26. 9. 2025

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

Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?

Nejvyšší soud ve svém, poměrně nedávném, rozhodnutí – rozsudku ze dne 22. 4. 2025, č. j. 21 Cdo 71/2024-168 (dále jen „Rozhodnutí“) posuzoval hranici mezi přípustnou kritikou zaměstnavatele a porušením povinnosti loajality zaměstnance, které by odůvodňovalo výpověď z pracovního poměru. Dovolací soud v tomto Rozhodnutí zásadně zdůraznil kontext, v němž k jednání zaměstnance došlo, a potvrdil, že nevhodné až šikanózní chování ze strany zaměstnavatele oslabuje jeho pozici při postihu následné, byť i částečně přehnané, reakce zaměstnance. Článek podrobněji rozebírá klíčové právní závěry obsažené v Rozhodnutí.

Střet loajality zaměstnance a jeho práva na svobodu projevu

Pracovněprávní vztah je založen na synallagmatickém principu, tedy rovnováze vzájemných práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jednou ze základních povinností zaměstnance je povinnost loajality, která mu ukládá nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.[1] Na druhé straně stojí povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, zacházet s ním rovně a nediskriminovat jej.[2]

V praxi často dochází ke kolizi uvedených zásad, zejména tehdy, kdy se zaměstnanec cítí poškozen jednáním zaměstnavatele a zvolí obranu – například formou kritiky. Střet práva zaměstnance na svobodu projevu s jeho povinností nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je dlouhodobě předmětem judikatorní činnosti. Předmětné Rozhodnutí ji ostatně významně rozvíjí, neboť se podrobně zabývá situací, kdy kritické vyjádření zaměstnance nebylo svévolným útokem, ale bezprostřední obranou proti dehonestujícímu zacházení.

Nejvyšší soud se v předmětném řízení zabýval případem, kdy žalobkyně, obchodní ředitelka, byla po návratu z dlouhodobé pracovní neschopnosti za přítomnosti obchodních partnerů ponížena – došlo k úpravě její pracovní náplně, byla přemístěna do nevyhovujících prostor dílny a jejím nadřízeným se stal údržbář. V reakci na toto jednání zaslala přítomným osobám dopis, v němž kritizovala statutárního zástupce zaměstnavatele, přičemž svá tvrzení doložila odkazy na veřejné zdroje. Zaměstnavatel toto jednání následně vyhodnotil jako závažné porušení povinností a dal zaměstnankyni výpověď podle § 52 písm. g) Zákoníku práce.

Klíčové argumentační pilíře Nejvyššího soudu

Rozdílné právní závěry soudů nižších stupňů založily důvod pro dovolací přezkum. Nejvyšší soud v jeho rámci změnil rozhodnutí odvolacího soudu a potvrdil rozsudek soudu prvního stupně, kterým byla určena neplatnost výpovědi.

Svou argumentaci opřel zejména o tyto hlavní body:

prvním a nejdůležitějším pilířem bylo zdůraznění kontextu a příčinné souvislosti. Nejvyšší soud

konstatoval, že jednání zaměstnankyně nelze posuzovat izolovaně, ale jako přímou reakci na předchozí ponižující a protiprávní jednání zaměstnavatele. Tím, že zaměstnavatel porušil své základní povinnosti, sám vytvořil situaci, která takovou reakci vyvolala. Toto jeho pochybení bylo klíčovým faktorem při hodnocení intenzity porušení povinnosti ze strany zaměstnankyně.

Druhým pilířem bylo pečlivé zvážení kolidujících ústavně zaručených práv: na jedné straně práva zaměstnavatele na ochranu dobré pověsti[3], na straně druhá práva zaměstnance na svobodu projevu.[4] Pro posouzení přípustnosti kritiky je vždy nutné rozlišovat mezi skutkovými tvrzeními a hodnotícími soudy. V daném případě se kritika žalobkyně opírala z velké části o ověřitelná skutková tvrzení doložená odkazy na veřejné zdroje, jejichž pravdivost nebyla v řízení zpochybněna. Tím, že kritika stála na prokazatelném faktickém základě, získala vyšší míru legitimity.

Klíčovým momentem Rozhodnutí bylo posouzení cíle a motivace jednání zaměstnankyně. Nejvyšší soud uzavřel, že primárním cílem dopisu nebyl útok na zaměstnavatele za účelem jeho poškození, nýbrž obrana vlastní lidské důstojnosti. Tento závěr opřel o časovou souslednost událostí a o fakt, že dopis byl adresován výhradně osobám, které byly svědky původního ponížení.

Ačkoliv Nejvyšší soud připustil, že některé pasáže dopisu (osobní invektivy) představovaly porušení povinnosti zaměstnance, jejich intenzita nebyla natolik vysoká, aby dosáhla stupně závažného porušení ve smyslu § 52 písm. g) Zákoníku práce. V kontextu předchozího jednání zaměstnavatele bylo toto pochybení zaměstnankyně relativizováno. Zaměstnavatel, který sám jedná v rozporu s dobrými mravy, nemůže spravedlivě požadovat absolutní loajalitu a postihovat následnou, byť částečně excesivní, obranu zaměstnance nejvyšší možnou sankcí.

Judikatura v širším kontextu a princip reciprocity

Předmětné Rozhodnutí navazuje na dosavadní rozhodovací praxi a dále ji precizuje. Nejvyšší soud odkázal na dřívější judikaturu, která vymezila podmínky přípustné kritiky (věcnost, přiměřenost, pravdivost podkladů) a zdůraznila nutnost restriktivního výkladu omezení svobody projevu zaměstnance.[5]

Novum lze shledat v explicitním a silném akcentu na reciprocitu v pracovněprávním vztahu. Zatímco dřívější rozhodnutí se soustředila primárně na obsah a formu kritiky samotné, toto Rozhodnutí staví do popředí jednání zaměstnavatele jako modifikující faktor. Ukazuje, že porušení povinností zaměstnavatelem může „snížit laťku“ pro to, co je považováno za akceptovatelnou reakci ze strany zaměstnance. Rozhodnutí tak fakticky aplikuje zásadu, že nikdo nemůže těžit ze svého vlastního protiprávního jednání (nemo turpitudinem suam allegare potest) a při posuzování kolize ústavních práv dbá na princip proporcionality.[6]

Důsledky pro praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců

Závěry Nejvyššího soudu mají významné dopady pro všechny aktéry na trhu práce. Pro zaměstnavatele je rozhodnutí důrazným varováním před jakýmikoliv formami šikany, bossingu či jiného ponižujícího zacházení. Ukazuje, že takové jednání nejenže zakládá jejich odpovědnost, ale zároveň je může připravit o možnost efektivně postihovat následné obranné jednání zaměstnanců. Zaměstnavatelé by měli dbát na kultivované pracovní prostředí a řešit spory korektně, neboť jakákoli provokace z jejich strany bude v případném soudním sporu přičtena jim k tíži.

Rozsudek přispívá k posílení ochrany práv zaměstnanců. Potvrzuje, že v reakci na bezpráví se mohou bránit, a to i formou ostré, avšak převážně fakticky podložené kritiky. Není to však bianco šek pro šíření nepravdivých či vulgárních pomluv. I obrana musí mít své meze a měla by být co nejvíce věcná a přiměřená.

Proporcionalita v pracovním právu

Rozsudek Nejvyššího soudu je tak cenným příspěvkem k humanizaci pracovního práva. Připomíná, že v pracovněprávních vztazích se nejedná pouze o plnění úkolů za mzdu, ale také o vzájemný respekt a zachování lidské důstojnosti. Povinnost loajality zaměstnance není bezbřehá a její meze jsou dány korektním a zákonným chováním zaměstnavatele. Zaměstnavatel, který sám porušuje základní zásady pracovněprávních vztahů, nemůže očekávat, že soud poskytne ochranu jeho rozhodnutí o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, jehož jednání sám vyprovokoval. Rozhodnutí tak správně vnáší do posuzování těchto citlivých sporů princip spravedlnosti a proporcionality.

JUDr. Lenka Příkazská,
advokátka, společník

Mgr. Miroslav Vala,
advokátní koncipient

HSP & Partners advokátní kancelář s.r.o.

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336
e-mail: sekretariat.praha@akhsp.cz

---

[1] Viz § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“)

[2] Viz § 1a odst. 1 písm. a), b) a e) Zákoníku práce.

[3] Viz čl. 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod

[4] Viz čl. 17 Listiny základních práv a svobod

[5] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012

[6] Srov. nález Ústavního soudu ze dne 17. 7. 2007, sp. zn. IV. ÚS 23/05

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe