

Ochrana proti bossingu ve světle aktuální judikatury

JUDr. PETR KULAWIAK

Katedra občanského práva
Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.304-311>

Klíčová slova:

ochrana zaměstnance, nerovné zacházení, diskriminace, bossing, přiměřenost finančního zadostiučinění

Úvod

Ve svém příspěvku bych rád stručně pojednal o rozhodnutí pracovněprávního senátu Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 3858/2020, které bylo nedávno publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 84/2022 s právní větou: „Právní prostředky ochrany zaměstnance před nerovným zacházením upravuje antidiskriminační zákon.“ a které možná neprávem zapadlo mezi ostatními rozhodnutími Nejvyššího soudu.

Kauza bossingu

Dovolací soud posuzoval případ, v němž se zaměstnankyně domáhala po svém zaměstnavateli zveřejnění omluvy v zaměstnaneckém periodiku a zároveň zaplacení nemajetkové újmy 7.000.000,- Kč. Mj. se zde dovolací soud zabýval i otázkou bossingu. Nesnažil se jej definovat, ale řešil otázku právních prostředků ochrany proti nerovnému zacházení se zaměstnanci, a rozhodných okolností při posuzování přiměřenosti náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Řízení před soudem I. stupně

Soud I. stupně uložil žalovanému zaměstnavateli povinnost zveřejnit ve svém interním měsíčním periodiku omluvu žalobkyni, v níž se jí omlouvá za chování přímé nadřazené žalobkyně, kterým při jednání s ní porušovala zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a dopouštěla se na žalobkyni diskriminace tím, že jí oproti ostatním zaměstnancům vytýkala bezvýznamná pochybení, podrobovala ji nepřiměřeným sankcím a kritice, kterou šířila mezi ostatní zaměstnance a žalovaná skrze své řídicí pracovníky tyto náznaky diskriminace nedostatečně zpracovala a vyhodnotila. Dále uložil žalované zaplatit žalobkyni na náhradu nemajetkové újmy 100.000,- Kč a náklady řízení ve výši 154.187,40 Kč. Ve zbytku žalobu zamítl.

Podle skutkového závěru soudu I. stupně žalobkyni její nadřazená bez zjevných objektivních podkladů šířila mezi svými nadřízenými opakovanou nespokojenost s prací žalobkyně. Nepřijatelně udělila žalobkyni výtka jen na základě anonymního podnětu bez objektivních podkladů a znalosti věci. Soud vyhodnotil jako diskriminační také to, že byla žalobkyni udělena výtka za porušení vnitřních předpisů, byly-li stejné prohřešky u jiných zaměstnanců tolerovány. Jako projev bossingu posoudil situaci, kdy žalobkyni bylo její vedoucí sníženo osobní ohodnocení z 15 % na 10 %, přestože ke snížení u žádného z kolegů žalobkyně nedošlo a zároveň ostatní vedoucí žalobkyni hodnotili pozitivně. Při absolvování rozvojového programu žalobkyni u svého zaměstnavatele, jehož cílem bylo získání specializace v některém z vybraných oborů, ostatní hodnotitelé bez dalšího přebírali subjektivní negativní hodnocení vedoucí žalobkyně. Přístup vedoucí žalobkyně soud posoudil jako projev její osobní zaujatosti, kterou díky nadřazené pozici promítala do pracovněprávního vztahu, z čehož nepříznivé důsledky pro žalobkyni vyvozoval i vyšší management. Jelikož bylo zasaženo do osobnostních práv žalobkyně, rozhodl tak, jak bylo uvedeno shora.

Závěry odvolacího soudu

Odvolací soud k odvolání žalované zasáhl do textu omluvy, kterou byla žalovaná povinna zveřejnit ve svém periodiku, a ten pak nabyl právní moci v následujícím znění: „Š. A. se omlouvá zaměstnankyni E. M. za chování K. Á., která v období od ledna 2014 do 30. 9. 2015 jako vedoucí oddělení XY Š. A. a zároveň jako přímá nadřazená E. M. při jednání s ní porušovala zásadu rovného zacházení se všemi

zaměstnanci tím, že v porovnání s ostatními zaměstnanci vytýkala E. M. sebe-
menší bezvýznamná pochybení, podrobovala E. M. nepřiměřeným sankcím.“
Dále odvolací soud změnil rozhodnutí v části výše poskytnutého zadostiučinění
a ponechal povinnost žalované zaplatit žalobkyni na náhradu nemajetkové újmy
jen 10.000,- Kč a žalobu o zaplacení 90.000,- Kč zamítl a nepřiznal žalobkyni
právo na náhradu nákladů řízení.

Soud druhé instance dospěl k závěru, že právní prostředky ochrany z práva
na rovné zacházení a proti diskriminaci upravuje zákon č. 198/2009 Sb., anti-
diskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační
zákon“) a z hlediska práva zaměstnance na rovné zacházení není významné, z jaké
pohnutky zaměstnavatel tuto svou povinnost nesplnil. Ztotožnil se tak závěrem
soudu první instance, že vůči žalobkyni se její nadřízená dopustila nerovného
zacházení, neboť v porovnání s ostatními zaměstnanci vytýkala žalobkyni sebe-
menší bezvýznamná pochybení a podrobovala žalobkyni nepřiměřeným sankcím
a kritice, kterou šířila mezi ostatní zaměstnance a že žalobkyně byla vystavena
nerovnému zacházení v podobě tzv. bossingu, zejména pokud šlo o její pracovní
podmínky, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání.
Souhlasil i se závěrem soudu prvního stupně, že poskytnutí samotné omluvy by
nereflektovalo závažnost žalobkyni způsobené újmy, jelikož nerovné zacházení
se žalobkyní skončilo teprve jejím odchodem na jiné pracoviště a že žalovaná
ani dodatečně neprojevila snahu se s věcí náležitě vypořádat. Přestože jedná-
ním nadřízené byla poškozena dobrá pověst žalobkyně a protiprávní jednání
trvalo po značnou dobu, na nerovném zacházení se nepodíleli žádní další ve-
doucí zaměstnanci žalované a žalobkyně stále pracuje u žalované, nicméně na
jiném pracovišti. I přes shora uvedené přiznal žalobkyni náhradu jen ve výši
10.000,- Kč.

Právní prostředky ochrany proti nerovnému zacházení se zaměstnanci dle Nejvyššího soudu

Dovoláním obou stran se věcí zabýval Nejvyšší soud. Dovolání žalované jako
nedůvodné zamítl. Přípustné shledal dovolání žalobkyně proto, že rozhodnutí
odvolacího soudu záviselo na vyřešení otázky hmotného práva, jakou právní
úpravou se řídí právní prostředky ochrany proti nerovnému zacházení se za-
městnanci, a také otázky, jaké jsou rozhodné okolnosti při posuzování přiměre-
nosti náhrady nemajetkové újmy v penězích a tyto právní otázky dosud nebyly

v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešeny. S ohledem k časovému ukotvení posuzovaného skutkového stavu vycházel ze znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), účinného do 30. 9. 2015, resp. antidiskriminačního zákona ve znění účinném do 31. 12. 2017.

Zásadu rovného zacházení¹ Nejvyšší soud již interpretoval ve svém rozhodnutí ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015 (R 137/2017) tak, že je to povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Tato zásada zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Vedle toho zásadu diskriminace v pracovněprávních vztazích interpretoval ve svém rozhodnutí ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 a to tak, že je charakterizována jako jednání zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody. Do určité míry by se tak dalo říci, že v pracovněprávních vztazích lze považovat diskriminaci za kvalifikovanou skutkovou podstatu (chcete-li podmnožinou) nerovného zacházení.

Povinnost zaměstnavatele dodržovat rovné zacházení vůči zaměstnancům je upravena v § 16 odst. 1 zákoníku práce. V oblastech vymezených tímto ustanovením se zaměstnavatel může dopustit nerovného zacházení bez ohledu na svou pohnutku. Vedle toho diskriminace ze strany zaměstnavatele je vždy vedena diskriminační pohnutkou, kterou je třeba tvrdit a prokazovat. Bossing, který není zákonným termínem, tak může naplňovat parametry diskriminačního jednání, bude-li prokázána zákonem vymezená diskriminační pohnutka ze strany zaměstnavatele. Nestane-li se tak a některý z diskriminačních parametrů nebude prokázán, může stále jít o porušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat zaměstnancům rovné zacházení.

V daném případě odvolací soud při hodnocení skutkového stavu nedospěl k závěru, že by žalobkyně byla diskriminována na základě pohlaví, jak tvrdila. Dovolávala-li se žalobkyně aplikace směrnice Rady EU ze dne 27. 11. 2000

¹ Zde je vhodné poznamenat, že základním testem pro posouzení nerovného zacházení se zabýval Ústavní soud ČR ve svém nedávném nálezu z 15. 11. 2021, sp. zn. II. ÚS 2925/20.

č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, nebo judikatorního závěru v rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83 týkajícího se rovného zacházení s muži a ženami při přístupu k zaměstnání; ty však být v daném případě aplikovány nemohly, jelikož v případě žalobkyně nedošlo k diskriminaci, ale o porušení zásady rovného zacházení. Bylo tak zapotřebí posoudit, jaké nároky žalobkyně náleží z důvodu nerovného zacházení zaměstnavatele.

Výklad ustanovení § 17 zákoníku práce

Ustanovení § 17 zákoníku práce stanoví, že právní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací upravuje antidiskriminační zákon. Vedle toho právní věta publikovaná ve sbírce soudního rozhodnutí a stanovisek zní, že právní prostředky ochrany zaměstnance před nerovným zacházením upravuje antidiskriminační zákon.² Na první pohled se může zdát, že dovolací soud rozšiřuje text zákona. Jedná se však pouze o interpretační prostředek. Žalovaná ve své obraně totiž kladla důraz na doslovné znění ustanovení § 17 zákoníku práce a měla za to, že antidiskriminační zákon neposkytuje ochranu tam, kde nedošlo k diskriminaci, ale „jen“ k nerovnému zacházení se zaměstnancem. Systematickým výkladem dospěl soud k závěru, že zásady rovného zacházení se zaměstnanci a nepřipustnost jejich diskriminace spolu úzce souvisí a jsou i společně upraveny jako základní zásady v pracovněprávních vztazích dle ustanovení § 1 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Jestliže by dle argumentace žalované nebylo možné nerovné zacházení podřadit pod ochranu danou antidiskriminačním zákonem, byla by žalobkyně odkázána na prostředky absolutní ochrany osobnosti dle občanského zákoníku³ a mohly by pak vznikat rozdíly v otázce pasivní legitimity, podmínkách a předpokladech uplatnění nároku, lhůtách pro uplatnění nároku apod., což odporuje pojetí společného chápání obou zásad. I podle důvodové zprávy k antidiskriminačnímu zákonu byl úmysl zákonodárce upravit povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci v zákoníku práce v návaznosti na antidiskriminační zákon. A konečně, pokud jde o účel právní normy, měly by být

² Nejvyšší soud již v rozhodnutí z 28. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2262/2018 připouští použití antidiskriminačního zákona na nerovné zacházení při zařazení do platové třídy.

³ Srov. s TŮMA, P.: § 81 [Osobnost člověka]. In: LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 388 a násl.

prostředky ochrany zaměstnance stejné před protiprávním chováním zaměstnavatele, které je obdobné.⁴ Bylo-li v posuzovaném případě prokázáno, že došlo k nerovnému zacházení se zaměstnanci, avšak nebyla prokázána diskriminační pohnutka, neměly by se prostředky a způsoby ochrany měnit jen proto, že důvodem nepřijatelného chování zaměstnavatele byla jiná pohnutka, než kterou dovozovala žalobkyně.

Rozhodné okolnosti při posuzování přiměřenosti náhrady nemajetkové újmy v penězích

Vedle otázky, zda lze i u nerovného zacházení aplikovat antidiskriminační zákon, se Nejvyšší soud zabýval ve svém rozhodnutí i otázkou rozhodných okolností při posuzování přiměřenosti náhrady nemajetkové újmy v penězích. Dospěl k závěru, že finanční zadostiučinění plní hlavně funkci satisfakční. Nejvyšší soud ve svém rozsudku z 19. 4. 2021, sp. zn. 25 Cdo 149/2020 dospěl i k závěru, že nelze u zadostiučinění vyloučit ani funkci preventivní. Ta by však neměla být důvodem pro přiznání podstatně vyšší náhrady. Zároveň však uvedl, že v českém právu neexistuje sankční funkce peněžní náhrady nemajetkové újmy. V rozsudku ze dne 7. 10. 2009, sp. zn.: 30 Cdo 4431/2000 (R 98/2010) pak Nejvyšší soud dospěl k závěru, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo. Zároveň s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocítovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.

Jelikož žalobkyně byla úspěšná se svým nárokem na zveřejnění omluvy⁵ v interním periodiku žalované, které má dosah na celé personální zázemí žalované, byla tím naplněna preventivní funkce zadostiučinění, která tak bude mít dopad

⁴ Srov. s KÜHN, Z.: § 1 [Předmět úpravy]. In: BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 137 a násl. Zde přímo autor dovozuje shodné právní instrumenty ochrany při porušování povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení i ze zákazu diskriminace.

⁵ Otázkou přiměřenosti uveřejnění omluvy v interním periodiku univerzity se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí z 5. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 235/2017.

nejen do sféry žalobkyně, ale i pro širší skupinu osob (ostatních zaměstnanců) a nebylo tak zapotřebí navyšovat náhradu nemajetkové újmy.

Odvolací soud za rozhodná hlediska při stanovení výše náhrady nemajetkové újmy v penězích považoval dobu, po kterou trvalo protiprávní jednání, skutečnost, že na nerovném zacházení se nepodíleli žádní další vedoucí zaměstnanci žalované a že žalobkyně nadále pracuje u žalované, byť na jiném pracovišti, jakož i nastalou újmu, intenzitu šikany co do způsobu, délky i následku. I přesto považoval jako přiměřenou výši náhrady finančního zadostiučinění pro žalobkyni jen ve výši 10.000,- Kč. Dovolací soud do takové úvahy podle jeho rozhodnutí ze dne 15. 12. 2020, sp. zn. 25 Cdo 27/2020 může zasáhnout jen v případě její zjevné nepřiměřenosti (obdobně srov. rozsudek Nejvyššího soudu). Nepřiměřenost výše zadostiučinění pak shledal v logickém rozporu v přístupu, jakým odvolací soud zohlednil skutečnost, že žalobkyně změnila pracovní pozici uvnitř žalované. Žalobkyně sice zůstala pracovat u žalované, nicméně pouze na pracovní pozici hasič referent a navíc v jiném městě. To podle Nejvyššího soudu správně zohlednil soud I. stupně, který dospěl k závěru, že vliv závadného jednání nadřízeného na kariérní postup podřízeného zaměstnance mohl znamenat naprostou stagnaci co do pracovního postupu bez ohledu na jeho kvality a z neoprávněného jednání vedoucí žalobkyně vyvozoval pro žalobkyni nepříznivé důsledky i vyšší management žalované (při rozhodování o kariérním postupu žalobkyně). To, že tyto skutečnosti soud prvního stupně zohlednil při posuzování výše náhrady nemajetkové újmy, bylo dle dovolacího soudu správné. Rozpor tak spatřoval v postupu odvolacího soudu.

Dovolací soud proto přistoupil k celkem raritnímu kroku a rozhodnutí soudu druhé instance nezrušil, pouze jej změnil a přiznal žalobkyni náhradu nemajetkové újmy v penězích ve stejné výši jako soud prvoinstanční.⁶

Závěr

Význam rozebraného rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 3858/2020 lze shledávat nejen v tom, že právní větou publikovanou ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek vyřešil otázku, jakou právní úpravou se řídí právní prostředky ochrany proti nerovnému zacházení se zaměstnanci, a zároveň přispěl

⁶ Otázku výše přiměřeného zadostiučinění podrobně rozebral Nejvyšší soud i ve svém čerstvém rozhodnutí z 31. 10. 2022, sp. zn.: 21 Cdo 2971/2022.

k dalším interpretačním hlediskům při posuzování otázky přiměřenosti náhrady nemajetkové újmy v penězích, ale také to, že skutkově vymezil projevy chování zaměstnavatele vůči zaměstnanci, které může mít rysy bossingu.

Abstract

Protection against bossing in the light of recent case-law

The paper discusses a recently published decision in the Collection of Judicial Decisions and Opinions of the Supreme Court under No. 84, which dealt with the issue of unequal treatment of employees and the relevant circumstances in assessing the adequacy of monetary compensation for non-pecuniary damage.

The value of the decision can be found not only in the fact that, in a legal sentence published in the Collection of Judicial Decisions and Opinions, it resolved the question of what legal regulation governs the legal means of protection against unequal treatment of employees, and at the same time contributed to further interpretative aspects in assessing the question of the adequacy of compensation for non-pecuniary damage, but also in the fact that it defined in fact the types of behaviour of an employer towards an employee which may have the characteristics of bossing.