



## **Bossing po česku**

Bossing neboli psychický teror s prvky šikany ze strany nadřízeného není bohužel ani v našich končinách ničím výjimečným. Výjimečná, resp. velmi strohá, je však jeho regulace v české právní úpravě. Situaci alespoň částečně „vylepšuje“ nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které se bossingem a jeho dopady na zaměstnance přímo zabývalo.

V posuzovaném případě se zaměstnanec domáhal po zaměstnavateli náhrady škody způsobené pracovním úrazem zaměstnance. Konkrétně se jednalo o odškodnění za psychického onemocnění zaměstnance spočívajícím v dlouhodobém stresu vyvolaném negativním působením jednatele zaměstnavatele, který byl současně nadřízeným zaměstnance. Jednání jednatele vůči zaměstnanci i jeho kolegům bylo arogantní, přezíravé, hrubé až vulgární. Jednatel na zaměstnance křičel, používal sprostá slova a vulgárně je urážel.

Posoudit situaci jako pracovní úraz zaměstnance však Nejvyšší soud ČR odmítl. Jednání jednatele totiž nemělo charakter úrazového děje, který by byl svou povahou krátkodobý, náhlý a násilný jak vyžaduje zákoník práce u škody vzniklé zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu (tj. škody dle ustanovení § 269 odst. 1 zákoníku práce).

Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že jednání jednatele je potřeba posuzovat dle obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Konkrétně je potřeba se zabývat tím, zda jsou v posuzovaném případě splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci porušením pracovních povinností ze strany osoby jednající za zaměstnavatele, tj. jednatele zaměstnavatele (tj. škodu dle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce), případně zda jsou dány podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci při práci pro zaměstnavatele úmyslným jednáním jednatele proti dobrým mravům (tj. škodu dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce).

Při posuzování souladu jednání jednatele s dobrými mravy přitom nelze zohledňovat pouze samotné jednání jednatele (tj. jeho obsah a zvolený způsob komunikace), ale je nutno přihlídnout i ke konkrétní situaci, za které k tomuto jednání došlo (k době, místu, povaze a důležitosti řešeného pracovního úkolu nebo jiné záležitosti, jakož i k postavení a chování zaměstnance, kterého se týká).

Dojde-li soud k závěru, že byly naplněny některé z výše uvedených podmínek, bude současně dán nárok zaměstnance na škodu vůči zaměstnavateli způsobenou hrubým a urážlivým jednáním jednatele zaměstnavatele.

Výše uvedené závěry vyslovené Nejvyšším soudem ČR jsou zajisté přínosné pro správné uplatnění nároků zaměstnanců, kteří se stali obětí bossingu. Současně slouží i jako určité varování pro vedoucí

zaměstnance, že se soudy případy šikany ze strany nadřízeného aktivně zabývají a vyvozují z nich relevantní právní následky.

Mgr. Lenka Drosková, advokátka

Newsletter společnosti ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

