



Bossing v pracovním právu

Bossing, tedy dlouhodobé systematické šikanování zaměstnance ze strany nadřízeného, je jev, který se v českém pracovněprávním prostředí objevuje stále častěji, nicméně jeho právní uchopení je stále komplikované. Nejde o pojem výslovně definovaný zákoníkem práce, nicméně z praktického hlediska může představovat zásah do zásady rovného zacházení i do lidské důstojnosti zaměstnance. Vzhledem k tomu, že současná legislativa neposkytuje jednoznačné vymezení pojmu bossing, nabývá na významu judikatura, jež vymezuje hranice odpovědnosti zaměstnavatele a pravidla pro rozložení důkazního břemene mezi účastníky pracovního sporu.

Téma bossingu se v posledních letech dostává do popředí pracovněprávní praxe i veřejné debaty. Proměna pracovního prostředí, tlak na výkon a hierarchické struktury vytvářejí prostor, kde se psychický nátlak nebo ponižování mohou projevovat skrytě, avšak s vážnými následky pro zdraví i profesní život zaměstnanců. Zároveň jde o oblast, kterou zákon výslovně neupravuje, a tak roli určující hranice mezi přísným řízením a šikanou převzala soudní praxe.

Judikatura Nejvyššího soudu z posledních let ukazuje, že bossing již není jen personální problém, ale právní otázka s reálnými důsledky od odpovědnosti zaměstnavatele za újmu na zdraví šikanovaného zaměstnance až po řešení ukončení pracovního poměru „pachatele“ z vedoucí pozice.

Definice a právní rámec

V důsledku absence přímé zákonné definice byl bossing vymezen soudní rozhodovací praxí a odbornými stanovisky. Bossing je tak v právním smyslu chápán jako dlouhodobé a systematické šikanování zaměstnance ze strany nadřízeného, které může mít podobu ponižování, znevýhodňování, urážek, zadávání nesmyslných nebo nesplnitelných úkolů či vytváření psychického tlaku.^[1] Šikana na pracovišti pak typicky spočívá v dlouhodobém a systematickém jednání, jehož dílčí skutky je nutno posuzovat v souhrnu.^[2]

Pod pojem bossingu lze zahrnout různé formy znepríjemňování pracovního života, urážky, ponižování či systematické izolace. Zaměstnavatel se (prostřednictvím příslušného vedoucího zaměstnance) v těchto případech dopouští zneužití závislého postavení zaměstnance.^[3]

Protože zákoník práce přímo pojem bossing nezná, bývá ve svých důsledcích právně podřazován pod porušení základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v hlavě IV. zákoníku práce, a to rovného zacházení a zákazu diskriminace. Ze zákoníku práce je možné využít také ustanovení **§ 302 písm. c)**, které stanovuje vedoucímu zaměstnanci povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Šikanózní chování ve formě bossingu je také významným narušením základních zásad pracovněprávních vztahů (srov. § 1a odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce – tedy zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce).^[4]

Obecným východiskem, kterým se soudy řídí při posuzování důsledků bossingu, je pak ustanovení **§ 265 odst. 1 a 2 zákoníku práce**. Zde zákonodárce zakládá tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu vůči zaměstnanci. Tato obecná odpovědnost se

uplatní i v případě, kdy se zaměstnanec domáhá vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé v důsledku bossingu. Bossing je pak v této souvislosti vnímán jako porušení právních předpisů nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání.^[5] V případě bossingu pak typicky půjde o náhradu škody na duševním zdraví.

Oporu soudy nacházejí také v zákoně č. [198/2009](#) Sb., Antidiskriminační zákon. Zde narážíme na ustanovení § 10, které upravuje porušení práv a povinností na rovné zacházení, které se uplatní v případech, kdy motivem k šikaně je jeden z diskriminačních důvodů.

Judikatura – konkrétní příklady bossingu v praxi

Jak vyplývá z výše uvedeného, judikatura je v oblasti bossingu klíčová, a to jak pro její definiční vymezení, tak i pro posouzení důsledků tohoto jevu, typicky v oblasti související odpovědnosti. Za poslední roky se již nashromáždilo několik relevantních soudního rozhodnutí, jejichž skutkový základ a navazující právní hodnocení je možné shrnout následovně:

I. 21 Cdo 866/2025

Vedoucí zaměstnankyně dlouhodobě zneužívala své postavení vůči své podřízené, což vytvářelo napjaté pracovní prostředí a naplňovalo znaky bossingu. Docházelo k negativní hlasité kritice, vytváření „celkového dusna“ na pracovišti a prohlášení typu, že je potřeba „omladit krev“. Po jednom z konfliktů úmyslně ponechala na pracovišti dohodu o rozvázání pracovního poměru, aby ji podřízená našla, což vedlo k jejímu psychickému zhroucení. Následně se vůči ní chovala ponižujícím způsobem i při testování na COVID-19 a v SMS komunikaci vyvíjela tlak tím, že ji činila odpovědnou za svou případnou výpověď „kvůli bossingu“. Dlouhodobý nátlak vyústil v pracovní neschopnost podřízené z důvodu těžké úzkostně depresivní reakce na stres.

Předmětem sporu se tak stala výpověď, kterou zaměstnavatel dal vedoucí zaměstnankyni. Nejvyšší soud v této souvislosti potvrdil, že v případě šikany je potřeba jednání zaměstnance hodnotit jako celek v souladu s jeho dlouhodobou a systematickou podobou, nikoliv jako izolované jednotlivé události. Současně potvrdil, že u dlouhodobé šikany začíná subjektivní lhůta pro případné rozvázání pracovního poměru běžet až od posledního jednání.

II. 21 Cdo 3420/2020

Žalobkyně pracovala jako vedoucí personálního oddělení ve Vězeňské službě a dostala výpověď pro porušení povinností spočívající v dlouhodobém psychickém tlaku na podřízené, který byl relativně obecně popsán jako systematické ústrky, nepřiměřenou kritiku, přehnanou kontrolu a chování vykazující znaky bossingu.

Soud prvního stupně i odvolací soud ale dospěly k závěru, že zaměstnavatel popsal výpovědní důvod dostatečně určitě a prokázal, že šikanózní jednání žalobkyně probíhalo dlouhodobě a vystavovalo podřízené výrazné psychické zátěži.

Nejvyšší soud její dovolání odmítl a potvrdil, že popsané jednání vedoucí zaměstnankyně může představovat porušení povinností zvláště hrubým způsobem a výpověď byla podána včas a určitě.

III. 21 Cdo 2738/2017

Zaměstnanec pracoval jako vedoucí provozu a dlouhodobě čelil velmi hrubému jednání jednatele společnosti, který na poradách křičel, používal vulgarity a ponižoval jej i ostatní zaměstnance. V důsledku tohoto nepřetržitého tlaku se u zaměstnance postupně rozvinuly vážné psychické potíže, které vyústily v kolaps po několikahodinovém „pohovoru“, kde mu bylo vyhrožováno osobními následky. Následně nastoupil na dlouhodobou pracovní neschopnost a domáhal se náhrady za bolest a související škody.

Soudy dospěly k závěru, že nejde o pracovní úraz, protože psychické onemocnění nevzniklo náhle, ale postupným působením dlouhodobého stresu. Zkoumaly však, zda zaměstnavatel odpovídá za škodu podle obecné odpovědnosti dle § 265 zákoníku práce, tedy zda škoda vznikla porušením právních povinností či úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Odvolací soud uznal odpovědnost zaměstnavatele, avšak Nejvyšší soud rozsudek zrušil, protože nižší soudy nedostatečně posoudily, zda nadřízený skutečně jednal úmyslně proti dobrým mravům a neprovedly úplné dokazování okolností konkrétních situací. Případ tak musel být znovu projednán.

IV. 21 Cdo 867/2011

Žalobkyně, příslušnice Hasičského záchranného sboru, tvrdila, že její nadřízený, ředitel kanceláře krajského ředitele, s ní dlouhodobě jednal nevhodně a zasahoval do její důstojnosti, zejména tím, že opakovaně naléhal na ukončení jejího služebního poměru, zesměšňoval její osobní vztah a zpochybňoval její morální a pracovní kvality. Domáhala se proto omluvy zveřejněné na úřední desce a náhrady nemajetkové újmy.

Po několika řízeních u soudu prvního stupně a odvolacího soudu, Nejvyšší soud nakonec uvedl, že žalobkyně nebyla soudem řádně poučena o přeneseném důkazním břemeni podle § 133a o. s. ř., tedy o tom, že musí tvrdit, v čem spočívá její znevýhodnění a na jaký diskriminační důvod jej váže. Proto zrušil rozhodnutí obou nižších soudů a věc vrátil k novému řízení s povinností soudů správně poučit žalobkyni a náležitě provést dokazování.

V. 21 Cdo 2204/2011

Žalobce pracoval téměř dvacet let v Úrazové nemocnici Brno jako náměstek ředitele pro vědu a výzkum a v červnu a červenci 2003 byl vystaven zjevně šikanóznímu jednání tehdejšího ředitele. Ten jej před kolegy okřikoval, znevažoval jeho odbornost, neoprávněně mu snižoval plat, zakázal mu operovat, vykazoval jej ze schůzek vedení, a nakonec jej odvolal z funkce s nabídkou práce, která neodpovídala jeho kvalifikaci.

Žalobce situaci označil za šikanu a diskriminaci a v přímé reakci na ni požádal o skončení pracovního poměru dohodou, po čemž mu výrazně klesly příjmy. Domáhal se proto náhrady škody představované rozdílem mezi výdělkem u nemocnice a příjmy po odchodu.

Nižší soudy žalobu zamítly s tím, že chybí příčinná souvislost, protože pracovní poměr byl ukončen na jeho návrh. Nejvyšší soud tento závěr odmítl a zdůraznil, že pro posouzení škody není rozhodující samotný způsob skončení pracovního poměru, ale skutečný důvod, který k němu vedl. Dovolací soud připomněl, že šikana byla prokázána a žalobce odcházel právě v přímé návaznosti na ni, takže není možné považovat jeho odchod za čistě dobrovolný. Rozsudky obou soudů proto zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení.

Rozdílný přístup k důkaznímu břemenu

Z výše uváděné judikatury Nejvyššího soudu mimo jiné jasně vyplývá, že rozložení důkazního břemene v případech bossingu je v praxi odlišné podle charakteru soudního sporu.

V případech, kde zaměstnanec tvrdí, že utrpěl újmu v důsledku bossingu a domáhá se její náhrady vůči zaměstnavateli, musí **prokázat nejen samotné nevhodné chování nadřízeného, ale i přímou příčinnou souvislost s konkrétní psychickou újmou.**

Soudy zdůrazňují nutnost doložit tento vztah **objektivními důkazy**, např. lékařskými zprávami, znaleckým posudkem, nebo jinými medicínskými doklady. Nestačí subjektivní pocit křivdy či izolované konflikty.

Nejvyšší soud k tomu výslovně uvedl: „*Poškozením zdraví se rozumí nejen poškození tělesné, ale i psychické, avšak k závěru o odpovědnosti zaměstnavatele musí být prokázána příčinná souvislost mezi tímto poškozením a konkrétním jednáním.*“[\[6\]](#) Tento přístup vede k situaci, kdy **zaměstnanec musí prokázat konkrétní dílčí případy dlouhodobého psychického nátlaku, který se zpravidla odehrává v soukromí, bez přítomnosti svědků a často bez písemných stop, což jeho postavení při dokazování výrazně ztěžuje.**

Poněkud odlišný přístup je aplikován na případy, kdy zaměstnavatel tvrdí, že se bossingu dopouštěl vedoucí zaměstnanec a předmětem sporu je rozvázání pracovního poměru tohoto vedoucího zaměstnance. Nejvyšší soud v těchto případech konstatoval, že **zaměstnavatel nemusí prokazovat každý jednotlivý incident, pokud jde o dlouhodobou šikanu. Postačí, když vymeze způsob, povahu a intenzitu vytýkaného jednání.**[\[7\]](#)

V praxi to znamená, že i na základě obecných výpovědí svědků je možné prokázat u vedoucího zaměstnance zavedený vzorec chování vůči jeho podřízeným, který naplňuje znaky bossingu, a může jít o dostatečný důvod pro rozvázání pracovního poměru s daným vedoucím zaměstnancem. V těchto případech tak nebude nutné požadovat detailní doložení každé dílčí urážky nebo útoku a přesné specifikace časového okamžiku, kdy k nim došlo.

Závěr

Bossing představuje jedno z nejcitlivějších témat současného pracovního práva a zároveň oblast, kde se nejvíce ukazuje napětí mezi principem ochrany zaměstnance a potřebou efektivní spravedlnosti.

Judikatura výrazně posunula hranice odpovědnosti zaměstnavatelů a uznala, že i psychická újma zaměstnance, který byl vystaven bossingu, může být předmětem odškodnění ze strany zaměstnavatele. Zároveň ale nastavila relativně vysokou důkazní laťku pro zaměstnance, který musí šikanu a její důsledky v těchto případech detailně prokazovat. Na druhou stranu, zaměstnavatelé se mohou při rozvázání pracovního poměru vedoucího pracovníka, který se bossingu dopouštěl, opřít o obecné vyhodnocení jeho chování. Ačkoliv by se na první pohled mohlo zdát, že rozhodovací praxe soudů přistupuje v tomto ke stejné otázce odlišně, lze tuto situaci spíše vnímat jako rozumné vyvážení. Je akcentováno zajištění možnosti, jak výskytu bossingu na pracovišti zamezit a zároveň dochází k určitému omezení možného zneužívání ze strany zaměstnanců.

Vývoj judikatury ale zároveň ukazuje pozitivní trend: personální praxe a české soudy už bossing nepřehlížejí a přiznávají mu vážný význam. Případy řešené u Nejvyššího soudu dokazují, že psychická šikana může mít stejné následky jako fyzické poškození zdraví, a že důstojnost na pracovišti přestává být pouze morálním ideálem, ale stává se právně chráněnou hodnotou a měřítkem kvality pracovněprávních vztahů.



Mgr. Ondřej Chlada,
advokát a partner



Mgr. Nikol Zelinková,
advokátní koncipientka

=endors

[endors advokátní kancelář s.r.o.](#)

s.: Praha 4, Obrovského 2407

a.: Praha 1, Na Poříčí 2090/2

a.: Hradec Králové, Karla Tomana 46/6

telefon: +420 601 501 630

e-mail: info@endors.cz

-
- [1] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 7. 2025 sp. zn. 21 Cdo 866/2025
 - [2] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3420/2020
 - [3] Veřejný ochránce práv, 5798/2013/VOP
 - [4] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 7. 2025 sp. zn. 21 Cdo 866/2025
 - [5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 4394/2014
 - [6] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.05.2018 sp. zn. 21 Cdo 2738/2017
 - [7] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 7. 2025 sp. zn. 21 Cdo 866/2025