



SVOBODA PROJEVU A KRITIKA ZAMĚSTNAVATELE

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

Svoboda projevu představuje jedno ze základních práv garantovaných nejen Listinou základních práv a svobod¹⁾, ale i dalšími mezinárodními dokumenty. Její uplatňování však zejména ve specifických situacích, jakými jsou např. právě vztahy pracovněprávní, přináší řadu praktických i právních otázek. **V praxi zaměstnavatelé a potažmo soudy řeší opakovaně situace, kdy zaměstnanci více či méně veřejně kritizují svého zaměstnavatele** – ať už na sociálních sítích, v médiích, nebo třeba během interní komunikace. Takové projevy mohou vycházet z oprávněného nesouhlasu či frustrace, nicméně ne každá kritika je z právního hlediska přípustná.

Český právní řád sice zaměstnanci²⁾ právo na svobodný projev přiznává, avšak toto právo není absolutní – což vyplývá z obecné koncepce Listiny, kdy **některá práva a svobody mohou jít proti sobě a žádné z nich nejsou z podstaty věci upřednostněny**. Kritika zaměstnavatele tedy musí mít své meze vyplývající především právě z omezení tohoto práva – zejména pokud by mohla poškodit jeho pověst, narušit pracovní vztahy, nebo pokud se zakládá na nepravdivých tvrzeních. **Neoprávněné šíření informací o zaměstnavateli nebo nepřiměřeně tvrdá vyjádření na adresu zaměstnavatele mohou mít pro zaměstnance vážné důsledky, včetně možnosti rozvázání pracovního poměru**. Soudní praxe ukazuje, že k tomuto řešení zaměstnavatelé v praxi i přistupují, a to se poté stává předmětem soudního přezkumu.

Cílem tohoto příspěvku je zaměřit se na **právní limity svobody projevu v pracovněprávních vztazích**, konkrétně v situacích, kdy zaměstnanec kritizuje svého zaměstnavatele. Problematika je nicméně širší a na jejím pozadí se prolínají jak normy pracovního práva, tak ústavněprávní principy. Článek se proto bude snažit nastínit nejen hranice přípustné kritiky, ale i obecný rámec, ve kterém se svoboda projevu zaměstnance pohybuje.

ZÁKLADNÍ PRINCIP PRÁVNÍ ÚPRAVY TÝKAJÍCÍ SE PRÁVA NA SVOBODU PROJEVU A KRITIKY ZAMĚSTNAVATELE

Téma svobody projevu zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli je příkladem oblasti, kde dochází k současnému uplatňování různých právních odvětví – zejména pracovního a ústavního práva. **V jádru se jedná o kolizi dvou základních práv: na jedné straně stojí právo zaměstnance**

¹⁾ Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, vyhlášené pod č. 2/1993 Sb. (dále jen „Listina“).

²⁾ Toto právo přísluší obecně každému, pro téma článku se nicméně držíme pracovněprávní roviny, kdy se kritiky dopouští zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli.

na svobodu projevu podle článku 17 Listiny, na straně druhé pak právo zaměstnavatele na ochranu osobní cti, důstojnosti a dobré pověsti podle článku 10 Listiny.³⁾ Ani jedno z těchto práv není neomezené a v konkrétních případech je třeba hledat spravedlivou rovnováhu.

Z pohledu pracovního práva má tento střet přímý dopad na povinnosti zaměstnance. Podle § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je zaměstnanec povinen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec např. veřejně vystupuje proti zaměstnavateli způsobem, který by mohl poškodit jeho reputaci nebo narušit jeho vnitřní chod, může být takové jednání posouzeno jako porušení pracovních povinností⁴⁾, zejména právě této podle § 301 písm. d) zákoníku práce, a v případě nabytí dostatečné intenzity porušení i důvodem pro rozvázání pracovního poměru. **V praxi nabývá tato otázka na významu zejména, když zaměstnavatel právě kvůli tomu rozvázá pracovní poměr** – často právě s odkazem na nevhodné či škodlivé výroky, které zaměstnanec pronesl. Soudní rozhodnutí pak ukazují, že pro posouzení oprávněnosti takového rozvázání je klíčové zohlednit (mimo jiné) **celkový kontext výroku, jeho formu, adresáta, ale i to, zda se zaměstnanec držel věcných mezí a jednal v dobré víře.** Každý případ je potřeba hodnotit individuálně, rozhodovací praxe ovšem dovodila, k jakým kritériím je třeba přihlížet, a ostatně už některé situace tomuto testu podrobila, jak je dále popsáno.

Z obecného principu práva na svobodu projevu vyplývá, že **zaměstnanec má právo vyjádřit nesouhlas či výhrady vůči jednání svého zaměstnavatele.** Takové projevy jsou v zásadě přípustné a nelze je automaticky považovat za porušení pracovních povinností. **Kritika zaměstnavatele tedy sama o sobě protiprávní jednání nepředstavuje.** Problém nastává až v konkrétních situacích, kdy kritika přesáhne určité zákonem povolené meze – např. je-li nepřiměřeně ostrá, urážlivá, založená na nepravdivých informacích nebo pokud sleduje účel (výlučně) poškodit zaměstnavatele. I vnitropodniková kritika ze strany zaměstnance tedy může být považována za legitimní výkon svobody projevu, pokud její původce dodržuje principy její oprávněnosti.⁵⁾ V případě řešení v posledně citovaném rozsudku se jednalo o zaměstnance, který sdílel s kolegy svůj názor, že kontrola jeho pracovních výsledků byla neoprávněná a měl ji za šikanózní. Soud dospěl k závěru, že takové vyjádření může být ještě považováno za přiměřené, pokud je vedeno věcně a bez záměru poškodit zaměstnavatele.

V jádru každého případu pak v zásadě stojí klíčová otázka: jedná se ještě o věcnou kritiku či střízlivě projevový názor, nebo již o urážku či poškozující dezinformace? Právě tato hranice je určující. **Zatímco kritika, byť nepřijemná či ostrá, je za splnění určitých podmínek přípustná, urážky, vulgarity nebo osobní útoky do pracovního prostředí zpravidla nepatří.** V pracovněprávních vztazích je navíc nutné zohlednit i vyšší nároky na profesionální komunikaci a loajalitu zaměstnance. Urážlivé či dehonestující výroky pronesené v rámci pracovního prostředí nebo ohledně pracovních záležitostí jsou obvykle vnímány jako závažné porušení pracovních povinností. Nelze si tedy vystačit pouze s obecným testem svobody projevu, jak jej známe z ústavního práva, byť jde samozřejmě o otázku klíčovou. Při posuzování přípustnosti vyjádření zaměstnance je třeba vždy reflektovat specifika pracovněprávního vztahu – zejména požadavek na loajalitu, důstojnou komunikaci a dodržování určitých norem chování, které jsou pro pracovní prostředí podstatné. Ostatně požadavek na určitou úroveň jednání zaměstnance může představovat požadavek řádného výkonu práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.⁶⁾

³⁾ Nález Ústavního soudu ze dne 17. července 2007, sp. zn. IV. ÚS 23/05.

⁴⁾ Zákoník práce zastřešuje tyto povinnosti pojmem „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Pro účely dalšího výkladu a jeho lepší srozumitelnost článek operuje se vžitým pojmem „pracovní povinnost“.

⁵⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012.

⁶⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. prosince 2023, sp. zn. 21 Cdo 3366/2022.

KRITÉRIA PRO HODNOCENÍ KRITIKY ZAMĚSTNAVATELE Z HLEDISKA PRÁVA NA SVOBODU PROJEVU

Jedním z podstatných kritérií, ke kterému soudy při hodnocení přiměřenosti kritiky v rámci pracovněprávních vztahů přihlížejí, je míra její veřejnosti. Jinými slovy: jak širokému okruhu osob byl výrok určen či zpřístupněn. Pokud zaměstnanec vyjádří nesouhlas nebo i hrubší názor v soukromé konverzaci (např. vůči nadřízenému nebo v uzavřeném kolektivu), má takové jednání zpravidla nižší intenzitu porušení pracovních povinností než obdobná vyjádření učiněná na veřejnosti, např. na sociálních sítích, v médiích nebo před zákazníky či obchodními partnery.

Soudní praxe v tomto směru dovozuje, že soukromá vyjádření, byť i nevybíravá nebo vulgární, jsou sice neomluvitelná, nicméně nelze je bez dalšího stavět naroveň veřejné dehonestaci zaměstnavatele. **I ostrá slova pronesená v soukromém prostředí nelze automaticky bez zhodnocení dalších okolností považovat za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, které představuje s ohledem na zásadní zásah do životní situace zaměstnance výjimečné opatření.**⁷⁾ Z těchto a dalších rozhodnutí vyplývá, že soukromá forma projevu může být v pracovním právu posouzena mírněji než obdobné výroky pronesené veřejně. To však samozřejmě neznamená, že by byla sama o sobě omluvitelná – pouze že jejich právní důsledky mohou být méně závažné, zejména pokud zaměstnavatel kvůli tomu zaměstnance propustil a zaměstnanec se následně domáhá neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Právě aspekt veřejnosti tak hraje významnou roli při posuzování, zda došlo k porušení pracovních povinností, a jakou měrou.

Dalším důležitým aspektem, který je třeba mít na paměti, je **časové hledisko povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli**. Zákoník práce v § 301 písm. d) výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost platí i mimo pracovní dobu, během dovolené, dočasné pracovní neschopnosti či jiných překážek v práci. Judikatura v této souvislosti potvrzuje, že zaměstnanec je vázán základními pracovněprávními povinnostmi i v době, kdy fyzicky nepracuje. Pokud tedy např. během dovolené nebo mimo pracovní směnu veřejně šíří nepravdivé nebo dehonestující informace o svém zaměstnavateli, může tím naplnit skutkovou podstatu porušení pracovních povinností, a to bez ohledu na to, že se výrok odehrál „v soukromém čase“.⁸⁾



Zaměstnanec je vázán určitými pravidly jednání po celou dobu, kdy je v pracovním poměru, a to bez ohledu na to, zda se nachází na pracovišti a pracuje tam, nebo nikoliv.

Při posuzování, zda určitý výrok zaměstnance vůči zaměstnavateli překračuje meze přípustné kritiky, je **vhodné přiměřeně aplikovat i kritéria, která se ustálila v judikatuře obecných soudů a Ústavního soudu pro hodnocení střetu práva na svobodu projevu a práva na ochranu osobnosti** – zejména práva na čest, důstojnost a dobrou pověst. Ačkoliv tato kritéria primárně vznikla pro oblast občanského práva nebo mediálních sporů, jejich aplikace je vhodná i v pracovněprávních vztazích, které tyto ústavně chráněné hodnoty rovněž zohledňují.

Při hodnocení, zda došlo k překročení práva na svobodu projevu, je třeba zohlednit zejména následující kritéria dovozená rozhodovací praxí:

- **Povahu výroku** – klíčové je, zda jde o skutkové tvrzení (tedy tvrzení, které lze objektivně ověřit jako pravdivé či nepravdivé), nebo o hodnotící soud, tedy subjektivní názor – podrobně k tomuto rozlišení viz další výklad níže.

⁷⁾ Např. usnesení Ústavního soudu ze dne 17. února 2016, sp. zn. II. ÚS 180/16, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2134/2003.

⁸⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016.

- **Obsah výroku** – význam má mimo jiné to, zda jde o projev ve veřejném zájmu, např. politický, nebo pouze o osobní či komerční výpověď. Kritika, která se týká otázek veřejného zájmu, požívá zpravidla vyšší míry ochrany.
- **Formu výroku** – tedy jakým způsobem je kritika formulována. Expresivní nebo vulgární forma může oslabit oprávněnost jinak věcného sdělení. Formulace kritiky tedy může ovlivnit její přípustnost.
- **Postavení kritizované osoby** – je rozdíl, pokud je kritika směřována vůči veřejně činné osobě, nebo vůči soukromému subjektu. U zaměstnavatele, zejména pokud se jedná o větší či veřejně známý subjekt, může být akceptovatelná širší míra kritiky než v případě jednotlivce, který není veřejně činnou osobou.⁹⁾
- **Rozsah zásahu do soukromé či veřejné sféry** – pokud se kritika týká soukromé sféry zaměstnavatele či konkrétních osob v jeho vedení, je třeba vyšší míry zdrženlivosti než u kritiky profesního postupu nebo organizačních rozhodnutí.
- **Chování kritizované osoby** – např. zda svým jednáním sama přispěla k eskalaci sporu, případně zda poskytla možnost se k věci vyjádřit nebo usilovala o smírné řešení, zjednodušeně tedy, zda někdo kritiku „vyprovokoval“.
- **Osobu, která výrok pronáší** – relevantní je rovněž, kdo kritiku vyslovil. Odlišně se může hodnotit výrok běžného zaměstnance, zástupce odborů nebo vedoucího zaměstnance.
- **Časové souvislosti výroku** – důležité je i to, v jaké fázi vztahu byl výrok učiněn a co všechno výrok doprovázelo (např. zda byl učiněn až poté, co se zhoršily pracovní podmínky zaměstnance).

Tato kritéria mohou sloužit jako vodítko pro posouzení, zda konkrétní výrok ještě spadá do rámce svobody projevu zaměstnance, nebo **již představuje zásah do oprávněných zájmů zaměstnavatele, a tedy porušení pracovní povinnosti**. Uvedený výčet ovšem neznamená, že by soudy nemohly podle okolností případu přihlídnout i k něčemu dalšímu – výčet těchto kritérií není uzavřený a s ohledem na povahu těchto sporů ani uzavřený být nemůže.

Je důležité zdůraznit, že ani v případě, kdy zaměstnanec svým výrokem poruší pracovní povinnost – např. překročí meze přípustné kritiky nebo jedná v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele – to ještě samo o sobě neznamená, že je dán důvod pro rozvázání pracovního poměru. Rozhodující je intenzita tohoto porušení. **Pracovněprávní judikatura i zákoník práce totiž rozlišují mezi méně závažným porušením, závažným porušením a porušením zvlášť hrubým způsobem.**

Podle § 52 písm. g) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď bez předchozího upozornění na možnost výpovědi pouze tehdy, pokud zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti alespoň závažně a pouze výjimečně, v případě porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Při posouzení, o jak závažné porušení se jedná, se zohledňují právě kritéria uvedená výše – zejména forma, veřejnost, obsah a kontext výroku, ale také předchozí chování zaměstnance a případné následné kroky (např. omluva, náprava). **Například jednorázové, neuvážené vyjádření v afektu, které má formu hodnotícího soudu a je proneseno v soukromí, může být po posouzení dalších okolností posouzeno jako méně závažné porušení, které samo o sobě důvod k rozvázání pracovního poměru nepředstavuje, což už se ostatně v recentní rozhodovací praxi stalo.** Důležitá jsou rovněž obecná kritéria dovozená pracovněprávní judikaturou pro posouzení intenzity porušení pracovních povinností.¹⁰⁾

⁹⁾ Obecně k povinnostem veřejně činných osob snášet vyšší formou kritiky, srov. např. náleze Ústavního soudu ze dne 15. března 2005, sp. zn. I. ÚS 367/03.

¹⁰⁾ Viz např. rozhodnutí citované v poznámce pod čarou č. 8. Soud může při tomto posouzení přihlídnout zejména k osobě zaměstnance, funkci, kterou zastává, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, způsobu a intenzitě porušení

Z toho vyplývá, že ne každá neoprávněná kritika zaměstnavatele automaticky zakládá důvod pro rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen posoudit veškeré okolnosti případu a zvolit přiměřenou reakci, přičemž neadekvátní postih může být soudem shledán neplatným. **Ochrana zaměstnance před svévolným postihováním za kritiku tak zůstává i nadále zachována, byť v rámci limitů daných pracovněprávními předpisy a povinnostmi loajality.**

SKUTKOVÁ TVRZENÍ A HODNOTÍCÍ SOUDY JAKO PODKLAD KRITIKY ZAMĚSTNAVATELE

Jedním ze základních východisek při hodnocení legitimacy projevu zaměstnance – včetně kritiky zaměstnavatele – je tradiční rozlišení mezi **skutkovým tvrzením a hodnotícím soudem**, přičemž v praxi se často objevují i tzv. **hybridní výroky**, které nesou znaky obou kategorií. Toto rozlišení má zásadní význam nejen v oblasti ochrany osobnosti, ale i při posuzování, zda konkrétní výrok zaměstnance zasahuje do oprávněných zájmů zaměstnavatele.

Skutkové tvrzení představuje projev, který lze objektivně ověřit – tedy zjistit, zda je pravdivý, či nepravdivý.¹¹⁾ Typicky se jedná o popis události, konkrétního jednání nebo určitého stavu věcí. V pracovněprávní oblasti může jít např. o tvrzení, že zaměstnavatel nevyplácí mzdu, porušuje/nedodržuje pracovní dobu či diskriminuje některé zaměstnance. U těchto tvrzení lze provadět důkazní řízení a zjistit, zda odpovídají skutečnosti. Při posuzování přípustnosti skutkových tvrzení je vedle jejich (ne)pravdivosti dále klíčové, zda tato tvrzení **nezasahují do práva na ochranu soukromí, nejsou zkreslující, nebo zda nejsou pronesena způsobem, který je způsobitelný ohrozit či poškodit dobrou pověst dotčené osoby nebo subjektu**. I pravdivé skutkové tvrzení tedy může být problematické, pokud zasahuje do chráněných práv, např. zveřejněním důvěrných informací či citlivých údajů.

Při hodnocení skutkových tvrzení je klíčové nejen to, zda jsou objektivně ověřitelná, ale také jak přesně odpovídají realitě. Právní praxe i judikatura přitom uznávají, že pravdivost tvrzení se neposuzuje podle absolutní přesnosti v každém detailu, ale z hlediska **pravdivosti v podstatných rysech**. Jinými slovy – drobné nepřesnosti, které mohou být důsledkem subjektivního vnímání, paměťové nepřesnosti nebo laického vyjádření, nejsou samy o sobě důvodem k závěru, že výrok je nepravdivý, a tedy automaticky protiprávní.¹²⁾ **Rozhodující je tzv. jádro sdělení – tedy to, zda je výrok pravdivý ve své podstatě.**

PŘÍKLAD

Pokud zaměstnanec prohlásí, že mu zaměstnavatel nevyplácí celou mzdu, přičemž je objektivně pravdou, že dochází ke krácení určité složky mzdy (např. osobního ohodnocení či příplatků), nelze mu přičítat k tíži, pokud přesně neuvede, o jaké složky se jedná. Takové nepřesnosti totiž nemění skutečnost, že jádrem sdělení je oprávněná výtku vůči porušování povinností ze strany zaměstnavatele.

Tento přístup zajišťuje, že zaměstnanci nejsou sankcionováni za každou formální chybu nebo neúplnost, pokud jinak v dobré víře upozorňují na reálné problémy v pracovněprávním vztahu.

Vedle skutkových tvrzení se v praxi velmi často lze setkat s **hodnotícími soudy** – tedy subjektivními názory, úsudky a stanovisky, které nejsou způsobitelné být ověřeny jako pravdivé nebo nepravdivé, protože vyjadřují subjektivní vnímání každého jedince. Hodnotící soudy jako takové z povahy věci nepodléhají dokazování ve smyslu zjišťování jejich pravdivosti, nicméně to neznamená, že požívají absolutní ochrany. **Právní posouzení hodnotícího soudu se zaměřuje na to, zda je takový názor založen na pravdivých skutečnostech, zda je jeho prezentace**

konkrétních povinností zaměstnance, důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele či k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu.

¹¹⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. března 2013, sp. zn. 23 Cdo 1551/2011.

¹²⁾ Např. nález Ústavního soudu ze dne 3. února 2015, sp. zn. II. ÚS 2051/14.

přiměřená a zda jeho cílem není hanobení, dehonestace či zneuctění dané osoby či subjektu.¹³⁾ Právě v oblasti pracovních vztahů – a zejména při kritice zaměstnavatele – se hodnotící soudy objevují velmi často.

PŘÍKLAD

Zaměstnanec může vyjádřit názor, že mu řízení podniku připadá chaotické nebo že určité vedení považuje za nekompetentní. Takové výroky samy o sobě nemusejí být protiprávní, pokud jsou věcné, konkrétní, nepřehnané a odvíjejí se od pravdivého skutkového základu. Pokud zaměstnanec tvrdí, že určité vedení považuje za nekompetentní, bude se mimo jiné zkoumat, co zaměstnanec k tomuto názoru vedlo – dostačující pro tento výrok by mohla být např. skutečnost, že vedení zaměstnavatele rozhodlo o organizační změně a udělalo v příslušném rozhodnutí formální chyby, což vedlo ke zneplatnění výpovědi dotčených zaměstnanců. V takovém případě je výrok o „nekompetentnosti“ vedení (což je nepřezkoumatelný názor) postaven na pravdivých skutečnostech, neboť vedení zaměstnavatele odpovědné za dodržování zákoníku práce nezajistilo dodržení nezbytných zákonných procedur.

Konečně je možné setkat se i s případem **hybridních výroků**, které v sobě kombinují jak skutkové tvrzení, tak hodnotící soud (např. se může jednat o situaci, kdy zveřejněná informace je doprovázena expresivním názorem na tuto skutečnost). I v tomto případě nicméně zůstává požadavek, že hybridní výroky musí být postaveny na pravdivém základě a kritika nesmí být nepřiměřená¹⁴⁾, jak je popsáno výše.

MEZE PŘÍPUSTNÉ KRITIKY ZAMĚSTNAVATELE V PRAXI

Pro praktické uchopení hranic přípustné kritiky zaměstnavatele ze strany zaměstnance je klíčová judikatura, která poskytuje konkrétní vodítka pro posouzení přiměřenosti a oprávněnosti takových výroků. Nejvyšší soud České republiky se již opakovaně zabýval situacemi, kdy zaměstnanec vystoupil s negativními komentáři či obviněními vůči zaměstnavateli, a posuzoval, zda se jednalo ještě o přípustný výkon svobody projevu, nebo již o porušení pracovních povinností, případně posuzoval, zda jde o porušení pracovních povinností dostatečné pro rozvázání pracovního poměru.

V této části se zaměříme na **dva rozhodné případy**, které ilustrují protikladné závěry:

- V prvním případě soud uznal oprávněnost postupu zaměstnance, který svou kritiku vesměs formuloval přiměřeně, věcně a v důsledku skutečných problémů na pracovišti, konkrétně nevhodného až šikanózního chování zaměstnavatele.
- **Ve druhém případě naopak soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel byl oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr**, neboť zaměstnanec překročil meze přiměřené kritiky a jednal způsobem, který byl způsobilý vážně narušit vzájemnou důvěru a poškodit dobré jméno zaměstnavatele.

V rozsudku ze dne 22. dubna 2025, sp. zn. 21 Cdo 71/2024, Nejvyšší soud řešil situaci, kdy zaměstnankyně, která pracovala u zaměstnavatele jako obchodní ředitelka, se vrátila do zaměstnání po více než roční pracovní neschopnosti. Okamžitě po návratu jí bylo zaměstnavatelem za přítomnosti nájemců a vedoucích pracovníků obchodního centra sděleno, že byla přemístěna do provizorních pracovních prostor – konkrétně do údržbářské dílny, ke které neměla přístup, protože klíče vlastnil údržbář, jenž byl nově označen jako její nadřízený. K výkonu práce jí byl přidělen špinavý a neuklizený pracovní stůl, obyčejný notes a tužka. Současně jí bylo zakázáno vstupovat do prostor obchodního centra a komunikovat s nájemci i vedoucími pracovníky. Na tuto situaci zaměstnankyně reagovala tak, že adresovala nedatovaný dopis nájemcům a vedoucím

¹³⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. května 2012, sp. zn. 30 Cdo 3567/2010.

¹⁴⁾ Nález Ústavního soudu ze dne 26. června 2024, sp. zn. I. ÚS 2946/23.

pracovníkům, kteří byli uvedenému incidentu přítomni. V tomto dopise kriticky zhodnotila postup zaměstnavatele, včetně výslovné kritiky konkrétních osob.

Zaměstnavatel na tuto iniciativu reagoval výpovědí z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro údajné závažné porušení pracovních povinností. Nejvyšší soud v tomto případě dospěl k závěru, že výpověď daná zaměstnankyni byla **neplatná**, neboť se nestalo tak závažné porušení pracovních povinností, které by výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce naplňovalo. Soud zejména **zohlednil okolnosti, za nichž zaměstnankyně kritický dopis sepsala**. Konstatoval, že šlo o **reakci na ponižující a dehonestující jednání zaměstnavatele**, které bylo vůči zaměstnankyni uplatněno bezprostředně po návratu z dlouhodobé pracovní neschopnosti. Kritika obsažená v dopise proto měla podle soudu povahu obrany lidské důstojnosti a profesního postavení zaměstnankyně, nikoliv útoku či cílené snahy poškodit konkrétní osoby.

Nejvyšší soud dále konstatoval, že **kritika byla založena na pravdivém skutkovém základu** – popisovaná situace skutečně nastala. Důležité bylo i to, že zaměstnankyně svůj dopis adresovala **omezenému okruhu osob**, které byly samy svědky inkriminovaného jednání, nikoliv široké veřejnosti. To podle soudu odůvodňovalo závěr, že nejde o kritiku nepřiměřenou.

Celkově tedy Nejvyšší soud vyhodnotil jednání zaměstnankyně jako **méně závažné porušení pracovních povinností**, které **neopravňovalo zaměstnavatele k výpovědi z pracovního poměru**. Závěr o méně závažném porušení pracovní povinnosti dovodil soud s ohledem na využití **expresivního jazyka**, včetně osobních invektiv či pejorativních výrazů (např. zmínky o „devastaci budovy“ způsobené údajně novým vedením zaměstnavatele). Svoboda projevu zaměstnance má tedy své místo i v pracovním právu – zejména pokud je uplatněna jako prostředek obrany vůči nedůstojnému zacházení.

Oproti tomu v rozsudku ze dne 20. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016, se Nejvyšší soud zabýval situací, kdy zaměstnanec – editor zpravodajství televizní stanice – veřejně vystoupil proti údajné změně editoriální politiky svého zaměstnavatele, přičemž jeho vyjádření vyústilo **v okamžité zrušení pracovního poměru**. Konflikt vznikl poté, co zaměstnanec obdržel e-mailové pokyny od svého nadřízeného, aby vedení televize – včetně předsedy představenstva a generální ředitelky – dostávalo denně přehled plánovaných reportáží. Zaměstnanec v reakci na to nejprve interně upozornil předsedu představenstva, že považuje takové zásahy za cenzuru, a prohlásil, že se na takovém zpravodajství nadále odmítá podílet. Krátce nato podal výpověď a následně poskytl veřejné vyjádření serveru DigiZone.cz, kde obvinil vedení televize mimo jiné z „totalitní cenzury“, zasahování do obsahu zpravodajství a rozhodování o tom, „které firmy se mohou ve zprávách objevit a které ne“. Výroky označil jako důvod svého odchodu a přirovnal chování vedení k praktikám před rokem 1989.

Na základě těchto veřejně publikovaných vyjádření zaměstnavatel přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru s odůvodněním, že se jedná o nepravdivá, difamující tvrzení, která závažně porušují loajalitu zaměstnance a ohrožují dobrou pověst zaměstnavatele.

Nejvyšší soud v tomto případě dovodil, že zaměstnanec překročil meze přípustné kritiky, a dopustil se tak porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, které opravňovalo zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru. Soud zdůraznil, že veřejně pronesené výroky zaměstnance – obvinění z cenzury, manipulace zpravodajství a zasahování do obsahu zpráv ze strany vedení televize – **nebyly podloženy žádným ověřitelným skutkovým základem**. V soudním řízení zaměstnanec **neprokázal**, že by k nepřipustnému zasahování skutečně docházelo. Tvrzení o „totalitní cenzuře“ a prosazování PR témat zůstala **neprokázaná a byla vyjádřena tak, že mohla vážně poškodit dobré jméno zaměstnavatele**.

Podle Nejvyššího soudu se jednalo o **očerňující výroky** s cílem znevěrohodnit zaměstnavatele v očích veřejnosti, a nikoliv o věcnou kritiku podloženou reálnými skutečnostmi. Důležitým faktorem bylo rovněž to, že zaměstnanec **nezůstal u interní komunikace**, ale své výhrady prezentoval **veřejně v médiích**, čímž **zásadně zvýšil intenzitu zásahu do oprávněných zájmů zaměstnavatele**. Soud dále přihlédl k postavení zaměstnance jakožto editora – tedy osoby

s profesní zodpovědností za obsah sdělení, která si musela být vědoma **dopadů svých veřejných vyjádření**. V tomto ohledu byla podle soudu jeho jednání obzvláště závažná, neboť vykazovala znaky **úmyslného porušení povinnosti loajality a veřejného poškození zaměstnavatele**. Významnou roli v posouzení sehrál i fakt, že zaměstnanec v této souvislosti **úmyslně nesplnil konkrétní pracovní pokyn** související s předáváním informací o plánovaných reportážích, což svědčilo o jeho vědomém vzdoru vůči řídicímu vedení společnosti.

Nejvyšší soud tak potvrdil, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo v tomto případě **oprávněné a zákonné**. Roli nehrálo to, že zaměstnanec se dopustil tohoto jednání v době překážky v práci na straně zaměstnavatele poté, co dal u zaměstnavatele výpověď.

Oba případy tak ukazují, **kde se v praxi nachází hranice mezi oprávněnou výtkou a excesem** a jaké okolnosti rozhodují o tom, na čí stranu se v konkrétní situaci přikloní soudní ochrana. Je třeba nicméně říci, že v praxi se budou vyskytovat i hraniční situace a posouzení konkrétního jednání zaměstnance se neobejde bez zhodnocení individuálních okolností případu.

ZÁVĚR

Svoboda projevu zaměstnance v pracovním právu existuje, ale není neomezená. Zaměstnanci mají právo kritizovat zaměstnavatele, avšak za podmínky, že jejich vyjádření je věcné, přiměřené a opřené o pravdivý základ. Kritika nesmí sloužit k dehonestaci a její forma i obsah musí respektovat povinnost loajality k zaměstnavateli, která trvá po celou dobu pracovního poměru, bez ohledu na pracovní dobu. Judikatura ukazuje, že přiměřená obrana zaměstnance proti nedůstojnému zacházení může být chráněna, zatímco nepodložené a veřejně šířené výpady, které směřují k poškození zaměstnavatele, mohou vést k platnému rozvázání pracovního poměru, a to v krajním případě i okamžitým zrušením. **Rozhodující proto není jen samotný obsah kritiky, ale její forma, motiv a kontext.**



~~KONTROLY ZE STRANY INSPEKTORÁTŮ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE: přehled činnosti, statistik a legislativních změn~~

~~JUDr. Barbora KOŘENÁŘOVÁ,
advokátka se specializací na pracovní a správní právo~~

ÚVOD

~~Inspektoráty práce v České republice hrají klíčovou roli při zajišťování dodržování pracovněprávních předpisů a ochraně práv zaměstnanců. Jejich činnost je nezbytná pro vytváření spravedlivých~~