

27. 7. 2017

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

Poškození dobré pověsti zaměstnavatele a důvod ukončení pracovního poměru

Zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele – to by mělo vyplývat obecně ze vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel, konkrétně je to pak zakotveno v § 301 písm. d) zákoníku práce, č. [262/2006](#) Sb. Otázkou však je, jak lze stanovit hranici mezi oprávněnými zájmy zaměstnavatele a jinými právy zaměstnanců a dále jaké má případně takové porušení povinností pro zaměstnance důsledky.

Nejvyšší soud České republiky se v nedávné době v řízení sp. zn. 21 Cdo 1043/2016 zabýval případem, kdy zaměstnanci televize bylo uděleno okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu, že napsal o svém zaměstnavateli a jeho (údajném) chování článek do internetového magazínu. Článek byl pro televizi nelichotivý, zaměstnanec přirovnal vnitřní poměry u zaměstnavatele k „totalitnímu režimu“ a podobně.

Zaměstnanec se žalobou domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, kterou odůvodňoval zejména tím, že v redakci televize mělo docházet k cenzuře zpravodajství a jeho předběžné kontrole. Ve zřejmě poněkud vyhocené situaci byla žalobci udělena výpověď z pracovního poměru; zaměstnavatel mu dále určil překážku v práci a poté měl žalobce během výpovědní doby čerpat dovolenou. S takovým postupem zaměstnanec nesouhlasil a uveřejnil – dle svých vlastních slov – okolnosti svého odchodu z redakce televize v již zmíněném článku. Poté mu byl jeho pracovní poměr okamžitě zrušen.

Soud prvního stupně žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení zamítl s poukazem na fakt, že v řízení nebylo prokázáno, že by ze strany vedení televize docházelo k zásahům zmíněným v článku žalobce. Dle názoru soudu navíc zaměstnanec porušil povinnost mlčenlivosti, k níž se zavázal ve své pracovní smlouvě a která se měla týkat obchodní záležitosti zaměstnavatele.

Odvolací soud naopak rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobě vyhověl. Odvolací soud uvedl, že zaměstnanec „realizoval své ústavní právo zaručené mu Ústavou ČR a Listinou základních práv a svobod“ a že „toto jeho jednání mu nemůže být přičítáno k tíži. Současně uvedl, že se zaměstnanec nedopustil porušení povinnosti mlčenlivosti zakotvené v jeho pracovní smlouvě, neboť se nejednalo o údaje, „které by bylo možno podřadit pod pojem obchodní záležitosti a veškeré s nimi související skutečnosti“. K subjektivním tvrzením žalobce v článku soud dále uvedl, že je na každém čtenáři, aby si je vyhodnotil sám.

Televize proti rozsudku odvolacího soudu podala dovolání. Nejvyšší soud se při posuzování celého případu s názorem odvolacího soudu neztotožnil. Nejprve zdůraznil, že „má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci... právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity“. Poté poukázal na fakt, že ani svoboda projevu zakotvená v Listině základních práv a svobod není bezbřehá a že proti ní stojí jiné oprávněné zájmy, například veřejné či zájmy jiných osob.

Aby byla kritika přiměřená, musí jít „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... (tedy - řečeno jinak - nesmí být vzhledem k cílům kritiky přemrštěná, přehnaná). Věcnost kritiky vyžaduje, aby vycházela z pravdivých (podložených) skutkových tvrzení. 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.“

V tomto případě dle Nejvyššího soudu nebyly zaměstnancem tvrzené zásahy ze strany vedení televize prokázány, aby bylo případně možné je odůvodnit právem na svobodu projevu. Konkrétní výroky týkající se totalitních praktik zaměstnavatele současně lze považovat za dehonestující, a proto způsobilé ohrozit jeho dobrou pověst.

Z výše uvedených důvodů považuje Nejvyšší soud okamžité zrušení pracovního poměru za odůvodněné, a proto žalobu zamítl.

Všem zaměstnancům lze tedy jen doporučit, aby velice pečlivě vážili případná negativní slova o svém zaměstnavateli a vždy zhodnotili, zda jsou schopni svá tvrzení prokázat.

JUDr. Michaela Balousová,
advokátka

© 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](#)