

10. 3. 2016

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

Whistleblowing ano, ale opatrně

Česká republika zatím nemá komplexní úpravu whistleblowingu. Ústavní soud v nedávné době rozhodoval dva případy, kdy si zaměstnanec stěžoval třetím subjektům na postup zaměstnavatele a ten s ním za to zrušil pracovní poměr. Následně pak zaměstnanci napadli neplatnost ukončení pracovního poměru žalobou s odkazem na ochranu svobody slova a ochranu veřejného zájmu. Ústavní soud v obou případech rozhodl ve prospěch zaměstnavatele, nicméně zároveň v odůvodnění sdělil, že tomu tak nemusí být vždy.

 holubova.cz

V případě řešeném ústavním soudem pod sp. zn. IV. ÚS 2449/15[1] šlo o situaci, kdy zaměstnanci písemně upozornili na porušování technologické kázně při provozu čistírny odpadních vod (vyřazení aktivační nádrže, vyřazení tří ejektorů, několikanásobné překračování dob stanovených pro výměnu olejů u dmýchadel apod.), v dopise se pak zaobírali i tím, že jejich zaměstnavatel má z provozu čistírny odpadních vod nepřiměřený zisk a že právo k jejímu nájmu získal za pochybných okolností. Dané upozornění pak zaslali nejen na Českou inspekci životního prostředí v Brně, Okresní úřad Břeclav, Městský úřad Velké Pavlovice, ale i na další, ryze soukromoprávní subjekty. Zaměstnavatel s těmito zaměstnanci následně okamžitě zrušil pracovní poměr, přičemž zaměstnanci následně zažalovali neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru u soudu.

Obecné soudy a následně i ústavní soud porovnávaly veřejný zájem na ochraně životního prostředí s oprávněným soukromoprávním zájmem zaměstnavatele. Kauza byla uzavřena s tím, že v rozsahu, v jakém se zaměstnanci obrátili na veřejnoprávní orgány a informovali v rozsahu týkajícího se nedodržování stanovených postupů pro provoz ČOV, byl jejich postup oprávněný a veřejnoprávní zájem převážil nad zájmem zaměstnavatele. Nicméně s ohledem na skutečnost, že se zaměstnanci obrátili i na další ryze soukromoprávní subjekty a informovali i o dalších údajích nesouvisejících s technickými nedostatky při provozu čistírny odpadních vod, dovodily soudy, že v jednání zaměstnanců převažuje zájem poškodit zaměstnavatele, ochranu jim neposkytl a zamítl jejich žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

V případě řešeném ústavním soudem pod sp. zn. IV. ÚS 3063/15[2] šlo o situaci, kdy zaměstnanec oslovil emailem potenciálního obchodního partnera svého zaměstnavatele a ne zcela vhodně formulovaným textem jej upozornil na diskriminační podmínky a další vady výběrového řízení, kterého se jeho zaměstnavatel hodlal zúčastnit. Zaměstnavatel s ním následně ukončil pracovní poměr, což zaměstnanec napadl žalobou u soudu. Zaměstnanec se bránil zejména odkazem na svobodu projevu a dále na ochranu zájmu společnosti, neboť šlo o využití finančních prostředků z Operačního programu podnikání a inovace, tedy o veřejné finanční prostředky. Obecné soudy tuto situaci vyhodnotily tak, že pracovněprávní vztahy jsou charakteristické principem nadřízenosti a podřízenosti a zaměstnanec má povinnost loajality. Ústavní soud neshledal hledisko veřejného zájmu za natolik významné, aby na jeho základě mohl zasáhnout do činnosti obecných soudů.

V daných případech se tak zatím ukázalo, že životní prostředí (ohrožení funkce čistírny odpadních

vod) by byly soudy ochotny chránit, zatímco hlášení korupčního jednání (pochybný pronájem ČOV, využití veřejných finančních prostředků) nikoli. Otázkou však zůstává, zdali by soudy rozhodly totožně, pokud by se zaměstnanci v daných případech obrátili na příslušné veřejné subjekty (Policie ČR, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže), namísto šíření informací do soukromé sféry.



JUDr. Petr Veselý,
advokát, partner

[Holubová advokáti s.r.o.](#)

Za Poříčskou bránou 21/365
180 00 Praha 8

Tel.: +420 224 914 050

Fax: +420 224 914 050

e-mail: info@holubova.cz

[1] Rozhodnutí ústavního soudu ze dne 4. 11. 2015

[2] Rozhodnutí ústavního soudu ze dne 19. 11. 2015

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

Další články:

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)