

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

Psychická šikana, bossing a neúspěšná žaloba na ochranu osobnosti

Předčasem bylo konstatováno na této stránce, že trendem poslední doby je, že se mezi pracovněprávními spory začala poměrně často objevovat otázka diskriminace. [1] Tomu lze přisvědčit a dodat, že žalobci nejsou se svým tvrzením, že byli diskriminováni, v těchto či podobných - skutkově příbuzných - případech, a to i přes jejich procesní zvýhodnění přenesením důkazního břemene na žalovaného ve smyslu ust. § 133a písm. a) občanského soudního řádu, zdaleka vždy úspěšně.

Případ řešený Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 30 Cdo 92/2011 a uzavřený rozhodnutím (usnesením) ze dne 22. 12. 2011, jímž NS ČR odmítl žalobcovu dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jako nepřipustné, [2] nebyl „sporem čistě pracovně-právním“, neboť v prvním stupni rozhodoval krajský soud. Žalobce se totiž domáhal po žalovaném zaplacení nemajetkové újmy v částce 1.001.384 Kč z titulu ochrany osobnosti, přičemž zásah do svých osobnostních práv spatřoval v důsledku tzv. bossingu,[3] kdy byl žalovaným zaměstnavatelem psychicky deptán a šikanován. Z tohoto důvodu také podal výpověď z pracovního poměru v měsíci září 2006. V odůvodnění žaloby tvrdil, že ho nadřízení neustále nutili vykonávat dělnické profese za chybějící pracovníky na oddělení, kde pracoval jako směnový mistr noční směny. V této souvislosti mu při řešení otázek personálního obsazení bylo opakovaně nadřízenými vyhrožováno, že bude propuštěn, takto postupovali jeho nadřízení od května 2005 do listopadu 2006, až se nakonec žalobce musel podrobit psychiatrické léčbě. Pracovní náplní žalobce bylo, aby ve funkci mistra II organizoval a řídil výrobu na svěřeném úseku, zajišťoval technický dozor noční směny, řídil se pokyny mistra III, měl zodpovědnost za výsledky střediska, kvalitu výroby a za dodržování předpisů a pracovní kázně. Dále bylo dokazováním zjištěno, že na noční směně bylo podle plánu obsazeno fyzicky všech 8 dělnických míst konkrétními pracovníky a žalobce byl vždy zařazen jako mistr noční směny. Ve skutečnosti však plán obsazenosti nočních směn často nebyl naplňován, neboť byla velká absence pracovníků, ať již z důvodu nemoci nebo proto, že dělníci nepřišli do práce. Tato situace se na pracovišti vždy operativně řešila, musel jí řešit především žalobce v souladu s příslušnými nadřízenými tak, že dělníky z jedné dílny museli operativně přesunovat do jiné. Stalo se také, že někdy při noční směně žalobce vykonával práci za jiné dělníky jenom proto, aby práce byla hotová a mohla na ní navazovat další směna. V řízení však z výslechu svědků nebylo soudem prvního stupně zjištěno, že by v tomto směru vyvíjeli na žalobce nějaký nátlak.

Soud prvního stupně rovněž neměl za prokázané, že by nadřízení žalobce tohoto žalobce přímo zastrašovali a vyhrožovali mu výpovědí, jestliže si stěžoval, že takováto chaotická organizace práce je nadále neúnosná. Soud prvního stupně nepovažoval za prokázané, že by žalobce byl na pracovišti šikanován svými nadřízenými (vedoucími pracovníky). Na základě uvedených zjištění dospěl soud prvního stupně k závěru, že ze strany nadřízených žalobce nedocházelo k takovému jednání vůči žalobci, ve kterém by bylo možno spatřovat zásah do osobnostních práv žalobce, a proto žalobu zamítl.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. V odůvodnění rozsudku uvedl, že napadené rozhodnutí ve výroku o věci samé je věcně správné, tj. odpovídá příslušným ustanovením hmotného práva (§ 11 a § 13 odst. 2 občanského zákoníku), a bylo vydáno stanovenými postupem. Vyložil dále, že předpokladem úspěšného uplatnění práva na ochranu osobnosti je jednak to, že došlo k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv a jednak to, že tento zásah byl objektivně způsobilý přivodit újmu na právech, chráněných ust. § 11 a násl. občanského zákoníku. Obě náležitosti musí být splněny, aby vznikl právní vztah, jehož obsahem je právo domáhat se ochrany podle ust. § 11 občanského zákoníku a povinnost soudem uložené sankce snášet. Pojem neoprávněného zásahu do práva ve smyslu ust. § 13 odst. 1 občanského zákoníku, nelze vykládat tak, že se musí jednat o aktivní chování, nikoliv pasivní chování - opomenutí. Naopak pojem chování či konání může mít podobu jak aktivního jednání, tak i jednání pasivního, tj. opomenutí, neboť i opomenutím může být porušena právní či jiná povinnosti, i opomenutím může být způsobena újma fyzické osobě, ať už majetková, či nemajetková. Pojem zásah vyjadřuje určité chování, ať již pasivní, či aktivní, důležité je při tom posoudit skutečnou neoprávněnost zásahu do práva na ochranu osobnosti a samozřejmě pak i následky tohoto zásahu pro fyzickou osobu. Žalobce v průběhu řízení tvrdil, že k neoprávněnému zásahu do jeho osobnostních práv docházelo, jak konáním pracovníků žalovaného, kteří mu dávali příkazy, které nebyl s to splnit, tak i opomenutím těchto pracovníků, neboť nebyli schopni zajistit, aby na pracovišti byl v příslušný čas příslušný počet pracovníků tak, aby žalobce mohl plnit úkoly, za které byl odpovědný. Odvolací soud nepochyboval, že poměry na pracovišti u zodpovědného žalobce vedly k jeho trvalému napětí a obavě, jak budou pracovní úkoly splněny. Žalobce však neprokázal, že by ze strany pracovníků žalovaného docházelo vůči jeho osobě k takovému kladení překážek a činění příkoří ze strany žalovaného, které by již bylo namístě označit jako neoprávněný zásah do osobnostních práv žalobce s takovým významem, který by odůvodňoval satisfakci podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku, odvolací soud proto shodně se soudem prvního stupně uzavřel, že ze strany žalovaného k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv žalobce chráněných ust. § 11 občanského zákoníku nedošlo.

Richard W. Fetter

[1] Viz Borovec, D.: 82233. E-mailová pozvánka na pracovní pohovor, aneb Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k otázce diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, www.epravo.cz, 12. 4. 2012; k dispozici >>> [zde](#).

[2] K procesním podrobnostem viz plné znění rozsudku na www.nsoud.cz, k dispozici >> > [zde](#).

[3] Srovnej na www.epravo.cz Fetter, R. W.: 72092. Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti - lze se proti nim bránit?, 20. 4. 2011; k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)

- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)