

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

Šikana na pracovišti a její důsledky pro zaměstnavatele

Dobře fungující a přátelský kolektiv na pracovišti je ze strany zaměstnanců vnímán jako velké plus a v řadě případů vede i v době současného ekonomického růstu k tomu, že zaměstnanci dají přednost stabilnímu přátelskému pracovnímu prostředí, které dobře znají, před zaměstnáním v novém prostředí, byť třeba s lepšími mzdovými podmínkami.



Prevence a potlačení šikany

Řada zaměstnavatelů se tak snaží pracovní kolektivy utužovat a vytvářet mezi zaměstnanci přátelské vztahy, například pořádáním různých společenských akcí pro zaměstnance.

Mnozí zaměstnavatelé také přistoupili k různým speciálním opatřením k prevenci či potlačení šikany. V českém prostředí se tak již poměrně běžnými stávají institut firemního ombudsmana, interní hot-line či intranetová rozhraní umožňující i anonymní nahlášení podezřelého nebo protiprávního chování, různé průzkumy spokojenosti mezi zaměstnanci nebo pravidelné zpětné vazby mezi nadřízenými a podřízenými.

Při zjištění šikany pak zaměstnavatelé přistupují nejen k potrestání šikanujících, které v závislosti na intenzitě šikany může vést až k okamžitému zrušení pracovněprávního vztahu, ale čím dál častěji také k aktivní pomoci oběti a urovnání vztahů v pracovním kolektivu například prostřednictvím odborné psychologické pomoci.

Odpovědnost zaměstnavatele

Šikana na pracovišti není pouze negativním společenským jevem, ale může vést ke vzniku odpovědnosti za újmu zaměstnavatele způsobenou zaměstnanci v důsledku chování jeho kolegů, byť zaměstnavatel sám o takovém závadném jednání vůbec nevěděl.

Takové případy jsou poměrně často předmětem soudních rozhodnutí:

• Odpovědnost za újmu na zdraví

Nejvyšší soud ČR se zabýval případem[1], kdy zaměstnanec z důvodu šikanózního jednání ze strany svých kolegů utrpěl závažnou psychickou újmu a musel být hospitalizován na psychiatrické klinice. Po zaměstnavateli se pak domáhal náhrady za ztrátu na výdělků a náhrady ztížení společenského uplatnění. Nejvyšší soud ČR dovodil, že v daném případě se nejedná o pracovní úraz, ale za uvedené jednání může být zaměstnavatel odpovědný dle ustanovení zákoníku práce o obecné odpovědnosti zaměstnavatele.

V případě, že se nejedná o škodu zaměstnance na zdraví způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, platí dle § 271n zákoníku práce pro způsob a rozsah náhrady škody ustanovení o pracovních úrazech.

Často opomíjeným faktem však je, že na uvedenou újmu na zdraví se nevztahuje pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem a nemocí z povolání a náhrada újmy hrazené zaměstnanci tak není zaměstnavateli kompenzována pojišťovnou.

• **Odpovědnost za škodu na výdělku**

Zaměstnavatel může být odpovědný také za škodu na výdělku, která vznikla zaměstnanci z toho důvodu, že v důsledku šikany ze strany svého nadřízeného rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr.

Takový závěr dovedl Nejvyšší soud ČR v případě[2] zaměstnance, který se domáhal ušlého výdělku proto, že v důsledku šikany uzavřel se svým zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru.

• **Odpovědnost za další škody**

Zaměstnanci může škoda vzniknout také v důsledku jiných skutečností, které mohou být také následkem šikany ze strany jeho kolegů, ať už jde o vydání nepravdivého pracovního posudku[3], klamavé sdělení za účelem přistoupení zaměstnance na rozvázání pracovního poměru[4] nebo porušení rovného zacházení při odměňování[5].

Tvrzená šikana ze strany zaměstnance však v soudních sporech (s výjimkou uvedenou v § 133a občanského soudního řádu) automaticky neznamená přenesení důkazního břemene ohledně skutečnosti, že k šikaně nedošlo, na zaměstnavatele.

Mnohdy i na první pohled šikanózní jednání (například přezíravé, hrubé či vulgární jednání nadřízeného doprovázené křikem na své podřízené) může být při konkrétních okolnostech adekvátní a je tak třeba zkoumat, co bylo jeho skutečným důvodem[6].

Závěr

Šikana rozhodně není jevem, nad kterým by měl rozumný zaměstnavatel „přivírat oči“ nebo jej ignorovat. S ohledem na závažné důsledky pro pracovní kolektiv i majetkovou situaci zaměstnavatele by každý zaměstnavatel měl učinit vhodná opatření, aby k šikaně nedocházelo a aby případná šikana mohla být odhalena a její strůjci řádně potrestáni.



JUDr. Kateřina Demová,
advokátka

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
e-mail: paha@dhplegal.com

-
- [1] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 ze dne 24. 3. 2016.
[2] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2204/2011 ze dne 9. 10. 2012.
[3] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 4 Cz 20/79 ze dne 20. 12. 1979.
[4] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 ze dne 9. 4. 2003 či rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1769/2003 ze dne 5. 2. 2004.
[5] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. 8. 2015.
[6] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 ze dne 15. 5. 2018.

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

Další články:

- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnícké osobě](#)