Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Marie Vilkusová

Právní úprava šikany na pracovišti

Diplomová práce

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Právní úprava šikany na pracovišti“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Hlučíně dne 29.11.2020

Marie Vilkusová

Poděkování
Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za vedení mé diplomové práce, za cenné rady a připomínky.
Ráda bych také poděkovala celé své rodině a příteli za podporu během celého studia.

Obsah

ÚVOD **5**
1 ÚVOD DO TERMINOLOGIE **7**
1.1 ŠIKANA 7
2 ÚSTAVNĚPRÁVNÍ ÚPRAVA **9**
3 ÚPRAVA V ZÁKONÍKU PRÁCE **11**
3.1 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ 14
3.2 PRÁVO NA PROJEDNÁNÍ 15
3.3 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 16
4 VZTAH POJMU NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A DISKRIMINACE DLE ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA **19**
4.1 OBRANA PŘED DISKRIMINACÍ DLE ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA 21
4.2 OBRÁCENÍ DŮKAZNÍHO BŘEMENE 22
5 OBECNÁ OBČANSKOPRÁVNÍ ÚPRAVA **25**
6 NÁHRADA ÚJMY DLE ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU **29**
6.1 ODPOVĚDNOST 29
6.2 NÁHRADA ÚJMY V OBČANSKÉM ZÁKONÍKU 33
6.2.1 Nemajetková újma *33*
6.2.2 Metodika Nejvyššího soudu *34*
6.3 NÁHRADA ÚJMY DLE ZÁKONÍKU PRÁCE 35
6.3.1 Rozsah a způsob náhrady škody *36*
6.3.2 Náhrada škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání *37*
6.3.3 Nároky na náhradu nemajetkové újmy *41*
ZÁVĚR **47**
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ **48**
JUDIKATURA **50**
SHRNUTÍ **53**
SUMMARY **54**
KLÍČOVÁ SLOVA **55**
KEYWORDS **56**

Úvod

Šikana na pracovišti patří dle mého názoru k stále závažným a diskutovaným tématům. Nejedná se o jev krátkodobý ani nikterak zanedbatelný, týká se, případně se jednou bude týkat možná každého z nás. V průběhu svého života trávíme velké množství svého času na pracovišti, proto je z mého pohledu důležité věnovat tomuto tématu jistou pozornost. Možnosti, jak se mohou případné oběti šikany bránit, jaký postoj zaujmout, a že se octli v takové situaci jsou však pro mnohé zaměstnance cizí, orientace v této oblasti není příliš dobrá. I z těchto důvodů bych očekávala, že právní úprava šikany na pracovišti a následné náhrady újmy bude upravena zcela jasně a zřetelně. Vždyť komu jinému, než především oněm poškozeným by měla právní úprava sloužit.

V rámci této práce se zaměřím na obecnou úpravu šikany na pracovišti, budu postupovat hierarchicky dle Ústavněprávní úrovně, postupně k úpravě v zákoníku práce a jeho vztahům s antidiskriminačním zákonem a konečně budu detekovat vztahy s občanským zákoníkem, což považuji za nejdůležitější část práce.

Hlavním cílem této práce je analyzovat právní úpravu šikany na pracovišti de lege lata napříč právním řádem ČR. Uvést vzájemný vztah právních předpisů, nastínit diferenciační kritéria mezi jednotlivými předpisy upravujícími danou problematiku. Práce by měla zhodnotit, zda je současná právní úprava dostatečná, případně naopak, a zda by případně bylo vhodné přistoupit ke změnám.

V rámci této práce si pokládám následující otázky:

Je možné pokládat úpravu zákoníku práce za zcela jednotnou a postačující k problematice šikany na pracovišti?

Existují zde rozdíly v úpravě náhrady nemajetkové újmy v zákoníku práce a občanském zákoníku? Jaké jsou mezi nimi rozdíly?

Je úprava v zákoníku práce týkající se náhrady nemajetkové újmy opravdu zcela komplexní, jak se udává, a není tedy nutné a možné subsidiárně použít úpravu občanského zákoníku?

Diplomová práce je členěna do šesti kapitol. První kapitola vnáší vhled do teoretické roviny, definuje základní pojem šikany na pracovišti. Tedy jedná se o čistě teoretickou kapitolu a jen o jakýsi vhled a úvod do problematiky.

Druhá kapitola pak analyzuje problematiku diskriminace dle hierarchicky nejvyššího právního předpisu a totiž Ústavy a k ní náležející i mezinárodní smlouvy. Následující kapitola je již zaměřena na zákoník práce, popisuje obecné zakotvení zákazu diskriminace na pracovišti, a práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu.

Následně čtvrtá kapitola je již praktičtějšího charakteru, pojednává o vztahu antidiskriminačního zákona a zákoníku práce. Poukazuje na diferenciace těchto dvou předpisů a praktický dopad rozdílů. Popsána je procesní i zvláštnost obráceného důkazního břemene.
Pátá kapitola popisuje obecnou občanskoprávní úpravu se zdůrazněním na vzájemný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Konečně poslední šestá kapitola, která tvoří jádro práce se zaměřuje na náhradu nemajetkové újmy a komparaci dvou základních předpisů, tedy zákoníku práce a občanského zákoníku. Postupně je popsán pojem odpovědnosti, který tyto dva předpisy nepojímají zcela totožně, až k jednotlivým nárokům na náhradu újmy a případně rozdíly a nedostatky právních úprav.

1 Úvod do terminologie

I když není pojem šikany široké veřejnosti neznámý, jedná se ve většině případů pouze o laické představy a názory, ty bývají mnohdy nepřesné, a ne zcela jasné. Na začátek této práce je tedy potřeba vymezit terminologii, která bude v práci užita. Také z důvodu možných pochybností a nejasností. V této úvodní kapitole tedy rozeberu několik primárních pojmů. Co vše tedy můžeme pod pojem šikany podřadit, případně jaké rozdíly terminologie skrývá, není na první pohled zcela jasné, proto je na místě tento vhled do problematiky pojmosloví.

1.1 Šikana

Šikana je pojem, jehož přítomnosti si v dnešní době můžeme všimnout stále více. Faktorů, které za tímto společenským jevem stojí je opravdu mnoho. Stejně tak existuje nespočet definic pojmu šikana, těžko bychom našli jednu, na které se obecně shodnou všichni.

Šikana není spojená pouze s místem, kde dochází k výkonu práce (což ale bude ústředním pojetím v této práci). Je to pojem zahrnující i jiná místa, kde se lidé opakovaně, společně setkávají. Nejčastěji pozorujeme, že je šikana spojována se školním, případně vojenským prostředím. I když šikanu spojujeme s pracovištěm a opravdu mnoho případů se tam v běžném životě dnes a denně vyskytuje, zákoník práce, ale ani jiný pracovněprávní předpis k tomuto dni nezakotvuje tento pojem, což je při nejmenším zarážející, je tedy nutné při interpretaci tohoto pojmu vycházet z jiných pramenů.

Pojem šikana pochází z Francie, kde svůj význam odvozuje od slova *chicane*, znamená obtěžování, zneužití, vydírání, ponížení, fyzické trýznění. Jedná se o projevy jednoho člověka, ale také skupiny více lidí, které jsou zaměřeny proti někomu slabšímu. Takové útoky mohou být nejen jednorázového charakteru, právě naopak se více častěji projevují svou dlouhodobostí.[1] Což lze v praxi mnohokrát zaznamenat, agresor se neomezuje na jediný útok, jediný čin, jednorázovou urážku apod. Síla šikany tkví dle mého právě také v tom, že je dlouhodobá.

Dalším zdrojem, který definuje pojem šikany je slovník cizích slov, který jej vykládá jako pronásledování, záměrné, zbytečné obtěžování, nespravedlivé obviňování, trestání, týrání.[2]

Pokud se vyskytujeme v právní praxi, pak pojem šikana používáme jako synonymum pro úmyslné jednání, které je namířené proti jinému subjektu a které útočí na jeho lidskou

[1] MACHOVÁ, Jitka, KUBÁTOVÁ, Dagmar a kol. *Výchova ke zdraví*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, s. 116-117.
[2] KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1981, s. 704.

důstojnost.[3] Šikana se může objevit ve formě přímé, kdy jde v podstatě o fyzické násilí zaměřené proti někomu jinému, na druhou stranu rozlišujeme i šikanu nepřímou, která je založena na sociální izolaci člověka, který je takto vyřazován z dané skupiny.[4] Pojmovým znakem šikany je způsobení újmy a záměr k tomu směřující, přičemž šikanózní záměr se musí dokázat a toto břemeno leží na poškozeném. Blíže se k tomuto zmíním v dalších kapitolách.

Pokud tedy hovoříme o šikanozním jednání, pak jde o formu zneužití práva, které nastává při výkonu subjektivního práva nebo povinnosti oprávněného subjektu. Avšak, ne vždy se jedná o výkon práva či povinnosti, při některých druzích šikany může jít o klasický případ protiprávního úkonu jednajícího, jde o případy jednání, které jsou v rozporu s objektivním právem, které chrání základní lidská práva.[5] Vztahem výkonu práva a zneužití práva se zabýval také Nejvyšší soud, který poznamenal, že jednání, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku je třeba považovat za povolené i v případě, kdy je vedlejším následkem takového jednání způsobení újmy. Pokud ale jednající prostřednictvím svého chování, které je jinak právem dovolené, sleduje poškození jiného, jde o výkon práva, ovšem o výkon práva závadný, jde o zneužití výkonu subjektivního práva, takový výkon práva zákoník práce nepřipouští.[6] Dle judikatury českých soudů je šikana porušením právní povinnosti zaměstnavatele a při splnění dalších předpokladů zde může nastoupit odpovědnost zaměstnavatele za škodu.[7]

Pokud k šikaně dochází, následky pak nenese pouze oběť, postižených může být daleko víc, jsou to například rodiče oběti, případně také další členové skupiny, do které oběť spadá a podobně. V našem případě, kdy budeme hovořit o šikaně na pracovišti, tímto trpí v podstatě celý pracovní kolektiv, dochází k narušení vztahů na celém pracovišti, nálada a komunikace se postupem času zhoršuje a důvěra a psychika oběti je narušena, což děla pracoviště méně snesitelným a příjemným. Je tedy v zájmu nejen šikanovaného, ale právě celého pracovního kolektivu, aby k takovým situacím vůbec nedocházelo a případně, že se tak stane, aby se celá situace vyřešila, pokud možno rychle a s co nejmenším dopadem.

Šikana je vnímána jako nežádoucí jev, můžeme jen polemizovat, co vše stojí za tím, aby k šikanózním projevům docházelo. Může jít o člověka, který jíž takto šikanován v minulosti byl, člověk psychicky nemocný, člověk osamocený, který se takto chce zviditelnit, osoba, která využívá slabosti druhého, aby zakryla vlastní nedostatky a chyby. Jednoduše, faktorů je opravdu mnoho. A co stojí v konkrétním případě za tímto jednáním se ne vždy podaří zjistit.

[3] KOLÁŘ, Michal. *Bolest šikanování*. Praha: Portál, 2001, s. 213.
[4] ŘÍČAN, Pavel, JANOŠOVÁ, Pavlína. *Jak na šikanu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 21-22.
[5] BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovisku*. Praha: Leges, 2014, s. 38.
[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/ 2004.
[7] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

2 Ústavněprávní úprava

Než se v práci zaměřím na rozsáhlou úpravu zákoníku práce, je důležité a neopomenutelné začít ústavní ochranou jednotlivce. Základem je čl. 1 LZPS, který vyjadřuje rovnost lidí jak v právech, tak v důstojnosti, v doslovném znění: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní lidská práva jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné*." Role státu v ochraně základních práv je pak taková, že stát nemá pouhou povinnost sám základní práva jednotlivce neporušovat, ale, a to především, zajistit prevenci při jejich porušování.

Velmi důležitý z hlediska problematiky této práce je také čl. 3 LZPS, který výslovně poukazuje na zákaz diskriminace, v návaznosti na tento článek nesmíme opomenout jeho spojitost s čl. 1 LZPS, dle judikatury Ústavního soudu je v čl. 1 zakotven jakýsi všeobecný zákaz diskriminace a oproti tomu čl. 3 poukazuje na zvláštní, tedy řekněme speciální zákaz diskriminace.[8]

Ochrana jednotlivci je poskytována také skrze ustanovení čl. 10 LZPS, dle něhož má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno a také odst. 2 tohoto článku, který říká, že každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života, typicky může jít v praxi o šíření pomluv týkajících se oběti šikany. Právě respekt a ochrana lidské důstojnosti byly vyjádřeny judikaturou Ústavního soudu jako nejvyšší a nejobecnější účel práva.[9] Stejně tak čl. 7 Listiny základních práv a svobod hovoří o nedotknutelnosti osoby a jejího soukromí, jelikož v případě šikany na pracovišti často dochází k narušení právě soukromého života jednotlivce. V neposlední řadě také čl. 28, který garantuje uspokojivé podmínky pro výkon práce. Na místě je také zmínit nález Ústavního soudu z roku 2002, který se vymezuje k ustanovení § 112 odst. 1 Ústavy, kdy říká, že rozsah pojmu ústavního pořádku nelze vykládat pouze s přihlédnutím k ustanovení čl. 112 odst. 1 Ústavy, je nutné také zohlednit čl. 1 odst. 2 Ústavy a zahrnout tak do Ústavního pořádku také vyhlášené a ratifikované mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách.[10] S ohledem na tento nález je důležité se v této kapitole alespoň okrajově zmínit také o několika mezinárodních smlouvách, jejichž cílem je ochrana lidských práv. **Mezinárodní pak o občanských a politických právech** je mezinárodní smlouva přijata na zasedání Organizace spojených národů v New Yorku roku

[8] BOBEK, Michal In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, s. 99.
[9] Nález Ústavního soudu ze dne 29. února 2008, sp. zn. II. ÚS 2268/07.
[10] Nález Ústavního soudu ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01.

1966, Česká republika je smluvní stranou od svého vzniku, tedy od 1. 1. 1993.[11] Důležitým je pro nás čl. 26, který stanoví, že: „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu*."

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod je dalším důležitým dokumentem. V souvislosti s ochranou jednotlivce při násilí na pracovišti je důležité zmínit zejména čl. 3 Úmluvy, dle kterého nikdo nesmí být mučen nebo podrobován nelidskému, či krutému zacházení. Toto ustanovení si tak v praxi lze velmi jednoduše spojit s šikanou na pracovišti. Dále právo každého na respektování soukromého a rodinného života vyjádřené v čl. 8 Úmluvy. Z oblasti diskriminace zde hraje velkou roli čl. 14 Úmluvy, který stanoví, že: „užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rada, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.

[11] Vláda České republiky. *Mezinárodní pak o občanských a politických právech*. [online]. [cit. 17.července 2020]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-19851/ >

3 Úprava v zákoníku práce

Jelikož se tato práce věnuje šikaně na pracovišti, je potřeba se blíže věnovat úpravě zákoníku práce, a zjistit, zdali je dostačující ve všech směrech, zdali je pro adresáty srozumitelná a pochopitelná.

Česká právní úprava postrádá zvláštní právní předpis, který by upravoval ochranu zaměstnanců před násilím na pracovišti. Stěžejním předpisem zůstává tedy i nadále zákon č. 262/2002 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Ani tento však neobsahuje specifickou právní úpravu, nedefinuje pojmy jako je mobbing, bossing či šikana. I přes to je jednotlivcům jistá ochrana poskytována, a to hned v úvodních ustanoveních zejména skrze základní zásady a dále pak na mnoha rozličných místech tohoto předpisu.

Ochrana skrze základní zásady je velmi důležitá, jelikož z obsahu pojmu zásada vyplývá, že musí být vždy dodržována, a to při aplikaci jakéhokoliv ustanovení pracovněprávních předpisů. Zásady dávají svým podrobným ustanovením jednotné pojetí, tím umožní správný výklad jednotlivých ustanovení. Tyto zásady nám v praxi také umožňují řešit obdobné případy obdobně. Tedy v případě, kdy zákoník práce neobsahuje konkrétní řešení a toto řešení nenabízí ani subsidiárně např. občanský zákoník, pak lze tyto případy posoudit dle zákonů z jiného právního odvětví, které upravují obdobné případy, ovšem vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva.[12] Tyto zásady, jak uvádí zákoník práce, vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.[13]

Demonstrativní výčet základních zásad pracovního práva najdeme v ustanovení § 1a zákoníku práce. Mezi jednu ze základních zásad vyjádřených v zákoníku práce patří zásada *zvláštní zákonné ochrany zaměstnance* (kterou lze vyložit právě i z hlediska ochrany zaměstnance před násilím na pracovišti). Tato zásada vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva, promítá se v celé řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení.[14] Je vyjádřením ochrany zaměstnance, který se v pracovněprávním poměru vyskytuje v nerovném postavení vůči zaměstnavateli, skrze tuto zásadu je tedy jeho nerovná pozice vyvažována.[15]

Zásadu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, která je taktéž doslovně vyjádřena v Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších

[12] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 21.
[13] § 1a odst. 2 zákoník práce
[14] Relativně kogentní ustanovení jsou pak taková, od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch slabšího subjektu, tedy například i zaměstnance.
[15] KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 27-28.

předpisů (dále jen „LZPS“) v čl. 28, však zákoník práce nijak blíže nespecifikuje. Lze snad také říci, že bychom ji mohli podřadit pod výše uvedenou zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance.[16]

Spravedlivé odměňování zaměstnance je taktéž pouhým opisem čl. 28 LZPS. Jde zejména o vyjádření úplatnosti pracovního poměru jako jednoho z pojmových znaků pracovního poměru. Mimo jiné jde po tuto zásadu zařadit také problematiku úpravy minimální mzdy, avšak ani toto není úplný výčet, tato zásada má širší dopad.

Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele jako další zásada stanovuje povinnost zaměstnance v pracovním vztahu, která je dále rozvedena v jednotlivých ustanovení zákoníku práce.

Nakonec pro téma této diplomové práce velmi důležitá *zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*. Opět je zde odkaz na LZPS, konkrétně na čl. 1, ve spojitosti se zmíněným čl. 3.

Oproti antidiskriminačnímu zákonu je výčet důvodů zákazu diskriminace v LZPS demonstrativní a zároveň i širší. I když v případě diskriminace na pracovišti soudci postupují dle antidiskriminačního zákona, musí postupovat také v souladu s ústavním zákazem diskriminace.[17] Ve spojení s § 16 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavateli uložena povinnost zajišťovat rovné zacházení mezi zaměstnanci. Pro zaměstnavatele z těchto ustanovení plyne všeobecný zákaz nerovného zacházení se zaměstnanci, ale také zabezpečení realizace mezi jednotlivými zaměstnanci. Pro zaměstnavatele z toho plyne povinnost přijetí opatření, která účinně ochrání před diskriminací, tato podmínka však musí vzít v úvahu okolnosti a osobní poměry toho, kdo je k přijetí takových opatření povinen.[18] Uvedená zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace má však (jak již ze samotného znění této zásady plyne) dva rozměry, jedná se o: *a) nerovné zacházení* a *b) zákaz diskriminace.* Zmíněné nerovné zacházení znamená jakékoli neodůvodněné rozdíly, diskriminace pak spočívá pouze na jednom z taxativně vymezených důvodů v antidiskriminačním zákoně.[19] Stejně tak uvedl ve své zprávě veřejný ochránce práv.[20] Co se týče rovného zacházení, jedná se o povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet se

[16] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 24.
[17] KŮHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 113
[18] KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 47.
[19] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 148.
[20] Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v odměňování na základě věku ze dne 25. 10. 2011 sp. zn. 107/2011/DIS/AHŘ.

svými zaměstnanci, zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.[21] Rovné zacházení pak musíme vnímat ne jako rovnostářství, ale ve smyslu vytvoření rovných podmínek pro všechny zaměstnance (tak jako si lze představit rovnost stran v rámci soudního řízení).[22] Tato zásada má zaručit rovné zacházení a rovná práva jak uchazečům o zaměstnání, tak samotným zaměstnancům, kteří se nacházejí ve stejném nebo srovnatelném postavení. Je nutné podotknout, že naopak z této zásady nevyplývá, jak by měl zaměstnavatel jednat se svými zaměstnanci v odlišné situaci. Typicky, z této zásady nelze vyvodit, že by s osobou se zdravotním postižením mělo být zacházeno výhodněji.[23]

Co se týče vymezení pojmů přímé a nepřímé diskriminace, sexuálního obtěžování a dalších, odkazuje zákoník práce na již zmíněný antidiskriminační zákon. Co se naopak za diskriminaci nepovažuje a v jakých případech je možná výjimka ze zákazu nerovného zacházení stanovuje zákoník práce ve svém ustanovení § 16 odst. 4. Před novelizací zákoníku práce se za diskriminaci nepovažovalo rozdílné zacházení v případě, kdy důvod takového nerovného zacházení byl podstatným, rozhodujícím a nezbytným požadavkem pro výkon práce. Po novelizaci zákoníku práce však musí jít o povahu pracovní činnosti (nikoli důvod jednání ze strany zaměstnavatele), ze které vyplývá že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.[24]

Z výše uvedeného můžeme konstatovat, že z pohledu zákoníku práce je zakázána jakákoli diskriminace, jedná se o zákaz diskriminace, který je vyjádřený jako kvalifikovaná podoba nerovného zacházení, tak uvádí ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce. Nestanovuje tedy taxativní výčet, stanoví, že zakázána je jakákoli diskriminace a následně uvádí: „*zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, …“*. Lze říci, že okruh toho, co je považováno za nerovné zacházení, a tedy zakázáno jako nerovné zacházení dle zákoníku práce je poměrně širší, než jak uvádí antidiskriminační zákon ve svých ustanoveních taxativně.[25] I přes to, že se v případě nerovného zacházení a diskriminace nejedná o synonyma, jsou tyto pojmy pokládány vedle sebe s tím, že zásada rovnosti je brána jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace.[26]

[21] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 88–89.
[22] KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 48.
[23] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.
[24] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019.
[25] § 2 - § 4 diskriminační zákon
[26] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk s. r. o., 2010, s. 47.

3.1 Preventivní opatření

Aby k nerovnému zacházení z jakéhokoliv důvodu vůbec nedocházelo, jsou na mnoha místech zákoníku práce zakotveny povinnosti jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Ze zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance vyplývá také to, že zaměstnavatel je povinen tuto ochranu zaměstnanci zajistit. Přičemž rovné zacházení je v každém případě vykládáno v souvislosti s dalšími ustanoveními zákoníku práce.[27] Jde zejména o již zmíněný § 16 odst. 1 zákoníku práce, který ukládá povinnost zaměstnavateli zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Ustanovení § 101 a následující zákoníku práce uvádí povinnosti zaměstnavatele při předcházení ohrožení života a zdraví při práci. Jelikož častým následkem násilí na pracovišti bývá pracovní úraz (pojem pracovní úraz bude vysvětlen v práci později), je zaměstnavatel povinen tomuto předcházet s ohledem na rizika možného ohrožení života zaměstnanců a jejich zdraví. V souvislosti s § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, jakož i práce, které svou náročností přesahují jeho schopnosti a zdravotní způsobilost. Dle ustanovení § 346b odst. 4 zákoníku práce, nesmí zaměstnavatel zaměstnance znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv. Povinnosti, jež má zaměstnavatel jako subjekt pracovněprávní vztahu je mnoho a vyskytují se napříč zákoníkem práce, nenajdeme je tedy v jednom ustanovení, případně na jednom místě, ač by se taková úprava mohla zdát vhodnější.
Předcházením rizik rozumíme v konečném důsledku všechna opatření, která lze dovodit z právních předpisů sloužících k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Oproti povinnostem zaměstnavatele, stanoví zákoník práce také povinnosti, jež jsou závazné pro jednotlivé zaměstnance. Například ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, uvádí základní a obecně pojímanou povinnost zaměstnance dbát pokynů zaměstnavatele a konat práci osobně dle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zde je vyjádřen jeden ze základních znaků závislé práce, tedy vztah nadřízenosti a podřízenosti, kdy se zaměstnanec musí řídit pokyny zaměstnavatele. Další práva a povinnosti jsou zakotveny v § 106 zákoníku práce, jedná se například o právo zaměstnance na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo odmítnout výkon práce, která by bezprostředně a závažným způsobem ohrožovala jeho život nebo zdraví. Na druhou stranu je zaměstnanec povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání a další uvedené. Další

[27] ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu ČR, Francie, Itálie.* Praha: Leges, 2015, s. 45.

povinnosti zakotvuje zákoník práce v ustanovení § 301. Mezi výčtem povinností zaměstnance není zmíněna povinnost, která by zaměstnanci ukládala zákaz diskriminačního případné šikanózního jednání, takový zákaz bude nutné dovozovat z obecné povinnosti zaměstnance pracovat řádně, dle svých povinností, tedy každé jednání, kterých se zaměstnanec dopustí vůči své oběti, tak mohou znamenat porušení jeho pracovních povinností, diskriminační jednání tak tedy budou jednání, která svými důsledky nebudou odpovídat pracovním povinnostem.[28]

3.2 Právo na projednání

Již zmíněný fakt, že zákoník práce pojmy jako šikana, mobbing, bossing a další ani v nejmenším nedefinuje, neznamená, že neposkytuje takto postiženým zaměstnancům jisté ochrany proti tomuto zacházení, s šikanou na pracovišti jistým způsobem počítá, a snaží se je kompenzovat, byť tyto pojmy neobsahuje.

Pokud již tedy k násilí na pracovišti dojde, poskytuje zákoník práce určité možnosti jak zaměstnanci, ale také zaměstnavateli, který může takto šikanujícího zaměstnance jistým způsobem sankcionovat.

První možností zaměstnance, jak se bránit proti násilí na pracovišti je právo na projednání. Tedy projednání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem s cílem dosáhnout jisté dohody. Zaměstnanec nesmí být v případě, že tuto možnost využije postihován, jedná se o zákonný způsob domáhání se jeho práv, v opačném případě by se ze strany zaměstnavatele jednalo o šikanózní jednání v rozporu s dobrými mravy, které bude stiženo absolutní neplatností dle § 580 odst. 1 občanského zákoníku.[29] Je na zaměstnavateli, aby určitým způsobem toto projednávání zajistil, a to s ohledem zejména na vhodnost zohledňující osobu a časové možnosti zaměstnanců. Při tomto projednávání mají zaměstnanci právo na odpověď, která navíc vzhledem k vážnosti situace musí být odůvodněná.[30] V prvé řadě je nutno zmínit povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnancem stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností, které plynou z pracovněprávních vztahů. Jak uvádí zákoník práce, takové projednání probíhá s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců případně se zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví.[31] Tato možnost obrany zaměstnance nám značí možné preventivní řešení sporů, které je vždy pro všechny strany bezesporu výhodnější. Důležité je si uvědomit, že na základě práva stížnost projednat nevzniká automaticky oprávněnost této

[28] ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu ČR, Francie, Itálie.* Praha: Leges, 2015, s. 47.
[29] Bělina Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1267.
[30] § 276 odst. 1 ve spojení s § 278 odst. 3 zákoník práce
[31] § 276 odst. 9 zákoník práce

stížnosti a ani povinnost této stížnosti vyhovět.[32] Jedná se tedy pouze o čisté právo na projednání. Pokud by však došlo k situaci, kdy zaměstnavatel odmítne podanou stížnost projednat a odepře tím zaměstnanci právo na projednání, budeme již hovořit o přestupku, který následně spadá do působnosti orgánu inspekce práce.[33] Vždy je však třeba přihlížet k okolnostem a jednat s ohledem na konkrétní situaci, kdy například zaměstnanec svého práva na podání stížnosti zjevně zneužívá a podává takové stížnosti opakovaně, přičemž je evidentní, že nejsou oprávněné, v této situaci by nebylo vhodné zaměstnavatele za neprojednání každé jednotlivé stížnosti postihovat.[34]

3.3 Skončení pracovního poměru

Další možnou obranou, kterou zákoník práce za určitých okolností poskytuje je skončení pracovního poměru. Možností, jak ukončit pracovní poměr je přitom více. Může se jednat o ukončení na základě dohody či na základě jednostranného projevu vůle. Přičemž zaměstnanec v možnosti, jak skončit pracovní poměr není nijak omezen, může pracovní poměr vypovědět z jakéhokoli důvodu, případně i bez uvedení důvodu. Co se týče zaměstnavatele, ten je jistým způsobem omezen. Zaměstnavateli je z určitých důvodů umožněno využít institutu okamžitého zrušení pracovního poměru případně využít institutu výpovědi. Od důvodů, které stojí za jednostranným rozvázáním pracovního poměru se navíc nelze odchýlit a sjednat důvody jiné. Pokud zaměstnavatel využije okamžitého zrušení pracovního poměru, je jeho povinností vymezit důvod, a to zejména tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem.[35]

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je jednostranný projev vůle, který se uplatní bez aplikace výpovědní doby. Podmínky dodržení lhůty a další náležitosti pro uplatnění tohoto institutu stanoví zákoník práce v ustanovení § 55 a násl. Zákoník práce uvádí pouze 2 důvody, na základě kterých lze takto jednat. Jedná se o případy, které jsou často spojeny právě s šikanou na pracovišti, tedy tento institut okamžitého zrušení pracovního poměru lze vnímat jako důsledek šikany na pracovišti. Jedná se o případ, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců, tak uvádí § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Druhým důvodem

[32] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. května 2013, sp. zn. 4 Ads 9/2013.
[33] § 11 odst. 1 písm. d) a § 24 odst. 1 písm. d) zákon o inspekci práce
[34] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti.* Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 158-159.
[35] § 60 zákona č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce

dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je, pokud zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Tuto svou povinnost musí zaměstnanec porušit zaviněně, tedy alespoň z nevědomé nedbalosti. Oba tyto důvody bychom si mohli zcela reálně představit v návaznosti na násilí na pracovišti, například v situaci, kdy zaměstnanec hrubě a opakovaně uráží a napadá jiného zaměstnance, pak za splnění dalších zákonem požadovaných okolností by mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Dodržovat povinnosti, které z pracovněprávních předpisů vyplývají patří k jedné ze základních povinností zaměstnance, jak je uvedeno již výše. Tedy v případě, že se bude zaměstnanec dopouštět šikany na pracovišti, bude tak bezesporu činit v rozporu se svými povinnostmi.[36] Přičemž takové porušení musí vykazovat určitý stupeň intenzity. Při zkoumání intenzity vychází soud z konkrétní situace, posuzuje osobu zaměstnance, funkci, kterou zastává, jeho dosavadní plnění pracovních povinností, dobu a situaci, v níž k porušení došlo, míru zavinění, důsledky nebo například, zda svým chováním způsobil škodu. V konečném důsledku tedy závisí na volné úvaze soudu s přihlédnutím k výše uvedeným skutečnostem, jak v dané věci rozhodne.[37]

Pokud je naplněn některý ze zákonných důvodů, může zaměstnavatel využít také možnosti rozvázat pracovní poměr na základě podané výpovědi, kdy pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Zákoník práce uvádí v ustanovení § 52 taxativní výčet důvodů, které zaměstnavatele opravňují tohoto využít. V případě šikany na pracovišti nás zajímá především důvod zakotvený v § 52 písm. g) zákoníku práce, který obsahuje tři skutkové podstaty. Jedná se o důvody, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a soustavné méně závažné porušování povinností, jestliže byl zaměstnance v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi. Stejně jako tomu bylo u okamžitého zrušení pracovního poměru, i zde u porušování povinností zaměstnancem je nutno, aby takové jednání zaměstnance bylo zaviněné a dosahovalo určité intenzity (zde však stačí v nižší intenzitě, než jak je požadováno u okamžitého zrušení pracovního poměru).[38] Zákoník práce

[36] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 160-162.
[37] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.
[38] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 65.

definuje tři stupně intenzity porušení pracovních povinností.[39] Jedná se o porušení povinností méně závažné, závažné nebo porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Ovšem zákon již blíže taková porušení nedefinuje, tedy to, jak budou vymezeny v každém jednotlivém případě záleží opět na úvaze soudu s přihlédnutím k jednotlivým faktorům vztahujícím se k dané situaci i k osobě zaměstnance.

V úvahu pro podání výpovědi zaměstnavatelem připadá také výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, který uvádí to, že zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce nebo nesplňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy. V souladu s tímto výpovědním důvodem je důležité rozlišit rozdíl mezi požadavky a předpoklady. Jelikož, pokud hovoříme o předpokladech, tyto stanoví právní předpis, na druhou stranu, pokud hovoříme o požadavcích, tyto stanoví sám zaměstnavatel, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, z vnitřní směrnice, případně jsou takové požadavky všeobecně známé. Zaměstnavatel však při tomto stanovení požadavků smí vycházet pouze z toho, k čemu je oprávněn, musí tedy zejména dbát na dodržení zákazu diskriminace.[40] Dle dosavadní judikatury se požadavky na výkon práce týkají zvláštních odborných znalostí či morálních kvalit zaměstnance, jeho řídicích a organizačních schopností.[41] O nesplnění požadavků pro řádný výkon práce lze hovořit také v případě neuspokojivých pracovních výsledků, kdy zaměstnanec není schopen podávat přiměřenou výkonnost v porovnání s ostatními stejně pracovně zařazenými zaměstnanci, přičemž ale nejde o porušení pracovních povinností.[42] V tomto případě tedy není relevantní, zda zaměstnance takto jedná zaviněně, zda takto jedná v důsledku své neschopnosti, neodpovědného přístupu apod. Relevantní je pouze to, že tyto neuspokojivé pracovní výsledky existují a to po delší časový úsek.[43]

Dalším z možných institutů je náhrada škody, respektive nemajetkové újmy, jenž je stěžejním bodem této práce, této oblasti se budu věnovat v samostatné kapitole, kde budu dále zkoumat, jak je to s náhradou újmy v případě občanského zákoníku ve srovnání se zákoníkem práce.

[39] § 52 zákoník práce
[40] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 164-166.
[41] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. února 2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012.
[42] VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 4.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 98.
[43] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.

4 Vztah pojmu násilí na pracovišti a diskriminace dle antidiskriminačního zákona

Pro tuto práci je důležité vymezit vztah mezi dvěma na první pohled obdobnými pojmy, a tím jsou násilí na pracovišti (chceme-li šikana) a diskriminace. Tyto pojmy mohou být jednoduše zaměněny, avšak ani zdaleka se nejedná o synonyma[44], je tedy podstatné vymezit, že se jedná o pojmy rozdílné a tyto rozdíly náležitě vysvětlit a popsat.

Pokud se zaměříme na právní úpravu šikany, budeme vycházet z úpravy zakotvené v antidiskriminačním zákoně, zde najdeme legální definici (pouze) pojmů přímé a nepřímé diskriminace, případně tedy obtěžování. Přímou diskriminací se dle tohoto zákona rozumí „*jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“[45] Dále je zde definována nepřímá diskriminace jako „*jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním.*“[46] Zde jde o případy, kdy určitý požadavek není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, ale poškozuje osobu, případně skupinu osob ve svých důsledcích. Jde například o situaci, kdy jsou stanovena kritéria pro přijetí do pracovního poměru, která jsou ženami objektivně splnitelná podstatně hůře než muži (hovoříme například o fyzických testech), žena pak na takovou pracovní pozici dosáhne podstatně obtížněji, případně vůbec. Takové neodůvodněné rozlišování nastává až v důsledku přijetí určitého opatření, tedy až v jeho konečném důsledku.[47] Zmíněné jednání, které je v konečném důsledku buď přímou či nepřímou diskriminací tedy nemusí být vždy nutně spojeno s násilím. Ovšem i zde existují samozřejmě případy, kdy se bude jednat jak o diskriminační jednání, tak o násilí na pracovišti. Jako příklad můžeme uvést modelovou situaci, kdy zaměstnanec A je neustále slovně napadán a psychicky ponižován z důvodu svého rasového původu. V tomto případě se nám spojuje přímá diskriminace, kde diskriminačním důvodem je rasa jedince a také se zde může objevovat násilí na pracovišti. Ovšem v případě, kdy by tento zaměstnanec byl ponižován a slovně napadán nikoli z jakéhokoli diskriminačního důvodu, ale pouze z důvodu například antipatií k tomuto jedinci, pak by nešlo

[44] JAKUBKA, Jaroslav. *Šikana na pracovišti* [online]. mzdovapraxe.cz, 8. srpna 2011 [cit. 10. prosince 2019]. Dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/>.
[45] § 2 odst. 3 antidiskriminační zákon
[46] § 3 odst. 1 antidiskriminační zákon
[47] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk s. r. o., 2010, s. 50.

o diskriminaci kvalifikovanou dle antidiskriminačního zákona, ale už by se mohlo jednat o násilí na pracovišti. Šikana má mnoho forem, a pouze některé z nich jsou přiřaditelné pod instituty, jež jsou právem výslovně regulované. V případě antidiskriminačního zákona se jedná pouze o případy zmíněné v ustanoveních § 2 - § 4 antidiskriminačního zákona. Typicky se bude jednat o situaci, kdy zaměstnanec A dostane za stejnou práci nižší mzdu než zaměstnanec B, a to pouze například z důvodu sexuální orientace se kterou jeho zaměstnavatel nesympatizuje, z důvodu národnosti nebo barvy pleti (tedy z důvodů, jež antidiskriminační zákona uvádí). Tyto případy jsou tedy jednoduše přiřaditelné pod úpravu antidiskriminačního zákona. Pokud by šlo o jiné formy šikany, legální definice pojmů jako mobbing, bossing[48] či staffing[49] bychom hledali marně, česká právní úprava je neobsahuje, právní prostředky ochrany je tedy nutno dovozovat z jednotlivých ustanovení právních předpisů. Zákoník práce tedy na rozdíl od antidiskriminačního zákona vymezení pojmů, které řadíme pod násilí na pracovišti nezná. Ve většině případů je nutné zkoumat, zdali došlo k porušení určité povinnosti zaměstnance, případně zaměstnavatele. Je dále nutné se zmínit k problematice souběžného použití antidiskriminačního zákona a zákoníku práce, již díky tomu, že je antidiskriminační zákon je koncipován jako *lex specialis,* se nepřikláním k názoru, že je možné, aby si oběť zvolila, zda bude postupovat ve své obraně dle občanského zákoníku či dle antidiskriminačního zákona[50], jednak z vyjádřené zásady *lex specialis* a také z výslovného ustanovení § 4 zákoníku práce ve spojení s § 17 zákoníku práce.

Konečně, je důležité si uvědomit, že o diskriminaci dle antidiskriminačního zákona, dle kterého se následně budeme řídit, půjde pouze v případě, že násilné jednání na pracovišti bude směřováno na skupinu, jež je vymezena a chráněna antidiskriminačním zákonem, případy, kdy půjde o jednání, jež je taxativně stanoveno v ustanoveních antidiskriminačního zákona. Mimo jiné toto konstatoval také veřejný ochránce práv v jedné ze svých zpráv.[51] Na druhou stranu, pokud by zde byla absence prvku klasifikovaného dle antidiskriminačního zákona, a tudíž by nebylo možné o hovořit o jednání naplňujícím znaky diskriminace, dle antidiskriminačního zákona, bude nutné dále zkoumat, zda se nejedná o jiný druh násilí na pracovišti, který není zákonem povolen.

[48] Šikana ze strany vedoucího, či nadřízeného zaměstnance
[49] Šikana ze strany podřízeného
[50] JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, roč. 16, č. 11, s. 33.
[51] Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení, sp. zn.: 93/2011/DIS/AHŘ, ze dne 2. ledna 2012.

4.1 Obrana před diskriminací dle antidiskriminačního zákona

V kapitole číslo dvě pojednávám o úpravě diskriminace dle antidiskriminačního zákona a rozdílech vůči úpravě v zákoníku práce. Úprava v antidiskriminačním zákoně není ani tak vzdálená úpravě v zákoníku práce, vzhledem k tomu, že zákoník práce úpravu diskriminačního jednání blíže neupravuje, odkazuje ve svých ustanoveních § 16 odst. 3 a odst. 4 a v § 17 výslovně na antidiskriminační zákon, když v § 17 výslovně uvádí, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. Pojmy související s diskriminačním jednáním byly vysvětleny v druhé kapitole, blíže se jim tedy zde věnovat nebudu.

Možnosti právních prostředků ochrany před diskriminací obsahuje antidiskriminační zákon ve své hlavě II. Žalobní nároky pak stanovuje § 10 antidiskriminačního zákona. Dotčená osoba má v případě takového diskriminačního jednání právo žádat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, může žádat přiměřené zadostiučinění, případně náhradu nemajetkové újmy v penězích.

V rámci upuštění od diskriminace se tedy jedná o obranu v rámci negatorní žaloby, jejímž předpokladem je trvání diskriminačního jednání, tedy, aby s takovou osobu bylo stále diskriminačně zacházeno, případně opakování takového jednání (respektive započetí).[52] K naplnění předpokladu trvání neoprávněných zásahu není nutné, aby v daném případě byla způsobena újma.[53] V praxi se může jednat například o situaci, kdy jsou oběti posílány pravidelně zprávy se sexuálním podtextem.

Pokud jde o možnost domáhat se odstranění následku diskriminačního jednání, je nutno, aby takové následky trvaly a dotčená osoba se aktivně domáhala jejich odstranění.[54] V případě tohoto nároku je pak také důležité, aby dané jednání již netrvalo. Tedy není možné žalovat na odstranění následků v případě, kdy zásahy stále trvají.[55] Petit žaloby bude tedy formulován na aktivní jednání žalovaného.

[52] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 153.
[53] ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2012, s. 132–133.
[54] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 153.
[55] ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 133.

Nárok satisfakční, tedy nárok na přiměřené zadostiučinění může mít mnoho forem. Předpokladem tohoto nároku je, aby bylo od diskriminačního jednání již upuštěno.[56] Zmínit bychom mohli například požadavek ve formě veřejné omluvy, toto považujeme za formu tzv. morální satisfakce. Přičemž tu danou formu musí zvolit žalobce ve své žalobě, musí navíc svou volbu formulovat naprosto přesně. Ovšem v případě, kdy se taková morální satisfakce jeví jako značně nepostačující, je nezbytné, aby satisfakce byla nejen morální, ale pak také a zejména materiální.[57]Ani možná kombinace nároků není vyloučena, nárok satisfakční materiální a morální tak mohou být uplatněny současně.[58]

4.2 Obrácení důkazního břemene

V případě uplatňování nároku dle antidiskriminačního zákona je nutné také zmínit procesní úpravu a její specifika. Procesní úprava je zakotvena v § 133a občanský soudní řád. V rámci uplatňovaného nároku platí institut tzv. *přenesení důkazního břemene*. Ve většině případů je totiž povinností žalobce, aby diskriminační jednání tvrdil, nicméně je také jeho povinností takové jednání dokazovat.[59] Vzhledem k tomu, že mohou nastat situace, kdy by bylo pro žalobce velmi obtížné a někdy až nereálné některý z důkazů získat, zakotvuje český právní řád jistá specifika. Za určitých okolností tedy může dojít k obrácení důkazního břemene, kdy jsou tyto povinnosti přeneseny na stranu žalovaného. Pokud je tedy zmíněná povinnost pro žalobce dokazovat velmi obtížná, v takovém případě je od dokazování osvobozen.[60] Hovoříme tedy pouze o skutečnostech, k nimž žalobce nemá přístup zcela, či by bylo výrazně nemožné je získat a žalovaný tyto k dispozici má.[61] Stejně tak v případě motivace diskriminačního jednání, kterou žalobce prokazovat nemusí, ta se presumuje v případě, že žalovaný neprokáže opak.[62] K institutu obráceného důkazního břemene se vyjádřil také Ústavní soud. Zdůraznil, že povinností žalobce je dokázat, že s ním bylo zacházeno odlišně (tedy diskriminačně) ve srovnání s jinými. V případě nepřímé diskriminace pak musí dokázat, že zdánlivě neutrální ustanovení má ve skutečnosti rozdílný dopad na okruh osob s danou charakteristikou.[63] Časový

[56] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 153.
[57] § 10 odst. 2 zákona č. 198/2009 antidiskriminační zákon
[58] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011.
[59] Zde hovoříme o povinnosti důkazní a povinnosti tvrzení
[60] ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu ČR, Francie, Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 40-41.
[61] KÜHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 339
[62] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
[63] Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl ÚS 37/04.

okamžik, kdy konkrétně dojde k přesunutí důkazního břemene na žalovaného není přesně stanoven a záleží tak vždy na úvaze soudu. Případ Feryn, kdy zaměstnavatel prohlásil, že zaměstnance určitého rasového původu nebude do zaměstnání přijat, zakotvil, že pokud žalobce pouze poukáže na takové prohlášení žalovaného, postačí toto k obrácení důkazního břemene na žalovaného, ten pak bude muset dokázat, že tomu tak není.[64]

Dle institutu obráceného důkazního břemene se tedy žalobce nezbavuje v řízení zcela své povinnosti dokazovat jako celku, jen v té části, kdy nemusí prokazovat skutečnost, že s ním bylo zacházeno odlišným způsobem na základě nějakého konkrétního zákonného diskriminačního důvodu. Taková úprava má zabránit šikanózním žalobám, dle kterých by se žalovaný ocitl v situaci, kdy by se takové žalobě mohl bránit jen zcela těžko. V návaznosti na ustanovení občanského soudního řádu upravující koncentraci řízení dle § 118b, je také v zájmu žalobce, aby uvedl co nejvíce skutečností a důkazů jako oporu svých tvrzení, v opačném případě by totiž mohlo dojít k zamítnutí žaloby. K tomuto se vyjádřil také Nejvyšší soud, kdy uvádí, že pokud je žalobce povinen unést důkazní břemeno, ale k dispozici informace důležité pro rozhodnutí a ani je mít nemůže a současně žalovaný těmito informace disponuje, pak pokud žalobce uvede alespoň základní body, o které může svá tvrzení opřít, má pak žalovaný povinnost vysvětlovací. Následně, pokud tuto svou povinnost nesplní, bude to v jeho neprospěch.[65]

Dalším specifikem v oblasti dokazování je případ obtěžování či sexuálního obtěžovaní, v případě těchto jednání dochází v rámci dokazování k odlišnému postupu. V případě sporu o diskriminaci je jisté, že určité jednání se uskutečnilo, sporná zůstává jen otázka, zda šlo o jednání diskriminační či nikoli. V případě obtěžování, sexuálního obtěžování je však povinností žalobce prokázat už jen to, že k danému jednání došlo. Prokazovat takové skutečnosti lze pak například pomocí lékařských zpráv, emailů či jiné korespondence. Pokud však žalobce tímto způsobem skutečnosti dokáže, dochází k přenesení důkazního břemene na žalovaného, který musí toto vyvrátit.[66]

Důležité je také zmínit případy, kdy násilí na pracovišti nebude možné podřadit pod žádný z diskriminačních důvodů, v těchto případech pak institut obráceného důkazního břemene nebude možno aplikovat a důkazní břemeno leží zcela na žalobci. Jedná se například

[64] Rozsudek SDEU ze dne 10. července 2008, C–54/07.
[65] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2011, sp. zn. 22 Cdo 883/2010.
[66] ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu ČR, Francie, Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 40-43.

o situace, kdy je osoba šikanována z čisté svévole šikanujícího, kterého nevede žádný z diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

5 Obecná občanskoprávní úprava

Jak stanovuje zákoník práce, dodržování základních zásad pracovního práva je nutno dodržovat i v případě aplikace občanského zákoníku.[67] Tímto nám zákoník práce už jen nastiňuje možnost užití občanského zákoníku. Výslovnou možnost užití občanského zákoníku obsahuje ustanovení § 4 zákoníku práce, který vyjadřuje vzájemný vztah těchto dvou předpisů. Hovoříme zde o vztahu vybudovaném na principu subsidiarity. Původně se však jednalo o vztah založený na principu delegace, jenž byl zakotven v § 4 zákoníku práce publikovaného pod č. 116/2008 Sb. občanský zákoník, kdy ustanovení občanského zákoníku bylo možno užít pouze v případě, kdy na něj zákoník práce výslovně odkazoval. Tento vztah delegace byl však podrobován neustálé kritice ze strany odborné veřejnosti.[68] Toto se stalo podnětem k podání dvou návrhů, které hlásaly po zrušení některých ustanovení zákoníku práce z důvodu rozporu s ústavním pořádkem České republiky. Důležitý byl následně návrh skupiny poslanců Parlamentu ČR ze dne 14. listopadu 2006, který navrhoval zrušení několika desítek ustanovení zákoníku práce (resp. jednotlivých částí těchto ustanovení). Ústavní soud na tuto ústavní stížnost reagoval nálezem ze dne 12. března 2008, tímto nálezem návrhu z části vyhověl, a to v 11 bodech návrhu.[69] Právě zmíněný § 4 zákoníku práce byl mezi těmi, které ústavní soud takto zrušil. Argumentoval nesouladem tohoto ustanovení s principy právního státu. Dle něj je občanskoprávní úprava ve vztahu k dalším soukromoprávním odvětvím úpravou obecnou, takto má být tedy občanský zákoník a jeho ustanovení užíván vůči jiným soukromoprávním předpisům vždy subsidiárně. Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.[70] Navíc, jednotlivá ustanovení zákoníku práce odkazující na užití občanského zákoníku nemohou pokrýt všechny případy, kdy bude nutno aplikovat občanský zákoník, v případě absence takového odkazujícího ustanovení by mohlo dojít ke vzniku právní nejistoty, kterým předpisem se dané právní vztahy mají řídit, toto by konečně mohlo vést k rozporu s principem právního státu.[71] (S tímto vyjádřením Ústavního soudu však odborná veřejnost příliš nesouhlasí, vzhledem k tomu, že v Českém právním řádu se často objevují situace, kdy daný právní vztah není právně regulován, tedy zobecnění, že při každé absenci

[67] § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[68] BĚLINA, Miroslav. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. In: BĚLINA, Miroslav (ed.). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s. 8.
[69] Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
[70] Bod č. 209 odůvodnění nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
[71] Bod č. 209 odůvodnění nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

právní úpravy dochází k rozporu s principem právního státu, není na místě).[72] Tímto tedy došlo k přesunu z principu delegace k principu subsidiarity, kdy je možno občanský zákoník použít vždy, když v zákoníku práce určitá úprava chybí.[73] Zmíněný princip subsidiarity ve svém důsledku znamená, že úprava občanského zákoníku se v pracovněprávních vztazích použije, jestliže zákoník práce konkrétní úpravu neobsahuje, ale pouze za předpokladu, že použití občanského zákoníku zákoník práce výslovně nevylučuje.[74] Subsidiární použití nám tedy vyjadřuje použití pomocné, kdy ustanovení občanského zákoníku mají být nápomocná v případech, kdy daný problém není možno řešit jen za pomocí úpravy v zákoníku práce nebo pomocí dalších pracovněprávních předpisů.[75] Popsaná subsidiární aplikace občanského zákoníku je však možná jen pokud to z povahy věci připadá v úvahu (například použití občanského zákoníku, jehož ustanovení upravují rodinné či dědické právo).[76]

S ohledem na zmíněnou možnost použití ustanovení občanského zákoníku a faktu, že pracovní právo je součástí práva soukromého (byť s určitou výjimkou ze zásady rovnosti stran, jež je vyjádřena zvláštní ochranou zaměstnance) je potřeba dodat, že při aplikaci pracovněprávních předpisů musí být dodržovány nejen základní zásady pracovněprávních vztahů, ale také zásady, jež jsou vyjádřené v občanském zákoníku, zejména v § 3 a mimo jiné také právní principy zakotvené v hlavě první občanského zákoníku. Především jde o jednu ze základních zásad soukromého práva „*vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno*“, dále například *zásada autonomie vůle*, *ochrana dobré* víry a další.[77] Jako příklad zásad soukromého práva, které by mohly mít spojitost právě s tématem násilí na pracovišti, bychom mohli jmenovat například ochranu života a zdraví člověka, čest, důstojnost a soukromí[78] a zásada, že nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení (závislost postavení můžeme pozorovat v pracovněprávních vztazích) utrpět nedůvodnou újmu.[79] Samozřejmě ale musí být dodržovány všechny zásady vyjádřené v občanském zákoníku, ne jen výše zmiňované, jejichž výčet není úplný.

Jak již bylo zmíněno, ne v každé situaci násilí na pracovišti se současně jedná o diskriminaci spočívající na jednom z taxativně vymezených diskriminačních důvodů dle

[72] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 17-18.
[73] KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 57.
[74] KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 57.
[75] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 19-20.
[76] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 49.
[77] Tamtéž.
[78] § 3 odst. 2 písm. a) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
[79] § 3 odst. 2 písm. c) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

antidiskriminačního zákona. V případě, kdy tedy takový diskriminační důvod absentuje, je poškozenému přiznáno právo domáhat se ochrany prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. Ke vztahu poskytnutí ochrany dle antidiskriminačního zákona a občanského zákoníku výše v kapitole 2.

Občanský zákoník obsahuje úpravu založenou na ochraně osobnosti v ustanoveních § 81 až § 117 občanského zákoníku. Občanský zákoník stanoví, že je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv a každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého.[80] V návaznosti na téma násilí na pracovišti je důležité zmínit, že chráněn je člověk a jeho život, důstojnost, zdraví, čest, soukromí. Ochrana osobnosti jako taková náleží člověku, jehož osobnost byla zásahem jiného dotčena, přičemž takový zásah byl nedovoleným, tedy takový člověk je k žalobě aktivně legitimován.[81] Pokud by došlo k situaci, kdy bylo právo na ochranu osobnosti porušeno u více fyzických osob, mohou se domáhat své ochrany každá zvlášť, případně všechny současně.[82] Občanský zákoník ve svém § 83 odst. 1 zakotvuje také možnost ochrany osobnosti právnické osobě, pakliže neoprávněný zásah souvisí s činností této právnické osoby.

Občanský zákoník umožňuje takto poškozené osobě ochranu v podobě možnosti žádat, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno (tzv. negatorní žaloba) nebo aby byl odstraněn jeho následek (tzv. odstraňovací žaloba).[83] Negatorní žalobu je možné podat v případě, že neoprávněný zásah stále trvá, případně pokračuje (respektive je zde reálné nebezpečí opakování). Zásah musí být vymezen poškozenou osobou konkrétně a určitě. Žalovanému se pak stanovuje povinnost, aby se činnosti, jíž neoprávněně zasahuje zdržel.[84] Druhá možnost, jež je poškozenému přiznána je žádat odstranění následku neoprávněného zásahu, jedná se o tzv. restituční žalobu. V tomto případě musí trvat následky porušování práv osobnosti (i když neoprávněný zásah skončil či již pominul). Žalovanému je následně uloženo, aby něco konkrétně vykonal a obnovil tak původní stav před neoprávněným zásahem, případně, aby učinil stav takový, jaký by zde byl, kdyby k zásahu do osobnostního práva vůbec nedošlo.[85] Takto poškozená osoba může požadovat satisfakci, a to v případě, že je zde existence

[80] § 81 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
[81] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 171-172.
[82] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. května 2002, sp. zn. 28 Cdo 416/2002.
[83] § 82 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
[84] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 172.
[85] Tamtéž.

nepříznivého následku neoprávněného zásahu. Daná satisfakce může mít podobu morální či peněžitou.

Úprava náhrady újmy je obsažená v § 2956 a násl. občanského zákoníku a je tak přiřazena k úpravě závazků z deliktů. Peněžité plnění musí být poskytnuto vždy, pokud nepostačuje jiný druh odčinění újmy. Vždy je tedy třeba zkoumat, která z forem satisfakce je vzhledem k okolnostem případu přiměřená ke skutečnému a dostatečně účinnému odčinění způsobené újmy.[86] Pokud nastane situace, kdy je škůdce povinen k odčinění újmy, jež způsobil, pak musí dle § 2956 občanského zákoníku nahradit škodu ale i nemajetkovou újmu, přičemž mezi nemajetkovou újmu je třeba zahrnout i duševní útrapy, které tímto způsobil. Následující § 2957 občanského zákoníku pak stanoví způsob a výši zadostiučinění, které musí být přiměřené způsobené imateriální újmě. V daném případě se pak přihlíží k závažnosti újmy a k okolnostem, za nichž k takovému porušení došlo.[87] Vyvstává zde další otázka, zda lze uplatnit žalobu na náhradu škody dle zákoníku práce a souběžně žalobu na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. V současné době však tato otázka není vyřešena, je tedy na místě řešení, kdy žalobce podá obě žaloby, v nichž uplatňuje stejná skutková tvrzení, aby byla dodržena zásada *ne bis in dem,* a v pořadí druhá žaloba by měla být zamítnuta.[88]

Blíže k náhradě újmy bude pojednáno v této práci později při komparaci se zákoníkem práce.

[86] ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef, et al. *Občanský zákoník. Komentář*. Svazek I. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 317.
[87] ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu ČR, Francie, Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 82-83.
[88] Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010, sp. zn.: 1 Co 2/2010.

6 Náhrada újmy dle zákoníku práce a občanského zákoníku

V této kapitole se zaměřím na právní úpravu náhrady újmy dle zákoníku práce a občanského zákoníku, a především pak na vzájemný vztah těchto dvou předpisů. Ke vztahu subsidiarity těchto předpisů viz. kapitola 5. Odborná nauka tvrdí, že úprava v zákoníku práce týkající se náhrady nemajetkové újmy je komplexní a není proto třeba subsidiární použití občanského zákoníku.[89] Zákoník práce tak stanovuje, že Metodiku Nejvyššího soudu ČR (která slouží k určen výše nemajetkové újmy v občanskoprávních vztazích), nelze podpůrně využít. Na tuto tezi bych se ráda v této kapitole zaměřila, jestli tomu tak skutečně je a vždy. Ráda bych tedy zde poukázala na právní úpravu náhradu újmy dle občanského zákoníku a zákoníku práce a jejich rozdíly, zdali jsou odůvodněné či naopak.

6.1 Odpovědnost

Pojem odpovědnost jde ruku v ruce s náhradou škody, nebýt odpovědnosti, nedošlo by ani k náhradě škody, jelikož, kdo by nesl tu povinnost nahradit škodu, či újmu, když by neexistovala ona odpovědnost? Odpovědnost nám ve zkratce značí povinnost nést důsledky svého jednání. Ne vždy však odpovědnost v sobě nese přesně jedno a to samé, koncepcí odpovědnosti můžeme nalézt více, stejně tak předpisy zákoník práce a občanský zákoník tento pojem vykládají ne zcela shodně. Někdy je tento pojem považován za hrozbu sankcí, a ve chvíli, kdy dojde k porušení povinnosti se aktivuje ona povinnost.[90] Dle jiné koncepce pak znamená odpovědnost samotnou sankci.[91]

Odpovědnost v pracovním právu je Dle M. Běliny jedna z druhu pracovněprávní povinnosti, přičemž se jedná o sekundární povinnost a ta předpokládá porušení povinnosti primární.[92] Je možné ji rozdělit na odpovědnost subjektivní, která předpokládá zavinění, tato odpovědnost je spjata s osobou zaměstnance, a odpovědnost objektivní, která na druhou stranu na zavinění vázána není a zde hovoříme o odpovědnosti zaměstnavatele. Zákoník práce dále dělí odpovědnost na individuální a kolektivní. Každý jednotlivý zaměstnanec je odpovědný dle míry svého zavinění, lze tedy hovořit o odpovědnost tzv. *dělené*. Což je rozdíl oproti občanskému zákoníku, který tuto odpovědnost nezná. Základní funkcí odpovědnosti je zde funkce

[89] BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 51.
[90] KNAPP, Viktor. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. *Stát a právo I*. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1956, 66 s.
[91] LUBY, Štefan. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom prave I*. Bratislava: Vydavatelstvo Slovenskej akademie vied, 1958, 43 s.
[92] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398.

preventivní, tedy předcházení škody, kdy na rozdíl od občanského zákoníku, kde (dle přednášek F. Melzera) je odpovědnost zejména sankčním prostředkem.

Odpovědnost v pracovním právu je specifická už jen tím, o jakých konkrétních subjektech hovoříme. V každém případě se jedná o subjekty pracovněprávního vztahu. Přičemž je důležité upozornit na to, že se jedná pouze o tzv. vztah odvozený, tedy není závislý na vztahu původním a může tedy existovat i po jeho skončení.[93]

Již jsem zmínila, že funkce odpovědnosti je v tomto směru zejména preventivní, toto je posíleno tzv. prevenčními ustanoveními zákoníku práce, důležitou roli pak prevence zastává zejména na straně zaměstnance, u zaměstnavatele je důležitá spíše funkce reparační, tedy při nahrazení způsobené škody. Prevence je v zákoníku práce dělena na povinnosti pro zaměstnance v § 249 doplněna o oznamovací povinnost a v odstavci 2. o zakročovací povinnost a povinnosti pro zaměstnavatele. Prevenční povinnost zaměstnavatele, která již v práci byla nastíněna, je ukotvena v § 248 zákoníku práce.

Je třeba rozlišovat odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance, když mají oba jiné postavení. Odpovědnost zaměstnance spočívá na porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to dle ustanovení § 250 zákoníku práce. Odpovědnost zaměstnance je pak stanovena jako odpovědnost subjektivní, tedy závislá na zavinění. Pro pojem „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“ je důležité, aby objektivně, a to z hlediska času a místa vykonával zaměstnanec práci pro zaměstnavatele, naopak není důležité pohnutka ani motiv.[94] Stejně jako u zaměstnavatele existují i u zaměstnance zvláštní typy odpovědnosti za škodu.[95]

Odpovědnost zaměstnavatele je odpovědnost objektivní, zaměstnavatel je tedy odpovědný bez ohledu na zavinění. Jedná se o bezvýhradnou odpovědnost, která je omezena pouze spoluzaviněním poškozeného. Obecná odpovědnost zaměstnavatele stanoví, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.[96] Tato odpovědnost nastává bez ohledu na to, kdo škodu způsobil, jestli zaměstnavatel, zaměstnanec, který jedná jeho jménem, případně i třetí osoba bez tohoto vztahu. Ovšem, zaměstnavatel odpovídá i za škodu, kterou zaměstnanci způsobili jiní zaměstnanci jednající jeho jménem a to tím, že porušili povinnosti při plnění pracovních úkolů. Tato

[93] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 408 s.
[94] Rozhodnutí NS ČSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/1970.
[95] Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, odpovědnost dle § 251 jako následek nesplnění prevenční povinnosti
[96] § 265 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

odpovědnost již není vázána na podmínku „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“. Z toho tedy vyplývá, že pokud dojde k šikaně na pracovišti ze strany jiného zaměstnance, je i za toto jednání zaměstnavatel odpovědný, důležité ale je, aby se tak stalo při plnění pracovních úkolů.

Odpovědnost zaměstnavatele se neomezuje pouze za majetkovou újmu, ale zahrnuje i náhradu újmy nemajetkové, kterou lze definovat jako jakoukoli škodu, která neznamená přímou ztrátu na majetku poškozeného. Nejčastěji hovoříme o zásahu do zdraví, cti, či svobody osoby.

V případě majetkové újmy zákoník práce jasně stanovuje objektivní odpovědnost zaměstnavatele a vymezuje nám tím také, kdo je za dané jednání odpovědný a kdo bude v případě soudního sporu věcně legitimován, když v § 265 odst. 1 říká: „*Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu…*“. V případě, kdy tedy k šikaně na pracovišti dojde a šikanovaný zaměstnanec se rozhodne proti tomuto bránit, nárok na případnou náhradu škody musí uplatnit vůči zaměstnavateli, nikoli vůči zaměstnanci, který se šikany dopustil, v opačném případě by došlo k zamítnutí žaloby. Stejně jako tomu tak bylo v případě, který řešil Okresní soud v Ústí nad Labem, který zamítl žalobu žalobkyně směřující proti jejímu nadřízenému na náhradu nemajetkové újmy, a to z důvodu, kdy žalovaný nebyl věcně legitimován.[97] Za jednání zaměstnance je odpovědný vždy jeho zaměstnavatel, pouze v případě, kdy by se zaměstnanec dopustil jednání, při němž vybočil ze svých pracovních povinností, tzv. excesu, v takovém případě by připadala v úvahu právě jeho odpovědnost za škodu a poškozený by mohl žalobu směřovat vůči šikanujícímu zaměstnanci. Takto je to však v případě majetkové újmy, dané ustanovení však nehovoří o nemajetkové újmě, ta je speciálně řešena až u pracovních úrazů a nemocí z povolání. Otázkou tedy zůstává, jak to bude v případě nemajetkové újmy, kdo je věcně legitimován v případě, že šikanující osobou není zaměstnavatel, ale jiný zaměstnanec. Dané ustanovení tedy vynechává pojem nemajetkové újmy. Vzhledem k povaze této újmy, by snad bylo rozumnější žalovat přímo tohoto šikanujícího zaměstnance a žádat po něm například omluvu za dané jednání. Tedy, pokud by bylo zcela jasné, kdo je odpovědný za nemajetkovou újmu zaměstnance, v takovém případě by měl poškozený žádat náhradu újmy dle občanskoprávních předpisů přímo po škůdci. Avšak vzhledem k výše zmíněnému dělení odpovědnosti je zřejmé, že bude muset dojít k prokázání zavinění, na rozdíl od zaměstnavatele, u nějž se zavinění nepožaduje.

[97] Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 9. 2013, sp. zn.: 19 C 203/2010–138.

Jiná situace bude, pokud dojde k šikaně založené na jednom z diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně, zde je vždy věcně legitimován zaměstnavatel.[98] V případě takové obrany je nutné, aby se šikanovaná osoba obrátila se svým nárokem přímo na zaměstnavatele, který tedy bude věcně legitimován. Tato úprava je ve prospěch zaměstnance příznivější, jelikož mu svědčí zmíněný institut obráceného důkazního břemene. Ve prospěch této konstrukce svědčí také rozhodnutí Okresního soudu v Ústí nad Labem, kdy byla žaloba zamítnuta z důvodu nedostatku věcné legitimace. Žalobkyně označila v žalobě nadřízeného zaměstnance, který se vůči ní dopouštěl urážlivých a vulgárních nadávek a vytvářel tak ponižující prostředí, ale tento nebyl dle Okresního soudu legitimován, tím byl zaměstnavatel.[99]

Co se tedy týče náhrady nemajetkové újmy a otázky věcné legitimace, zdá se, že je tato oblast ještě ne zcela vyjasněná, de lege ferenda by tak bylo vhodné toto v rámci zachování právní jistoty upravit. Dle mého názoru, by i za nemajetkovou újmu měl odpovídat a být tedy věcně legitimován zaměstnavatel, který má zajistit svým zaměstnancům rovné pracovní podmínky, a měl by tedy odpovídat za újmu, která zaměstnanci na pracovišti vznikla v důsledku jeho pochybení. Ovšem, jak později popíšu, ne vždy by to bylo pro zaměstnance příznivější.

Občanský zákoník nově vychází z aktivního (perspektivního) pojetí odpovědnosti[100] a stejně jako zákoník práce rozlišuje odpovědnost objektivní, která nastává pouze v případech stanovených zákonem a subjektivní odpovědnost. Právní úprava občanského zákoníku dělí odpovědnost na smluvní a mimosmluvní a odpouští tedy jednotné pojetí deliktu. Občanský zákoník upravuje na rozdíl od zákoníku práce i odpovědnost solidární.[101] Cílem občanskoprávní odpovědnosti je zejména ochrana majetkových vztahů a náhrada způsobené škody[102]. Jak vyplývá z důvodové zprávy k § 24, odpovědnost jako hrozba sankcí již není primárním pojetím, občanský zákoník se kloní k perspektivnímu pojetí, odpovědnosti, kdy odpovědnost vzniká se vznikem primární odpovědnosti.[103]

[98] KÜHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 304–307.
[99] Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. března 2013, sp. zn. 19 C. 203/2010.
[100] BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1497.
[101] Pokud škodu způsobí více škůdců, každý z nich odpovídá společně a nerozdílně.
[102] Hovoříme o tzv. reparační funkci
[103] BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014.

6.2 Náhrada újmy v občanském zákoníku

Co se týče úpravy občanského, je nutné rozlišit pojmy újma, škoda, nemajetková újma. Pojem újma je pojímán jako pojem nadřazený a obsahuje v sobě jak škodu, tedy újmu na jmění, tak nemajetkovou újmu, tedy újmu např. na zdraví. Škoda se nahrazuje vždy, oproti tomu nemajetková újma jen stanoví-li tak zákon, případně při ujednání stran. Odpovědnost, jak již bylo řečeno, je dělena na smluvní a mimosmluvní, občanský zákoník opouští jednotnou úpravu deliktu. Co se týče zavinění, škůdce je odpovědný bez ohledu na něj jen v případech stanovených zákonem. Škodou se rozumí jak škoda skutečná, tak ušlý zisk, jež neznačí přímou ztrátu na majetku, ale jde o majetkový prospěch, kterého by poškozený nabyl, nebýt vzniku škody.

V občanském zákoníku stejně jako v zákoníku práce je zakotvena prevenční povinnost. Tato povinnost vychází ze zásady *neminem laedere* tedy nikomu neškodit. Každý by měl jednat v souladu s dobrými mravy, aby nikomu z jeho jednání nevznikla bezdůvodná újma. Prevenční povinnost je zakotvena v §2900, doplněná o notifikační povinnost škůdce v § 2902, čímž má škůdce zabránit škodě, nebo ji alespoň minimalizovat, tímto se jeho odpovědnost může snížit o to, čemu mohl poškozený po oznámení zabránit.

Obecná odpovědnost za škodu je stanovena v ustanovení § 2910, kdy má škůdce povinnost nahradit poškozenému, co vlastním zaviněním porušil. Jedná se tedy o subjektivní odpovědnost, je vyžadováno zavinění (to se se ale presumuje ve formě nevědomé nedbalosti). Vedle obecné odpovědnost obsahuje občanský zákoník řadu zvláštních odpovědností dle § 2920 a násl.

6.2.1 Nemajetková újma

Mnohem důležitější pak pro tuto práci považuji pojem nemajetkové újmy a její náhrady. Jelikož občanský zákoník a zákoník práce mají v této oblasti rozdílné úpravy, které se pokusím popsat se všemi klady, případně zápory.

Samotný pojem nemajetková újma občanský zákoník nijak nedefinuje. Komentářová literatura pak uvádí: „*nemajetková újma není způsobilá objektivní finanční kvantifikace s odkazem na trh (nelze použít diferenční teorii). Pokud tedy nastalá újma spočívá v narušení osobního zájmu poškozeného, který nemá hodnotu měřitelnou v penězích, a proto nevede ani k žádnému snížení jeho majetku, hovoříme o nemajetkové újmě*“[104] Takový zásah do sféry poškozeného tedy nelze objektivně vyjádřit v penězích tak, jako tomu jev případě škody. I přesto je však nutné takto

[104] BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1498.

vzniklou újmu poškozenému nahradit, dle § 2951 odst. 2 se nahrazuje přiměřeným zadostiučiněním poskytnutým v penězích, nedošlo – li k odčinění jiným způsobem. Občanský zákoník tedy preferuje nepeněžité odčinění způsobené újmy. Pokud dojde k zásahu do přirozených práv člověka, stanovuje zákon povinnost odčinit jak škodu, tak nemajetkovou újmu včetně duševních útrap a pokud dojde k ublížení na zdraví případně k následku smrti, je zde preference peněžitého zadostiučinění (tedy opačný postup, než jak je tomu u § 2951 odst. 2).[105] Při stanovení odškodnění postupoval dlouhou řadu let občanský zákoník dle ustanovení stanovujícího pevné částky pro odškodnění pozůstalým a zároveň odkazoval na podzákonnou úpravu týkající se odčinění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Jednalo se o vyhlášku č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Tato vyhláška pracovala na tzv. bodovém systému, který nesklízel velkého nadšení a byl často kritizován až nakonec došlo k zrušení této vyhlášky. Občanský zákoník tedy na žádný takový předpis nyní neodkazuje a ani neobsahuje pevně stanovené částky, jako tomu bylo v minulosti, pouze stanovuje, že pokud dojde k ublížení na zdraví, musí být újma odčiněna peněžitou náhradou, která plně vyváží *vytrpěné bolesti* a *další nemajetkové újmy*, a v případě, že vznikla i překážka lepší budoucnosti, musí dojít také k odčinění *ztížení společenského uplatnění*. Pakliže nelze výši náhrady takto určit, stanoví se dle zásad slušnosti.[106] Toto tedy ve svém důsledku znamená, že soudci nejsou vázáni žádným podzákonným předpisem při určování výše náhrad, nemusí se povinně držet stanovených a jasných hranic, lze však jen polemizovat, zda to je vhodné či nikoli. Soudci sice nejsou vázáni, což může být výhoda, na druhou stranu, nemají žádný odrazový bod, styčnou hranici, které by se mohli držet a co by jim v práci mohlo pomoci. V případě Nejvyššího soudu se ale tento stav nejevil žádoucím, a s ohledem na právní jistotu, předvídatelnost soudních rozhodnutí a dosavadní judikaturu týkající se bodové vyhlášky, ze které již nelze vycházet, vytvořil Metodiku k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (dále jen „Metodika“).[107] [108]

6.2.2 Metodika Nejvyššího soudu

Jak jsem nastínila, pro postup náhrady újmy dle občanského zákoníku byla vytvořena Metodika Nejvyššího soudu ČR. Jelikož se jedná o úpravu rozdílnou, než jak je upravena v zákoníku práce, stojí zde povinnost alespoň v pár větách dokument popsat a nastínit, jakým způsobem se postupuje v případě náhrady újmy. Celý dokument je rozdělen do 4 částí, úvodní A, B – kde

[105] § 2958 a §2959 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
[106] Tamtéž.
[107] Metodika byla vytvořena ve spolupráci se Společností medicínského práva, zástupci pojistitelů a dalších.
[108] Viz. přednášky občanského práva

najdeme přehled bolestí, C – aktivity a participace upraveny pro náhradu ztížení společenského uplatnění a D – technická část, která slouží jako doporučení pro výběr znalců a pro určení konkrétní hodnoty ztížení společenského uplatnění.

V prvé řadě je třeba říci, že se jedná o nezávazný dokument, který má sloužit pouze jako vodítko pro soudce, nemůže mít a nemá donucující charakter. Metodika však řeší pouze náhradu nemajetkové újmy spočívající v bolesti a ztížení společenského uplatnění. Jedná se o veřejně přístupný dokument, dostupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu.[109] Při stanovení výše hodnoty za bolest se postupuje dle jednotlivých položek poškození zdraví, kterým jsou přiřazeny bodové hodnoty, následně dojde k součtu bodů, které se konečně vynásobí částkou, jenž je rovna hodnotě jednoho bodu.[110] Vznikla-li bolest v roce 2020, činí hodnota jednoho bodu bolestného 341, 25 Kč.[111] Takto vzniklá částka však nemusí být konečnou, výše náhrady může být lékařem upravena (dle komplikací léčby). Tento výpočet se však týká pouze výpočtu bolesti, co se týká ztížení společenského uplatnění, výpočet vychází z Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví. Metodika stanoví společenské oblasti, které mohou být zasaženy, přičemž způsob a rozsah, jakým bylo do této oblasti zasaženo pak zhodnotí znalec procentuálním vyjádřením. Vycházíme tedy z procentního vyjádření ztráty životních příležitostí tzv. lepší budoucnosti, a to ve škále 0–100 % pro jednotlivé položky (domény) v devíti oblastech společenského zapojení. Takto tedy postupuje znalec, konečně pak ale rozhoduje soud ve svém rozhodnutí, jakou částku uzná.

6.3 Náhrada újmy dle zákoníku práce

V následující podkapitole budou rozebrány jednotlivé nároky na náhradu nemajetkové újmy ve srovnání s úpravou v občanském zákoníku, uvádím tak záměrně jako součást této podkapitoly, abych vedle sebe mohla u konkrétního nároku popsat konkrétní rozdílnost a výhody, či nevýhody právní úpravy.

Zákoník práce obsahuje svou úpravu náhrady újmy, stejně, jako ji obsahuje i občanský zákoník, jen s určitými rozdílnostmi. Zákoník práce tuto oblast upravuje vzhledem ke specifičnosti pracovněprávního vztahu ve prospěch zaměstnance, tedy takto tvrdí nauka. I když je vztah zákoníku práce a občanského zákoníku postaven na tzv. subsidiaritě, od ustanovení o náhradě škody zakotvené v zákoníku práce se nelze odchýlit, a to právě z důvodu specifického vztahu

[109] Nejvyšší soud. *Metodika k § 2958 o. z*. [online]. [cit. 17. listopadu 2020]. Dostupné na <http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika>.
[110] Částka se mění každý rok, jelikož je odvozena od průměrné mzdy
[111] Pro srovnání, v roce 2014 to bylo 251,28 Kč.

mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, kdy zmíněná subsidiarita znamená, že pokud něco není upraveno v zákoníku práce, je možno přistoupit k občanskému zákoníku, ale Zákoník práce v § 271c stanoví, že *„vláda stanoví nařízením výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti,“* z toho tedy vyplývá, že svou úpravu v této oblasti zákoník práce obsahuje a nelze podpůrně využít Metodiku.

6.3.1 Rozsah a způsob náhrady škody

Co značí pojem újma a škoda v zákoníku práce je totožné s tím, jak bylo řečeno u občanského zákoníku. Škodou pro pracovněprávní vztahy se pak rozumí pouze ta, jenže je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a musí být s tímto porušením v příčinné souvislosti.[112]

Co se týče zaměstnance, uvádí zákoník práce rozsah a způsob náhrady v § 257. Zaměstnanec škodu odčiní peněžní formou tzv. relutární, pokud tedy neuvede vše v předešlý stav, tedy např. obstarání nové věci. Výši náhrady škody stanovuje zákoník práce dle míry zavinění zaměstnance, pokud je škoda způsobena z nedbalosti, je zde stanovena maximální hranice čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, zakotvení této hranice opět souvisí s úpravou ve prospěch zaměstnance a jeho možným výdělkem.[113] Výjimkou je jednání, které zaměstnanec učinil úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek. V tomto případě zde pak uvedená hranice čtyřapůlnásobku neplatí. Pokud zaměstnanec nesplní svou povinnost k odvrácení škody, pak je výše stanovena maximální částkou rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a to dle § 258. Ustanovení § 264 pak obsahuje možnost moderace výši náhrady soudem, který takto může učinit z důvodů hodných zvláštního zřetele, mezi které může patřit například okolnost vzniku škody či majetkové poměry zaměstnance.[114]

Zaměstnavatel má povinnost nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, pokud by zaměstnavatel jednal úmyslně, pak lze požadovat také ušlý zisk. Také u zaměstnavatele se škoda odčiní především penězi, pokud nebude uvedena v předešlý stav. Odpovědnost zaměstnavatele je objektivní, omezena může být pouze v případě, že škodu způsobí také sám zaměstnanec.[115] Jak

[112] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.
[113] JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008. 693 s.
[114] KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy, 2006, s. 265.
[115] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání, Praha: C.H.Beck 2012, s. 965.

již bylo uvedeno, zaměstnavatel odpovídá nejen za škodu, jenž zaměstnanci způsobí vlastním jednáním, ale také za škodu, kterou mu způsobí třetí osoby. Zaměstnavatel je pak v pozici, kdy mu náleží tzv. *regresní nárok*, kdy požaduje náhradu škody přímo po tom, kdo je odpovědný za danou škodu.

6.3.2 Náhrada škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání

V souvislosti s šikanou na pracovišti je třeba zmínit odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V prvé řadě je třeba zkoumat, zdali se v případě šikany na pracovišti může vůbec jednat o pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Pojem pracovní úraz je výslovně zakotven v zákoníku práce, a to v ustanovení § 271k, kdy pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, které vzniklo nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Poškozením zdraví se však rozumí jak tělesné zranění, tak i *psychická porucha*, která je velmi častá ve spojitosti s šikanou na pracovišti.[116] Pracovním úrazem se však rozumí i takový, který vznikl nejen při plnění pracovních úkolů, ale také pro plnění pracovních úkolů.[117] Následně odkazujeme i na ustanovení § 273 a § 274 zákoníku práce, které vysvětlují pojmy plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a dále je nutné, aby byla zachována souvislost časová, místní a věcná.

Na druhé straně však zákoník práce definici pracovního úrazu zužuje, když říká, že jím není takový úraz, který se zaměstnanci přihodí cestou do zaměstnání a zpět.

Aby se mohlo jednat o pracovní úraz, musí dojít k poškození zdraví zaměstnance, jehož příčinou byl skutkový děj, který má charakter *úrazového děje*. Takto vzniklý pracovní úraz, respektive vzniklou škodu či nemajetkovou újmu je povinen zaměstnavatel zaměstnanci uhradit.[118] Aby se tedy jednalo o pracovní úraz, je nutné, aby byly splněny dvě podmínky a to kumulativně:

1. Zda se jedná o poškození zdraví (nebo smrt) zaměstnance, jehož příčinou bylo krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů nezávislých na vůli zaměstnance – tzv. *úrazový děj*

2. Zda k poškození zdraví došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, případně pro plnění pracovních úkolů

[116] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání, Praha: C.H.Beck 2012, s. 965.
[117] § 271k odst.2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
[118] Této problematice se však blíže budu věnovat v kapitole srovnání právní úpravy v zákoníku práce a občanském zákoníku

Pokud budeme chtít analyzovat, zda je možné brát šikanu na pracovišti také jako pracovní úraz (případně, zda může být pracovní úraz důsledkem šikany na pracovišti), musíme analyzovat obě podmínky, které musí být splněny. Nutno zjistit, zda se v případě šikanozního jednání jedná o tzv. úrazový děj. Zákoník práce tento úrazový děj jasně definuje jako krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů, které nejsou na vůli zaměstnance závislé, přičemž musí jít o příčinou podstatnou, důležitou a značnou.[119] Judikatura pak dodává, že ono působení zevních sil je většinou takovou události, která u poškozené osoby vyvolá subjektivní potíže, které mu nedovolí pokračovat v obvyklé práci, případně jen s určitými obtížemi anebo jej naopak z práce zcela vyřazují. O úrazovém ději je pak nutno hovořit také i v případě, náhlého poškození zdraví při vypětí sil, velké námaze apod., kdy pracovní výkon přesáhne obvyklou námahu, pro kterou poškozený není přizpůsoben nebo na to jeho schopnosti nestačí.[120]

Vzhledem k charakteru šikany na pracovišti, bude pracovní úraz jejím důsledkem jen velmi zřídka. Šikana na pracovišti totiž v mnoha případech vede ke vzniku duševních a psychických onemocnění, které svým charakterem nesplňují definici pracovního úrazu, respektive nejedná se o tzv. úrazový děj, který by byl krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Takto dovodil také Nejvyšší soudu v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 ze dne 15. 5. 2018, okolnosti, které byly příčinou psychického onemocnění zaměstnance nelze považovat za pracovní úraz, neboť toto nemá charakter úrazového děje, který by byl svou povahou krátkodobý, náhlý a násilný, a že zde proto nejsou splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem, ale může se jednat při splnění dalších zákonných předpokladů o tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele.

Obdobně také případ, kdy se manželka zemřelého domáhala odškodnění po zemřelém manželovi, který v důsledku šikany na pracovišti spáchal sebevraždu. Soud zde však konstatoval, že zemřelý trpěl dlouhodobě psychickým onemocněním, a nebyla dokázána příčinná souvislost mezi šikanou na pracovišti a následnou sebevraždou. Soud konstatoval, že nelze hovořit o tzv. pracovním úrazu, neboť se nejednalo o krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů. U dotyčného zemřelého se jednalo o kompulzivní, krátkodobou reakci. Navíc manžel žalobkyně nebyl v době spáchání sebevraždy ani již zaměstnancem. V tomto případě nebyla shledána ani odpovědnost občanskoprávní, jelikož jednání manžela žalobkyně není v přímé souvislosti s jednáním žalovaného.

[119] Z novější judikatury např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 1235/2011.
[120] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61.

Ovšem najdou se i takové případy, kdy tomu tak bylo, a pracovní úraz shledal soud jako důsledek šikany na pracovišti. Okresní soud v Karviné projednával žalobu podanou dcerou zaměstnance, který zemřel na pracovišti, následkem útoku spolupracovníka, který mu takto způsobil poranění v oblasti břicha, hrudníku, horních končetin, krku a hlavy, v důsledku kterých zaměstnanec zemřel. Útočník následně spáchal sebevraždu. Soud v tomto případě posuzoval nárok dcery zavražděného zaměstnance na jednorázové odškodnění smrti jejího otce po zaměstnavateli (domnívala se, že touto událostí došlo k pracovnímu úrazu). Soud při svém dokazování zjistil, že zavražděný zaměstnanec dlouhodobě svého kolegu šikanoval. Soud následně konstatoval, že vzhledem k tomu, že k úmrtí došlo na pracovišti při plnění pracovních úkolů, lze smrt zaměstnance identifikovat jako pracovní úraz.[121]

Také v případě, kdy je osoba dlouhodobě šikanována se po odchodu z práce rozhodne po určité době na pracoviště vrátit a mobberovi ublížit formou odplaty, v krajním případě jej zavraždit. I takovou situaci pak bude možno považovat za pracovní úraz. Zaměstnavatel pak bude dle ustálené judikatury odpovědný za pracovní úraz, jelikož je zde pouze posuzováno, zda k němu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nikoli, kdo za útokem stojí.[122]Tudíž vždy bude nutno posuzovat konkrétní případ s jedinečnými okolnostmi, ale jak vidíme, není vyloučeno, aby mohla být šikana na pracovišti příčinou pracovního úrazu.

Co se týče nemoci z povolání, zákoník práce ve svém ustanovení §271k odst. 4 pouze odkazuje na zvláštní právní předpis, v němž jsou nemoci z povolání uvedeny, čímž se liší od pracovního úrazu, který zákoník práce jasně definuje. Jedná se o nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Nemocemi z povolání se v souladu s § 1 odst. 1 předmětného nařízení rozumí nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. V případě, že u zaměstnance vznikne nemoc z povolání, je zaměstnavatel v souladu s § 269 odst. 2 zákoníku práce povinen nahradit takovému zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Abychom tedy mohli hovořit o nemoci z povolání, je třeba, aby tato kumulativně splnila dvě podmínky. Za prvé, aby byla uvedena v taxativním výčtu nemocí z povolání uvedených ve

[121] Rozsudek Okresního soudu v Karviné ze dne 19. 9. 2007 sp. zn.: 24 C 41/2006–52.
[122] Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR Cpj. 37/74, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1976, pod č. 11, str. 96.

zmíněném nařízení a dále pak musí být postaveno najisto, že zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele za takových podmínek, za nichž daná nemoc vzniká.[123]

Pokud hovoříme o šikaně na pracovišti, pak jejím důsledkem je nejčastěji (jak jsem již uvedla) posttraumatická stresová porucha. Při analýze, zda je možné, aby šikana na pracovišti vyústila v nemoc z povolání zůstává nesplněna hned první podmínka, jelikož žádný psychická nemoc není momentálně uvedená v taxativním výčtu nemocí z povolání. O nemoci z povolání tak není možné hovořit. Pokud by však k zařazení takové nemoci z povolání do seznamu těchto nemocí došlo, lze ji odškodnit i zpětně, pokud vznikla před jejím zařazením do seznamu, a to od jejího zařazení a za dobu nejvýše 3 roky před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, takto stanoví § 269 odst. 3 zákoníku práce.

Zaměstnavatel se může povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela zprostit ve dvou případech. Pokud prokáže, že taková škoda či újma vznikla zaviněným jednáním zaměstnance[124], případně taková újma či škoda vznikla v důsledku opilosti zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek.

Za zmínku stojí poukázat na to, že povinnost nahradit nemajetkovou újmu je uložena pouze zaměstnavateli, zaměstnanec tuto povinnost nemá. Zdá se to být správné? Co když nastane situace, že zaměstnanec fyzicky napadne svého zaměstnavatele, který v důsledku tohoto utrpí těžkou újmu na zdraví a není schopen několik týdnů vykonávat svou práci. Mohlo by se jednat o pracovní úraz, ale dle zákoníku práce tomu tak není, jelikož zde není zakotvena žádná povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli nemajetkovou újmu. V takovém případě bychom mohli zvažovat užití občanského zákoníku a obecných ustanovení o náhradě nemajetkové újmě, zde nám ale v tomto postupu brání právě zákoník práce, který vylučuje v této oblasti subsidiární užití občanského zákoníku.[125] Je tedy povinnost k náhradě újmy zcela vyloučena? Tento závěr je ve zřejmém rozporu s tvrzením, že úprava týkající se náhrady majetkové a nemajetkové újmy zcela komplexní. V tomto případě by tedy čistě teoreticky mohlo (mělo) dojít k subsidiárnímu užití občanského zákoníku, neboť jen takto lze v tomto případě zaručit ústavněprávní rovnost mezi lidmi uvedenou v LZPS.

[123] NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1499.
[124] §270 odst.1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[125] NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1017.

6.3.3 Nároky na náhradu nemajetkové újmy

Mezi nároky náhrady nemajetkové újmy, které náleží poškozenému spadají: náhrada za ztrátu na výdělku, náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a náhrada věcné škody. Tyto nároky přísluší samotnému zaměstnanci. Může se však stát, že následkem újmy bude smrt, poté jsou nositeli nároku pozůstalí, kterým náleží náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrada nákladů na výživu pozůstalým, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhrada věcné škody. Jedná se o nároky samostatné, proto je možné, že může vzniknout nárok jeden ale i více.[126]

Náhrada za bolest je pouze jednorázové odškodnění, a zaměstnanci se odškodňují vytrpěné tělesné a duševní útrapy. Jak v případě bolesti, tak ztížení společenského uplatnění jde o nároky svou povahou nemajetkové a zákoník práce v § 271c pouze stanovuje, že výše nároku se stanoví nejméně ve výši stanovené nařízením vlády č. 276/ 2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen „Nařízení"), které funguje na tzv. bodovém systému. Nutno pak ještě dodat, že je zde i ustanovení § 271s, které stanoví, že soud může výši odškodnění přiměřené zvýšit. Konkrétní výši daného nároku bude potřeba určit znalecky, či lékařským posudkem. Lékař tedy sám jednotlivá poškození ohodnotí body, dle přílohy příslušného nařízení, to však nemusí být konečné, jelikož je zde stanovena možnost bodovou hranici zvýšit, pakliže došlo u poškozeného ke komplikacím (stejně tak soud má pravomoc v rámci soudního řízení danou výši určitým způsobem moderovat, přičemž výši může pouze zvýšit, nikoli snížit).

Lékař však může posuzovat zdravotní stav poškozeného pouze v případě, že je již ustálený, pokud ano, lze vypsat posudek a zdravotní stav obodovat.[127] Ustálení zdravotního stavu má velký význam pro otázku promlčení, neboť právě od té doby počíná běžet promlčecí lhůta, pro níž se podpůrně užijí ustanovení občanského zákoníku.

Lékař tedy vypíše jednotlivá poškození a ke každému přidělí určitý počet bodů, přičemž jeden bod má dle nařízení hodnotu 250 Kč (případně, pokud je umožněno rozmezí, lékař v této hranici určí počet bodů). [128]

---

[126] NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 750.

[127] TÝC, Jaroslav a kol. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 2. vydání. Praha: Práce, 1983, s. 184.

[128] § 3 odst. 1 nařízení č. 276/2015 Sb., Nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

K tomuto bodovému nařízení se samozřejmě objevují nesouhlasná stanoviska, a ne jedno. Namítáno je především ono uspořádání do tabulek a počty bodů, které nemohou předvídat všechny újmy na zdraví, v důsledku udělování bodů působí nařízení nedůstojně a v některých případech i protiústavně.[129] Já osobně bych se s tímto odmítnutím bodového nařízení částečně ztotožnila, už jen z toho důvodu, že každá vytrpěná bolest člověka je jedinečná, individuální a z tohoto důvodu i neměřitelná. Jako malé vyvážení k tomuto negativu zde stojí ona možnost zvýšení základního ohodnocení. Bodové ohodnocení by mělo sloužit jen jako základní výše, který odhlíží od individuálních okolností a který by měl náležet každému, a následně soudní diskrece zde má být k zohlednění ostatních okolností. Tento „problém" tedy pokládám za pravděpodobně vyřešený onou soudní diskrecí.

Jiná situace nastává v případě, kdy jede a tentýž „úraz" se stejnými následky nastane jinému člověku mimo pracoviště. V tomto případě již nebude soud postupovat dle zákoníku práce a zmíněného Nařízení, ale vychází z občanského zákoníku z § 2958, který jediné, co stanoví je náhrada plně vyvažující vytrpěné bolesti, pokud nelze takto určit, pak dle zásad slušnosti. Zde se tedy soud nemá povinnost zabývat žádným nařízením, jediné, co má k dispozici je již zmíněná Metodika, kterou ovšem také nemá povinnost užít, má tedy zcela volnou ruku při určení náhrady nemajetkové újmy. Avšak, i když Metodika není právně závazná, soudy ji respektují a například rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci hovoří o Metodice jako o „*všeobecně judikatorně akceptované*"[130], a navíc je zde ve formě alespoň částečné jistoty pro poškozené o tom, jaká bude výše jejich náhrady a soudcům může sloužit minimálně jako vodítko.

I když Metodika funguje na obdobném bodovém principu jako nařízení použitelné pro pracovní právo, v některých položkách se však s nařízením rozchází, takže prakticky dochází k odlišnému konečnému vyčíslení nároku. Pokud bude tedy soud postupovat dle Metodiky, může se stát, že za naprosto stejné zranění, se stejnými následky a vytrpěnými bolestmi bude dle občanského zákoníku přiznáno poškozenému vyšší odškodnění, než jaké by mu mohlo být přiznáno na pracovišti. Tento výsledek může naznačovat, že zde jsou neodůvodněné rozdíly mezi lidmi, jevilo by se jako žádoucí tyto dvě úpravy sjednotit. Řešení se zde nabízí v podobě osoby, jež škodu skutečně způsobila, kdy tato bude v případě soudního sporu pasivně legitimována, tudíž k projednání by docházelo v intencích občanského zákoníku. Toto s sebou

[129] JIRSA, Jaromír. *Odčinění újmy na zdraví „ponovu"* [online]. [cit. 20. prosince 2016]. Dostupné na <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/odcineni-ujmy-na-zdravi-ponovu>.
[130] Rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci ze dne 14. 12. 2016, sp. zn. 5 To 84/2016.

může nést jisté potíže, ta největší spočívá v nutnosti naplnění jednoho z požadavků k odpovědnosti za újmu a tím je zavinění, které se na rozdíl od osoby zaměstnavatele musí v případě občanskoprávní odpovědnosti dokazovat. Tedy zde by postup spočíval ve složitějšímu dokazování. Dalším problémem, kdy bychom chtěli postupovat dle občanského zákoníku by mohla být situace, kdy je předurčen způsob náhrady újmy dle zákoníku práce, může nastat situace, ve které nemusí dojít k porušení žádné povinnosti zaměstnavatele, a tudíž ani k zavinění, a přesto dojde ke vzniku újmy zaměstnance a zaměstnavatel je i v takovéto situaci povinen k náhradě, dle občanského zákoníku by však nebyly splněny předpoklady odpovědnosti, jelikož by patrně chybělo zavinění. Tudíž by osoba nenesla v daném případě odpovědnost za způsobenou újmu.

Řešení v této situaci by se nabízelo ve světle nálezu Ústavního soudu, který se vyslovil v tom duchu, že ono Nařízení je protiústavní, a tudíž by se měli soudci řídit obecnými předpisy (občanský zákoník/Metodika), případně rozhodnout dle své vůle. Tedy předpoklady vzniku náhrady posoudit dle zákoníku práce, ale samotnou náhradu již dle občanského zákoníku, to by jistě mohlo k výše uvedeným problémům pomoci, na druhou stranu tento postup značí rozdvojení právní úpravy, které se nezdá být také úplně nejlepším řešením.

Řešení by mohla přinést jistě novelizace současného stavu právní úpravy, která by sjednotila rozdíly v poskytování náhrad.

Ztotožňuji se více s názorem opírajícím se o ustanovení § 271s zákoníku práce, který by mohl vyřešit právě onu rozdílnost ve výši náhrady újmy stanovenou Nařízením a metodikou. Ustanovení § 271s dává možnost výši náhrady soudem přiměřeně zvýšit, soud by tak měl za úkol zjistit, zda daná konkrétní újma je nějakým způsobem specifická a hodná zvýšení náhrady, avšak vždy by měl také zohlednit výši stanovenou v Metodice, aby nedocházelo k rozdílné výši náhrady.[131]

Náhrada za ztížení společenského uplatnění, v podstatě znamená náhradu za nepříznivé důsledky pro další život poškozeného a pro uspokojování jeho životních a společenských potřeb.[132] Ačkoliv s tímto pojmem zákoník práce pracuje, nijak dál se k němu nevymezuje. Při hodnocení se vychází z postavení, jaké měl poškozený před pracovním úrazem či nemocí z povolání a následný stav po utrpění újmy.[133] Při stanovení náhrady se vychází z již několikrát

[131] DOLEŽÍLEK, Viktor. *Náhrada nemajetkové újmy podle zákoníku práce a její vztah k občanskému zákoníku.* Olomouc, 2017. rigorózní práce (JUDr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta.

[132] TÝC, Jaroslav a kol. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 2. vydání. Praha: Práce, 1983, s. 188.

[133] BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1709.

zmíněného Nařízení a stanovení bodové hranice, přičemž vychází z povahy a rozsahu poškození zdraví a také z prognózy dalšího vývoje, se zřetelem k tomu, jakým způsobem poškození zasáhlo do možnosti poškozeného uplatnit své životní, pracovní, sociální a další potřeby.[134] Nařízení pak uvádí, že *dané bodové ohodnocení lze v tomto případě provést zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví, a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčeném nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu*.[135] Lékař postupuje stejně jako při stanovení náhrady za bolestné, kdy z tabulky vybírá jednotlivá poškození a přiřadí jim určitý počet bodů. To, co bylo vyčítáno u bolestného a postupu dle tabulek a udělování bodů, má zde snad ještě větší význam, jelikož jde o individualitu člověka, který se dle daných okolností musí se zásahem do svého života vyrovnat, a toto opravdu nelze vypočítávat dle obecně daných tabulek a bodové hranice. Jestliže si lze představit nejnižší stanovenou výši za zlomenou ruku, pak to jde jen daleko hůř u mladého člověka, který se věnuje hře na klavír, přijde o ruku a již nikdy se tomuto nemůže věnovat v porovnání s člověkem staršího věku, který je již delší dobu upoután na lůžko. Proto se pro mě jeví velice nepředstavitelné, jak může být zásah do společenského uplatnění každého jednotlivého člověka posuzován dle obecných tabulek.

Pokud zde vzpomeneme, jak dochází k určení náhrady za ztížení společenského uplatnění dle Metodiky, uvidíme, že tak jednoduché jako v případě Nařízení to není a přidělování bodů zde neuplatníme. Metodika vychází z mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví. Výpočet se provádí na základě tzv. domén (např. mluvení s lidmi, chůze, péče o sebe atd.) rozdělených do 9 kapitol a na základě rozsahu omezení v jednotlivých oblastech uspokojování lidských potřeb. Na základě tohoto se provede výpočet váženého průměru 73 procentuálních hodnot.[136]

Nejedná se o nic jednoduchého a srozumitelného. Navíc, webové stránky, které umožňují výpočet nároku na náhradu nemajetkové újmy jsou pro veřejnost zpoplatněné ve výši 5000,- Kč, což je opravdu absurdní, když by měla tato stránka sloužit zejména poškozeným, kteří se zajímají o to, jak by mohlo být jejich poškození vypočteno (alespoň přibližně), nelze než v této otázce souhlasit s autorem článku Danielem Mališem.[137]

---

[134] § 7 odst. 2 nařízení č. 276/2015 Sb., Nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

[135] § 7 odst. 1 nařízení č. 276/2015 Sb., Nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

[136] MALIŠ, Daniel. *Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy a zdraví počtvrté – jak se (ne) lze domoci praktického výpočtu* [online]. [cit. 20. listopadu 2020].
Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-poctvrte-jak-se-nelze-domoci-praktickeho-vypoctu-98145.html>.

[137] Tamtéž.

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením jsou nárokem, jenž přísluší osobě, která je vynaložila. Dle judikatury zde nepatří například náhrada cesty za lékařem, ale poplatky za léky již ano.[138] Tento nárok však přísluší poškozenému pouze v případě, že jeho následky jsou trvalé, nikoli přechodné.

Náhrada za věcnou škodu patří mezi majetkovou újmu, kdy dojde ke zmenšení majetku poškozeného a jedná se o veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod žádnou z výše uvedených. Nároky, které náleží pozůstalým poškozeného, tito je mohou uplatnit pouze v případě, že za svého života neuplatnil poškozený nároky na náhradu škody. Nárok přísluší tomu, kdo náklady účelně vynaložil. V případě, že je uplatnil za svého života poškozený, náleží náhrada po jeho smrti jeho dědicům.[139] Stejně tak náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem se hradí osobě, jež tyto náklady vynaložila.

Při **náhradě za ztrátu na výdělku** vycházíme z rozdílu mezi dávkou nemocenského pojištění, která zaměstnanci přísluší a průměrným výdělkem před tím, než došlo ke vzniku škody. Zaměstnavatel tak prakticky dorovnává to, oč zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu přišel. Průměrný výdělek se pak zjišťuje z hrubé mzdy či platu za rozhodné období a z odpracované doby v tomto období.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých náleží těmto pozůstalým, vůči nimž měl tuto povinnost sám zaměstnanec, případně do jeho 65 let. V případě povinnosti vyživovat jednu osobu se pozůstalému hradí částka 50% průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, v případě dvou a více vyživovacích povinností je to pak 80% výdělku.

V případě **jednorázového odškodnění** se toto poskytuje pozůstalým, jenž jsou v úzkém vztahu k pozůstalému. Náhrada se poskytuje manželovi a nezaopatřenému dítěti ve výši 240 000 Kč (každému), rodičům pozůstalého ve výši 240 000 Kč (oběma dohromady), pokud žili se zemřelým v domácnosti.[140] Co mě osobně zarazilo je fakt, že tyto částky byly stanoveny již v roce 2004 a od té doby nedošlo k jejich změně. Oprávněné subjekty z tohoto nároku nazýváme druhotné poškozené[141]. Okruh oprávněných je jasně vymezen a hovoří o nezaopatřených dětech, na druhou stranu občanský zákoník v § 2959 pojímá do tohoto okruhu děti, nikoli tedy jen nezaopatřené děti, jak stanovuje zákoník práce. Pokud by tedy došlo například k pracovnímu úrazu s následkem smrti, zaopatřeným dětem zemřelého by nenáleželo

[138] Rozsudek NS ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. Cdo 424/2003.
[139] NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1064.
[140] Jen za předpokladu, že s ním žili ve společné domácnosti – viz rozsudek NS ČR ze dne 30.3.2005, sp.zn.25 Cdo 708/2004.
[141] BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1718.

nic, při stejné situaci, avšak odehrávající se mimo pracoviště by i tyto zaopatřené děti měly nárok na náhradu. Výše jsem uváděla, že v případě bolesti a ztížení společenského uplatnění může v praxi docházet za stejný případ rozdílná náhrada, v tomto případě však nehovoříme o rozdílu mezi jednotlivou výší náhrady, ale o tom, že v případě zákoníku práce nenáleží náhrada zcela žádná, tedy zde je rozdíl mezi dvěma předpisy ještě markantnější, což se nejeví být příliš logické.[142]

Výše jednorázového odškodnění podléhá také dikci § 271s zákoníku práce, a je tedy možné, aby došlo k jejímu zvýšení, to se mi jeví jako spravedlivé, neboť může dojít k zohlednění rozličných situací a vztahů mezi zemřelým a osobou oprávněnou z takového nároku. Co ale opačná situace, kdy by bylo spravedlivé výši náhrady snížit? Když si představíme situaci, kdy jednorázové odškodnění požaduje manžel, který svou manželku týral, nevycházel s ní a manželka dokonce před smrtí podala žádost o rozvod. V takové situaci by se jevilo vhodné částku snížit, ovšem toto současná právní úprava nezná, ta zná pouze zvýšení. Vycházejme ze samotného ustanovení, které přiznává pozůstalým jednorázové odškodnění. Toto by mělo přeci nastoupit v případě újmy blízkému, toto je funkce onoho ustanovení, odčinit újmu. A v příkladu uvedeném výše lze takovou újmu jen těžko shledat. Zde by se opět mohlo jevit jako účelné subsidiární použití občanského zákoníku a na základě § 8 občanského zákoníku náhradu nepřiznat.[143]

Závěrem lze tedy říci, že výše jsme mohli vypozorovat, že mezi úpravou v zákoníku práce a občanském zákoníku je nejedna rozdílnost. Z mého pohledu se nejedná o nic zanedbatelného. Pokud bych se měla zpět vrátit k jedné ze zásad pracovního práva „*zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance*“, pak mi úprava v zákoníku práce v oblasti náhrady nemajetkové újmy nepřijde totožná s touto zásadou. Jestliže se objevují tak velké rozdíly ve výši náhrady nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích a občanskoprávních vztazích, bylo by pro mě logické, kdyby právě ty pracovněprávní vztahy byly ty, za něž by náležela v případě újmy vyšší náhrada. Stejně tak zakotvení bodových hranic za bolestné a ztížení společenského uplatnění se mi zdá nespravedlivé a dostatečně nevyvažující konkrétní okolnosti daného případu. Celkově se neztotožňuji s hlediskem ohodnocení lidské bolesti a zásahu do společenského života pomocí bodů. I přes existenci ustanovení §271s, který umožňuje výši náhrady zvýšit, mi tato úprava přijde nedostatečná. V oblasti náhrady nemajetkové újmy bych se tak spíš přiklonila s ohledem na výše uvedené k aplikaci Metodiky Nejvyššího soudu ČR, která dle mého pracuje s výší náhrady újmy lépe než ono Nařízení.

[142] Stejně jako občanský zákoník ve výčtu obsahuje i „jiné osoby blízké“, což zákoník práce opět nezná.
[143] Vycházíme z ustanovení „Zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany“.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zejména analyzovat právní úpravu šikany na pracovišti, Vymezit se k mezerám v právní úpravě, případně nejasným ustanovením. Jde dle mého o téma neustále aktuální a významné, a to zejména z hlediska ne příliš jasné právní úpravy.

Odpověď na mou první otázku, zda lze pokládat právní úpravu šikany na pracovišti v zákoníku práce za zcela jednotnou a postačující se nese v poměrně negativním duchu. Už jen to, že je tato problematika upravena ve více právních předpisech může působit zmateně a nejednotně. Samotní poškození by se měli v předpisech vyznat a řídit se jimi, ovšem, když úprava není jednoznačná a je roztříštěná, jde to ztěžka. Právní úprava ČR dle mého názoru není nedostatečná, možností, jak se bránit je mnoho, v tomto směru si nemyslím že by bylo zapotřebí novelizací. Na druhou stranu by stálo za uvážení, zda není vhodné přijmout speciální zákon, který by se věnoval dané problematice, a který by zavedl do českého právního řádu pojem mobbing a další související. Zákon, který by sjednotil celkovou současnou právní úpravu. V tomto smyslu se k současné situaci stavím spíše pesimistickým postojem. V rámci právní úpravy byly taktéž v této práci nalezeny jednotlivé nejasnosti. U některých lze dosáhnout vyjasnění skrze aplikaci základních zásad, jiné zůstávají otevřené.

Jedná se bezpochyby o téma velmi široké a náročné. Zejména co se vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce týče. Zde jsem věnovala své práci největší pozornost a narazila na mnohá úskalí. Při psaní práce a současném studiu vyšlo najevo, že diferenciací v náhradě nemajetkové újmě mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je mnoho, některé jsem si dokázala zdůvodnit, ale převažují ty, které by dle mého zasloužily více pozornosti a případné novelizace. Toto je současně odpověď na mou druhou otázku. Rozdílů mezi zmíněnými dvěma předpisy je více, než by se zdálo vhodné. A ačkoli zákoník práce zdůrazňuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, v mnohém je zaměstnanec v horším postavení, než v jakém by byl nebýt pracovněprávního vztahu.

V práci jsem se snažila zaměřit na tezi, že úprava týkající se nemajetkové újmy v zákoníku práce je zcela komplexní a není třeba odkazovat na subsidiaritu zákoníku práce. S ohledem na výše uvedené si myslím, že tomu tak není (jistě ne ve všech případech). V jistých výše zmíněných situacích bych zastávala názor porušit zákaz užití občanského zákoníku a přiklonit se k ústavněprávní rovnosti mezi lidmi a subsidiárně občanský zákoník užít.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovisku*. Praha: Leges, 2014, 224 s.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.
- GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova Univerzita, 2015. 825 s.
- HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografie, 1995, 143 s.
- HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
- CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 216 s.
- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008. 693 s.
- KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1981, 791 s.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 332 s.
- KOLÁŘ, Michal. *Bolest šikanování*. Praha: Portál, 2001, s. 255.
- KRATZ, Hanz-Jürgen. *Mobbing – jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 131 s.
- KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy, 2006. 265 s.
- MACHOVÁ, Jitka, KUBÁTOVÁ, Dagmar a kol. *Výchova ke zdraví*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 312 s.
- MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*, Praha: Grada publishing, 2013, 304 s.
- PINDEŠ, Miroslav a kol. *Prevence násilí a zvládání krizové situace na pracovišti*. Praha: ČMKOS, 2012, 216 s.
- ŘÍČAN, Pavel, JANOŠOVÁ, Pavlína. *Jak na šikanu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 160 s.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, 198 s.

- SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada Publishing, 2008, 108. s.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu ČR, Francie, Itálie*. Praha: Leges, 2015, 192 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk s. r. o., 2010, 230 s.
- TÝC, Jaroslav a kol. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 2. vydání. Praha: Práce, 1983, 328 s.
- LUBY, Štefan. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom prave I.* Bratislava: Vydavatelstvo Slovenskej akademie vied, 1958, 661 s.

Komentáře

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s.
- BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 432 s.
- HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2046 s.
- KOTTNAUER, Antonín, KUBÍČKOVÁ, Daniela. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. 1. vydání. Praha. Wolters Kluwer. 2006. 240 s.
- NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 1196.
- ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef, et al. *Občanský zákoník. Komentář*. Svazek I. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 1000 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 4.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 800 s.
- WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, 931 s.

Odborné časopisy

- JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, roč. 16, č. 11, s. 33.
- KNAPP, Viktor. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. *Stát a právo I*. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1956, s. 66.
- MATYÁŠEK, Patrik: Sexuální obtěžování. *Právník*. č. 8, 1998. s. 720.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr: Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 6/2012. roč. 60, č. 6, s. 33
- VYKOPALOVÁ, Hana. Mobbing jako forma šikanování na pracovišti. *Zdravotnictví a právo*, 1999, roč. 3, č. 10, s. 15-19.

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 29. února 2008, sp. zn. II. ÚS 2268/07.
- Nález Ústavního soudu ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
- Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl ÚS 37/04.
- Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 7. 2014, sp. zn.: 8 Tdo 1415/2013.
- Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010, sp. zn.: 1 Co 2/2010.
- Rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci ze dne 14. 12. 2016, sp. zn. 5 To 84/2016.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. května 2002, sp. zn. 28 Cdo 416/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn.: 21 Cdo 4394/2014.
- Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 9. 2013, sp. zn.: 19 C 203/2010–138.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2011, sp. zn. 22 Cdo 883/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. února 2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. Cdo 424/2003.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. května 2013, sp. zn. 4 Ads 9/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/ 2004.
- Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2013, sp. zn.: Tpjn 301/2012.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 1. 2013, sp. zn.: 11 Tdo 1104.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 14. srpna 2001, sp. zn. I. ÚS 300/2001.
- Rozsudek SDEU ze dne 10. července 2008, C–54/07.
- Rozsudek Okresního soudu v Karviné ze dne 19. 9. 2007 sp. zn.: 24 C 41/2006–52.
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR Cpj. 37/74.

Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č.140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Nařízení č. 276/2015 Sb., Nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Internetové zdroje

- Vláda České republiky. *Mezinárodní pak o občanských a politických právech*. [online]. [cit.17.července2020]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezinumluv/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-19851/>.
- Stop stalkingu a psychickému obtěžování. *Důsledky mobbingu na oběť a její sociální okolí*. [online]. [cit. 15.července 2020]. Dostupné z <https://psychickeobtezovani.webnode.cz/odkazy/>.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Šikana na pracovišti* [online]. mzdovapraxe.cz, 8. srpna 2011 [cit. 10. prosince 2019]. Dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/>.
- MALIŠ, Daniel. *Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy a zdraví počtvrté – jak se (ne) lze domoci praktického výpočtu* [online]. [cit. 20. listopadu 2020]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-poctvrte-jak-se-nelze-domoci-praktickeho-vypoctu-98145.html>.
- Nejvyšší soud. Metodika k § 2958 o. z. [online]. [cit. 17. listopadu 2020]. Dostupné na <http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika>.
- JIRSA, Jaromír. *Odčinění újmy na zdraví „ponovu“* [online]. [cit. 20. prosince 2016]. Dostupné na <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/odcineni-ujmy-na-zdravi-ponovu>.

Veřejný ochránce práv

- Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v odměňování na základě věku ze dne 25. 10. 2011 sp. zn. 107/2011/DIS/AHŘ.
- Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení, ze dne 2. ledna 2012, sp. zn.: 93/2011/DIS/AHŘ.

Státní úřad inspekce práce

- Rozhodnutí státního úřadu inspekce práce ze dne 29. 6. 2016, č.j.: 4882/1.30/16.

Shrnutí

Tato diplomová práce byla zaměřena na analýzu právní úpravy šikany na pracovišti. Práce je členěna do šesti kapitol. V práci jsem se zaměřila prvotně na definici pojmu šikana, což pojímám jen jakýsi základní vhled do problematiky.

Jádrem celé práce byla kapitola věnující se právní úpravě, kterou nám poskytuje zákoník práce ve vztahu k občanskému zákoníku a náhradě nemajetkové újmy. Mimo mou pozornost nezůstala ani právní úprava v antidiskriminačním zákonu a specifikům právní úpravy a procesnímu institutu obráceného důkazního břemene, jež je specifickým případem v rámci soudního řízení.

Summary

In my work, I focused first on the definition of the term bullying, which I mean only any basic overview of the issue.

The core of the whole work was a chapter devoted to the legal regulation provided to us by the Labor Code in relation to the Civil Code and compensation for non-pecuniary damage. The legal regulation in the Anti-Discrimination Act and the specifics of the legal regulation and the procedural institute of inverted evidence, which is a specific case in court proceedings, did not remain outside my attention.

Klíčová slova

násilí na pracovišti, diskriminace, ochrana osobnosti, subsidiarita občanského zákoníku, náhrada nemajetkové újmy

Keywords

workplace violence, discrimination, protection of personality, subsidiarity of the civil code, non- pecuniary damage