24. 6. 2022

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Právní prostředky ochrany proti bossingu

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3858/2020 ze dne 30. 11. 2021 zabýval otázkou právních prostředků ochrany proti bossingu jako nerovného zacházení. Jedná se tak o další rozhodnutí, které rozšiřuje zatím ne příliš obsáhlou judikaturu týkající se velmi zásadního tématu šikany na pracovišti[1].

Předmět sporu

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele jako personalistka. Dle svých tvrzení měla být ze strany své nadřízené téměř po dobu dvou let vystavena odlišnému a méně příznivému zacházení ve srovnání s ostatními zaměstnanci, čímž se stala obětí diskriminace a nerovného zacházení **v podobě bossingu**. Bossing zaměstnankyně spatřovala v přehnaném kontrolování, arogantním chování vůči své osobě, v postihování nebo kritice drobných chyb, které byly u ostatních zaměstnanců běžně přehlíženy nebo hodnoceny jako méně přísné, a v navádění ostatních zaměstnanců k diskriminaci ze strany své nadřízené. Nadřízená opakovaně vyjadřovala nespokojenost s pracovními výkony zaměstnankyně a toto své stanovisko šířila mezi jí nadřízené osoby a kolegyně zaměstnankyně. Tímto jednáním měly být dle zaměstnankyně významným způsobem poškozeny nejen její důstojnost, pověst a dobré jméno, ale mělo dojít i k poškození zdraví jejího syna.

Ačkoliv se zaměstnankyně s uvedenými problémy obrátila na jiné nadřízené, ti předanou informaci nikdy nevyhodnotili jako oficiální stížnost.

Zaměstnankyně následně přešla na jinou pozici a pokračovala v práci pro zaměstnavatele v jiném městě.

V oblasti ochrany proti bossingu se zaměstnankyně obrátila na soud a domáhala se **zveřejnění omluvy** (nejprve v celostátním periodickém tisku, po změně žaloby v interním měsíčním periodiku zaměstnavatele), v níž mělo být zejména uvedeno, že se zaměstnavatel zaměstnankyni omlouvá za chování její nadřízené, která se vůči ní dopouštěla nerovného zacházení a diskriminace. Dále se zaměstnankyně domáhala **zaplacení částky 7 000 000 Kč** jako náhrady nemajetkové újmy.

Rozhodnutí soudu prvního stupně

Soud prvního stupně uložil zaměstnavateli povinnost uveřejnit ve svém interním měsíčním periodiku **omluvu** (částečně pozměněnou oproti návrhu zaměstnankyně).

Ohledně požadavku zaměstnankyně na náhradu nemajetkové újmy ve výši 7 000 000 Kč nešlo podle soudu prvního stupně přesvědčivě určit a odlišit, do jaké míry bylo možné připisovat nepříznivé důsledky po psychické (popř. zdravotní) stránce na vrub zaměstnavateli, či jiným aspektům. Vzhledem k povaze, intenzitě, opakování a trvání nerovného jednání a šíři okruhu působení nepříznivého následku proto považoval za **přiměřenou náhradu v částce 100 000 Kč**.

Rozhodnutí odvolacího soudu

Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že zaměstnankyně byla vystavena nerovnému zacházení v podobě tzv. bossingu, zejména pokud šlo o její pracovní podmínky, odbornou

přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání.

Odvolací soud znění **omluvy** oproti její formulaci soudem prvního stupně upravil.

V otázce náhrady nemajetkové újmy v penězích souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že pouhé poskytnutí omluvy by nereflektovalo závažnost újmy způsobené zaměstnankyni.

V otázce výše náhrady nemajetkové újmy však odvolací soud dospěl k závěru, že nastalé újmě, intenzitě šikany, jejímu způsobu, délce i následku odpovídá **poskytnutí náhrady ve výši 10 000 Kč**. Odvolací soud při úvaze o výši přiměřeného zadostiučinění zohlednil v neprospěch zaměstnankyně skutečnost, že zaměstnankyně pro zaměstnavatele nadále pracovala, byť na jiné pozici a na jiném pracovišti.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud se v rámci rozhodnutí o dovolání, které podaly obě strany, zabýval právními otázkami, (i) jakou právní úpravou se řídí právní prostředky ochrany proti nerovnému zacházení se zaměstnanci a (ii) jaké jsou rozhodné okolnosti při posuzování přiměřenosti náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí uvedl, že na rozdíl od zákazu diskriminace nemusí být pohnutkou (motivem) nerovného zacházení některý z diskriminačních důvodů a pojem **„bossing“ může naplnit znaky** skutkové podstaty **obtěžování ve smyslu § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona**, půjde-li o nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, **či nerovného zacházení**, bude-li některý z diskriminačních důvodů chybět.

Byť ustanovení § 17 zákoníku práce uvádí, že antidiskriminační zákon upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací, potvrdil Nejvyšší soud zejména pomocí systematického a historického výkladu závěr, že **antidiskriminační zákon upravuje také právní prostředky ochrany před nerovným zacházením**.

V otázce výše náhrady nemajetkové újmy pak na rozdíl od odvolacího soudu Nejvyšší soud nehodnotil skutečnost, že zaměstnankyně pro zaměstnavatele nadále pracovala na jiné pozici a na jiném pracovišti, ve prospěch zaměstnavatele. Jinými slovy, skutečnost, že zaměstnankyně u zaměstnavatele pracovala i nadále, nelze přičítat k její tíži.

Nejvyšší soud pak v otázce **přiměřené náhrady nemajetkové újmy** uzavřel, že zaměstnankyně má nárok na náhradu ve výši přiznané soudem prvního stupně, tedy ve výši **100 000 Kč**.

Závěr

Dané rozhodnutí Nejvyššího soudu lze z pohledu zaměstnance jistě hodnotit jako příznivé, byt v otázce výše nemajetkové náhrady újmy ve srovnání s případy ze zahraničí[2] spíše jako zdrženlivé.

JUDr. Kateřina Demová, Ph.D.
Vedoucí advokát

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

---

[1] Blíže viz například DEMOVÁ, Kateřina. Šikana na pracovišti a její důsledky pro zaměstnavatele. In: Epravo.cz [online] 31. 8. 2018 [cit. 30. 5. 2022]. Dostupné >>> zde.

[2] Viz napříkla >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026
- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele