

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

(Ne)přípustnost kritiky zaměstnavatele zaměstnancem zasahující do dobré pověsti zaměstnavatele

NS ČR formuloval na pozadí řešení sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele kriteria, která má splňovat oprávněná (přípustná) kritika zaměstnavatele ze strany zaměstnance.

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 (srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 10. 12. 1997 spis. zn. II. ÚS 357/96). 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 (srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 17. 7. 2007 spis. zn. IV. ÚS 23/05). 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. Tak shrnul východiska pro řešení konfliktu práva zaměstnavatele na ochranu své dobré pověsti a tomu odpovídající povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele dle ust. § 301 písm. d) zákoníku práce na straně jedné a na straně druhé práva zaměstnance na svobodu projevu Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017, uzavřel, že **jakýkoli neoprávněný zásah do dobré pověsti zaměstnavatele formou nepřípustné (neoprávněné) kritiky ze strany zaměstnance znamená porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu ust. § 301 písm. d) zákoníku práce. NS ČR konstatoval, že přípustná kritika musí být založena na pravdivých (podložených) skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech (i zveřejněný negativní hodnotící úsudek o určité osobě, aby byl právně přípustný, musí vycházet z pravdivých podkladů):** 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 způsobilá ohrozit či poškodit dobrou pověst dotčené osoby, ale i zveřejněním nepřípustných 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 - řečeno 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.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)