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.



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 – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe

provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu