Herbai proti Maďarsku, rozsudek ze dne 5. 11. 2019

Stěžovatel: Herbai

Žalovaný stát: Maďarsko

Číslo stížnosti: 11608/15

Datum: 05.11.2019

Článek Úmluvy: čl. 10

Rozhodovací formace: Senát

Soud: Evropský soud pro lidská práva

Hesla: internet, nezbytný v demokratické společnosti/přiměřenost/rovnováha mezi dotčenými zájmy, řízení v pracovních věcech, svoboda projevu/sdělovací prostředky

Český právní řád: Čl. 10, čl. 17 Listiny základních práv a svobod
§ 50–52, § 303 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Významnost: 2

VÝBĚR ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO SOUDU PRO LIDSKÁ PRÁVA PRO JUSTIČNÍ PRAXI Č. 2/2020
Herbai proti Maďarsku, rozsudek ze dne 5. 11. 2019

Autorský komentář:

ESLP shledal porušení čl. 10 Úmluvy, neboť národní soudy se nesnažily dosáhnout spravedlivé rovnováhy mezi právem stěžovatele na svobodu projevu na straně jedné a mezi právem jeho zaměstnavatele na ochranu jeho legitimních obchodních zájmů na straně druhé. Soud připomněl, že stát má pozitivní závazek chránit svobodu projevu také v oblasti vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (viz Heinisch proti Německu, 21. 7. 2011, č. 28274, § 44), aniž by šlo výlučně o názory vyřčené v rámci veřejné debaty, přičemž při nalézání spravedlivé rovnováhy mezi konkurujícími zájmy je třeba provést čtyřbodový test, determinující míru uvážení, která nemůže být bezbřehá. Test zahrnuje posouzení a) povahy předmětného projevu, b) motivace autora, c) případné škody způsobené projevem zaměstnavateli a d) přísnost uložené sankce. Protože některé závěry národních soudů byly vadné – například podle Nejvyššího soudu už samotná skutečnost, že stěžovatel vystupoval jako expert a publikoval článek o řízení lidských zdrojů, do nějž promítl znalosti nabyté při své práci, postačí pro závěr, že stěžovatel jednal v neprospěch svého zaměstnavatele – nebo nebyly uvedeny vůbec, nemohl být pro národní soud příznivý ani výsledek řízení. Dosavadní judikatura českého Nejvyššího soudu obdobnou věc neřešila, lze však dohledat rozhodnutí týkající se loajality zaměstnance k zaměstnavateli (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016, ve spojení s usnesením Ústavního soudu ze dne 2. 6. 2017, sp. zn. I. ÚS 1716/17, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017).

SKUTKOVÝ STAV

Stěžovatel byl zaměstnancem Banky O., kde pracoval na pozici experta na řízení lidských zdrojů. Náplní jeho práce byla analýza a výpočty mezd a řízení zaměstnanců. Podle etického kodexu zaměstnavatele byl stěžovatel zavázán nezveřejňovat formálně ani neformálně žádné informace týkající se fungování a činnosti zaměstnavatele. V rozhodné době probíhala u jeho zaměstnavatele reforma mzdové politiky.

V lednu roku 2011 stěžovatel spoluzaložil webovou stránku věnovanou sdílení informací o řízení lidských zdrojů. Na webové stránce byl zveřejněn jeho medailonek, kde byl představen jako expert v oblasti řízení lidských zdrojů a bylo zde dále uvedeno, že pracuje pro velkou národní banku. Na webové stránce byly zveřejněny dva články, které se týkaly řízení lidských zdrojů, mzdové politiky a daňové problematiky.

V únoru roku 2011 zaměstnavatel ukončil se stěžovatelem pracovní poměr výpovědí, neboť měl za to, že stěžovatel poskytoval vzdělávací služby v oblasti řízení lidských zdrojů, čímž porušil povinnost mlčenlivosti a ohrozil ekonomické zájmy banky. Vzhledem ke své pozici měl stěžovatel přístup k informacím, jejichž publikací by poškodil obchodní zájmy banky. Stěžovatel se proti výpovědi bránil žalobou.

Soud prvního stupně jeho žalobu zamítl, neboť shledal, že obsah webové stránky byl v rozporu s povinností vzájemné důvěry. Stěžovatel svým jednáním ohrozil obchodní zájmy Banky O., a to v rozporu s čl. 3 odst. 5 zákoníku práce. Není přitom rozhodné, zda v souvislosti s jeho jednáním bance škoda skutečně vznikla. Postačí zjištění, že stěžovatel zveřejnil informace, které musel nezbytně nabýt při výkonu zaměstnání.

Odvolací soud následně vyhověl jeho odvolání. Uvedl, že stěžovatel psal obecně o politice řízení lidských zdrojů, aniž by bylo možné tyto informace jakkoliv spojit s jeho zaměstnavatelem. Jeho jednání nikterak neohrozilo obchodní zájmy jeho zaměstnavatele a jeho propuštění proto nebylo v souladu se zákonem.

Nejvyšší soud následně vyhověl dovolání banky a shledal, že jednání stěžovatele bylo způsobilé ohrozit obchodní zájmy jeho zaměstnavatele, neboť uveřejnil informace o politice svého zaměstnavatele a zamýšlel sdílet své znalosti, které nabyl při výkonu zaměstnání. Ústavní soud následně zamítl jeho ústavní stížnost s odůvodněním, že jednání stěžovatele bylo nezákonné, a nebylo tudíž vůbec chráněno právem na svobodu projevu.

PRÁVNÍ POSOUZENÍ

K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČLÁNKU 6 ODST. 1 ÚMLUVY

22. Stěžovatel namítal, že ukončením pracovního poměru z důvodu zveřejnění článku na webových stránkách došlo k porušení jeho práva na svobodu projevu chráněného čl. 10 Úmluvy, který stanoví:

„1. Každý má právo na svobodu projevu. Toto právo zahrnuje svobodu zastávat názory a přijímat a rozšiřovat informace nebo myšlenky bez zasahování státních orgánů a bez ohledu na hranice. Tento článek nebrání státům, aby vyžadovaly udělování povolení rozhlasovým, televizním nebo filmovým společnostem.

2. Výkon těchto svobod, protože zahrnuje i povinnosti i odpovědnost, může podléhat takovým formalitám, podmínkám, omezením nebo sankcím, které stanoví zákon a které jsou nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, územní celistvosti nebo veřejné bezpečnosti, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky, ochrany pověsti nebo práv jiných, zabránění úniku důvěrných informací nebo zachování autority a nestrannosti soudní moci.“

A. Přípustnost

23. Vláda uvedla, že existující mechanismus projednávání ústavních stížností byl efektivním prostředkem nápravy proti odmítavému rozhodnutí vydanému v této věci. Podle vlády rozhodl Ústavní soud ve stěžovatelově věci v souladu s judikaturou Soudu. Právo stěžovatele na svobodu projevu proto nebylo porušeno.

24. Stěžovatel rozporoval tvrzení, že rozhodnutím Ústavního soudu došlo ke zhojení namítaných vad, neboť jeho ústavní stížnost byla odmítnuta z důvodu tvrzeného nedostatku vztahu jeho námitek ke kterémukoliv z práv zaručených Základním zákonem. V každém případě podle stěžovatele nemůže být ústavní stížnost vůbec považována za efektivní prostředek nápravy, a to s ohledem na nízkou míru vyhovujících rozhodnutí.

25. Soud uvádí, že stranami není rozporováno, že stěžovatel využil předmětný opravný prostředek, na nějž vláda odkazuje. Stěžovatel podal ústavní stížnost, která byla meritorně projednána (viz § 18–19 výše). Soud proto shledává, že stěžovatel dostál své povinnost vyčerpat veškeré dostupné opravné prostředky na národní úrovni.

26. Pokud bylo podstatou námitky vlády tvrzení, že stěžovatel ztratil postavení oběti, Soud uvádí, že Ústavní soud dne 26. 6. 2017 odmítl stěžovatelovu ústavní stížnost, neboť dospěl k závěru, že jednání stěžovatele a jím publikované články nejsou chráněny čl. IX odst. 1 Základního zákona, který zaručuje právo na svobodu projevu (viz § 21 výše). Rozhodnutí tedy nezahrnovalo žádné uznání tvrzených porušení základních práv, ani jím nebyla zjednána náprava.

27. Za těchto okolností má Soud za to, že stěžovatel může i nadále tvrdit, že je obětí porušení čl. 10 Úmluvy.

28. Soud dále uvádí, že stížnost není zjevně neopodstatněná ve smyslu ustanovení čl. 35 odst. 3 písm. a) Úmluvy. A dále uvádí, že není nepřijatelná ani z žádného jiného důvodu. Je ji proto třeba prohlásit za přijatelnou.

B. Ve věci samé

1. Podání stran

a) Stěžovatel

29. Stěžovatel tvrdil, že články, které publikoval na webových stránkách, nastiňovaly otázky profesního a veřejného zájmu týkající se změn v regulaci daní z příjmu osob, které se měly dotknout čtyř milionů zaměstnanců. Články se k těmto otázkám vyjadřovaly obecně a neobsahovaly žádné důvěrné informace o zaměstnavateli. Podle stěžovatele neexistuje žádná přímá spojitost mezi publikovanými články a aktivitami jeho tehdejšího zaměstnavatele; webová stránka sloužila jako diskuzní fórum pro sdílení obecných informací v oblasti lidských zdrojů, aniž by přitom byly šířeny jakékoliv informace vztahující se specificky k Bance O.

Blogové příspěvky se tedy nijak negativně nepodepsaly na činnosti jeho tehdejšího zaměstnavatele.

30. Podle stěžovatele národní soudy nevěnovaly pozornost jeho argumentům, že vykonával své právo na svobodu projevu ve veřejném zájmu a spokojily se se závěrem, že porušil smluvní závazek.

31. Dále též uvedl, že jednal v dobré víře a uveřejňoval své názory důvěryhodným a pravdivým způsobem,

32.Zdůraznil, že utrpěl ty nejzávažnější právní důsledky, neboť byl ze zaměstnání propuštěn.

b) Vláda

33. Vláda rozporovala tvrzení, že by propuštění stěžovatele s odůvodněním, že sdílel informace, představovalo porušení jeho práva na svobodu projevu zaručeného čl. 10 odst. 1 Úmluvy. Podle názoru vlády, s odkazem na rozhodnutí Ústavního soudu, jednání stěžovatele vůbec nepožívalo ochrany, kterou poskytuje právo na svobodu projevu, neboť jeho jednání nepřispívalo veřejné debatě, ale týkalo se jen určité specifické profese.

34. V každém případě Ústavní soud rozhodl ve věci stěžovatele v souladu s judikaturou Soudu.

2. Posouzení Soudem

a) Obecné principy

35. Obecné principy týkající se svobody projevu, které lze dovodit z judikatury Soudu, byly shrnuty ve věci Medžlis Islamske Zajednice Brčko a ostatní proti Bosně a Hercegovině [VS] (27. 6. 2017, č. 17224/11, § 5–77).

36. V řadě rozhodnutí týkajících se svobody projevu státních úředníků Soud uvedl, že čl. 10 se aplikuje též na pracovní prostředí (viz například Kudeshkina proti Rusku, 26. 2. 2009, č. 29492/05, § 85). Soud dále v minulosti shledal, že pokud státní zaměstnanec poukáže na nezákonné jednání na pracovišti, takový projev je za určitých podmínek chráněn (viz Guja proti Moldávii [VS], 12. 2. 2008, č. 14277/04, § 72). Zároveň však také v minulosti uvedl, že komentáře, které stěžovatel učinil v rámci výkonu svých pracovních povinností ve státní správě a které nezahrnovaly žádná prohlášení nebo názory v kontextu veřejné debaty, nejsou kryty svobodou projevu (viz Harabin proti Slovensku, 20. 11. 2012, č. 58688/11, § 151–153).

37. Soud dále shledal, že čl. 10 Úmluvy se vztahuje na vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci, jsou-li, tak jako v projednávané věci, upraveny v rámci soukromoprávní regulace a že stát má pozitivní závazek chránit svobodu projevu také v oblasti vzájemných vztahů mezi jednotlivci (viz Heinisch proti Německu, 21. 7. 2011, č. 28274, § 44). Národní orgány nesou odpovědnost tehdy, je-li namítáno, že tyto orgány selhaly v zajištění respektu ke svobodě projevu zakotvené v čl. 10 Úmluvy. Hranice mezi pozitivními a negativními závazky podle Úmluvy není jednoznačná, principy, které se aplikují, jsou nicméně obdobné. V obou případech je rozhodná spravedlivá rovnováha, která musí být nastolena mezi proti sobě stojícími zájmy jednotlivce a společnosti jako celku, a to s přihlédnutím k prostoru pro uvážení, který má stát (viz Palomo Sánchez a ostatní proti Španělsku [VS], 12. 9. 2011, č. 28955/06, 28957/06 a 28959/06, § 60 a 62). Soud dále shledal, že prostor pro uvážení je zásadní v oblastech tak proměnlivých, jako je obchodní projev. Z toho tedy plyne, že jedná-li se o obchodní projev, jsou standardy ochrany nižší (viz obdobně Demuth proti Švýcarsku, 5. 11. 2002, č. 38743/97, § 41–42; a markt intern Verlag GmbH and Klaus Beerman proti Německu, 20. 11. 1989, č. 10572/83, § 33) a prostor pro uvážení státu širší (viz Ashby Donald a ostatní proti Francii, 10. 1. 2013, č. 36769/08, § 39).

38. Jak již Soud v minulosti shledal, aby byly pracovněprávní vztahy plodné, musí být založeny na vzájemné důvěře. Jakkoliv požadavek na jednání v dobré víře zahrnutý v pracovněprávní smlouvě neznamená povinnost absolutní loajality vůči zaměstnavateli, určité projevy práva na svobodu projevu, které by mohly být legitimní v jiném kontextu, v kontextu pracovněprávních vztahů být za legitimní považovány nemohou (viz Palomo Sánchez a ostatní, cit. výše, § 76).

b) Aplikace principů v projednávané věci

39. V projednávané věci nebyla opatření, na která si stěžovatel stěžuje, zejména jeho propuštění, přijata přímo státním orgánem, ale byla přijata národní bankou a následně národními soudy vyhodnocena jako zákonná (viz § 12 a 17 výše). Za těchto okolností soud shledává, že je třeba stížnost prošetřit z pohledu pozitivních závazků státu podle čl. 10 Úmluvy. Soud tedy posoudí, zda v projednávané věci maďarské národní soudy, které zamítly námitky stěžovatele, adekvátně ochránily jeho právo na svobodu projevu garantované čl. 10 v kontextu pracovněprávních vztahů a zda jej spravedlivě vyvážily s právem zaměstnavatele na ochranu jeho obchodních zájmů.

40. Za situace, kdy cílem stěžovatele nebylo odkrýt nezákonný postup svého zaměstnavatele, Soud nepovažuje za nezbytné zabývat se otázkami, které identifikoval jako stěžejní ve svých rozhodnutích o whistle-blowingu (srov. Guja, cit. výše, § 73–78); za stěžejní při posuzování povoleného rozsahu omezení svobody projevu v pracovněprávních vztazích považuje Soud následující faktory: povaha předmětného projevu, motivace autora, případná škoda způsobená projevem zaměstnavateli a přísnost uložené sankce.

(i) Povaha předmětného projevu

41. Odmítaje stěžovatelův argument, že jeho jednání bylo výkonem práva na svobodu projevu, Ústavní soud přiznal význam povaze projevu zveřejněného na webové stránce. Uvedl, že informování o záležitostech, o nichž se zaměstnanec dozvěděl v rámci svého zaměstnání, spadá pod ochranu Základního zákona pouze tehdy, je-li informování o takových záležitostech ve veřejném zájmu. V projednávané věci nicméně Ústavní soud shledal, že projev stěžovatele se týkal informací profesní povahy získaných při výkonu svého zaměstnání u Banky O. a že tyto informace byly relevantní pouze pro určitou profesi, nikoliv pro veřejnost jako celek. Jednání stěžovatele proto nebylo chráněno základním právem na svobodu projevu (viz § 19 výše).

42. Soud uvádí, že národní soudy shledaly, že stěžovatel publikoval jako soukromá osoba na webové stránce o politice v oblasti lidských zdrojů informace a své názory na aktuální vývoj v této oblasti. Aniž by soudy vyloučily, že publikované články mohou přispívat, jak tvrdí stěžovatel (viz § 29 výše), k probíhající debatě o daňových otázkách, shledaly, že webová stránka zprostředkovávala informace obchodní povahy, vyzývala čtenáře k diskuzi o obchodních praktikách a nadto, že předmětné články byly určeny pouze omezenému okruhu profesionálů a netýkaly se tedy veřejnosti jako celku.

43. Nicméně, jak Soud již dříve uvedl, takové informace nemohou být vyloučeny z rozsahu čl. 10 odst. 1, který se neaplikuje pouze na některé typy informací, jen některé myšlenky nebo jen na informace vyjádřené v určité formě (viz markt intern Verlag GmbH a Klaus Beerman, cit. výše, § 26). Jinými slovy, svobodný projev vztahující se k pracovnímu prostředí nechrání pouze takové komentáře, které prokazatelně přispívají k veřejné diskuzi. Soud tedy nemůže souhlasit se závěrem Ústavního soudu, že komentáře vyřčené zaměstnancem nespadají do rozsahu ochrany práva na svobodu projevu již z toho důvodu, že jsou profesní povahy a že nemohou být jednoznačně charakterizovány jako součást diskuze o záležitostech veřejného zájmu (viz § 19 výše).

(ii) Motivace autora

44. Když Soud posuzuje motivaci stěžovatele, má na paměti skutečnost, že jednání motivované osobní nespokojeností, osobní antipatií nebo očekáváním osobního zisku, a to včetně majetkového, nepožívá vysoké úrovně ochrany (viz Kudeshkina, cit. výše, § 95). V projednávané věci nicméně Soud poznamenává, že národní soudy neshledaly, že by stěžovatel jednal ve snaze zajistit si osobní prospěch nebo z důvodu osobní nespokojenosti. Neexistují žádné důvody, které by vyvracely stěžovatelovo tvrzení (viz § 29), že otázky, které vznesl na webové stránce, byly zveřejněny s úmyslem sdílet své znalosti s širokým publikem.

(iii) Škoda způsobená projevem zaměstnavateli

45. Pokud jde o škodu, je-li nějaká, kterou utrpěla Banka O., je jistě pravdou, že bez určitého stupně kontroly nad jednáním svých zaměstnanců by mohla těžko poskytovat efektivně své služby a dosahovat svých obchodních strategií. Tato úvaha je o to relevantnější v situaci, kdy publikované informace se týkaly zaměstnancova pracovního poměru a jeho projev mohl vzniknout díky autorově náplni práce a profesním znalostem.

46. Případ projednávaný národními soudy se týkal sporu o to, zda publikované články zprostředkovávaly informace a názory přímo odrážející vnitřní politiku Banky O., nebo obecnější informace o řízení lidských zdrojů. Soud připomíná závěr dosažený Nejvyšším soudem, podle kterého informace sdílené stěžovatelem byly úzce spojeny s jeho pracovními úkoly (viz § 17 výše).

47. Národní soudy posuzovaly, zda šíření předmětných informací poškodilo Banku O. a zda bylo namístě stěžovatelovo propuštění, s ohledem na potenciální poškození legitimních obchodních zájmů zaměstnavatele a s ohledem na možnost prozrazení obchodního tajemství. Podle Nejvyššího soudu už samotná skutečnost, že stěžovatel vystupoval jako expert a publikoval článek o řízení lidských zdrojů, do nějž promítl znalosti nabyté při své práci, postačí pro závěr, že stěžovatel jednal v neprospěch svého zaměstnavatele.

48. Soud uznává, že podle maďarského práva mají zaměstnavatelé značnou míru uvážení, pokud jde o rozhodnutí, jaké jednání může vést k poškození pracovních vztahů, aniž by se jejich narušení muselo projevit. Nicméně v projednávané věci se ani stěžovatelův zaměstnavatel, ani Nejvyšší soud ani nepokusili vysvětlit, jakým způsobem mohl předmětný projev poškodit obchodní zájmy Banky O.

(iv) Přísnost uložené sankce

49. Soud dále uvádí, že stěžovatelovi byla uložena poměrně přísná sankce, konkrétně byl ukončen jeho pracovní poměr, aniž by byla zvažována jakákoliv mírnější opatření.

(v) Závěr

50. Lze tedy shrnout, že jakkoliv bylo na národních soudech, aby posoudily, zda byla opatření přijatá zaměstnavatelem přiměřená, Soud připomíná, že výkon práva na svobodu projevu musí být zajištěn i ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (viz judikatura citovaná v § 37 výše). V projednávané věci Soud neshledává, že by bylo provedeno jakékoliv vážení zájmů národními soudy; jak je uvedeno výše, Ústavní soud shledal, že stěžovatelovo základní právo nebylo vůbec dotčeno (viz § 19 výše) a Nejvyšší soud nepřikládal v projednávané věci právu na svobodu projevu žádný význam. Výsledek pracovněprávního sporu byl založen výhradně na zvážení smluvních závazků mezi stěžovatelem a Bankou O. (viz § 17 výše) a stěžovatelův odkaz na svobodu projevu byl zbaven jakéhokoliv účinku.

51. Ve světle výše uvedeného Soud shledává, že v projednávané věci národní orgány přesvědčivě neprokázaly, že odmítnutí stěžovatelových námitek proti jeho propuštění bylo založeno na spravedlivé rovnováze mezi právem stěžovatele na svobodu projevu na straně jedné a mezi právem jeho zaměstnavatele na ochranu jeho legitimních obchodních zájmů na straně druhé. Nedostály proto svému pozitivnímu závazku podle čl. 10 Úmluvy.

52. Došlo proto k porušení citovaného článku Úmluvy.

VÝROK

Z těchto důvodů Soud jednomyslně

1. *Prohlašuje* tuto stížnost za přijatelnou;

2. *Shledává*, že byl porušen čl. 10 Úmluvy.

(Zpracoval JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D.)