

24. 2. 2011

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

Zaměstnancova kritika poměrů u zaměstnavatele

Ústavní soud svým nálezením ze dne 23. března 2010, spis zn. I. ÚS 1990/08 vyhověl stížnosti zaměstnance, s nímž byl rozvázán pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, a to kvůli kritice poměrů v zaměstnání.

Zaměstnanec se velmi kriticky vyjádřil o hospodaření a poměrech u svého zaměstnavatele na interní poradě. Z tohoto důvodu s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. Zaměstnanec se okamžitému zrušení pracovního poměru bránil na základě příslušné žaloby ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru před obecnými soudy – soudem prvního stupně, soudem odvolacím a Nejvyšším soudem ČR, avšak neúspěšně. Proto si podal stížnost k ústavnímu soudu.

Ústavní soud svým nálezením zrušil předchozí rozhodnutí obecných soudů, aby věc – spor o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla znovu řádně projednána. Obecné soudy, které spor projednávaly, totiž základní ústavní právo stěžovatele neochránily, neboť jeho žaloba byla zamítnuta. Tím došlo k porušení práva stěžovatele – zaměstnance na svobodu projevu.

Základní právo na svobodný projev třeba považovat za konstitutivní znak demokratické pluralitní společnosti a za jednu ze základních podmínek pro její chod a sebeuplatnění jednotlivce. Podle Ústavního soudu každý názor, stanovisko nebo kritika, a to i když je pronesena zaměstnanec na adresu zaměstnavatele, je, vzhledem k významu svobody projevu podle čl. 17 odst. 1 ústavní Listiny základních práv a svobod, zásadně přípustným; omezení svobody projevu je proto výjimkou, kterou je nutno interpretovat restriktivně a lze ji ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi.

Ústavní soud připomenul a zdůraznil, 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. Přípustnost omezení svobody projevu je třeba vždy posoudit ve světle věci jako celku, včetně znění výroků, které jsou zaměstnanci vytykány, a v kontextu, v němž je pronesl, stejně jako je třeba vzít do úvahy závažnost možné újmy zaměstnavatele, pohnutky zaměstnance či povahu a přísnost uložené sankce.

Zda předmětná tvrzení či stanoviska nepřekročila meze, kdy je lze označit za fair a tedy požívající ústavní ochrany, je třeba vždy posoudit ve světle věci jako celku, včetně jejich znění a v kontextu, v němž byla pronesena.

Pronesené výroky nadto nebyly v předmětném případě veřejně publikovány, a proto nemohly mít, jak dovodil Ústavní soud, dopad na zájmy a dobrou pověst zaměstnavatele. Při zkoumání legitimacy kritických výroků projednávaných v předmětném případě nebyla bez významu ani ta skutečnost, že zaměstnavatel stěžovatele hospodaří s veřejnými finančními prostředky, a proto každé stanovisko či kritiku upozorňující na případné nesrovnalosti v jeho hospodaření je z hlediska veřejného zájmu na zvýšení kontroly nakládání s těmito veřejnými finančními prostředky třeba považovat za žádoucí.

Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

Ústavní soud ve svém nálezu odkázal na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva (ESLP), podle níž se svoboda projevu jako taková vztahuje nejen na "informace" nebo "myšlenky" příznivě přijímané či považované za neškodné či bezvýznamné, ale i na ty, které zraňují, šokují nebo znepokojují: tak tomu chtějí pluralita, tolerance a duch otevřenosti, bez nichž není demokratické společnosti. ESLP dále konstatoval, že soud při výkonu kontrolní pravomoci musí přípustnost omezení svobody projevu posoudit ve světle věci jako celku, včetně znění výroků, které jsou stěžovateli vytýkány, a kontextu, v němž je pronesl, nikdy nelze posuzovat toliko jednotlivý vytržený výrok anebo větu (rozhodnutí ze dne 29. 2. 2000 Fuentes Bobo proti Španělsku, obdobně v ČR též nález Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 23/05). Stejně tak je při posuzování přípustnosti omezení povinen vzít do úvahy závažnost možné újmy zaměstnavatele, pohnutky zaměstnance či povahu a přísnost uložené sankce (rozhodnutí ze dne 6. 2. 2001 ve věci Tammer proti Estonsku či rozhodnutí ze dne 12. 2. 2008 ve věci Guja proti Moldávii). V rozhodnutí ze dne 26. 9. 1995 ve věci Vogt proti Německu ESLP přímo dovodil pravidlo, že zaměstnanec (v daném případě ve služebním poměru) nesmí být pro povahu jím projevovaných názorů propuštěn (obdobně např. rozhodnutí ze dne 28. 10. 1999 ve věci Wille proti Lichtenštejnsku).

Adolf Maulwurf

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [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](#)