

### 3. PRÁVNÍ ÚPRAVA PŘED PŘIJETÍM SMĚRNICE 2019

Přestože proces přijímání ucelené (obecné) úpravy ochrany oznamovatelů (k dílčím oblastem viz dále) trval více než dekádu, není možné tvrdit, že by se snad čeští oznamovatelé ocitli v jakémisi právním „vakuu“. Tomu ostatně nasvědčuje i to, že Ústavní soud se již stížností oznamovatelů v té době zabýval.

Právní úpravu chránící oznamovatele v době „předsměrníkové“ můžeme rozdělit na dvě části. První – obecnou, která zahrnuje například ochranu poskytovanou na základě LZPS, EÚLP, úpravu obsaženou v zákoníku práce či občanském zákoníku. A dále pak specializovanou (sektorovou) úpravu – právní úpravu AML či služebních vztahů, kde již byly (alespoň částečně) nastaveny mechanismy pro přijímání a vyřizování oznámení a ochranu oznamovatelů proti odvetným opatřením.

#### 3.1. Obecná úprava v době předsměrníkové

Zákoník práce neobsahoval (a dosud neobsahuje) žádnou explicitní ochranu osob činících oznámení. Někteří autoři<sup>76</sup> dovozují určitou míru ochrany oznamovatelů z ustanovení § 52 či § 55 zákoníku práce. Prvky oznamovatelství je však v těchto ustanoveních nutno spíše hledat. Jako pravděpodobně vhodnější základ (podklad) pro oznamovatelství v režimu zákoníku práce se jeví ustanovení § 1a odst. 1 písm. e), dle něhož je základní zásadou pracovněprávních vztahů rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Na tuto zásadu jsou následně navázána další ustanovení zákoníku práce (zejm. § 16 a § 17), jakož i antidiskriminační zákon.

Zařazení ochrany oznamovatelů (resp. postavení oznamovatele) pod zákaz diskriminace se však ukazuje jako problematické – byť nutno podotknout, že historicky existovaly legislativní pokusy, které směřovaly právě k této koncepci (viz dále).

Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce obsahuje ve výčtu diskriminačních důvodů (znaků) slovo „zejména“, tedy skutečnost značící demonstrativnost takového výčtu. Někteří autoři (například prof. Štefko<sup>77</sup>) jsou toho názoru, že „... od 29. 7. 2017 je pak nutno chápat demonstrativní výčet zakázaných diskriminačních znaků jako zásadně taxativní.“ Citovaný autor tento názor dále opakuje v dalším

<sup>76</sup> Srov. například Císařová, E. et al. Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice. Praha: Transparency International Česká republika. 2009. s. 44.

<sup>77</sup> Štefko, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck. 2023. s. 84, marg. č. 10.

z odborných komentářů<sup>78</sup>, kdy uvádí, že se jedná „... o příkladný výčet dle jazykového vyjádření, ze systematického hlediska je však nutno výčet považovat za taxativní.“

Jiní autoři však nadále setrvávají na názoru o demonstrativnosti diskriminačních důvodů v zákoníku práce.<sup>79</sup> Tím by pak okruh vymezených diskriminačních důvodů v zákoníku práce potenciálně zahrnoval i oznamovatelství.

Zařazení oznamovatelství mezi diskriminační důvody dle zákoníku práce (byť teoreticky možné) by však bylo nesystematické, neboť znakem diskriminačních důvodů je (mj.) trvalost, stálost a všeobecnost.<sup>80</sup> To pak odpovídá i názoru již citovaného prof. Štefka, který konstatuje, že „*smyslem zákazu diskriminace je zamezit zvýhodňování či znevýhodňování jedinců podle charakteristik stereotypně připisovaných skupině, za jejíž příslušníky jsou diskriminováni jedinci považováni.*“<sup>81</sup> Tomu pak postavení oznamovatele, k němuž dochází v důsledku jeho přímého jednání, příliš neodpovídá.

I kdybychom však oznamovatelství kvalifikovali mezi diskriminační důvody – tedy logicky mezi ty v zákoníku práce, nikoliv v antidiskriminačním zákoně, je třeba si položit otázku, nakolik by bylo možné aplikovat prostředky ochrany před diskriminací ve smyslu antidiskriminačního zákona. Dle odborného komentáře<sup>82</sup> je možné nároky dle § 10 antidiskriminačního zákona uplatnit pouze v případech diskriminace z důvodů reflektovaných antidiskriminačním zákonem. V případě jiných (byť diskriminačních) důvodů je nutno hledat jiný podklad (například prostředky pro ochranu osobnosti). S tímto závěrem se však neztotožňuje například již citovaný prof. Kühn, který v odborném komentáři uvádí, že „... lze soudit, že právní prostředky ochrany před diskriminací podle AntiDZ se použijí též na ty diskriminační důvody, které nejsou samostatně upraveny v AntiDZ, lze je ale chránit podle obecnější díkce zákoníku práce.“<sup>83</sup>

Jako reálnější se jeví „napasování“ ochrany oznamovatele na zásadu vyjádřenou rovněž v § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce – zásadu rovného zacházení. Tato je pak podstatně širší než zákaz diskriminace, neboť není vázána na konkrétní (resp. minimálně v rámci antidiskriminačního zákona taxativní) diskriminační důvody (znaky). To ostatně dovodil i Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1486/2020<sup>84</sup>, když konstatoval, že „... zatímco zásada rovného zacházení ukládá

<sup>78</sup> Štefko, M. In: Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer. Komentář k ustanovení § 16.

<sup>79</sup> Kühn, Z. In: Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2016. s. 162, marg. č. 97.

<sup>80</sup> Viz například Šamánek, J. (Ne)vhodnost zakotvení ochrany oznamovatelů v antidiskriminačním zákoně. In: Pichrt, J. *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 2013. s. 48.

<sup>81</sup> Op. Cit. Štefko, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání., s. 84. marg. č. 10.

<sup>82</sup> Šamánek, J. In: Kvasnicová, J., Šamánek, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. s. 117 a 118.

<sup>83</sup> Op. Cit. Kühn, Z. In: Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 163. marg. č. 98.

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020.

*zaměstnavateli povinnost nečinit mezi zaměstnanci nedůvodné rozdíly, k diskriminaci zaměstnance dochází pouze tehdy, je-li s ním rozdílně zacházeno z diskriminačních důvodů.“*

Zákoník práce v tomto smyslu ukládá zaměstnavateli, aby zajistil, že se všemi zaměstnanci bude zacházeno stejně, a to „... pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“<sup>85</sup> Lze si poměrně snadno představit situaci, kdy oznamovatel učiní oznámení (například k inspekci práce), a toto oznámení bude mít negativní vliv na jeho kariéru či finanční ohodnocení.

Pokud by však k takové situaci došlo – tedy zaměstnavatel by se zaměstnancem zacházel „nerovně“ z důvodu, že učinil oznámení, pak by se dostal do rozporu právě se zásadou dle § 1a odst. 1 písm. e), jakož i s ustanovením § 16 zákoníku práce. Ochrana by však nebyla poskytována na základě toho, že oznamovatel učinil oznámení, ale na základě faktické nerovnosti bez relevantních důvodů. V takovém případě by zaměstnavatel mohl naplnit skutkovou podstatu přestupku dle § 11 odst. 1 písm. a) a 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce. Současně by se poškozený zaměstnanec mohl bránit prostřednictvím civilní žaloby, která by mohla směřovat na upuštění „nerovného“ zacházení, případně určité formy satisfakce.

Pro aplikaci ochrany prostřednictvím negatorní žaloby je dle Nejvyššího soudu<sup>86</sup> zapotřebí, aby toto porušování práv „... trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu.“ Zda lze posoudit stav jako trvající či bezprostředně hrozící, je dle Nejvyššího soudu nutné posuzovat k době vyhlášení rozsudku.<sup>87</sup> Oznamovatel by rovněž mohl požadovat satisfakci (i ve formě finančního plnění). Pokud by však došlo k „nerovnému“ zacházení v rámci pracovněprávního vztahu, pak se taková náhrada bude řídit § 265 odst. 1 zákoníku práce (nikoliv tedy § 2914 občanského zákoníku). Judikatura Nejvyššího soudu v dané oblasti dospěla k závěru, že například škoda v případech porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování může dle Nejvyššího soudu spočívat „... i v tom, že zaměstnanci vznikne nižší nárok na náhradu mzdy, než by mu vznikl, kdyby zaměstnavatel neporušil svoji právní povinnost (rovného odměňování zaměstnanců) a zaměstnanci by v rozhodném období byla zúčtována vyšší mzda.“<sup>88</sup>

Shrme-li výše uvedené, pak lze dojít k závěru, že před účinností zákona o ochraně oznamovatelů (a prováděcího zákona č. 172/2023 Sb.) by bylo možné, aby se oznamovatel domáhal ochrany prostřednictvím požadavku na „rovné zacházení“. V takovém případě by se však oznamovatel nacházel v podstatně obtížnější

<sup>85</sup> Op. Cit. Štefko, M. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. s. 83. marg. č. 7.

<sup>86</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2262/2018.

<sup>87</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2770/2019.

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 658/2022.

situaci, neboť by se na něj neaplikovalo například ustanovení § 133a občanského soudního řádu (na rozdíl od případů diskriminace).

Pokud by odvetným opatřením byla výpověď (v rámci pracovního poměru) nebo okamžité zrušení pracovního poměru, pak by zaměstnavatel musel zvolit jeden z taxativně vymezených důvodů. Důsledkem jeho absence by pak byla neplatnost takového jednání. Přestože je však oznamovatel v uvedeném případě chráněn, není chráněn proto, že by byl oznamovatelem. Proto začleňovat tuto alternativu mezi „ochranné prostředky“ pro oznamovatele není příliš přiléhavé.

V kontextu zákoníku práce je možné dílčí aspekty ochrany oznamovatelů dovozovat i například z ustanovení § 346b odst. 4, dle něhož zaměstnavatel nesmí jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Je však zřejmé, že situaci, kdy by zaměstnanec oznámil protiprávní jednání svého zaměstnavatele – tedy standardní „oznamovatelská“ konstrukce – nebude ustanovení § 346b zákoníku práce (zpravidla) odpovídat. Lze si nicméně představit například situaci, kdy by se zaměstnanec obrátil na svého nadřízeného s požadavkem na plnění mzdových („bonusových“) povinností, za což by byl objektem odvetného opatření. Dílčí náznaky oznamovatelské ochrany tak je možné nalézt i na tomto místě, byť je nutné je cíleně v úpravě hledat.

V době „předsměrníkové“ se postihovaný oznamovatel mohl – s ohledem na povahu odvetného opatření – bránit i podle ustanovení občanského zákoníku, a to konkrétně prostřednictvím ochrany osobnosti. Skrze civilní žalobu se tak oznamovatel mohl podle § 82 odst. 1 občanského zákoníku domáhat uvedení do původního stavu či peněžitého zadostiučinění. Vyloučen však není ani požadavek směřující k náhradě škody ve smyslu § 2956 ve spojení s § 2914 občanského zákoníku.

Konečně nelze opomenout ústavní úroveň – tedy na ochranu svobody projevu. Prostřednictvím čl. 17 LZPS je garantována svoboda projevu a právo na informace. Právě svoboda projevu je pak v rámci ochrany oznamovatelů podstatná. Z dnešního pohledu „odvetná opatření“ (například výpověď z pracovního poměru) jsou formou jejího omezení. Svobodu projevu je pak dle čl. 17 odst. 4 možné „... omezit zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti.“ Takové omezení je podle Ústavního soudu<sup>89</sup> nutné interpretovat restriktivně, přičemž jej bude možné aplikovat pouze na základě kvalifikovaných okolností, tedy za posouzení, zda omezení „... odpovídalo ‚naléhavé společenské potřebě‘, zda bylo přiměřené sledovanému legitimnímu cíli a zda důvody, na něž se odvolaly vnitrostátní orgány pro jeho ospravedlnění, byly ‚relevantní a dostatečné‘.“<sup>90</sup> Dle dalších rozhodnutí Ústavního soudu (například nálezu Ústavního soudu

<sup>89</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 15. 3. 2005, sp. zn. I. ÚS 367/03 nebo nález ze dne 17. 7. 2007, sp. zn. IV. ÚS 23/05.

<sup>90</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08.

sp. zn. III. ÚS 298/12<sup>91</sup>) s ohledem na skutečnost, že každé omezení svobody projevu (i v rovině soukromého práva) musí být řádně ospravedlněno kvalifikovanými okolnostmi. Při jakémkoliv omezení svobody projevu je třeba posoudit proporcionalitu omezení, přičemž „... *přípustnost omezení svobody projevu je přitom třeba vždy posoudit ve světle věci jako celku, včetně znění výroků, které jsou stěžovateli vytýkány, a v kontextu, v němž je pronesl, stejně jako je třeba vzít do úvahy závažnost možné újmy zaměstnavatele, pohnutky zaměstnance či povahu a přísnost uložené sankce.*“<sup>92</sup>. Odvetná opatření jako následek za účinná oznámení budou – ze své podstaty – podléhat posouzení z hlediska svobody projevu a limitace jejího omezování. Ke vztahu k judikatuře ESLP viz kapitola 6.

Nutno podotknout, že tato úprava je velmi relevantní i dnes. I za účinnosti zákona o ochraně oznamovatelů může dojít k situaci, že se oznamovatel sice nekvalifikuje v rámci režimu zákona o ochraně oznamovatelů, ale bude mu poskytnuta ochrana v režimu práva na svobodu projevu.<sup>93</sup>

## 3.2. Whistleblowing před českými soudy

Jak již bylo nastíněno dříve, ještě před účinností zákona o ochraně oznamovatelů se případ z oblasti oznamovatelství dostal před civilní soudy a následně (opakovaně) před Ústavní soud.

Jednalo se o případ zaměstnanců provozovatele čističky odpadních vod z roku 2001, kteří zaslali dopis České inspekci životního prostředí v Brně, Okresnímu úřadu Břeclav, Městskému úřadu Velké Pavlovice a subjektům soukromého práva (například Drůbežářským závodům Velké Pavlovice). Obsahem tohoto dopisu byly v první řadě technické nedostatky při provozování čističky odpadních vod, ale také v tomto ohledu nerelevantní informace (například nepřiměřeně velký zisk jejich zaměstnavatele či pochybné okolnosti při akvizici čističky). V tomto ohledu byly ze strany oznamovatelů rovněž zmiňovány korupční praktiky či zpochybňování podnikatelské činnosti jejich zaměstnavatele.

V návaznosti na oznámení s nimi jejich zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr, neboť dle jeho názoru porušili pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Oznamovatelé se domáhali neplatnosti okamžitého zrušení u Okresního soudu v Břeclavi, který žalobě oznamovatelů vyhověl.<sup>94</sup> Na základě odvolání ze strany zaměstnavatele došlo nicméně ke zrušení tohoto rozsudku odvolacím soudem<sup>95</sup> a k následnému zamítnutí dovolání ze strany Nejvyššího soudu.<sup>96</sup>

<sup>91</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12.

<sup>92</sup> Op. Cit. I. ÚS 1990/08.

<sup>93</sup> Je vhodné poznamenat, že v judikatuře českých soudů se objevuje i názor, že by oznamovatel mohl být chráněn na základě svobody petiční.

<sup>94</sup> Rozsudek Okresního soudu v Břeclavi ze dne 2. 7. 2007, sp. zn. 6 C 580/2004.

<sup>95</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 21. 10. 2009, sp. zn. 49 Co 300/2007.

<sup>96</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010.

Krajský soud v Brně rozsudek Okresního soudu v Břeclavi zrušil, neboť dle jeho úvahy úmyslem oznamovatelů bylo jejich zaměstnavatele poškodit. Tento závěr učinil s ohledem na skutečnost, že se oznamovatelé neomezili na technické závady čističky, nýbrž upozorňovali i na nesouvisející a nepodložené skutečnosti vzhledem k podnikání jejich zaměstnavatele. Rovněž oznámení nesměřovali výlučně vůči státním orgánům, avšak také k dalším ryze soukromoprávním subjektům. Odvolací soud konstatoval, že úmyslem oznamovatelů sice mohl být zájem na předcházení škodám (ze špatně fungující čističky), jako primární účel onoho dopisu však vyhodnotil snahu o poškození zaměstnavatele, neboť vzhledem k dalšímu obsahu oznámení (tj. uvedených skutečností nad rámec technických závad) úmysl již nemohl směřovat k ochraně veřejného zájmu. Tyto závěry následně aproboval i Nejvyšší soud.

Oznamovatelé však proti uvedeným rozhodnutím podali ústavní stížnost. Jejím výsledkem pak byl nálezn Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 298/12<sup>97</sup>, kterým byl rozsudek Nejvyššího a krajského soudu v celém rozsahu zrušen. Ústavní soud na závěry učiněné odvolacím a Nejvyšším soudem reagoval tak, že „... nejsou přesvědčivě zdůvodněné. Hodnocení důkazů a interpretaci předpisů veřejného práva a pracovníprávních předpisů nevěnovaly obecné soudy dostatečnou pozornost. Za tohoto stavu může výsledné rozhodnutí vyvolat vážnou pochybnost o objektivitě soudů a o nedodržení zásady rovnosti stran pracovního sporu.“ Ústavní soud rovněž konstatoval, že povinnost loajality zaměstnance, jakož i princip *pacta sunt servanda*, „... nemohou apriorně vyloučit jiný významný veřejnoprávní zájem, a to zájem na tom, aby se též zaměstnanci mohli obracet na státní orgány v situacích, kdy ze strany zaměstnavatele hrozí ohrožení významných společenských zájmů, jako je ochrana zdraví občanů, ochrana životního prostředí či ochrana čistoty vody, nebo kdy dokonce dojde k porušení těchto veřejných statků.“

Ústavní soud dále doplnil, že výše uvedené povinnosti nemohou znemožňovat, aby občan v demokratickém právním státě mohl napomáhat při odhalování nedostatků a v případě potřeby na nedostatky upozornil. Obecné soudy tak dle názoru Ústavního soudu nevěnovaly dostatečnou pozornost tomu, „... zda v této konkrétní věci snaha zaměstnanců ukázat na nedostatky a chránit významné společenské hodnoty neospravedlňuje jejich jednání.“ Ústavní soud tak obecným soudům vytkl, že důsledně nepoměřovaly, který zájem (veřejný či soukromý) v dané věci převažuje.

Nutno však podotknout, že Ústavní soud apriori neurčil, že okamžité zrušení pracovního poměru nebylo důvodné, nicméně bylo dle něj zapotřebí, aby obecné soudy řádně zvážily obě strany zájmů, a to veřejnoprávní zájem na ochraně životního prostředí, zdraví obyvatel, na odvracení hrozícího nebezpečí, na ochraně práva občanů obracet se na státní orgány se svými upozorněními a na porušování zákonů na straně jedné a soukromoprávní zájem na dodržování smluv a na loajalitě zaměstnance vůči svému zaměstnavateli na straně druhé.

<sup>97</sup> Op. Cit. III. ÚS 298/12.

V návaznosti na citovaný nálezný stanovil případ opět před Krajským soudem v Brně<sup>98</sup> a posléze před Nejvyšším soudem.<sup>99</sup> Krajský soud v Brně se zaměřil především na srovnání a vážení jednotlivých zájmů, které se zde v daném případě střetávají. Výsledkem jeho uvážení byl závěr, že pokud by se oznamovatelé omezili na oznámení prostřednictvím státních orgánů (Českou inspekci životního prostředí v Brně, Okresní úřad Břeclav apod.) a v rozsahu technických informací směřovali k realizaci svého petičního práva a k ochraně významných společenských hodnot<sup>100</sup>, pak by bylo jejich oznámení chráněno. Dle Krajského soudu v Brně pak „... skutečnost, že by tak postupovali v rozporu se zájmy žalovaného, by zde nebyla významná, protože by nemohlo jít o oprávněné zájmy zaměstnavatele.“ Oznamovatelé část dopisů směřovali i na ryze soukromoprávní subjekty, přičemž se neomezili ani na čistě technické nedostatky. V tomto pak odvolací soud shledal úmysl poškodit zaměstnavatele. Odvolací soud rovněž poměřoval povinnost loajality a veřejný zájem, kdy dospěl k závěru, že „... s ohledem na výsledky kontroly provedené Českou inspekci životního prostředí nebylo možno usoudit na mimořádnost situace, resp. na takové porušení povinnosti provozovatele čistírny odpadních vod, v jehož důsledku vznikly nebo hrozily závažné škody na životním prostředí“. Tento závěr byl aprobován Nejvyšším soudem a posléze ani Ústavní soud<sup>101</sup> neshledal důvod pro kasaci rozhodnutí.

Ústavní soud (a posléze i civilní soudy) naznačil, kdy se jedná o „aprobovatelné“ oznamovatelství – tedy takové, které se nepovažuje za porušení povinnosti loajality. Přístup se však poměrně liší od „běžného“ oznamovatelství. Pokud by soudy shledaly, že oznámení bylo oprávněné –, resp. že na pomyslné míse vah převáží veřejný zájem nad povinností loajality, pak by nedošlo na straně oznamovatelů k porušení (tehdy) pracovní kázně a nebyly by tak naplněny důvody pro aplikaci okamžitého zrušení pracovního poměru. Byla by to tedy absence důvodu ke zrušení pracovního poměru (nikoliv chráněné postavení oznamovatele), která by vedla k nápravě situace.

Někteří autoři<sup>102</sup> se domnívají, že pokud by v dané době platil zákon o ochraně oznamovatelů (resp. návrh ze dne 30. 9. 2020, o němž bylo jednáno v době vydání autorovy publikace), mohl by soudy rozhodnout odlišně. Pravděpodobně nemá smysl se na situaci dívat pohledem legislativního návrhu z roku 2020. Je však minimálně zajímavé se na fakta případu podívat z pohledu dnes účinné právní úpravy.

Pokud by se skutkový děj popsaný výše odehrál za účinnosti zákona o ochraně oznamovatelů, muselo by být nejprve vyhodnoceno, zda dopisy oznamovatelů naplní definici oznámení ve smyslu § 2 odst. 1 tohoto zákona. Tuto kvalifikaci by pak splnila pouze část dopisů, neboť jen část obsahovala informace o možném

<sup>98</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 4. 10. 2013, sp. zn. 49 Co 29/2013.

<sup>99</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 202/2015.

<sup>100</sup> Op. Cit. 49 Co 29/2013. s. 9.

<sup>101</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 4. 11. 2015, sp. zn. IV. ÚS 2449/15.

<sup>102</sup> Viz například Stonjek, P. Pozoruhodné body plánované ochrany oznamovatelů v kontextu pracovního práva. In: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) Whistleblowing – minulost, přítomnost, budoucnost. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2020. s. 55.

protiprávním jednání. Zákon č. 130/1974 Sb., o státní správě ve vodním hospodářství již dnes platný není, avšak pokud vyjdeme ze zákona č. 254/2001 Sb., o vodách, který obsahuje obdobnou skutkovou podstatu jako ta, za níž byl zaměstnavatel oznamovatelů pokutován, lze se domnívat, že se do kategorie § 2 odst. 1 písm. b) zákona o ochraně oznamovatelů kvalifikujeme. Aplikovatelný by byl i § 2 odst. 1 písm. d) bod 7. zákona o ochraně oznamovatelů (ochrana životního prostředí).

Část obsahu dopisů, v níž oznamovatelé uváděli informace o „nepřiměřeně velkém zisku“ zaměstnavatele či jiných „pochybných okolnostech“ by se však již do této kategorie nevešla. Stejná situace by nastala s ohledem na použitý kanál. Zatímco dopisy adresované příslušným orgánům by se mohly kvalifikovat v režimu § 7 odst. 2 zákona o ochraně oznamovatelů, dopisy adresované soukromoprávním subjektům (například Drůbežářským závodům Velké Pavlovice, VINIUM a. s.) již nikoliv. Na tomto závěru by nic nezměnila ani skutečnost, že oznamovatelé na situaci upozorňovali interně, avšak bezvýsledně, a to ze stejného důvodu, proč by nebyli chráněni vůči následkům svých dopisů vůči soukromoprávním osobám a obsahujících informace, které nezahrnovaly fakticky protiprávní jednání. Domnívám se tedy, že výsledek by i s ohledem na zákon o ochraně oznamovatelů zůstal stejný.

S ohledem na shora zpracované rozhodnutí Ústavního a dalších soudů je nutné zmínit, že mnozí autoři do kategorie „oznamovatelství“ zahrnují i rozhodnutí týkající se kritiky – a to jak veřejné kritiky svého zaměstnavatele, tak interní kritiky například svých kolegů či nadřízených (srov. například usnesení Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 3063/15<sup>103</sup> či rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 560/2012<sup>104</sup>). Je to však pochopitelné, neboť kritika v dílčích případech může být oznámením a oznámení kritikou. Některé případy budou jednodušeji identifikovatelné, například „... za kritiku pravděpodobně neposoudíme případ, kdy zaměstnanec oznamuje protiprávní jednání svého zaměstnavatele v rámci trestního oznámení. Pokud by tak však činil v rámci médií, za kritiku by to již možné označit bylo.“<sup>105</sup> Ostatně jak ESLP, tak Ústavní soud zpravidla poskytují kritice ochranu v režimu práva na svobodu projevu.

Naneštěstí není ke dni přípravy této publikace mnoho judikatury českých soudů, která by se týkala oznamovatelství. Ještě méně je pak rozhodnutí, které by se zabývalo Směrnicí 2019 nebo zákonem o ochraně oznamovatelů. Několik prvních „vlastovek“ se však začíná objevovat.

Jedním z těchto případů je rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 8 Ad 5/2024.<sup>106</sup> V tomto případě se žalobce – tohoto času již bývalý zaměstnanec ÚOHS bránil rozhodnutí kárné komise I. stupně<sup>107</sup>, kterým mu bylo uloženo (mj.) kárné

<sup>103</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 19. 11. 2015, sp. zn. IV. ÚS 3063/15.

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012.

<sup>105</sup> Komplexně k této problematice viz Hanzal, V. Limity kritiky zaměstnavatele. Soukromé právo. 2024. ročník 2024. č. 11. s. 19–23.

<sup>106</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. 2. 2025, sp. zn. 8 Ad 5/2024.

<sup>107</sup> Rozhodnutí kárné komise I. stupně ÚOHS ze dne 26. 9. 2023, č. j. ÚOHS-36448/2023/440.