



prof. RNDr. Radek Zbořil, Ph.D.

J. Glazarové 354/9D,
779 00 Olomouc

V Praze dne 21.1.2020

**Právní posouzení možného naplnění znaků protiprávního jednání šikany
ve formě tzv. bossingu ze strany doc. RNDr. Martina Kubaly, Ph.D.
vůči prof. RNDr. Radku Zbořilovi, Ph.D.**

Vážený pane profesore,

v návaznosti na Vaši žádost ze dne 16.1.2020, o právní posouzení jednání děkana přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, doc. RNDr. Martina Kubaly, Ph.D., optikou možného naplnění znaků protiprávního jednání šikany ve formě tzv. bossingu, kterého se měl dopouštět mimo jiné rovněž na pracovišti Univerzity Palackého v Olomouci vůči prof. RNDr. Radku Zbořilovi, Ph.D., nar. dne 21.5.1973, bytem J. Glazarové 354/9D, 779 00 Olomouc (dále také jen jako „**Zadavatel**“), si Vám dovoluujeme předložit následující právní stanovisko.

Předmětem předkládaného stanoviska je vyhodnocení skutkového stavu tak, jak nám byl prostřednictvím předložených podkladů Zadavatelem zprostředkován, a následné zodpovězení dotazu Zadavatele, zda předmětné jednání doc. Kubaly vůči Zadavateli naplňuje znaky protiprávního jednání šikany ve formě tzv. bossingu.

Konkrétní otázka Zadavatele je následující:

- *Vyazuje jednání děkana přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, doc. RNDr. Martina Kubaly, Ph.D., vůči prof. RNDr. Radku Zbořilovi, Ph.D. znaky bossingu?*



Při zpracování stanoviska jsme vycházeli z aplikované účinné právní úpravy, relevantní judikatury a doktrinních závěrů, včetně skutkových okolností vyplývajících z podkladů poskytnutých nám za tím účelem Zadavatelem na flashdiscu dne 16.1.2020, konkrétně z:

- komunikace Advokátní kanceláře Brož & Sokol & Novák s.r.o. s doc. Kubalou a Univerzitou Palackého v Olomouci (Odpověď na „Upozornění na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ze dne 16.12.2019“, Výzva ke zjednání nápravy ze dne 5.12.2019, Výzva k zaplacení mzdy a ke zjednání nápravy ze dne 5.12.2019);
- podkladů souvisejících se mzdovým zařazením Zadavatele z roku 2018 a jeho změnou v roce 2019;
- návrhů na vyplacení mimořádných odměn kolektivu zaměstnanců Přírodovědecké fakulty UP v Olomouci, včetně Zadavatele v roce 2019;
- podkladů k mimořádnému zasedání Akademického senátu Univerzity Palackého;
- pracovněprávní dokumentace Zadavatele na Přírodovědecké fakultě Univerzity Palackého v Olomouci;
- Upozornění na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ze dne 16.12.2019, včetně komunikace a čestných prohlášení ohledně dohledání Mossbauerovských dat;
- ostatní relevantní komunikace, zápisů a vyjádření v rámci Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

K aplikovatelné právní úpravě

Pracovní právo je vedle tradičních soukromoprávních maxim vystaveno rovněž na základních zásadách, které zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen jako „zákoník práce“ či „ZP“) demonstrativně uvádí v ust. § 1a, a které profilují pracovněprávní vztahy mezi ostatními právními vztahy množiny obecného občanského práva.

Mezi jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů patří i **zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace**. Tato zásada navazuje na čl. 1 Listiny základních práv a svobod, když jakákoli privilegia v oblasti lidských práv, jako např. diskriminace, jsou v rozporu s přirozenými principy lidství, tak i s hodnotami vyjádřenými v Listině základních práv a svobod.¹

¹ K tomu srov. BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 16 a násl.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zároveň vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek (ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce).

V podrobnostech je tato zásada rozvedena v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „antidiskriminační zákon“ či „AntiDZ“) a pro oblast pracovněprávních vztahů rovněž v ust. § 16 a 17 zákoníku práce.

V souladu s ust. § 16 odst. 1 ZP: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

Zaměstnanec, který má za to, že vůči němu zaměstnavatel porušil práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení nebo že vůči němu jednal zaměstnavatel diskriminačně, se může u příslušného soudu domáhat upuštění od diskriminace/nerovného zacházení, odstranění zásahu, včetně poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Pokud by byla v důsledku diskriminace či nerovného zacházení ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má zaměstnanec rovněž právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.²

Bossing představuje šikanu na pracovišti, kterou způsobují vedoucí pracovníci a obětí je jejich podřízený. Projevem bossingu jsou typicky útoky na pověst, úctu a vážnost (šíření pomluv, zesměšňování) podřízeného, útoky na kvalitu pracovního života co do zpochybňování úspěšného splnění úkolu podřízeného a výsledků jeho práce a v neposlední řadě útoky za zdraví.

Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2842/2004 ze dne 15. 8. 2005 k tomu uvádí následující: *Jestliže jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledku, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonávat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označené rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, se nepřipouští.“*

² K tomu srov. ust. § 10 AntiDZ.

I přestože není zákaz šikany v pracovněprávních vztazích explicitně v právních předpisech České republiky regulován, lze jej dovodit již z ústavně zaručeného práva na ochranu důstojnosti ve smyslu čl. 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a z čl. 28 Listiny, který garantuje právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky, jež se do pracovního práva promítá jako jedna ze základních zásad ve smyslu ust. § 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Jedná-li se o nerovné zacházení či diskriminaci z některého z diskriminačních důvodů, dochází k uplatňování práv poškozeného podle úpravy antidiskriminačního zákona ve smyslu uvedeného výše.

Zákoník práce žádné konkrétní prostředky či způsoby ochrany osobnostních práv zaměstnance (vyjma stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů ve smyslu ust. § 276 odst. 9 ZP) neupravuje. Relevantní právní úpravu nalezneme v příslušných ustanoveních zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“ či „OZ“), která se na pracovněprávní vztahy aplikují v souladu s principem subsidiarity (srov. ust. § 4 a § 4a ZP, ve spojení s ust. § 346b až 346d ZP).

Domníváme se, že šikanózní chování, které není diskriminačním jednáním ve smyslu antidiskriminačního zákona, lze považovat mimo jiné za neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti a za soukromoprávní delikt, který spočívá v dotčení osobnosti člověka, jež může záležet jak v ohrožení, tak porušení práva na ochranu osobnosti, kdy esenciálními znaky jsou neoprávněnost zásahu a objektivní způsobilost tohoto zásahu ohrozit nebo porušit osobnostní právo člověka.³ Zaměstnanec, jehož osobnost byla dotčena, se může domáhat upuštění od neoprávněného zásahu (negatorní, záporní nárok), odstranění jeho následku (odstraňovací, restituční nárok) a náhrady újmy.⁴ Nemajetková újma se v souladu s ust. § 2951 odst. 2 OZ odčiní přiměřeným zadostiučiněním, které musí být poskytnuto v penězích, nezajistí-li jeho jiný způsob skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy.

I v takových případech budou soudy povinny při rozhodování o výši finanční kompenzace zvažovat všechny konkrétní okolnosti případu. V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 7.10.2009, sp.zn.: 30 Cdo 4431/2017: „*Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, 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, jakož i 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*

³ K tomu srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. prosince 2002, sp. zn. 28 Cdo 1524/2002.

⁴ K tomu srov. ust. § 82 a § 2956 OZ.

společnosti pociťovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.“

K uvedenému pro úplnost uvádíme, že dle ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu není v pracovněprávních vztazích obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 zákoníku práce vyloučena v případě, že škoda spočívá v poškození zdraví zaměstnance.

Při uplatňování nároků z titulu náhrady škody bude v konkrétním případě nutné zkoumat, zda jsou splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele zaměstnanci za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům (§ 265 odst. 1 zákoníku práce), popřípadě podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem (§ 265 odst. 2 zákoníku práce).

Jak dovodil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 15.5.2018, č.j.: 21 Cdo 2738/2017, okolnosti, které byly příčinou duševního (psychického) onemocnění zaměstnance (dlouhodobý stres vyvolaný dlouhodobým negativním působením nadřízeného zaměstnance, jehož jednání bylo často arogantní, přezíravé, hrubé až vulgární, jemuž byl zaměstnanec dlouhodobě vystaven), sice nelze považovat za pracovní úraz, neboť žádná z nich (jednotlivě i jako celek) nemá charakter úrazového děje, který by byl svou povahou krátkodobý, náhlý a násilný (srov. § 271k odst. 1 ZP), a nejsou tedy splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem dle ust. § 269 ZP, ale může se jednat při splnění zákonných předpokladů o tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele.

Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval právní předpisy nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle ustanovení § 265 zák. práce. V takovém případě je třeba prokázat porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, které mělo za následek vznik škody zaměstnance na zdraví, a příčinnou souvislost mezi porušením právní povinnosti (jednáním proti dobrým mravům) a vznikem škody.⁵ Pro způsob a rozsah náhrady této škody na zdraví platí ustanovení o pracovních úrazech. Také v řízení o náhradu škody na zdraví podle ustanovení § 265 ZP má poškozený zaměstnanec procesní povinnost tvrdit a posléze i prokázat všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu. To se týká též úmyslu toho, kdo jednal v rozporu s dobrými mravy, neboť zákon zde úmysl nepresumuje.⁶

⁵ Srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 20. 8. 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71.

⁶ Dovolací soud v rozsudku ze dne 15.5.2018, č.j.: 21 Cdo 2738/2017 upozornil, že „soulad s dobrými mravy se neposuzuje jen na základě samotného jednání zaměstnavatele, vedoucího zaměstnance nebo třetí osoby jednajícím jménem zaměstnavatele (jeho obsahu a zvoleného způsobu komunikace), ale též s přihlédnutím 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 zaměstnanců, kterých se týká).“

Ke skutkovému stavu a okolnostem jednání doc. Kubaly vůči Zadavateli

Předmětem předkládaného stanoviska je právní posouzení jednání děkana přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, doc. RNDr. Martina Kubaly, Ph.D., optikou možného naplnění znaků protiprávního jednání šikany ve formě tzv. bossingu, kterého se měl dopouštět na pracovišti Univerzity Palackého v Olomouci vůči Zadavateli.

Ze Zadavatelem poskytnutých podkladů vyplývá, že Zadavatel je profesorem v oboru fyzikální chemie a působí na Katedře fyzikální chemie Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. V roce 2010 byl také jmenován generálním ředitelem Regionálního centra pokročilých technologií a materiálů (RCPTM).

V průběhu roku 2019 došlo k razantnímu snížení příjmu Zadavatele, a to i přesto, že byl jeho pracovní úvazek navýšen z 65% na 100%. Doc. Kubala v rozporu s návrhem Zadavatelova přímého nadřízeného, pana prof. RNDr. Michala Otyepky, Ph.D., ponížil s účinností od 1.1.2019 osobní příplatky Zadavatele, v důsledku čehož došlo k úplnému vyloučení zdrojů č. 11 a č. 30 ze mzdového výměru, tedy zdrojů, které souvisí s pedagogickou a badatelskou činností, kterou Zadavatel soustavně vykonává.

Z předložených podkladů rovněž vyplývá, že v uplynulém roce 2019 nebyla Zadavateli navzdory jeho vědeckým výsledkům schválena ani jedna mimořádná odměna, a to i přesto, že přiznání mimořádných odměn opakovaně navrhoval mimo jiné přímý nadřízený Zadavatele, prof. RNDr. Michal Otyepka, Ph.D., a ostatním zaměstnancům byly mimořádné odměny ze strany doc. Kubaly schvalovány a přiznávány (vždy vyjma Zadavatele).

Předložené podklady jsou způsobilé doložit, že se doc. Kubala dopouští zásahu do osobnostních práv Zadavatele, přinejmenším do jeho pověsti a dobrého jména ve formě soustavného znevažování, zpochybňování a očerňování jeho profesních, manažerských a morálních kvalit. K takovému poškozování Zadavatele ze strany doc. Kubaly docházelo navíc opakovaně, veřejně do médií či v plénu a orgánech na akademické půdě, i ve vztahu k jednotlivým studentům, když doc. Kubala apeloval na studenta doktorského studijního programu, jehož je Zadavatel školitelem, aby změnil školitele s ohledem na závažné pochybnosti o kvalitách Zadavatele.

Spolupracovníci Zadavatele byli svědky verbálních útoků a dalšího nepřipustného jednání ve vztahu k Zadavateli. Chování doc. Kubaly ve vztahu k Zadavateli bylo jedním z důvodů, proč značná část zaměstnanců centra RCPTM vstoupila do stávkové pohotovosti.

Závěr

V rámci právního posouzení jednání děkana přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, doc. RNDr. Martina Kubaly, Ph.D., vůči prof. RNDr. Radku Zbořilovi, Ph.D., uvádíme, že dle našeho názoru **došlo ze strany zaměstnavatele přinejmenším v otázce odměňování k nerovnému zacházení s prof. Zbořilem.**

Ve vztahu k ostatním skutkovým zjištěním uvedeným výše, zejména okolnostem a způsobu vystupování doc. Kubaly vůči prof. Zbořilovi, máme za to, že tato **jednání naplňují znaky nepřipustné šikany na pracovišti ve formě tzv. bossingu, jimiž došlo k zásahu do osobnostních práv prof. Zbořila, a předložené podklady poskytují základ pro uplatnění nároků prof. Zbořila, vycházejících ze závadného jednání doc. Kubaly u příslušného soudu.**

Uvedený závěr dovozujeme předně aplikovatelnou právní úpravou antidiskriminačního zákona, zákoníku práce a občanského zákoníku, dále relevantní judikaturou v otázkách nerovného zacházení a odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou šikanou zaměstnance ve formě bossingu, a v neposlední řadě podklady, které jsme měli od Zadavatele k dispozici.

Závěrem si dovoluujeme upozornit, že shora uvedené vyjadřuje právní názor naší advokátní kanceláře a že rozhodnutí soudu v případě eventuálního soudního sporu či případná rozhodnutí správních orgánů nelze předjímat.

S úctou,



prof. JUDr. Miroslav Bělina CSc., advokát
Bělina & Partners advokátní kancelář s.r.o.