⁶ Případ se týkal konfliktu mezi nadřízeným a podřízeným zaměstnancem, při němž podřízený zaměstnanec při hádce nazval svého nadřízeného „nohsledem“ a „análním alpinistou“, přičemž jej obvinil z poškozování podnikatelských zájmů zaměstnavatele. Za tento verbální projev s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr.

Obecné soudy však nevyhodnotily tuto sankci za adekvátní skutkovým okolnostem – tedy neveřejné hádce, byť došlo k použití vulgárních výrazů. Zaměstnavatel neuspěl ani u Ústavního soudu, který jeho ústavní stížnost odmítl. Ústavní soud konstatoval, že při omezování svobody projevu je zapotřebí vždy respektovat a posoudit proporcionalitu daného omezení, přičemž „...přípustnost omezení svobody projevu je přitom třeba vždy posoudit ve světle věci jako celku, včetně znění výroků, které jsou stěžovateli vytýkány, a v kontextu, v němž je pronesl, stejně jako je třeba vzít do úvahy závažnost možné újmy zaměstnavatele, pohnutky zaměstnance či povahu a přísnost uložené sankce.“ Ústavní soud dále zopakoval svoji starší judikaturu (III. ÚS 298/12, I. ÚS 1990/08) s ohledem na skutečnost, že každé omezení svobody projevu „... (i v rovině soukromoprávní, v níž základní práva zákonnou úpravou toliko prozařují) pak musí být prokázána přesvědčivým způsobem a lze ji ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi.“ Výše uvedené závěry pak navazují na judikaturu ESLP.¹⁷ Ústavní soud se dále věnoval expresivním výrazům použitým při

hádcе. Dle Ústavního soudu jejich použití „... snižuje úroveň ochrany tomuto projevu poskytované“. Přičemž doplnil, že „...se však jednalo o konflikt v podstatě neveřejný, jehož způsobilost přivodit újmu zaměstnavateli byla poměrně nízká.“ V tomto smyslu je vhodné doplnit, že to byla sankce ve formě okamžitého zrušení pracovního poměru, která nebyla považována za adekvátní. Pokud by tedy zaměstnavatel zvolil jinou formu sankce (př. výtku, výpověď dle § 52 písm. g) zák. práce), mohl být výsledek soudního sporu odlišný.

Ústavní soud se k diskutované problematice vyjádřil i v dalším ze svých rozhodnutí – již uvedeném nálezu sp. zn. I.ÚS 1990/08. Nález se týkal situace, kdy zaměstnanec na poradě kritizoval (mimo jiné) pobočku zaměstnavatele, přičemž vyslovil obavy o „tunelování“ veřejných prostředků. Svoji kritiku nepodložil důkazy, a to ani na výzvu nadřízené zaměstnankyně. Přislíbil však, že podklady dodá později, k čemuž už ale nedošlo, neboť v důsledku kritiky byl pracovní poměr se zaměstnancem ukončen. Ústavní soud k tomu uvedl, že je zapotřebí celý případ posuzovat v celém svém kontextu. Tedy přestože by jednotlivé výroky zaměstnance mohly být samostatně nepřípustné, neznamená to, že v celku přípustné nebudou. Jako významný aspekt snížení závažnosti Ústavní soud uvedl, že se jednalo o interní fórum, z čehož dovodil zanedbatelný dopad na pověst zaměstnavatele. Ústavní soud vzal rovněž v potaz, že kritika byla neadresná (nesměřovala např. vůči konkrétní osobě) a „...neobsahovala žádná konkrétní obvinění či urážlivé výrazy“. Podstatné rovněž je, že Ústavní soud akceptoval jako hodnotící kritérium též povahu zaměstnavatele. V citovaném rozhodnutí se jednalo o rezortní zdravotní pojišťovnu, která hospodářá s veřejnými finančními prostředky. Ústavní soud považoval zaměstnancem pronesené výroky „spíše za kritické hodnotové soudy či stanoviska“, než za tvrzení skutečnosti (k tomu viz výše).

3. Externí kritika zaměstnavatele

Externí kritikou je myšlena kritika směřující mimo organizaci zaměstnavatele, tedy primárně vůči širší veřejnosti či třetím osobám.

Zcela zásadním rozhodnutím v dané oblasti je rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1043/2016. Tento se týkal reportéra TV Barrandov, který na protest proti povinnosti, aby generální ředitelce TV Barrandov a předsedovi představenstva Jaromíru Soukupovi „... zasílal dvakrát denně plán připravovaných reportáží pro zpravodajský pořad“¹⁸ zveřejnil tento způsob organizace práce prostřednictvím DigiZone.cz. Za toto jednání s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr, což zaměstnanec napadl u obecných soudů.

Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí vymezil zásadní parametry pro přípustnost veřejné kritiky zaměstnavatele. Konstatoval, že je vždy nutné vzít v úvahu osobu kritizujícího, tedy jeho povědomí o možných

¹⁶ Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 180/16 ze dne 17. 2. 2016.

¹⁷ Srov např. Fuentes Bobo proti Španělsku, č. 39293/98, Tammer proti Estonsku, č. 41205/98 či Guja proti Moldavsku, č. 14277/04.

¹⁸ V těchto plánech měl být zahrnut i seznam společností, kterých se mají plánované reportáže týkat.

negativních dopadech zveřejněné kritiky na zaměstnavatele, jakož i závažnost a intenzitu zveřejněných difamujících informací. Předmětem posouzení ze strany Nejvyššího soudu bylo v daném případě, zda mohlo jednání zaměstnance „...vyvolat u veřejnosti dojem o narušení objektivitu a vyváženosti informací poskytovaných ve zpravodajských pořadech“ a zásadním způsobem tak zasáhnout do dobré pověsti jeho zaměstnavatele.

Nejvyšší soud také uvedl, že aby bylo možné podřadit kritiku ze strany zaměstnance pod ochranu ve smyslu čl. 17 LZPS, „...muselo by se jednat o přípustnou (oprávněnou) kritiku, která [...] je zásadně založena na pravdivých (podložených) skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech.“ Nejvyšší soud doplnil, že „jakýkoli neoprávněný zásah do dobré pověsti zaměstnavatele formou nepřipustné (neoprávněné) kritiky ze strany zaměstnance znamená porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“. Nejvyšší soud rovněž uvedl, že kritika musí být nejen oprávněná, ale také „...věcná a konkrétní a současně přiměřená co do obsahu, formy i místa“. Kritika navíc dle Nejvyššího soudu, nesmí vybočovat mezím dosažení sledovaného cíle.

Pouze kritika, která splní výše uvedená kritéria je dle Nejvyššího soudu klasifikovatelná jako „přípustná“. Nejvyšší soud konečně také doplnil, že „...jestliže kritika v konkrétním případě vybočí z mezí její přípustnosti, není namístě upřednostňovat právo na svobodný projev před právem na ochranu dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby. Jedná se o exces, který představuje neoprávněný zásah do dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby se všemi s tím spojenými následky občanskoprávní odpovědnosti osoby, která se takového zásahu dopustila.“

Uvedený případ následně stanul i před Ústavním soudem, který rozhodl již zmiňovaným nálezem sp. zn. I. ÚS 1716/17. Ústavní soud aproboval závěry Nejvyššího soudu, přičemž doplnil další parametry pro veřejnou kritiku zaměstnavatele. Ústavní soud výslovně uvedl, že „...i za situace, že by ze strany zaměstnavatele docházelo k nepřipustnému ovlivňování zpravodajství, nelze postup stěžovatele ve věci považovat za správný. Měl-li tento pochybnost o způsobu vedení redakce, měl se se svým podnětem obrátit na Radu pro rozhlasové a televizní vysílání. Je-li k obraně práv dán určitý procesní postup, tento musí být využit...“

Dalším z obdobných případů se zabýval Nejvyšší soud i v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4418/2007.¹⁹ Tento případ se týkal zaměstnankyně, která veřejně (prostřednictvím regionálního média) kritizovala svého zaměstnavatele, že neuzavřel smlouvu o nočních prohlídkách s lokální neziskovou organizací a naznačila páčání trestné činnosti zaměstnavatelem – konkrétně porušování autorských práv, přičemž pro svá tvrzení nepředložila jakékoliv důkazy. Reakcí zaměstnavatele na její jednání byla výpověď pro porušení pracovní

kázně. Nejvyšší soud s nepříliš rozsáhlým odůvodněním shledal (resp. aproboval závěry nižších soudních instancí), že zaměstnankyně nedůvodnou kritikou jednala v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, protože porušila pracovní kázeň. V tomto případě se tedy Nejvyšší soud přiklonil na stranu zaměstnavatele.

Jak vyplývá z výše uvedeného, nejčastějšími případy externí kritiky jsou situace, kdy se zaměstnanec rozhodne obrátit na média. V praxi se však lze setkat i s případy, kdy kritika směřuje nikoliv vůči veřejnosti, nýbrž soukromým subjektům, typicky obchodním partnerům zaměstnavatele. Právě takovým případem se zabýval (dokonce dvakrát) Nejvyšší²⁰ i Ústavní soud.²¹

Jednalo se o případ, kdy se zaměstnanci provozovatele čistíčky odpadních vod dopisem obrátili na správní orgány (např. Českou inspekci životního prostředí), kde popisovali (mj.) pochybení jejich zaměstnavatele. Zároveň dopis adresovali i obchodnímu partnerovi jejich zaměstnavatele – vlastníku čistíčky odpadních vod, přičemž svého zaměstnavatele kritizovali vzhledem k neplnění jeho povinností, osočovali jej, že má z provozu čistíčky odpadních vod nepřiměřeně velký zisk a že ji získal za pochybných okolností, vše pak dávali do souvislosti s korupcí. V důsledku jejich jednání s nimi byl okamžitě zrušen pracovní poměr.

Obecné soudy, jejichž rozhodnutí bylo následně aprobováno ze strany Ústavního soudu, však ochranu zaměstnancům neposkytly. V prvé řadě se zaměstnanci neomezili pouze na „oprávněnou kritiku“ (tj. technické nedostatky čistíčky odpadních vod). Za druhé dopis směřoval i vůči ryze soukromoprávním subjektům, přičemž jejich úmysl poškodit zaměstnavatele v očích jeho obchodních partnerů byl zcela evidentní. Tím pak byly překročeny limity oprávněné kritiky, která by za jiných okolností ochraně podléhat mohla. Okamžité zrušení pak bylo ve svém finále považováno za oprávněné.

V tomto smyslu lze odkázat i na judikaturu ESLP, např. v případě Palomo Sánchez a další proti Španělsku se ESLP zabýval případem zveřejnění karikatur a článků, které ostře kritizovaly vedení v odborovém zpravodaji. Dalším z obdobných případů byl např. Matúz proti Maďarsku,²² v němž se ESLP zabýval případem novináře, který byl propuštěn za vydání knihy, která kritizovala cenzurní praktiky jeho zaměstnavatele (státní televizi). Dalším z těchto případů byl dále např. Heinisch proti Německu,²³ který se týkal veřejné kritiky jeho zaměstnavatele (státní společnost poskytující péči o seniory) za špatné pracovní podmínky. ESLP v těchto rozhodnutích dával největší důraz na veřejný zájem na zveřejnění daných informací (př. poskytování

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4418/2007 ze dne 13. 11. 2008.

²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3478/2010 a 21 Cdo 202/2015.

²¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 298/12 a usnesení sp. zn. IV. ÚS 2449/15.

²² Rozhodnutí ESLP ve věci Matúz proti Maďarsku, č. 73571/10, ze dne ze dne 21. 10. 2014.

²³ Rozhodnutí ESLP ve věci Heinisch proti Německu, č. 28274/08, ze dne 21. 7. 2011.

služeb veřejnosti). Většina parametrů k posouzení byla uvedena již v přecházejících částech tohoto článku.

V rámci ochrany zaměstnanců při zveřejňování informací prostřednictvím médií jsou relevantní i mnohé další rozhodnutí, a to zejména případ Guja proti Moldavsku²⁴ či poměrně aktuální případ Halet proti Lucembursku.²⁵ Na tato rozhodnutí (byť velmi podstatná) si v tomto místě dovoluji pouze odkázat, neboť v první řadě je lze řadit do kategorie „whistleblowingu“ a za druhé se jedná o komplexní věcně i rozsahově přesahující limit tohoto článku.²⁶

4. Závěrem – jaké jsou tedy limity kritiky zaměstnavatele?

Na základě výše uvedených příkladů lze abstrahovat několik klíčových parametrů, které je třeba zohlednit při hodnocení, zda kritika zůstává v přijatelných mezích, nebo zda již překračuje tolerovatelné hranice.

V první řadě je nezbytné rozlišit, zda kritika představuje hodnotový soud nebo tvrzení skutečnosti. Konkrétně, zda se jedná o hodnotový soud nebo o tvrzení skutečnosti. U hodnotového soudu je nutné posoudit, zda má faktický základ, zatímco u tvrzení skutečnosti je klíčové, aby bylo pravdivé a podložené.

Dále je důležité zhodnotit možné dopady kritiky, zejména její potenciál negativně ovlivnit pracovní prostředí nebo reputaci zaměstnavatele. Rovněž je nutné zvážit úmysl zaměstnance, tedy byla-li kritika vyslovena „v dobré víře“. Mezi další důležité faktory patří osoba (postavení) kritizujícího, odchýlení se od společenských norem, jakož i povaha zaměstnavatele či adresáta kritiky.

Nadto je třeba přihlídnout i k formě kritiky, tedy zůstává-li zachována slušnost a vzájemný respekt stran pracovněprávního vztahu, a zda byla kritika přiměřená sledovanému účelu. Ačkoliv vulgární výrazy nemusí automaticky znamenat nepřipustnost kritiky, mohou výrazně zvýšit závažnost takového jednání.

Zásadním kritériem při posuzování kritiky je rovněž závažnost sankce jako reakce na ni, přičemž nejzávažnější sankcí je okamžité zrušení pracovního poměru. Toto kritérium sice neurčuje přípustnost samotné kritiky, ale je důležité při posuzování přípustnosti následku (omezení svobody projevu).

Uvedený výčet není možné považovat za absolutní, neboť každá nová situace na pracovišti (a mimo něj) může přinést specifické okolnosti, které se budou lišit od těch, které již prošly soudní soustavou. Výčet však může sloužit alespoň jako pomyslný „odrazový můstek“ pro budoucí posuzování přípustnosti kritiky zaměstnavatele.

Související předpisy a judikatura

- § 52 písm. g), § 301 písm. d) zák. práce
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 21 Co 462/2007 ze dne 9. 1. 2008
- Nález Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 1990/08 ze dne 23. 3. 2010
- Nález Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 1716/17 ze dne 16. 8. 2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 3423/2018 ze dne 29. 8. 2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 560/2012 ze dne 21. 3. 2013
- Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 180/16 ze dne 17. 2. 2016
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4418/2007 ze dne 13. 11. 2008
- Rozhodnutí ESLP ve věci Marchenko proti Ukrajině, č. 4063/04 ze dne 19. 2. 2009
- Rozhodnutí ESLP ve věci Heinisch proti Německu, č. 28274/08 ze dne 21. 7. 2011
- Rozhodnutí ESLP ve věci Palomo Sanches proti Španělsku, č. 28955/06, 28957/06, 28959/06 a 28964/06 ze dne 12. 9. 2011
- Rozhodnutí ESLP ve věci Lingens proti Rakousku, č. 9815/82 ze dne 8. 7. 1986
- Rozhodnutí ESLP ve věci Dede proti Turecku, č. 48340/20 ze dne 20. 2. 2024
- Rozhodnutí ESLP ve věci Matúz proti Maďarsku, č. 73571/10 ze dne 21. 10. 2014
- Rozhodnutí ESLP ve věci Heinisch proti Německu, č. 28274/08 ze dne 21. 7. 2011
- Rozhodnutí ESLP ve věci Guja proti Moldavsku, č. 14277/04, ze dne 12. 2. 2008
- Rozhodnutí ESLP ve věci Halet proti Lucembursku, č. 21884/18 ze dne 14. 2. 2023

²⁴ Rozhodnutí ESLP ve věci Guja proti Moldavsku, č. 14277/04, ze dne 12. 2. 2008.

²⁵ Rozhodnutí ESLP ve věci Halet proti Lucembursku, č. 21884/18, ze dne 14. 2. 2023.

²⁶ Více informací je dostupných zde: HANZAL, V. Discussion on the ECtHR decision in the case Halet v Luxembourg and its implications. SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA, 2023, 2023(XI.), 56–69.