10. 7. 2017

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

# Zásah do dobré pověsti zaměstnavatele neoprávněnou kritikou ze strany zaměstnance

Nejvyšší soud ČR vydal v březnu letošního roku rozhodnutí, v němž se věnoval výkladu některých otázek spojených s okamžitým zrušením pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. č. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zák. práce“), tedy problematikou zrušení pracovního poměru v případech, kdy zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem poruší svou povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

V předmětné věci soudy řešily situaci, kdy zaměstnavatel (žalovaný) postupem dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušil pracovní poměr se svým zaměstnancem (žalobcem), jelikož veřejný informační zdroj zveřejnil článek, v němž ocitoval zaměstnancovy výroky o zaměstnavateli (že *„v televizi B. dochází k neúměrnému zasahování do připravovaných zpravodajských reportáží“, „že majitel televize B. vyžaduje soupis připravovaných reportáží a že poté vedení televize rozhoduje, zda se o nich mohou reportéři ‚Našich zpráv‘ zmínit nebo ne“* či přirovnání vnitřních poměrů u žalované k totalitnímu režimu), které byly dle zaměstnavatele objektivně způsobilé ohrozit či poškodit jeho dobrou pověst jako právnické osoby podílející se na provozování televizního vysílání podle zákona o provozování rozhlasového a televizního vysílání, čímž se zaměstnance podle názoru zaměstnavatele dopustil zvlášť hrubého porušení svých pracovních povinností.

Zatímco soud prvního stupně žalobu zamítl s tím, že žalovaný neprokázal tvrzení o nepřípustném zasahování žalovaného do zpravodajství, o cenzuře a prosazování PR témat, ale naopak bylo prokázáno, že zveřejnil informace o vnitřních poměrech žalovaného způsobem způsobilým poškodit mu pověst, odvolací soud žalobu změnil tak, že žalobě vyhověl s odůvodněním, že žalobce „pouze realizoval ústavní právo“ na svobodu projevu, což mu nemůže být k tíži a nelze považovat takové jednání za porušení pracovních povinností.

**Právní názor Nejvyššího soudu**

Žalovaná podala dovolání argumentujíc tím, že odvolací soud nesprávně posoudil kolizi dvou ústavně chráněných základních práv (svobody projevu a práva na ochranu dobré pověsti), Nejvyšší soud dovolání posoudil jako opodstatněné a svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017 změnil rozhodnutí odvolacího soudu tak, že potvrdil rozhodnutí prvostupňového soudu. Potvrdil tak především výrok soudu prvního stupně, kterým byla žaloba o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru s žalobcem je neplatné, zamítnuta.

Nejvyšší soud v propedeutické pasáži odůvodnění shrnul, že dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanovení § 301 a § 302 a násl. zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. A má-li být porušení těchto pracovních povinností důvodem pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí se jednat ze strany zaměstnance o zaviněné porušení pracovních povinností a musí dosahovat určitého stupně intenzity. Podle míry intenzity pak zák. práce rozlišuje tři stupně porušení pracovních povinností. Porušení s nejmenší intenzitou porušení pracovních povinností je klasifikováno jako méně závažné porušení pracovní povinností, větší intenzita porušení je pak klasifikována jako závažné porušení pracovních povinností a nejvyšší intenzita je klasifikována jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Právě poslední klasifikace (porušení zvlášť hrubým způsobem) je důvodem nejen k výpovědi z pracovního poměru (ust. § 52 odst. 1 písm. g) část věty před středníkem zák. práce), ale i k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance (ust. § 55 odst. 1 písm. b zák. práce). Dle Nejvyššího soudu je jednotícím kritériem pracovních povinností to, že vyplývají z pracovněprávního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli. Nejvyšší soud shrnul základní povinnosti, vyplývající z ust. 301 písm. d) zák. práce, tak, že představují určité mravní nároky kladené na každého zaměstnance, což v sobě obsahuje i určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli a zároveň obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že zaměstnanci je uloženo, aby svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať majetkovou nebo morální. Z toho dle Nejvyššího soudu vyplývá i omezenost svobody projevu zaměstnance vůči svému zaměstnavateli, jemuž svědčí právo na zachování dobré pověsti.

Dle praxe Nejvyššího soudu je omezení svobody projevu možné z důvodu, aby nedocházelo k závažným nežádoucím újmám na právu na ochranu osobnosti. Kritika tak musí být právem přípustná a věcnost kritiky musí vycházet z pravdivých (podložených) skutkových tvrzení, z nichž jsou dovozovány odpovídající závěry. Pokud tato tvrzení pravdivá nejsou a jsou-li naopak difamující, nelze kritiku za přípustnou považovat a v takovém případě se jedná o exces, který představuje neoprávněný zásah do dobré pověsti s tím spojenými následky. Uvedená východiska Nejvyšší soud považuje za platná i pro pracovněprávní vztahy v tom smyslu, že jakýkoliv 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) zák. práce.

Nejvyšší soud v předmětné věci dospěl k závěru, že se o znevažující výroky jednalo (resp. pravdivost výroků zůstala neprokázána) a tyto výroky byly objektivně způsobilé ohrozit či poškodit dobrou pověst žalovaného jako právnické osoby podílející se na provozování televizního vysílání, a podle výsledků dokazování nelze žalobcovu kritiku považovat za oprávněnou.

V dalším kroku přezkoumání platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru Nejvyšší soud přistoupil k posouzení intenzity shledaného porušení pracovní povinnosti dle soudní praxe používaných hledisek (osoba zaměstnance, jeho funkce, jeho dosavadnímu plnění pracovních úkonů, míra zavinění zaměstnance, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele apod.). Nejvyšší soud konstatoval, že je ve smyslu praxe dovolacího soudu nutné akcentovat především samotný charakter prokázaného porušení pracovní povinnosti zaměstnance, když ve vztazích zaměstnavatel – zaměstnanec je nezbytný vztah důvěry a je kladen důraz na spolehlivost a poctivost zaměstnance. Nejvyšší soud v této souvislosti připomněl, že v daném případě nelze opominout ani pozici zaměstnance u zaměstnavatele (redaktor-reportér), z čehož vyplývá, že žalobce si musel být vědom negativního

dopadu nedoložených tvrzení a hodnotícího úsudku znevažujícího charakteru do poměru žalovaného. Dále Nejvyšší soud uvedl, že je nutné zohlednit, že neoprávněná kritika v daném konkrétním případě mohla vyvolat u veřejnosti dojem o narušení objektivnosti a vyváženosti informacích poskytovaných ve zpravodajských pořadech a zásadním způsobem tak zasáhnout do dobré pověsti žalovaného. Na závěr Nejvyšší soud přihlédl i k okolnostem, za kterých situace nastala. Žalobce neoprávněnou kritiku vynesl bezprostředně poté, co odmítl splnit pokyn nadřízeného zaměstnance, ač mu byl uložen v souladu právními předpisy a na protest tomuto pracovnímu pokynu dal žalovanému výpověď z pracovního poměru. Nejvyšší soud tak dospěl k závěru, že v jednání žalobce bylo třeba spatřovat porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, odůvodňujícím postup žalovaného podle ust. § 55 odst. 11 písm. b) zák. práce.

**Závěr**

Lze tedy shrnout, že Nejvyšší soud zopakoval, že na jednu stranu zaměstnanec samozřejmě má právo na svobodu projevu proti svému zaměstnavateli, ale tato svoboda není bezbřehá. Pokud zaměstnanec poškozuje zaměstnavatele svými nepodloženými difamujícími výroky, jedná se dle Nevyššího soudu o exces ze svobody projevu zakládající hrubé porušení pracovních povinností. Shrnujeme tedy, že zveřejněný negativní hodnotící úsudek o určité osobě, aby byl právně přípustný, musí vycházet z pravdivých podkladů. Přípustná kritika musí být založena na pravdivých (resp. podložených) skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech.

Komentované rozhodnutí považujeme za významné především z toho důvodu, že – jak připomíná sám Nejvyšší soud – tak ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, je právní normou s relativně neurčitou hypotézou. Tj. právní normou, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. Každé soudní rozhodnutí, které vymezí hranice toho, co již je protiprávním jednáním zaměstnance, a zda takové jednání dosahuje dostatečné intenzity pro okamžité rozvázání pracovního poměru, lze chápat jako přínos pro zvýšení právní jistoty na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců.

**Mgr. Jakub Jireš**,
advokátní koncipient

**Mgr. David Urbanec**,
advokát a partner

DUNOVSKÁ & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář

Palác Archa
Na Poříčí 1046/24
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 774 000
Fax.: +420 221 774 555
e-mail: office@dunovska.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti