11. 10. 2019

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

Kritika zaměstnavatele: Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance?

Kritizovat zaměstnavatele se nemusí vyplatit. Může totiž být důvodem pro jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele výpovědí či v nejzávažnějších případech i okamžitým zrušením. Soudní praxe je dlouhodobě zajedno v tom, že kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je vzhledem k významu svobody projevu zásadně přípustná, přičemž omezení v tomto směru může být pouze výjimkou, a to restriktivně interpretovanou a ospravedlnitelnou jen kvalifikovanými okolnostmi. Jde-li o kritiku přípustnou, nemůže za ni být zaměstnanec postihován.

Jak, co, koho, kdy a kde ne/smí zaměstnanec kritizovat?

Co je oprávněná/přípustná kritika a kdy jde o zásah do dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby?

TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Aby bylo možné kritiku na adresu zaměstnavatele považovat (ještě) za přípustnou, je žádoucí se držet následujících pravidel formulovaných Nejvyšším soudem ČR (sp. zn. 21 Cdo 1043/2016) ohledně limitů kritiky, která by (s)měla být:

- věcná (podložená skutková tvrzení a pravdivé podklady) a konkrétní,
- přiměřená co do obsahu, formy i místa, tj. s ohledem na dosažení sledovaného i uznaného cíle kritiky nikoliv přemrštěná a přehnaná, znevažující (difamující), hanlivá či vulgární,
- neveřejná, tj. nemající způsobilost ohrozit či poškodit zaměstnavatele v majetkové či morální sféře.

V každém jednotlivém případě má být přihlíženo ke konkrétním okolnostem, jejichž celkové hodnocení musí odpovídat pravidlům slušnosti a občanského soužití. Proto je na místě zjednodušený kazuistický přehled o rozhodovací praxi zejm. Nejvyššího a Ústavního soudu ČR z posledních let:

1. O co šlo: Na internetovém portálu DigiZone.cz zveřejněná kritika redaktora a reportéra zpravodajství TV Barrandov přirovnávajícího interní poměry v televizi k totalitnímu režimu a kritizujícího pokyn vedení předem posílat plán reportáží k odsouhlasení následné realizace a vysílání.

Reakce zaměstnavatele: okamžité zrušení pracovního poměru (dále tak jen „**OZPP**“).

Nejvyšší soud ČR (21 Cdo 1043/2016; 20. 3. 2017) s výsledkem: neoprávněná (excesivní) kritika, objektivně způsobilá ohrozit či poškodit dobrou pověst zaměstnavatele; OZPP **platné**.

2. O co šlo: Zaměstnanec během neveřejné (interní) hádky s nadřízeným použil expresivní až

nepříliš vulgární výrazy „nohsled“ bývalého generálního ředitele a „anální alpinista“ na adresu svého nadřízeného a bez důkazů jej obvinil z poškozování podnikatelských zájmů zaměstnavatele.

Reakce zaměstnavatele: OZPP.

Ústavní soud ČR (II. ÚS 180/16; 17. 2. 2016) s výsledkem: neveřejná kritika, způsobilost přivodit újmu zaměstnavateli byla poměrně nízká; OZPP **neplatné**.

3. O co šlo: Zaměstnanec na pozici obchodního zástupce oslovil e-mailem potenciálního obchodního partnera zaměstnavatele, aby jej ne zcela vhodně formulovaným textem upozornil na diskriminační podmínky a další vady vyhlášeného výběrového řízení, kterého se zaměstnavatel hodlal zúčastnit.

Reakce zaměstnavatele: OZPP.

Ústavní soud ČR (IV. ÚS 3063/15; 19. 11. 2015) s výsledkem: svoboda projevu není neomezená, neloajální jednání v rozporu se zájmy zaměstnavatele; OZPP **platné**.

4. O co šlo: Zaměstnanci (čističky odpadních vod) informovali mj. obchodní partnery i vlastníka čističky o problémech možného ohrožování životního prostředí ze strany jejich zaměstnavatele a o nevýhodných podmínkách nájmu čističky odpadních vod vč. podezřelých okolností uzavření nájemního vztahu.

Reakce zaměstnavatele: OZPP.

Ústavní soud ČR (IV. ÚS 2449/15; 4. 11. 2015) s výsledkem: jednání ve snaze poškodit zaměstnavatele; OZPP **platné**.

5. O co šlo: Zaměstnanec na pozici vedoucího právního oddělení Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra ČR se na interní poradě právníků kriticky neadresně vyjádřil k některým otázkám souvisejícím s činností a hospodařením pojišťovny (mj. o podezření na skryté tunelování fondů pojišťovny) a uvedená tvrzení posléze k výzvě zaměstnavatele včas a zcela neupřesnil ani nedoložil.

Reakce zaměstnavatele: OZPP.

Ústavní soud ČR (I. ÚS 1990/08; 23. 3. 2010) s výsledkem: interní kritika upozorňující na nesrovnalosti hospodaření pojišťovny s veřejnými finančními prostředky je žádoucí; OZPP **neplatné**.

6. O co šlo: Zaměstnanec na pozici „krmič vepřů“ při neveřejném rozhovoru na dvoře areálu zaměstnavatele v rozrušení nazval ředitele, s níž se léta znal a tykali si, „gaunerem a tunelářem“.

Reakce zaměstnavatele: OZPP.

Nejvyšší soud ČR (21 Cdo 2134/2003; 4. 3. 2004) s výsledkem: OZPP **neplatné**.

7. O co šlo: Zaměstnanec – řidič dodavatele při dodávce a vykládce jízdních kol použil vůči řediteli obchodního domu – zákazníkovi – oslovení „ty buze*****“.

Reakce zaměstnavatele: OZPP.

Krajský soud v Hradci Králové (21 Co 258/2002; 4. 12. 2002) s výsledkem: způsobilost jednání přivodit majetkovou újmu zaměstnavateli; OZPP **platné**.

8. O co šlo: Zaměstnanec slovně a hrubě vulgárně napadl investora stavby i zákazníka

zaměstnavatele v jednom tím, že mu řekl, že je „svi**“.

Reakce zaměstnavatele: OZPP.

Nejvyšší soud ČR (21 Cdo 678/2001; 3. 4. 2002) s výsledkem: způsobilost jednání přivodit majetkovou újmu zaměstnavateli; OZPP **platné**.

Shora vybrané případy jsou jen ty „nejzávažnější“, při nichž zaměstnavatelé intenzitu porušení „ocenili“ okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance z důvodu porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem [(nyní v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce)]. Soudy pak mnohdy nesdílely přesvědčení zaměstnavatelů o důvodnosti OZPP a v některých případech daly za pravdu proti OZPP bránícímu se zaměstnanci. Nicméně u některých případů lze dovodit, že pokud by zaměstnavatelé **namísto OZPP** doručili zaměstnanci **výpověď** pro *závažné* porušení povinností dle § 52 písm. g) zákoníku práce, byli by v případném sporu se zaměstnancem o neplatnost výpovědi úspěšní.

Jelikož se v případě důvodu pro OZPP vymezeného § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jedná o právní normu s relativně neurčitou hypotézou a vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, nechť shora uvedená kazuistika slouží zaměstnancům i zaměstnavatelům jako odstrašující příklady či vodítko umožňující snáze pochopit, jaké jsou meze zaměstnancovy kritiky a jak na ní (správně) reagovat.

JUDr. Jan Hrnčář,
advokát

TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI advokátní kancelář, s.r.o.

Trojanova 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 918 490
Fax: +420 224 920 468
e-mail: ak@iustitia.cz

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení

zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?