

KRITIKA

zaměstnavatele

Je zřejmé, že kritika, natož pak veřejná kritika zaměstnavatele, není standardním ani vítaným projevem vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nicméně, ač má zaměstnavatel na chování svého zaměstnance nezanedbatelný vliv, úplně mu upřít právo na svobodný projev nemůže.

Může tedy zaměstnanec beztrestně kritizovat svého zaměstnavatele nebo je něčím limitován a hrozí mu za kritiku nějaká sankce? **Jaké jsou případné hranice svobody projevu v pracovněprávním vztahu?**

Právo na svobodný projev není pouze právem politickým. Naopak, česká i evropská judikatura ukazuje, že je nutné ho vnímat jako právo s obecným přesahem a platí tedy s určitou nadřazeností, že si **člověk může říkat, co chce, kde chce, pokud tím nepřekročí určité elementární zásady.**

Je otázkou, nakolik je takové poměrně benevolentní pravidlo životaschopné a zda by soudy svůj přístup nebyly nuceny přehodnotit, pokud by se „nešvar“ kritiky zaměstnavatele zásadním způsobem rozmohl a nešlo by pouze o zcela výjimečné případy.

ZÁSAH ÚSTAVNÍHO SOUDU

V České republice je právo na svobodný projev zakotveno v Listině základních práv a svobod. Ústavní soud svým nálezelem ze dne 23. března 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08 ukázal, že se ho lze dovolávat i v rámci pracovněprávního vztahu. Vyhověl tak stížnosti zaměstnance, s nímž byl rozváznán pracovní poměr okamžitým zrušením, a to kvůli kritice poměrů u zaměstnavatele.

Ústavní soud věc postavil na judikatuře Evropského soudu pro lidská práva a na české Listině základních práv a svobod. Ústavní soud tedy chápe svobodu projevu jako fundamentální prvek demokratické pluralitní společnosti a jako jednu ze základních podmínek pro její chod a podmínku sebeuplatnění jednotlivce. **Podle autoritativního závěru Ústavního soudu jsou**

Z PRAXE

Zaměstnanec, šéf právního oddělení pobočky jedné zdravotní pojišťovny, zahrnul na interní poradě jednání svého zaměstnavatele nebývalou kritikou (plýtvání, nekompetentnost atd.). Zaměstnavatel se dožadoval vysvětlení a hlavně důkazů pro tvrdá slova.

Zaměstnanec svá tvrzení doložit přislíbil, ale až ve střednědobém horizontu, neměl všechny podklady k dispozici. Zaměstnavatel však nečekal a neprodleně sáhl k sankci nejvyšší - okamžitě zrušil pracovní poměr. Zaměstnanec, zdatný právník, se však bránil a žaloval neplatnost rozvázání pracovního poměru. U obecných soudů sice jeho argumentace základními právy a svobodami neobstála, stížnost k ústavnímu soudu však již slavila úspěch.

každý názor, stanovisko nebo kritika, a to i když je pronešen zaměstnanec na adresu zaměstnavatele, zásadně přípustné. Omezení svobody projevu může být toliko výjimkou, kterou je nutno interpretovat omezeně a lze ji ospravedlnit jen zvláštními okolnostmi.

Ústavní soud poměrně razantně tuto myšlenku rozvedl s tím, 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.

Není však z povahy věci každá kritika zaměstnavatele jaksi nepatřičná?

To, zda předmětná tvrzení či stanoviska nepřekročila meze, kdy je lze označit za fair a tedy požívající ústavní ochrany, je podle Ústavního soudu třeba vždy posoudit ve světle věci jako

celku, nikoliv jen podle formálního vztahu zaměstnanec versus zaměstnavatel.

V konkrétním probíraném případě šlo opravdu věčně o přehmat zaměstnavatele, jelikož výroky nebyly publikovány veřejně, dokonce ani veřejně proneseny. Proto zde nemohl podle Ústavního soudu být dopad na zájmy a dobrou pověst zaměstnavatele. Samozřejmě, jelikož se zaměstnavatel se svým zaměstnancem pustil do pře, věc vyšla později najevo.

K případu je nutno doplnit, že při zkoumání legitimacy kritických výroků byla zajímavá i skutečnost, že zaměstnavatel hospodaří s veřejnými finančními prostředky, lze tedy na kritice dovodit i určitý veřejný zájem. Tento fakt může naopak potenciálně oslabit závěry z dané kauzy na výlučně soukromého zaměstnavatele.

EVROPSKÝ POHLED NA VĚC

Ochranu svobody projevu v České republice požaduje nejen naše vlastní legislativa, ale i závazné mezinárodní úmluvy. O ty se pak opírá rozhodnutí **Evropského soudu pro lidská práva (ESLP)**, na jehož rozhodnutí Ústavní soud ve svém nálezu ostatně odkázal.

ESLP jde mnohdy dál než český Ústavní soud. Podle Evropského soudu se svoboda projevu jako taková vztahuje nejen na „informace“ nebo „myšlenky“ příznivě přijímané či považované za neškodné či bezvýznamné, ale i na ty informace, které zraňují, šokují nebo znepokojují. Podle ESLP je na tom založena pluralita, tolerance a duch otevřenosti, bez nichž není demokratické společnosti. ESLP mimo jiné ve věci *Fuentes Bobo* proti Španělsku (rozhodnutí ze dne 29. 2. 2000 či obdobně v ČR též nález Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 23/05) 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. Tento rozsudek navíc řešil výrok pronesený veřejně, nikoliv na interní poradě a přesto mu byla poskytnuta ochrana!

Na druhé straně ESLP jinde tvrdí, že je vždy při posuzování přípustnosti omezení nutné vzít do úvahy závažnost možné újmy zaměstnavatele, pohnutky zaměstnance či povahu a přísnost uložené sankce. 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.

Evropská judikatura je tedy bohatá a trend nastolený českým Ústavním soudem ji plně reflektuje.

PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Platí, že zaměstnanec má povinnost být loajální vůči svému zaměstnavateli. Platí také, že svoboda projevu je zásadní hodnotou, která nesnese ledajaká omezení. V praxi však zejména platí, že **korektní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je zásadní pro fungování businessu a tedy výhodný pro obě strany.**

Zaměstnanec musí poslouchat pokyny svého zaměstnavatele a hájit jeho zájmy, **nemůže však být nucen úplně rezignovat na jakákoliv slova pochyby o jednání svého zaměstnavatele.** Ke sporům bude samozřejmě spíš docházet ve větších korporacích, kde mají zaměstnanci a zaměstnavatel větší odstup. Vztah zde není tak přímočarý a kritika tedy často může překročit práh společnosti a projevit se i jinak než vzrušeným rozhovorem mezi čtyřma očima.

Na druhou stranu to může být často i pro zaměstnavatele výhodné. Položme si otázku, kdo je vlastně v konečném důsledku zaměstnavatelem? Ředitel společnosti, nebo její společníci či akcionáři? Ti můžou mít často zájem na tom slyšet „odlišný“ názor, nebo například zkazky o plýtvání a neschopnosti vyššího či středního managementu. Svoboda projevu tak může paradoxně zaměstnavateli prospět.

KDE JSOU HRANICE

Zaměstnanec má tedy právo na svobodu projevu (i provokativní!), která nicméně musí podléhat určitým omezením, jinak bychom se dostali do absurdní situace anarchie nepříznivé jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance. Omezení svobody projevu však musí být interpretováno striktně. **Nezbytnost každého omezení musí být prokázána přesvědčivým způsobem**, tj. zda odpovídá „naléhavé společenské potřebě“, zda je přiměřená sledovanému legitimnímu cíli a zda důvody, na něž se odvolává, jsou „relevantní a dostatečné“. Že je obtížné takto abstraktně položené výjimky v praxi aplikovat? Další praxe ukáže, kde jsou skutečné hmatatelné mantinely bezbřehé svobody projevu. Jistě není možné tolerovat sprosté či nepodložené výroky na adresu svého chlebodárce, hranice mezi svobodou projevu a pomluvou tak může být tenká až nezatelná.

Mgr. Ladislava Jasanská, Mgr. Ondřej Preuss,

Advokátní kancelář Jasanská & Co