

Anotace rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva

Rozsudek ze dne 20. února 2024 ve věci č. 48340/20 – *Dede proti Turecku*

Senát druhé sekce Soudu rozhodl jednomyslně, že neposkytnutím ochrany stěžovateli, zaměstnanci soukromé společnosti, jehož pracovní poměr byl ukončen v reakci na sarkastický e-mail, který stěžovatel rozeslal svým kolegům a v němž zpochybňoval manažerské schopnosti vlastníků společnosti, státní orgány nenastolily spravedlivou rovnováhu mezi svobodou projevu stěžovatele a ochranou zájmů zaměstnavatele, čímž porušily článek 10 Úmluvy.

I. Skutkové okolnosti

Stěžovatel byl zaměstnancem akciové společnosti Takasbank. V prosinci 2016 odeslal svému nadřízenému a oddělení lidských zdrojů společnosti z pracovní adresy e-mail, ve kterém porovnával manažerské schopnosti, hodnoty a přístup k zaměstnancům Jeffa Bezose a H. K., předsedy představenstva společnosti, která držela v Takasbank většinový podíl akcií. E-mail byl psán ironickým a posměšným tónem a naznačoval že H. K. je neschopný a na zaměstnancích Takasbank mu nezáleží, avšak neobsahoval žádné vulgarismy ani výzvy směrem k H. K. či komukoliv jinému. Také pomocí slovní hříčky implikoval napojení H. K. na tureckou vládní stranu. Ještě týž den bylo vůči stěžovateli zahájeno disciplinární řízení.

Následující den se stěžovatel za své jednání omluvil s tím, že se nachází ve složité životní a finanční situaci vlivem nepříznivých pracovních podmínek a nedostatečné podpory v zaměstnání následkem zrušení některých benefitů, přičemž H. K. měl být podle jeho nadřízených, s nimiž se snažil situaci probrat, viníkem zhoršení situace. Omluvný e-mail odeslal také přímo H. K., i tak byl však ještě ten den propuštěn z důvodu provokace, urážení a nemorálního chování.

Ve své žalobě před vnitrostátními soudy se stěžovatel domáhal zrušení výpovědi a rovněž náhrady ušlého zisku. Argumentoval přitom, že jeho e-mail byl v mezích přijatelné kritiky poměrů v dané společnosti, kritizoval pouze manažerské postupy H. K., nikoliv jeho osobnost, a spadal tak pod ochranu svobody slova. Soud první instance stěžovateli vyhověl. Odvolací soud však dospěl k závěru, že přestože e-mail neobsahoval žádné výhrůžky ani vulgarismy, způsobil na pracovišti tak nepříjemnou atmosféru, že ukončení pracovního poměru bylo oprávněné. Dovolací ani ústavní soud tento závěr nerozporovaly.

II. Odůvodnění rozhodnutí Soudu

K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČLÁNKU 10 ÚMLUVY

Stěžovatel namítal, že ukončením pracovního poměru v reakci na jeho e-mail kritizující nadřízeného manažera bylo zasaženo do jeho svobody slova.

a) K přijatelnosti

Vláda namítala, že stěžovatel nevyčerpal vnitrostátní prostředky nápravy, když nevzněl nárok na vyplacení náhrady mzdy za výpovědní lhůtu a bonusů za dobu strávenou v zaměstnání. Soud však konstatoval, že podmínka vyčerpání vnitrostátních prostředků nápravy se vztahuje pouze na prostředky způsobilé k nápravě namítaného zásahu (srov. např. *Paksas proti Litvě*, č. 34932/04, rozsudek velkého senátu ze dne 6. ledna 2011, § 75). Jestliže tedy stěžovatel namítal neoprávněnost ukončení pracovního poměru, výplata výše zmíněné náhrady by nebyla schopna zásah zhojit.

b) K odůvodněnosti

1. Obecné zásady

Soud zopakoval, že ustanovení článku 10 Úmluvy se vztahuje i na vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v rámci soukromého práva (*Heinisch proti Německu*, č. 28274/08, rozsudek ze dne 21.

července 2011, § 44; *Fuentes Bobo proti Španělsku*, č. 39293/98, rozsudek ze dne 29. února 2000, § 38). Efektivní výkon svobody projevu totiž vyžaduje pozitivní závazek státu k poskytnutí ochrany mezi jednotlivci, a to i proti zásahům ze strany soukromých osob (*Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku*, č. 28955/06, rozsudek velkého senátu ze dne 12. září 2011, § 59). Tento závazek zahrnuje zejména povinnost zajistit v případě zásahu do svobody projevu vyvažování mezi dvěma soupeřícími zájmy (tamtéž, § 63).

Soud také uznal, že pracovněprávní vztah musí být založen na vzájemné důvěře a proto, ačkoliv nelze předpokládat bezpodmínečnou loajalitu, některé projevy, které by v jiném kontextu mohly být legitimní, budou v pracovněprávním vztahu posuzovány přísněji (tamtéž, § 76). Mezi soukromoprávními subjekty je však povinnost loajality a zdrženlivosti zaměstnance slabší, než pokud je zaměstnavatelem veřejný sektor (*Melike proti Turecku*, č. 35786/19, rozsudek ze dne 15. června 2021, § 48; *Heinisch proti Německu*, cit. výše, § 64).

2. Použití těchto zásad na projednávanou věc

Soud se neztotožnil se závěrem vnitrostátních orgánů, že existuje spojitost mezi zpochybňováním pověsti H. K. a narušením atmosféry řádu a klidu na pracovišti, neboť pro příčinnou souvislost těchto jevů nepředložily žádné argumenty. Nedá se tedy říci, že by vnitrostátní orgány sledovaly legitimní cíl ochrany práv druhých, jak vyžaduje čl. 10 odst. 2 Úmluvy. Naopak, soudy při zásahu do svobody projevu stěžovatele dostatečně důkladně nezkoumaly obsah sporného e-mailu, kontext, v němž byl odeslán, jeho potenciální negativní důsledky, které by e-mail reálně mohl způsobit zaměstnavateli nebo na pracovišti, ani závažnost trestu uloženého stěžovateli, což jsou faktory, které Soud zohledňuje ve věcech týkajících se svobody projevu zaměstnanců (*Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku*, cit. výše, § 70; *Melike proti Turecku*, cit. výše, § 46 a 53).

Nad rámec obsahu sdělení je navíc třeba také hodnotit formu, jakou bylo vyjádřeno. Vždy je tak nutné rozlišovat mezi kritikou a urážkami, přičemž v zásadě pouze urážky ospravedlňují udělení sankce. I u vulgarismů je však třeba rozlišovat, v jakém kontextu byly použity (*Tuşalp proti Turecku*, č. 32131/08, rozsudek ze dne 21. února 2012, § 48). V projednávaném případě stěžovatel pouze sarkasticky kritizoval zastaralost a neefektivnost manažerského stylu H. K. a vyčítal mu zrušení části pracovních benefitů apod.; přímých urážek či vulgarismů se však nedopustil. Stěžoval si navíc jen na to, co se již dříve neúspěšně snažil probrat se svými nadřízenými. Vnitrostátní soudy však tento kontext vůbec nevzaly v potaz. Nadsázku, provokaci a lehké zkreslování reality je přitom podle názoru Soudu třeba vnímat jako nedílnou součást sarkastické formy projevu, užívané při sociální kritice (*Vereinigung Bildender Künstler proti Rakousku*, č. 68354/01, rozsudek ze dne 25. ledna 2007, § 50). Vnitrostátní soudy však užitý jazyk v tomto světle vůbec nehodnotily, a navíc ani neurčily žádné konkrétní výrazy, jejichž použití shledaly jako přesahující přijatelné hranice.

Dále Soud připomněl, že stěžovatel e-mail rozeslal interně, omezenému množství adresátů v rámci organizace, což značně omezilo jeho možné dopady.

Soud tedy jednomyslně konstatoval porušení článku 10 Úmluvy, protože vnitrostátní orgány nedostatečně zhodnotily kontext odeslání e-mailu, neprokázaly příčinnou souvislost mezi e-mailem a ohrožením legitimně chráněného zájmu a nezabývaly se možností uložení mírnější sankce než nejvyšší možné.