

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

# Kritika zaměstnavatele: Kdy je přípustná? Kdy naopak opravňuje k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem?

Zaměstnanec si pustil ústa na špacír? Kdy ho kritika zaměstnavatele či šéfa bude resp. může stát místo? - Kritizovat zaměstnavatele a vedení zaměstnavatele nebo jeho obchodní partnery se nemusí vyplatit. Právo na svobodu projevu se v podobných situacích střetává s nárokem zaměstnavatele na loajalitu zaměstnance. A pak zaměstnanci hrozí výpověď nebo dokonce okamžité zrušení pracovního poměru. Podívejme se na právní úpravu a především pak na rozhodovací praxi českých soudů.

Zaměstnanci stejně jako každému člověku (fyzické osobě) se zaručuje v čl. 17 odst. 1 Listiny základních práv a svobod právo na svobodu projevu. Nakolik jde o proklamaci a na kolik o realitu, jaký je rozdíl mezi tím - co má být, a tím - co je, každý posoudí sám. Ostatně mnohem starší úsloví praví: "Koho chleba jídáš, toho píseň zpívej." Na druhou stranu tak zaměstnavatele chrání ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, podle něhož nesmí zaměstnanec jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. A tak může být kritika zaměstnavatele zaměstnancem důvodem pro jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo v závažnějších případech i okamžitým zrušením. Tak které právo je a kdy víc? Jak konflikt obou práv řeší judikatura v ČR? Jak postupovaly soudy, když kritizovaný zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr a dotčený zaměstnanec hledal ochranu právě u soudu?

## **Jaká kritika je přípustná resp. formálně nepostížitelná**

Kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je zásadně přípustná, pokud je věcná, pravdivá, přiměřená a zásadně neveřejná. Jde-li o kritiku přípustnou, nemůže za ni být zaměstnanec postihován. V případě kolize obou práv (svobody projevu na straně jedné a nároku na jistou míru loajalitu na straně druhé) je vždy třeba zvažovat konkurující si práva s ohledem na konkrétní skutkový základ (srozumitelně řečeno - s ohledem to, co se stalo a za jakých okolností) a se zřetelem na požadavek proporcionality uplatňování těchto práv. Jednoduše řečeno - každý konkrétní případ je potřeba posoudit jednotlivě a s přihlédnutím ke všem okolnostem. Pojdme se na pozadí soudně projednávaných případů pokusit si zodpovědět otázku: Co, kdy a jak moc smí zaměstnanec u zaměstnavatele kritizovat? - Tento příspěvek se zaměřuje na nastínění otázky, jaká kritika zaměstnavatele ze strany zaměstnance je přípustná a jaká naopak přípustná není, a opravňuje proto zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Neřešíme otázku, jakým způsobem by měl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, zda jeho okamžitým zrušením nebo (jen) výpovědí, nicméně i toto by měl zaměstnavatel vážít.<sup>[1]</sup>

## **Platná výpověď**

Kastelánka zámku se pro regionální noviny kriticky vyjádřila k organizaci nočních prohlídek zámku, za což dostala výpověď pro porušení pracovní kázně. Vadilo jí, že zaměstnavatel neuzavřel smlouvu o organizování nočních prohlídek s místní obecně prospěšnou společností stejně jako v předešlém

roce. Jenže zaměstnankyně sama byla členkou této obecně prospěšné společnosti. Nelze se proto divit, že jí Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 4418/2007, ze dne 13. 11. 2008, vytkl nedostatek loajality. Zaměstnankyně tak nebyla ve sporu se zaměstnavatelem, v němž se bránila výpovědi, úspěšná, když NS konstatoval, že povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele patří k základním povinnostem zaměstnanců, jež představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance.

### **Neplatná výpověď**

Úřednice městského úřadu (v Litvínově) si kolegům postěžovala na šikanu ze strany zaměstnavatele, za to dostala výpověď. Ve sporu, v němž napadla její platnost, uspěla, když Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 560/2012, ze dne 21. 3. 2013, uzavřel, že nelze jako porušení pracovní kázně hodnotit vyjádření kritiky ze strany zaměstnankyně vůči postupu zaměstnavatele adresované ostatním zaměstnancům, když uvedená kritika nijak nenarušila chod zaměstnavatele ani nevybočila ze společenských norem, a nebylo prokázáno, že by zaměstnankyně, za účelem vynesení kritických výroků, přerušila práci nebo znemožnila pracovat jiným zaměstnancům zaměstnavatele ani že by je snad, byť na chvíli, zdržela od jejich práce.

### **Platná okamžitá zrušení pracovního poměru**

Zaměstnanci čističky odpadních vod si vysloužili okamžité zrušení pracovního poměru za to, že informovali vlastníka čističky i jeho obchodní partnery a orgány státní správy o problémech možného ohrožování životního prostředí ze strany jejich zaměstnavatele a o nevýhodných podmínkách nájmu čističky odpadních vod včetně podezřelých okolností uzavření nájemního vztahu. Rozvázání pracovního poměru s nimi bylo shledáno po vleklých dlouholetých sporech platným, a to nálezem Ústavního soudu spis. zn. IV. ÚS 2449/15, ze dne 4. 11. 2015. Zaměstnanci totiž udělali tu chybu, že na problém upozornili nejenom státní orgány, ale informovali o nich i soukromé subjekty. Z toho dovodil i Ústavní soud, že jednali v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jelikož sledovali i jiné cíle než ochranu veřejného zájmu, a naopak jednali ve snaze poškodit svého zaměstnavatele.

Zaměstnanec televizního zpravodajství (TV Barrandov) přirovnal (na portálu DigiZone.cz) interní poměry v televizi k totalitnímu režimu, když kritizoval, že je z pozice redaktora - reportéra povinen vedení předem posílat plán reportáží, aby mohlo rozhodnout, které budou realizovány a vysílány. Na to zaměstnavatel reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru. Nejvyšší soud ČR ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru dal ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017, za pravdu zaměstnavateli, když shledal zaměstnancovu kritiku neoprávněnou. Zdůraznil, že kritériem oprávněnosti kritiky (popř. přípustného zveřejněného negativního hodnotícího úsudku) jsou pravdivé podklady, v daném případě se však tvrzení zaměstnance o nepřípustném zasahování vedení televize do zpravodajství a o cenzuře neprokázalo. Proto nešlo o přípustnou kritiku, ale kritiku excesivní, která byla objektivně způsobila ohrozit či poškodit dobrou pověst zaměstnavatele. Zaměstnanec tak porušil povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu ust. § 301 zákoníku práce. NS ČR shledal v jednání zaměstnance porušení pracovní kázně v nejvyšší míře intenzity (zvláště hrubým způsobem), když zohlednil závažnost a intenzitu zveřejněných difamujících informací, které zajisté mohly (byly objektivně způsobitelné), tím spíše z pozice redaktora-reportéra, vyvolat u veřejnosti dojem o narušení objektivnosti a vyváženosti informací poskytovaných ve zpravodajských přadenech zásadním způsobem tak zasáhnout do dobré pověsti dané televize.

## Neplatná okamžitá zrušení pracovního poměru

Zaměstnanec (konkrétně vedoucího právního oddělení) zdravotní pojišťovny (konkrétně Zdravotní pojišťovny Ministerstva vnitra) si za kritiku vedení a hospodaření instituce vysloužil okamžité zrušení pracovního poměru, když na interní poradě expresivně naznačil, že dochází k tunelování veřejných prostředků. Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. I. ÚS 1990/08, ze dne 23. 3. 2010, uvedl, že svoboda projevu jako taková se vztahuje nejen na tvrzení či stanoviska příznivě přijímaná či považovaná za neškodná nebo bezvýznamná, ale i na ta, která jsou považována za polemická, kontroverzní, šokující nebo třeba i někoho urážející – nutno je však vždy zkoumat, zda předmětná kritika nepřekročila určité meze. Zda předmětná kritika nepřekročila meze, je třeba vždy posoudit v celku, včetně jejího znění a kontextu, v němž byla pronesena. Zaměstnanec se Ústavní soud zastal, když zohlednil na straně jedné závažnost možné újmy zaměstnavatele, na druhé straně pohnutky zaměstnance a přísnost uložené sankce, přihlédl k tomu, že kritika nebyla veřejná, nebyla nikde publikována. Také vzal v úvahu, že je ve veřejném zájmu kritika upozorňující na případné nedostatky v hospodaření s veřejnými finančními prostředky.

Neplatná byla i další dvě okamžitá zrušení pracovního poměru. Jednak se zaměstnancem, který během neveřejné hádky s nadřazeným užil na jeho adresu expresivní až nepřilíš vulgární výrazy jako „nohsled“ (bývalého generálního ředitele) a „anální alpinista“ a bez důkazů jej obvinil z poškozování podnikatelských zájmů zaměstnavatele. Ústavní soud vyšel v nálezu spis. zn. II. ÚS 180/16, ze dne 17. 2. 2016, z toho, že šlo o kritiku neveřejnou s poměrně nízkou způsobilostí přivodit zaměstnavateli újmu. Podobně s tím, že je neplatné, skončil (na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2134/2003 ze dne 4. 3. 2004) spor o okamžité zrušení pracovního poměru za to, že zaměstnanec na pozici „krmič vepřů“ při neveřejném rozhovoru na dvoře areálu zaměstnavatele v rozrušení nazval ředitele, s nímž se léta znal a tykal si, „gaunerem a tunelářem“.

## Shrnutí

Soudní praxe vychází z toho, 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. Právo na zachování dobré pověsti jak fyzické, tak právnické osoby a právo každého na svobodný projev a informace, které v sobě zahrnuje i právo kritiky, patří mezi základní, ústavně zaručená práva. Právní praxe v zásadě vychází z principu rovnosti základních práv, podle kterého žádné ústavně zaručené základní právo není samo o sobě nadřazeno jinému. Při posuzování otázky (ne)oprávněného zásahu do dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby formou zveřejnění difamující informace (kritiky) se zpravidla dostává právo na zachování dobré pověsti a právo na svobodu projevu do střetu. V případě jejich kolize je vždy třeba zvažovat konkurující si základní práva s ohledem na konkrétně skutkově utvořený základ a se zřetelem na požadavek proporcionality uplatňování těchto práv. To znamená, že svoboda projevu a právo na informace nejsou neomezené a bezbřehé, a to ani v případech, kdy se dotýkají otázky vážného veřejného zájmu. Přestože je kritika jako součást svobody projevu a široké a veřejné informovanosti nepochybně důležitým nástrojem demokracie ve společnosti, musí mít i svoboda projevu, včetně práva pronášet kritiku, v demokratické společnosti své meze (srov. čl. 17 odst. 4 Listiny) tak, aby nedocházelo k závažným nežádoucím újmám na právu na ochranu osobnosti (včetně práva na zachování dobré pověsti) kritizovaných osob.

NS ČR ve shora zmíněném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017, vyložil střet obou práv a východiska pro jeho řešení podrobněji takto:

Při výkonu základního práva na svobodu projevu může dojít k zásahu do práva na zachování dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby nejen zveřejněním nepravdivých (nepodložených) znevažujících

(difamujících) skutkových tvrzení, která jsou objektivně způsobila ohrozit či poškodit dobrou pověst dotčené osoby, ale i zveřejněním nepřijatelných hodnotících úsudků o určité osobě. K neoprávněnému zásahu do dobré pověsti fyzické nebo právnické osoby nedojde jedině v případě, že jde o kritiku právem přípustnou, resp. kritiku oprávněnou. Má-li jít o kritiku přípustnou (oprávněnou), musí být věcná a konkrétní a současně přiměřená co do obsahu, formy i místa, tj. že nevybočuje z mezí nutných k dosažení sledovaného a zároveň uznaného cíle (tedy -řeceno jinak - nesmí být vzhledem k cílům kritiky přemrštěná, přehnaná). Věcnost kritiky vyžaduje, aby vycházela z pravdivých (podložených) skutkových tvrzení, resp. z pravdivých podkladů jako premis pro hodnotící úsudek, z nichž jsou současně dovozovány odpovídající závěry. Nejsou-li skutková tvrzení, resp. podklady pro hodnotící úsudek, pravdivé a jsou-li difamující, nelze kritiku považovat za přípustnou. Při posouzení toho, zda se jedná o přípustnou (oprávněnou) kritiku, je vždy třeba přihlížet ke konkrétním okolnostem daného případu. 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.



**Richard W. Fetter,**  
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

---

[1]V zákoníku práce nejsou pojmy závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (neboli dle dřívější terminologie pracovní kázně) - které opravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce - ani porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem - které opravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce - definovány. Zaměstnavatel by ovšem vždy měl při volbě mezi okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí brát v úvahu, že při případném soudním přezkumu platnosti jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, jestliže jej zaměstnanec napadne žalobou dle ust. § 72 zákoníku práce, zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze (bylo možno) spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, byť třeba jen dočasně (po výpovědní dobu a dobu, než výpovědní doba začne plynout), tedy zda nebylo na místě volit méně přísné opatření, tedy namísto okamžitého zrušení pracovního poměru jen výpověď, popř. aby k rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo.

## Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)