

## Kritika nešvarů ve firmě není důvodem k výpovědi

Zaměstnavatelé nesmějí dát zaměstnanci výpověď za to, že veřejně poukazoval na nesrovnalosti v podniku. Evropský soud pro lidská práva rozhodl, že tyto takzvané whistleblowers (práskače) chrání svoboda projevu.



**čtvrtek 8. září 2011, 9:05**

Jako whistleblowers byli v minulých desetiletích označováni v západní Evropě a v USA zaměstnanci, kteří zveřejnili nesrovnalosti ve vlastním podniku či úřadě, a to prostřednictvím médií, podáním trestního oznámení nebo informováním úřadů jiným způsobem. Mohlo se jednat o trestné činy, kartelové dohody, daňové úniky či obdobné ilegální počínání.

Takové interní informace jsou ve skutečnosti pro [státní zastupitelství](#) nebo Úřad pro [ochranu hospodářské soutěže](#) často nejdůležitějším informačním zdrojem, který umožní zahájení vyšetřování. Netřeba zdůrazňovat, že firmy nemají pro takovéto počínání zaměstnanců pochopení a většinou

Evropský soud pro lidská práva vyhodnotil svobodu projevu jako vyšší princip než povinnost loajality vůči zaměstnavateli.

FOTO: [fotobanka Profimedia](#)



reagují výpovědí.

### **Případ pečovatelky z Německa**

To byl i případ zaměstnankyně domu pro seniory s pečovatelskou službou v [Německu](#), která dostala v roce 2005 okamžitou výpověď pro porušení loajality poté, co podala na svého zaměstnavatele trestní oznámení pro podvod. Senioři v domově, kde pracovala, totiž nedostávali kvůli nedostatku personálu za své peníze odpovídající služby; chyběla nezbytná sanitární péče a někteří byli dokonce připoutáváni k postelím.

Pečovatelka se nejprve pokoušela jednáním s nadřízenými dosáhnout zlepšení situace, když však neuspěla, rozšiřovala spolu s přáteli a s podporou odborů o situaci letáky, až nakonec podala trestní oznámení.

### **Za pravdu jí dal až Evropský soud**

Výpověď, kterou jí zaměstnavatel vzápětí udělil, se pak snažila napadnout soudní cestou. Obecné soudy ji však potvrdily a nebyla úspěšná ani s ústavní stížností. Nakonec se tedy obrátila na [Evropský soud pro lidská práva](#).

Ten po detailním zvážení okolností případu vyhodnotil svobodu projevu jako vyšší princip než povinnost loajality vůči zaměstnavateli a přiznal propuštěné zaměstnankyni (zatím nepravomocně) nárok na náhradu škody vůči německému státu ve výši 10 000 [eur](#) a náhradu procesních nákladů ve výši 5000 [eur](#). Zaměstnankyně se nyní může proti výpovědi před německými soudy znovu odvolat.

### **Evropská úmluva platí i v ČR**

Je jasné, že i český zaměstnanec, který předtím využil všechny právní prostředky, má možnost obrátit se na soud ve Štrasburku. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod platí i v České republice.

Rozhodnutí však neznamena, že by zaměstnanci nyní mohli zveřejňovat o svém zaměstnavateli poškozující tvrzení nebo na něj podávat trestní oznámení, aby mu způsobili problémy.

Kverulanti rozhodně nedostali zelenou. Zaměstnanec by se měl vždy pokusit vyřešit nesrovnalosti interní cestou dříve, než věc zveřejní, nebo dokonce podá na svého zaměstnavatele trestní oznámení.

Mnohé mezinárodní firmy už zřídily interní kontaktní centra pro takzvané whistleblowers, aby tak byly schopny případné sporné záležitosti řešit bez další eskalace.

Arthur Braun

*(Autor působí jako advokát a partner ve společnosti bpv Braun Partners)*