

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

**NÁHRADA NEMAJETKOVÉ ÚJMY
V PRACOVNÍM PRÁVU**
DIPLOMOVÁ PRÁCE

PLZEŇ 2020

FRANTIŠEK BUREŠ

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Kladně dne 14.4. 2020

František Bureš

Poděkování

Rád bych poděkoval Mgr. Miroslavovi Hromadovi, Ph.D. za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích a vypracování diplomové práce.

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Vymezení základních pojmů	3
2.1 Právní odpovědnost.....	3
2.2 Pracovněprávní odpovědnost.....	5
2.3 Škoda a nemajetková újma.....	7
2.4 Odpovědnost zaměstnavatele	8
2.5 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	9
2.6 Pracovní úraz.....	10
2.7. Nemoc z povolání.....	13
2.8. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.....	16
2.9. Odpovědnost zaměstnance	18
3. Jednotlivé druhy nemajetkové újmy podle zákoníku práce a způsob jejich náhrady ..	20
3.1. Bolestné	21
3.2. Ztížení společenského uplatnění	21
3.3. Určení výše náhrady	22
3.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých	25
3.5. Jiná nemajetková újma	26
4. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce.....	29
4.1. Úprava nemajetkové újmy v občanském zákoníku	29
4.2. Možnost použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích	30
4.3. Bolest a ztížení společenského uplatnění.....	31
4.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých	34
4.5. Odškodňování duševních útrap	37
5. Diskriminace a nerovné zacházení.....	39
5.1. Diskriminace a nerovné zacházení podle zákoníku práce	39
5.2. Antidiskriminačního zákon a jeho použití v praxi	42
5.2.1. Odměňování za práci	44
5.2.2. Výběr zaměstnance.....	45
5.2.3 Morální satisfakce.....	46
6. Závěr	48
7. Resumé CZ.....	51
8. Resumé ENG	52
9. Zdroje	54

9.1. Monografické zdroje	54
9.2. Časopisecké zdroje.....	54
9.3. Elektronické zdroje	55
9.4. Právní předpisy	56
9.5. Judikatura.....	57

Seznam zkratk

Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Trestní zákoník	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
Antidiskriminační zákon	Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
Listina základních práv a svobod	Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

1. Úvod

Český právní řád upravuje náhradu škody a nemajetkové újmy v občanskoprávních vztazích zákonem č. 89/2012 Sb. občanský zákoník a v poměrech pracovního práva především zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce. S každou lidskou činností je spojeno riziko vzniku škody, tedy i ve vztazích pracovněprávních, kde může dojít ke vzniku škody na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele.

Současná vysoká zaměstnanost sebou nese, i přes zvyšující se preventivní opatření, vysoký počet pracovních úrazů a zjištěných nemocí z povolání, které generují nároky zaměstnanců na náhradu škody a nemajetkové újmy. V České republice evidoval Český statistický úřad za první čtvrtletí roku 2019 přes čtyři miliony zaměstnanců¹. V roce 2018 poprvé od roku 2013 klesl počet pracovních úrazů s pracovní neschopností,² ale jejich počet je neustále velký, proto institut náhrady škody a nemajetkové újmy v pracovním právu zůstává živým právním odvětvím, které musí neustále reagovat na změny ve společnosti. O tom svědčí i skutečnost, že pracovní právo stále častěji řeší z obdobného pohledu historicky nové instituty, jakými jsou diskriminace a nerovné zacházení v zaměstnání.

Tato práce je rozdělena do kapitol a podkapitol, které jsou systematicky řazeny postupně od obecných právních pojmů, přes úpravu vybraných institutů pracovního práva a propojení občanského a pracovního práva, po judikatorní závěry posuzované problematiky.

Nemajetkovou újmu lze obecně charakterizovat jako zásah do zájmu poškozeného, který se dotýká jeho života, zdraví, cti, dobré pověsti. V poměrech pracovního práva přistupuje ještě zásah do práva zaměstnance na rovné zacházení a na vyloučení diskriminace. Jedná se vždy o újmu na osobním zájmu poškozeného, která nepředstavuje přímou ztrátu na majetku, nejde o hodnotu měřitelnou penězi,

¹ Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy podle CZ-NACE (fyzické osoby). Český statistický úřad [online]. Česká republika: Český statistický úřad, 2019, 21. 8. 2019 [cit. 2020-12-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606457/11002419q282.pdf/cb8ef674-38e2-46e6-a49b-5909933a7ba0?version=1.0>

² Tabulka č. 2.3 Časové řady ukazatelů pracovní úrazovosti v ČR v letech 2009-2018. *Oborový portál pro BOZP: Pracovní úrazovost v České republice v roce 2018* [online]. Česká republika: Mrkvička Petr, 2019 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2018/soubory/pracur-2018-taby.pdf>

ale její kompenzace může být finanční. Nemajetková újma se nahrazuje zadostiučiněním, které je povinna poškozenému poskytnout osoba, která je k nápravě nemajetkové újmy zavázaná. Protože účelem náhrady nemajetkové újmy není a nemůže být úplná náprava nepřípustného zásahu a vyrovnaní způsobené újmy, náhradu představuje morální satisfakce, to znamená, že ten, kdo újmu způsobil uzná svoji chybu, ať už například formou osobní omluvy nebo uveřejněním omluvy v tisku, nebo satisfakci peněžní, tak, aby poškozený získal finanční prostředky a tím vymazal pocit křivdy, která se mu stala. Základní podmínkou zadostiučinění je jeho přiměřenost, zvolený způsob a rozsah zadostiučinění musí vždy vycházet z okolností a intenzity zásahu.

Cílem práce je přehledně a uceleně zpracovat současnou právní úpravu nemajetkové újmy v pracovním právu a možnost aplikace občanskoprávní úpravy na dílčí náhrady nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích.

Vzájemný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku se objevuje téměř v každé kapitole práce, možnosti použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích se pak věnuji podrobně v samostatné kapitole, protože se jedná o otázku v právní a soudní praxi dosud spornou.

Celou práci se snažím provést na základě analytické, popisné a deduktivní metody, velmi významná je i metoda komparace, konkrétně komparace občanského zákoníku a zákoníku práce. V řazení jednotlivých kapitol postupuji od obecného k speciálnímu.

Druhá kapitola vysvětluje a vymezuje základní pojmy, které se vztahují k úpravě nemajetkové újmy. Tato část práce obsahuje obecné vymezení pojmu právní odpovědnost a navazující speciální vymezení odpovědnosti v pracovních vztazích. V této kapitole se věnuji ještě rozlišení pojmů škoda a nemajetková újma.

Třetí kapitola práce se zabývá podrobněji odpovědností za nemajetkovou újmu v pracovním právu bez vztahu k právu občanskému. Pokusím se vysvětlit institut základní odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance za škodu a nemajetkovou újmu. Vymezím pojmy úraz a nemoc z povolání, protože to jsou pro nemajetkovou újmu a její náhradu pojmy zásadní. V této části práce zmíním i zákonnou úpravu pojištění zaměstnavatele náhrady za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

Ve čtvrté kapitole se zaměřím na jednotlivé druhy nemajetkové újmy v pracovním právu, v jednotlivých částech rozeberu druhy nemajetkové újmy, jak je upravuje zákoník práce, to je bolestné, ztížení společenského uplatnění a jednorázové odškodnění pozůstalých, včetně určování výše náhrady. Pokud jde o jinou nemajetkovou újmu budu se zabývat ochranou před diskriminací a nerovným zacházením. Nemajetkovou újmou jsou i v pracovním právu duševní útrapy, se kterými se předpisy pracovního práva nijak nevypořádávají, npracují s nimi, proto je východiskem pro jejich posuzování v rámci pracovněprávních vztahů úprava obsažená v občanském zákoníku. Této problematice se tedy budu věnovat v následující kapitole o vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku.

Pátá kapitola se zabývá právní úpravou nemajetkové újmy v zákoníku práce a v občanském zákoníku a možnostmi použití občanskoprávní úpravy při posuzování bolestného, ztížení společenského uplatnění, jednorázového odškodnění pozůstalých a náhrady duševních útrap.

Samostatnou šestou kapitolu tvoří úprava zákazu diskriminace a zákazu nerovného zacházení v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně a judikatorní závěry této problematiky.

Cílem mé práce je popsat zákonnou úpravu nemajetkové újmy a vztah mezi úpravou nemajetkové újmy v předpisech pracovního práva a v občanském zákoníku. Zároveň se budu zabývat možnostmi aplikace ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. K tomu mi bude sloužit zákonná úprava, odborná literatura a soudní judikatura, především rozhodnutí Nejvyššího soudu a Ústavního soudu České republiky.

2. Vymezení základních pojmů

2.1 Právní odpovědnost

Lidská činnost je obecně spojena s odpovědností za jednání. Odpovědnost v běžném slova smyslu znamená, že odpovědný subjekt nese následky svého jednání, jinak řečeno, v případě, že nastanou nepříznivé následky jednání subjektu, je jeho povinností tyto následky nést.

Právní pojetí odpovědnosti je užší a můžeme ho popsat jako uplatnění nepříznivých právních následků stanovených právní normou vůči tomu, kdo porušil právní povinnost. Tato povinnost může být porušena omisivně, tedy tím, že se odpovědný subjekt nechová způsobem, kterým se chovat měl, nebo komisivně, tedy tím, že odpovědný se choval tak, jak nesměl. Jedná se o hmotněprávní institut s dlouhou tradicí v rámci kontinentální právní úpravy, se kterým se můžeme setkat v soukromém i veřejném právu. Právní pojetí odpovědnosti není pro všechny soukromoprávní vztahy jednotné, rozdílné pojetí právní odpovědnosti vychází od V. Knappa, který je hlavním zastáncem perspektivního pojetí odpovědnosti, podle něhož subjekt odpovídá za splnění povinnosti; tedy ten, kdo má povinnost, odpovídá za splnění povinnosti, nikoliv za to, že svoji povinnost porušil.³ Odpovědnost subjektu vzniká již spolu se vznikem povinnosti. Druhé pojetí odpovědnosti je retrospektivní, neboli sankční, které je převládajícím názorem formulovaným Š. Lubou. Toto pojetí předpokládá, že odpovědnost vzniká teprve, když byla porušena povinnost, s jejímž porušením je dopad sankce spojen. Tyto teorie ale nejsou ve vzájemném rozporu, spíše by se dalo říct, že perspektivní pojetí je rozšířenější pojetí sankčního.⁴

Smyslem právní odpovědnosti je odstranění důsledků protiprávního jednání a vytvoření stavu, který je v souladu s právem. Právní odpovědnost má čtyři hlavní funkce, a to: 1) funkci reparační, kterou lze označit také jako kompenzační, a jejím smyslem je odčinění nepříznivého následku; 2) funkci represivní, která postihuje subjekt, jenž porušil právní povinnost; 3) funkci preventivní, která má za úkol předcházet porušení právních povinností pomocí hrozby možného uplatnění sankce; a 4) funkci satisfakční, která spočívá v kompenzaci nemajetkové újmy formou poskytnutí patřičného zadostiučinění. Z důvodů existence různých právních oborů můžeme rozlišovat občanskoprávní odpovědnost, trestněprávní odpovědnost, obchodněprávní odpovědnost a pro tuto práci nejdůležitější pracovněprávní odpovědnost, případně další druhy právní odpovědnosti. Funkce reparační je typická pro majetkovou právní odpovědnost. Kompenzací nemajetkové újmy pak plní funkce satisfakční pro všechny druhy odpovědnosti, tedy i odpovědnost pracovněprávní.

³ KNAPP, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. In: V. Procházka (ed.). Stát a právo. Praha: ČSAV, 1956, s. 66–85.

⁴ LUBY, Š. 1958. Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve. I. díl. Bratislava: Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 43

2.2 Pracovněprávní odpovědnost

Zákoník práce vychází z koncepce, kdy je na prvním místě kladen důraz na prevenci, tedy na předcházení škodám. Zákon tak primárně klade důraz na to, aby se škoda vůbec nestala. Prevenční povinnost upravuje zákoník práce jak pro zaměstnavatele, který má povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku, zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění⁵, tak pro zaměstnance, kteří jsou povinni počínat se tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku ani k bezdůvodnému obohacení⁶.

Pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu.⁷ Takovým vztahem je podle ustanovení § 3 zákoníku práce pracovní poměr, ale také právní vztahy, které jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Až při porušení povinností plynoucích z těchto pracovněprávních vztahů dochází ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti, jakožto derivativního pracovněprávního vztahu.

Odvozený pracovněprávní vztah se pak nezávisle na původním vztahu vyvíjí. Při pracovních úrazech a nemocech z povolání může vzniknout zvláštní odpovědnost zaměstnavatele, která trvá i po skončení základního pracovněprávního vztahu. Dalo by se tedy říct, že se jedná o vztah odvozený, ale ve svém dalším trvání relativně samostatný, právě z důvodu, že může trvat i po zániku prvotního právního vztahu, od kterého se odvozuje.

Z ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplývá zásada zvláštní ochrany zaměstnance, která má velký význam pro celý obor pracovního práva. Z tohoto ustanovení pak vychází podrobná úprava odpovědnosti za škodu obsažená v Části jedenácté zákoníku práce. Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je porušení právních povinností zaměstnancem při plnění

⁵ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 70. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. (konkrétně § 248)

⁶ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 102. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. (konkrétně § 249)

⁷ BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 312. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody (kauzální nexus) a zavinění na straně zaměstnance. Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele je škoda, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, porušení právní povinnosti a příčinná souvislost mezi oběma předpoklady. Odpovědnost zaměstnance je odpovědností subjektivní, jde tedy o odpovědnost za zavinění, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele, která je objektivní, tedy bez ohledu na zavinění. Odpovědnost zaměstnavatele tedy může vzniknout, i přestože neporušil žádnou ze svých povinností. Ze zákoníku práce, konkrétně z § 250 odst. 3 vyplývá, že zaměstnavatel je zásadně (s výjimkami tam uvedenými) povinen zavinění zaměstnance prokázat. Oddělení subjektivní odpovědnosti zaměstnance a objektivní odpovědnosti zaměstnavatele vyplývá z povahy pracovněprávního vztahu, kde zaměstnanec je slabší stranou a jemu vyplácená mzda má silnou sociální funkci, protože na mzdě není závislý pouze zaměstnanec, ale mohou být i další osoby, například jeho rodinní příslušníci. Proto odpovědnost zaměstnavatele a z ní vyplývající náhrada za úplnou či částečnou, případně dočasnou ztrátu možnosti pobírat mzdu, ale i náhrada za další újmy, které zaměstnanci vznikly, představuje odpovědnost bez subjektivního zavinění zaměstnance, ale může být omezena jeho spoluzaviněním.

Porušení pracovně právní povinnosti může vyvolat i další druhy odpovědnosti-trestněprávní, občanskoprávní a další. Jednotlivé druhy odpovědnosti se mohou navzájem prolínat a doplňovat. Z porušení pracovněprávní povinnosti nemusí vždy nutně vyplývat vznik odpovědnosti podle zákoníku práce a zdánlivě stejné porušení povinnosti nemusí být ani v rámci pracovněprávní odpovědnosti posouzeno u různých zaměstnanců shodně.

Jako příklad může sloužit situace, kdy zaměstnanec odcizí pokladnu s denní tržbou. Z hlediska pracovněprávní odpovědnosti se může jednat o obecnou odpovědnost podle § 250 zákoníku práce, to v případě, že škodu způsobil zaměstnanec, který nepřevzal odpovědnost za svěřené věci, například uklízečka. Ale může se jednat i o odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252 zákoníku práce, to v případě, že se jedná o pokladni, která se zaměstnavatelem uzavřela písemnou dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci. Tato pracovněprávní odpovědnost má přesah do trestněprávní odpovědnosti, protože bude také řešena

jako trestný čin zpronevěry v souladu s ustanovením § 206 odst. 1 trestního zákoníku, podle něhož „*Kdo si přisvojí cizí věc, která mu byla svěřena, a způsobí tak na cizím majetku škodu nikoli nepatrnou, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta, zákazem činnosti nebo propadnutím věci.*“⁸ .

Podobných případů přesahů jednotlivých oborových odpovědností najdeme velké množství, pro příklad můžeme ještě uvést přesah pracovního právo do daňové oblasti a práva obchodního.

2.3 Škoda a nemajetková újma

Pojem škoda a újma se vyskytuje jak v zákoníku práce, tak v občanském zákoníku. Terminologie vychází z občanského zákoníku, kde pojem újma celou terminologii sjednocuje. Újma je pojem obecný, který zahrnuje škodu majetkovou i nemajetkovou. Jedná se o ztrátu na státem chráněném zájmu. Zákoník práce operuje s pojmem náhrada majetkové a nemajetkové újmy. Termínem škoda označuje pouze újmu majetkové povahy. Jedná se o majetkovou újmu, kterou můžeme vyčíslit v penězích.⁹

Škodu komentářová literatura a judikatorní praxe zpravidla charakterizuje jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích. V pracovním právu škodu můžeme chápat jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích a u újmy na zdraví též jako odčinění fyzické bolesti, popřípadě zhoršení společenského uplatnění pracovníka. Škodu můžeme dělit na škodu skutečnou, která spočívá v tom, že se zmenšila existující hodnota věci nebo majetku, s tím, že za skutečnou škodu se považuje i ušlý výdělek. Dále se rozeznává jiná škoda neboli ušlý zisk, to je v případě, kdy poškozený nemohl rozmnožit majetek ve své správě nebo vlastnictví, ačkoliv by k tomu za normálního běhu věci došlo.¹⁰

Škoda má být nahrazena buď uvedením v předešlý stav nebo v penězích. Na škůdci tedy zůstává rozhodnutí, kterou z možností způsobenou škodu nahradí.

⁸ Trestní právo: (soubor zákonů). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2017], s. 98. ISBN 978-80-7380-676-7.

⁹ BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 317. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁰ BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 317. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

Opozitem škody je pak nemajetková újma, která v penězích vyjádřit nejde, nejčastěji jde o narušení zdraví, života, soukromí, cti nebo i dobrého jména, nebo jde o jinou újmu na přirozených právech a osobnostních právech člověka. Zákoník práce pracuje s termíny náhrada za bolest, ztížení společenského uplatnění a jednorázové odškodnění pozůstalých. Tyto termíny nalezneme v Části jedenácté hlavě třetí oddílu druhém a třetím zákoníku práce.

2.4. Odpovědnost zaměstnavatele

U odpovědnosti zaměstnavatele podle pracovního zákoníku převládá jednoznačně reparační funkce, která má za úkol nahradit zaměstnanci škodu způsobenou při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi v plném rozsahu. Jak již bylo zmíněno odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, což je základní rozdíl mezi náhradou škody podle občanského zákoníku, kde je obecnou odpovědností odpovědnost subjektivní a odpovědnost objektivní je zvláštním druhem odpovědnosti.

Odpovědný zaměstnavatel z těchto důvodů nemusí být škůdcem. Může se stát, že ač je zaměstnavatel odpovědný, škůdcem je jiný subjekt, tedy ten, který škodu skutečně způsobil. Zaměstnavatel je vždy povinen zaplatit zaměstnanci skutečnou škodu v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

Zaměstnavatel má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku, v případě že zaměstnavatel tuto škodu zaměstnanci nahradil. Pokud si zaměstnanec nárokuje náhradu za nemoc z povolání a zaměstnavatel ji uhradil, má nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u kterých poškozený vykonával práci za podmínek, za kterých vzniká nemoc z povolání, kterou trpěl. Náhrada u ostatních zaměstnavatelů bude odpovídající době, po kterou za těchto podmínek u jednotlivých zaměstnavatelů pracoval.

Hlava třetí, části jedenácté Zákoníku práce upravuje přímo odpovědnost zaměstnavatele, a to v § 265 obecnou odpovědnost zaměstnavatele nahradit škodu, v § 266 odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody, v § 267 odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech a v §

269 odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Pro moji práci je podstatná úprava v § 269 a násl. zákoníku práce.

2.5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Předpokladem odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání není porušení právní povinnosti ze strany zaměstnance. Aby zaměstnavatel odpovídal za tuto škodu nebo nemajetkovou újmu musí vzniknout škoda na straně zaměstnance, případně na straně pozůstalých v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a musí existovat kauzální nexus mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.

Zákoník práce pamatuje i na situace, kdy se může zaměstnavatel odpovědnosti zprostit. Zprostit odpovědnosti se může zcela nebo částečně, v každém případě je zákonný výčet těchto možností taxativní. Zaměstnavatel se může své odpovědnosti zprostit zcela, pokud jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy bylo zaviněné jednání zaměstnance, který porušil právní předpis nebo jiný předpis, který zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a zároveň byl zaměstnanec s tímto předpisem řádně seznámen a znalost tohoto předpisu a jeho dodržování byla důsledně a soustavně vyžadována a kontrolována. Zaměstnavatel se odpovědnosti zprostí také tehdy, pokud si nemajetkovou újmu nebo škodu způsobil postižený zaměstnanec sám, a to svou opilostí nebo v důsledku požití jiných návykových látek, a zaměstnavatel nemohl této škodě nebo nemajetkové újmě zabránit.

Zaměstnavatel se může odpovědnosti zprostit částečně, pokud prokáže některý z důvodů k plnému zproštění uvedených výše, ale tento důvod není jedinou příčinnou vzniku škody nebo nemajetkové újmy, ale pouze jednou z příčin. Jedná se o užití alkoholu nebo jiných omamných látek anebo o porušení právního nebo jiného předpisu k zajištění bezpečnosti a zdraví. Částečně se také může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti, pokud zaměstnanci vznikla nemajetková újma nebo škoda proto, že se nechoval obvyklým způsobem, takže i když neporušil žádný právní nebo jiný předpis, počínal si lehkověžně a musel si být vzhledem ke

svým zkušenostem a kvalifikaci vědom, že může sám sobě způsobit nemajetkovou újmu nebo škodu na zdraví. Samozřejmě se za lehkovážné chování nepovažuje běžná neopatrnost nebo jednání vyplývající z rizika práce.

Vzniklou nemajetkovou újmu nebo škodu je zaměstnavatel povinen nahradit v rozsahu, ve kterém za ni odpovídá. Je tak podle okolností konkrétního případu povinen poskytnout zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělků, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, věcnou škodu a pro tuto práci nejdůležitější náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, případně nahradit jinou nemajetkovou újmu. Pro úplnost uvádím, že zákoník práce zná náhradu za ztrátu výdělků jednak po dobu pracovní neschopnosti a jednak po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání, byť i částečné invalidity. Po dobu pracovní neschopnosti je náhradou rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského. V případě náhrady mzdy po skončení pracovní neschopnosti se poskytuje ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu.

V případě smrti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se posupuje podle § 271g a následujících zákoníku práce. Podle těchto zákonných ustanovení je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout zaměstnanci náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody.

2.6. Pracovní úraz

Pracovní úraz je jeden z velmi důležitých pojmů pro tuto práci. Pracovní úraz definuje § 271k odstavec 1 zákoníku práce: „*Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění*

*pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“.*¹¹ Důležitou podmínkou pro posouzení úrazu jako úrazu pracovního je podmínka nezávislosti pracovního úrazu na vůli zaměstnance, které vylučuje úmyslné sebepoškozování nebo například sebevraždu. Odstavec 2 téhož ustanovení ještě zdůrazňuje, že za pracovní úraz se považuje i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Ustanovení § 271k v odstavci 3 pak vymezuje, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci stane při cestě do zaměstnání a zpět. Poškozením zdraví podle zákoníku práce se rozumí nejen poškození fyzické, ale i duševní.¹²

Krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů může být jak působení vnějšího světa, například automobilová nehoda, pád trámů při stavbě budovy, tak i působení člověka samého, například uklouznutí na podlaze, poranění při tesání dřeva. Krátkodobost je také jedním z hlavních rozdílů oproti nemoci z povolání, kde je zpravidla potřeba dlouhodobější působení vnějších vlivů; výjimkou jsou například otravy těžkými kovy, kde nemoc může vzniknout i jednorázovým působením.

Případy cesty do zaměstnání a zpět, v nichž může být v případě pracovního úrazu sporné, zda se jedná o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, je potřeba kromě ustanovení § 271k odstavce 3 zákoníku práce, který mluví o cestě do zaměstnání a zpět, vycházet i z § 274 a § 274a zákoníku práce. Za cestu do zaměstnání a zpět se považuje cesta ze zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.¹³ Tam, kde je složité určit místo vstupu do objektu, například když v jednom objektu je více zaměstnavatelů, dá se podpůrně označit za místo vstupu do zaměstnání místo, na kterém je zaměstnanec povinen dbát dispozic svého zaměstnavatele; tedy tam, kde již přijímá jeho pokyny, byť přenesenou formou, například od strážní služby zajišťující společnou ostrahu areálu nebo recepční služby.

Další spornou situací může být cesta ke stravování, a to zda se v případě úrazu na této cestě jedná o pracovní úraz či nikoliv. Při cestě ke stravování se

¹¹ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 76. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8.

¹² MACHAČ, M., KRYSŤÝN, M., OBŠASNÍK, L., SPIROVÁ I. a ZOUFALÁ K. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. Brno: BizBooks, 2014, s. 135. ISBN 978-80-265-0266-1.

¹³ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 1082. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

vychází z obdobného hodnocení činnosti jako při cestě do zaměstnání a zpět, v případech, kdy v jednom areálu je více zaměstnavatelů. Pro posuzování, jestli se jedná o cestu ke stravování a zpět v rámci pracovního vztahu, je nejdůležitější, zda je cesta ke stravování konána v prostorech, které jsou v dispozici zaměstnavatele, tedy v prostorech, kde je zaměstnanec povinen přijímat pokyny zaměstnavatele ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹⁴. Otázka, zda se jedná o úraz pracovní, v situaci, kdy zaměstnanec dochází do stravovacího zařízení a během této cesty k úrazu dojde, byla dlouhou dobu nejednotně řešená, a to i tuzemskými soudy. Nejvyšší soud ve svém rozsudku¹⁵ došel k závěru, že o pracovní úraz se může jednat pouze v případě, kdy poškozený zaměstnanec tuto cestu koná v objektu zaměstnavatele. Z logiky věci vyplývá, že zaměstnavatel musí mít možnost vlastními opatřeními ovlivnit míru bezpečnosti zaměstnance na této cestě, ať již pokyny, či technickými úpravami. Pokud takovým způsobem bezpečnost zaměstnance nezajistí a při cestě ke stravování dojde k úrazu zaměstnance, bude takový úraz posouzen jako úraz pracovní. Mimo areál zaměstnavatele nemůže zaměstnavatel působit preventivně ani udělovat pokyny k zajištění bezpečnosti zaměstnance. Nejvyšší soud řešil konkrétní případ, kdy zaměstnankyní byla učitelka a přecházela na oběd po chodníku veřejného prostranství mezi budovou školy a budovou školní jídelny. Zaměstnankyně upozorňovala na to, že po veřejném prostranství šla pouze a jen z důvodů stravování. K tomuto tvrzení Nejvyšší soud uzavřel, že důvod cesty pro posouzení charakteru úrazu není podstatný, rozhodující je, že k úrazu došlo na veřejném prostranství. A to se tedy stalo hlavním rozlišovacím znakem u těchto situací.

Nejvyšším soudem¹⁶ byla řešena také problematika teambuildingových akcí, konkrétně jaké úrazy, které zaměstnanec při této činnosti utrpěl, lze považovat za úrazy pracovní. V konkrétně řešeném případě, šlo o zlomenou ruku během lyžování na výjezdním zasedání firmy. Soud se vyjádřil, tak, že se musí striktně oddělit aktivity, které mají, a které nemají souvislost s plněním pracovních úkolů. I teambuildingová akce je považována za pracovní cestu. V každém jednotlivém případě, je třeba zvážit, na kolik se jednalo v rámci příčinné souvislosti o soukromé jednání na služební cestě, a nakolik šlo o výkon práce nebo pracovních úkolů s prací

¹⁴ DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). s. 119 ISBN 978-80-7357-716-2.

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 2. 2009 sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

souvisejících. Úkoly související s výkonem práce musí mít vždy časový, místní, a především věcný neboli účelový vztah k vykonávané práci. Pracovní cesta není jedním souvislým úsekem, naopak pracovní cesta se vždy dělí na jednotlivé úseky, některé z těchto úseků mají poměr k plnění pracovních úkolů, některé nikoli. Nejvyšší soud došel k závěru, že není rozhodný název akce, tedy zda se v pozvánce na akci užije slovo teambuilding. Pod slovem teambuilding rozumíme jakoukoli akci zaměstnavatele, jejímž účelem je rozvoj pracovního potenciálu, motivace zaměstnanců, nebo i rozvoj určitých osobnostních rysů. Většinou se zaměstnavatel těmito akcemi snaží cíleně zvyšovat důvěru zaměstnanců mezi sebou s cílem optimalizace výkonu jak jednotlivých pracovníků, tak určitého týmu pracovníků. Vždy je tedy důležitá náplň takového kurzu. V případě, že tedy zaměstnavatel, koná akci pro zaměstnance s těmito pohnutkami, jedná se v podstatě o školení, které prohlubuje kvalifikaci, a takové školení je bezesporu v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Naopak, pokud zaměstnavatel pořádá výjezdní poradou, která je i jediným cílem této cesty, a někteří zaměstnanci zcela neorganizovaně ve volném čase na této akci využijí prostor k lyžování, během kterého dojde ke úrazu, zcela jistě se o pracovní úraz jednat nebude.

Ve způsobu určování charakteru úrazu jako úrazu pracovního je judikatura dlouhodobě jednotná, stabilní a reagující na aktuální společenské změny, takže myslím, že tato konkrétní oblast pracovního práva nepotřebuje žádnou výraznou změnu zákonné úpravy.

2.7. Nemoc z povolání

Zákoník práce ani jiný právní předpis neobsahuje úpravu pojmu nemoci z povolání. V § 271k odstavec 4 zákoníku práce nalezneme jen odkaz, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Tímto zvláštním právním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou vymezeny jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Příloha nařízení vlády č. 290/1995 Sb., dělí nemoci z povolání do několika skupin: „*Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory, Nemoci z povolání týkající se dýchacích*

*cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, Nemoci z povolání kožní, Nemoci z povolání přenosné a parazitární, Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.*¹⁷ Podkladem pro odškodnění je zpravidla posudek vydaný na základě vyhlášky č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku. Snahu o maximální ochranu zaměstnance můžeme vidět v šíři taxativního výčtu nemocí, kdy zákon myslí na všechny okruhy nemocí, a nejen to, nejvyšší míra ochrany zaměstnance vyplývá z toho, že jako nemoc z povolání bude odškodňována i nemoc, kterou seznam neobsahuje, pokud do seznamu bude zařazena během následujících tří let.

Aby mohla být nemoc uznána jako nemoc z povolání, musí být uvedena v seznamu nemocí z povolání a splňovat podmínky, za kterých taková nemoc vzniká a samozřejmě zaměstnanec musí takovou nemocí trpět. Se všemi uvedenými podmínkami souvisí spornost toho, kdy nemoc z povolání vznikla. U nemocí z povolání je takové zjišťování složitější než u pracovního úrazu. V praxi je tak vždy nutné odborné stanovisko zdravotního zařízení.

U nemocí z povolání je zásadní otázkou, zda a kdy byly splněny podmínky pro vznik nemoci z povolání. Zákonem stanovené podmínky pro vznik nemoci z povolání musí být dány objektivně. Tato otázka není žádným novým právním problémem, ale už v roce 1963 byla řešena Krajským soudem v Ostravě.¹⁸ Dle mého názoru je tento řešený případ vhodným příkladem pro posuzování, v jakých případech jsou dány podmínky pro vznik nemoci z povolání.

V posuzovaném případě¹⁹ šlo o nemoc zvanou Brucelóza, to je nemoc, která se přenáší ze zvířete na člověka, nejvíce se vyskytuje ve Střední a Jižní Americe, na Středním a Blízkém východu a v oblasti okolo Středozevního moře. V současné době se v České republice tato nemoc vyskytuje jen v ojedinělých případech

¹⁷ Nařízení vlády č.290/1995 ze dne 15. listopadu 1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

¹⁸ DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). s. 132 ISBN 978-80-7357-716-2.

¹⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 4.11. 1963, sp. zn. 12 Co 169/63

dovozu, ale takřka vymýcena byla před zhruba šedesáti lety²⁰, kdy již byla nemoc zařazena na seznamu nemocí z povolání.

V soudním sporu, si žalobkyně nárokovala nemajetkovou újmu za nemoc z povolání, jelikož se touto nemocí nakazila a pracovala v hospodářském družstvu, kde byla v denním kontaktu s hospodářskými zvířaty. Žalované družstvo poskytlo důkazy o tom, že u nich žádné zvíře touto nemocí netrpí a nemohla se tedy nakazit během konané práce. Soud se tak primárně zabýval otázkou, zda k naplnění objektivních podmínek pro vznik nemoci z povolání postačuje pouhý kontakt se zvířaty v rámci konání práce, které teoreticky mohou být touto nemocí nakaženy, nebo zda jsou tyto objektivní podmínky naplněny až v případě, že se alespoň u jednoho konkrétního zvířete tato choroba potvrdí. Pro vyřešení právní otázky není ani tolik podstatné, jak se v daném případě posuzovaly názory jednotlivých soudních znalců o přenositelnosti této nemoci, rozhodující je závěr, že tuto nemoc teoreticky mohou přenášet i jiná zvířata, jako třeba psi, kočky, mouchy, komáři. V souladu s právní úpravou je pak závěr, že pokud by k naplnění objektivních podmínek pro vznik nemoci z povolání postačoval pouhý kontakt se zvířetem, které může nemoc přenášet, byla by tato podmínka dána téměř v každém zaměstnání, a k nákaze by mohlo dojít i v civilním životě mimo pracovní vztah. V posuzované věci proto soud došel k závěru, že v tomto případě by pro vznik a následnou náhradu nemajetkové újmy z nemoci z povolání muselo dojít k prokázání nemoci alespoň u jednoho zvířete v družstvu.

U nemoci z povolání je také stěžejní otázkou určení, který ze zaměstnavatelů, u nichž zaměstnanec konal práci za podmínek, za kterých vzniká nemoc z povolání, je odpovědný za škodu vzniklou nemocí z povolání. Odpovědný je ten zaměstnavatel, u kterého byly naplněny předpoklady odpovědnosti za škodu způsobenou nemocí z povolání, tedy existence nemoci, vznik škody a kauzální nexus mezi touto nemocí a vzniklou škodou. V případě, že zaměstnanec pracoval u více zaměstnavatelů, za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká, odpovědný je ten zaměstnavatel, u kterého byla vykonána práce za těchto podmínek naposledy před zjištěním nemoci z povolání²¹. Není tak vůbec právně podstatné, u kterého ze

²⁰ Aktuality: Brucelóza - informace o onemocnění. Krajská hygienická stanice středočeského kraje se sídlem v Praze [online]. Praha: Krajská hygienická stanice Středočeského kraje se sídlem v Praze, c2009 [cit. 2020-01-02]. Dostupné z: http://www.khsstc.cz/dokumenty/brucelozaaa--informace-o-onemocneni--5364_5364_161_1.html

²¹ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 1020. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0

zaměstnavatelů tato nemoc skutečně vznikla. Dokonce nejsou rozhodné ani argumenty posledního zaměstnavatele, že zaměstnanec u něho nepracoval dostatečně dlouhou dobu, aby mohl touto nemocí onemocnět. Doba, po kterou zaměstnanec pracoval u posledního zaměstnavatele, jež splňoval podmínky pro vznik nemoc z povolání, je důležitá v rámci regresního nároku zaměstnavatele²². Nemoc z povolání je výsledkem působení podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká, a to po celou dobu, kdy zaměstnanec za takových podmínek vykonává práci. Pokud poslední zaměstnavatel zaměstnanci nahradil škodu způsobenou nemocí z povolání, může požadovat poměrnou část náhrady této škody po všech ostatních zaměstnavatelích, u nichž je možné prokázat, že u nich zaměstnanec také vykonával práci za podmínek, za nichž zjištěná nemoc z povolání vzniká.

2.8. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Výše už bylo zmíněno, že odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností objektivní. Náhrady, které mají být jako náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vyplaceny zaměstnanci, mohou být poměrně vysoké, obzvláště v případech vážných pracovních úrazů nebo nemocí z povolání. Hrozilo by tedy riziko, že kvůli výplatám náhrady škody nebo nemajetkové újmy by se obzvláště menší a střední zaměstnavatelé mohli dostat do finančních problémů, dokonce by některé částky mohly pro tyto zaměstnavatele být likvidační. Tím by kromě ekonomické stability zaměstnavatele bylo ohroženo i plnění ve prospěch zaměstnance.

Zákoník práce v § 365 odst. 1 uvádí, *Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ustanovením § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z*

²² Zákoník práce, Redakční uzávěrka 4. 3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 76. ISBN 978-80-7488-340-8 (konkrétně § 271n odst. 1)

povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., a zákonem č. 182/2014 Sb.“²³

Z ustanovení § 205d zák. č. 65/1965 zákoník práce vyplývá, že každý zaměstnavatel, který má alespoň jednoho zaměstnance je povinen být pojištěn, a to u pojišťovny Česká pojišťovna a.s., nebo u pojišťovny Kooperativa pojišťovna a.s., Vienna Insurance Group. Toto pojištění platí jen pro případ, že by byl zaměstnavatel povinen k náhradě škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato pravidla se nevztahují na organizační složky státu, které jsou definované v § 3 zákona č.219/2000Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích jako zaměstnavatele. Pro výše zmíněné pojišťovny plyne ze stejné právní úpravy povinnost přebytek, který vznikne touto činností, odvést do státního rozpočtu. Na druhou stranu v případě, že by jim vznikla provozováním této služby škoda mají právo na její uhrazení ze státního rozpočtu. Onou škodou je myšlen záporný rozdíl, který je mezi náklady na pojistná plnění a skutečně vyplacenými pojistnými plněními. Přebytkem se stává tedy rozdíl mezi těmito částkami.²⁴

Zaměstnanec má nárok na náhradu škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání přímo proti pojišťovně v případě, že došlo k zániku zaměstnavatele, jehož pracovníprávní nároky by nepřešly na jiného zaměstnavatele. Pojišťovna je v tomto případě povinna hradit v takovém rozsahu, v jakém by náhradu hradil zaměstnavatel.

Vyhláška 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, určuje především práva a povinnosti pro pojišťovny i zaměstnavatele, a upřesňuje, za jakých podmínek mají pojišťovny povinnost nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání za zaměstnavatele. Mezi povinnosti založené touto vyhláškou patří povinnosti

²³ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 102. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8.

²⁴ KOCOUREK, J., DOBŘIČHOVSKÝ, T., *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 296-297. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

zaměstnavatele poskytovat součinnost, odvádět pojistné a předcházet vzniku škodných událostí.²⁵

Pojišťovnám vzniká povinnost nejen hradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání za zaměstnavatele, ale v případě, že se k tomu strany písemně zavázaly i hradit náklady soudního a mimosoudního jednání, které vznikly v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Na druhou stranu nejsou pojišťovny povinny k náhradě, ke které se daný zaměstnavatel zavázal, která je však vyšší než náhrada stanovená právními předpisy. Dále nejsou pojišťovny povinny hradit náhradu v případech, ve kterých byl uzavřen smír bez souhlasu pojišťovny.²⁶

2.9. Odpovědnost zaměstnance

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli můžeme podle zákoníku práce rozdělit na obecnou odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinností při odvracení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu na svěřených věcech.

Obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu upravuje § 250 zákoníku práce. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpokladem odpovědnosti zaměstnance za škodu je vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení právních povinností ze strany zaměstnance, zavinění tohoto zaměstnance a příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance.

Jedná se zde o dělenou odpovědnost, na rozdíl od odpovědnosti solidární v případech, kdy odpovídá za škodu více zaměstnanců, zde je každý sám povinen hradit poměrnou část škody podle své míry zavinění. V případě zavinění vzniku škody z nedbalosti je výše této náhrady škody omezená u každého jednotlivého zaměstnance na částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Omezení neplatí jen v případě, že škoda byla způsobena v opilosti, kterou

²⁵ Ustanovení §12 odst. 1 a § 8 písmeno a) b) vyhlášky č. 125/1993 Sb.

²⁶ Ustanovení § 4 a § 9 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb

si zaměstnanec sám přivodil nebo po zneužití jiných návykových látek. U úmyslné škody může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku.

V této souvislosti vyvstává otázka, zda je možné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatnil nárok na nemajetkovou újmu, případně v jakém případě. A s tím související otázku, podle jakého právního předpisu může tuto náhradu nemajetkové újmy nárokovat. Určitě existují případy, kdy byla způsobena nemajetková újma zaměstnavateli zaměstnancem.

Jako příklad si představme zaměstnance, který je zaměstnán na pozici vedoucí marketingu, tedy na pozici, kdy přímo v jeho gesci je schvalování veškerého obsahu přidávaného na sociální sítě zaměstnavatele a tento zaměstnavatel je podnikající fyzická osoba. Tento zaměstnanec plní pracovní úkoly v rámci své pracovní náplně. V rámci pracovní doby, při plnění pracovních úkolů sdílí na sociálních sítích záměrně nepravdivé a lživé informace o svém zaměstnavateli. Na základě těchto informací zaměstnavateli poklesne tržba a souběžně s tím se zhorší spolupráce s některými odběrateli. Zaměstnavatel se tak cítí poškozen nejen v rámci snížení tržeb, ale i ve snížení důvěryhodnosti a dobrého jména, tedy nemajetkové újmy.

Pokles tržeb zaměstnavatele bude škodou skutečnou, neboť se bude jednat o zmenšení majetku zaměstnavatele²⁷. V případě úmyslné škody lze do skutečné škody započítat i škodu vzniklou tím, že u zaměstnavatele nemohlo dojít ke zvýšení majetku, které by bylo možné, v případě, že by ke škodné události vůbec nedošlo. Nutné je přihlídnout jestli by k tomuto zvýšení majetku došlo za normálního běhu věcí. V tomto případě by se mohlo stát, že z důvodu lživých informací, které zaměstnanec sdílel odešel od zaměstnavatele jeden z velkých obchodních partnerů a v důsledku výpadku těchto tržeb nemohl být zakoupen nový stroj, který bylo v plánu pořídit.

Avšak pro tuto práci nejzajímavější otázkou v tomto demonstrativním případě je zda-li může zaměstnavatel podle nějakého právního předpisu nárokovat nemajetkovou újmu, konkrétně poškození dobrého jména a důvěryhodnosti. Docházím k závěru, že ano. Zákoník práce však takovou úpravu nezná, bude tedy

²⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 1022. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

nutné subsidiárně použít občanský zákoník. V případě, že zaměstnavatelem je fyzická osoba, vážou se k zaměstnavateli přirozená práva podle § 19 občanského zákoníku, ale také práva vyplývající z § 81 občanského zákona a následujících, ve kterých je mimo jiné zakotvena ochrana vážnosti a cti člověka. Náhrada takové nemajetkové újmy by musela probíhat podle § 2956 občanského zákoníku, který určuje povinnost odčinit nemajetkovou újmu.

V příkladu by tedy zaměstnavatel-fyzická osoba musel nárokovat způsobenou škodu zaměstnancem podle § 250 zákoníku práce a nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnancem podle § 2956 občanského zákoníku. Můžeme vidět, že již toto je jedna z oblastí, kde je nutné použít subsidiárně občanský zákoník.

3. Jednotlivé druhy nemajetkové újmy podle zákoníku práce a způsob jejich náhrady

Vlivem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání může vzniknout zaměstnavateli povinnost hradit některé nároky zaměstnance. Tyto nároky jsou taxativně vymezené v zákoníku práce, konkrétně v §271a až §271j. Zaměstnavatel je podle tohoto ustanovení povinen nahradit zaměstnanci ztrátu na výdělku, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady léčení a věcnou škodu. V případě úmrtí zaměstnance je zaměstnavatel povinen nahradit i účelně vynaložené náklady spojené s pohřbem, náklady na výživu pozůstalých a jejich jednorázové odškodnění a náhradu věcné škody. Dále může vzniknout zaměstnavateli povinnost k náhradě další nemajetkové újmy v návaznosti na účel zákoníku práce, kterým je podle § 1a odstavce 1 písmena e) zákoníku práce rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Moje práce se zabývá nemajetkovou újmou, kterou je škoda, kterou v penězích vyjádřit nelze, a přesto je její náhrada v penězích vyčíslitelná.

3.1. Bolestné

Bolestné neboli náhrada za bolest, je jednorázové odškodnění bolesti, kterou musel poškozený zaměstnanec vytrpět v přímém vztahu k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání v průběhu léčení²⁸. Její hlavní funkcí je funkce satisfakční, snaží se tedy nahradit pomocí peněžitých prostředků bolest zaměstnance. Za bolest považuje nejen bolest fyzická, ale tento termín je rozšířen i na duševní strádání, jedná se tedy i o veškeré psychické potíže včetně stresu, které jsou v přímé souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Posouzení bolesti se provede, jakmile je možné zdravotní stav zaměstnance považovat za ustálený. Z hlediska časového je důležité, že bolestné je náhradou za bolest již vytrpěnou, není tedy možné ji požadovat do budoucnosti a určit peněžitou náhradu jako důchod.

Náhrada za bolest je vázaná na tělesné a duševní strádání při události, během které došlo ke škodě a během doby léčení. V rámci náhrady za bolest se hradí i bolestné za dobu rehabilitace nebo obdobných zdravotnických činností. Narozdíl od toho ztížení společenského uplatnění se váže na trvalé zdravotní následky, které se projevují v míře možnosti zapojení se do různých činností lidského života.

3.2. Ztížení společenského uplatnění

Pojmem ztížení společenského uplatnění se rozumí dlouhodobé negativní omezení v kvalitě života poškozeného zaměstnance, ke kterému došlo v přímé souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Stejně jako u náhrady za bolest je účelem náhrady satisfakce. Satisfakce může být poskytnuta prakticky za jakýkoli aspekt života, který je negativně ovlivněn. Satisfakce se nedotýká pouze ztížení uplatnění v rámci profesního života a případného hledání jiného pracovního uplatnění, ale jedná se i o ztížení života v oblasti osobní.

Konkrétně se ztížením společenského uplatnění rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění

²⁸ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. ze dne 12. října 2015 o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, § 1 odst. 1, písm. b)

poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.²⁹ Dopad nepříznivých důsledků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je třeba hodnotit až s delším časovým odstupem, po ustálení zdravotního stavu. U nemocí z povolání není neobvyklé, že následky mohou být dlouhodobé, dokonce progresivní, a odškodnění myslí na více než jen první jednorázové odškodnění trvalých následků. Není vyloučen ani vznik nových nároků, pokud se další následky nemoci z povolání nebo pracovního úrazu projeví až po určité době.

Z důvodů, že projevem ztížení společenského uplatnění je zhoršení kvality života po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, je obtížné určit okamžik, kdy nárok na náhradu ztíženého společenského uplatnění vzniká. U náhrady za bolest je tato otázka vcelku jednoduchá, neboť se jedná o bolest protrpěnou během pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a jejího léčení. U ztížení společenského uplatnění došel Nejvyšší soud České republiky³⁰ k závěru, že okamžikem, kdy může poškozený žádat o tuto náhradu, je okamžik, kdy se jeho zdravotní stav ustálil takovým způsobem, že je jednoznačné, v jakém rozsahu, a zda vůbec, došlo ke ztížení jeho společenského uplatnění. Posouzení otázky vzniku nároku je podstatné především z důvodu běhu promlčecí lhůty. Promlčením zákon označuje marné uplynutí doby stanovené v zákoně pro vykonání práva. Jedná se pouze o oslabení subjektivního práva oprávněného poškozeného. Promlčením nemůže nikdy jeho nárok zaniknout, ale zároveň nemůže být přiznán soudem, v případě že u soudu je uplatněna námitka promlčení. Pro vymáhání nároku zaměstnance na náhradu škody a nemajetkové újmy je tak rozhodující určení doby vzniku nároku, protože od zjištěného data běží zaměstnanci promlčecí doba k uplatnění nároku a po jejím marném uplynutí je již vymáhání nároku soudní cestou vyloučeno.

3.3. Určení výše náhrady

I v pracovním právu bylo velkým zásahem do určování výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění přijetí zákona č. 87/2012 Sb., občanský zákoník. Občanský zákoník zrušil vyhlášku č. 440/2001 Sb. podle které byly podle

²⁹ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. ze dne 12. října 2015 o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, § 1 odst. 2

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004

taxativního výčtu bodově hodnoceny jednotlivé zdroje bolesti a ztížení společenského uplatnění. Výsledkem u každého jednotlivého nároku byl součet bodů a jeden bod měl vyjádření v českých korunách. Součin těchto dvou položek udával tedy základní výši náhrady. Tento výpočet byl shodný pro náhradu nemajetkové újmy, ať již na ni vznikl nárok podle občanského zákoníku účinného do 31.12.2013 (zák. č. 40/1964 Sb.,) nebo podle zákoníku práce.

Sice ne okamžitě, ani ne bez problémů, ale zrušenou vyhlášku nahradilo nařízení vlády č.276/2015 Sb. Mezi přijetím tohoto nařízení a přijetím nového občanského zákoníku (zák. č.87/2012 Sb.,) uplynula doba téměř dvou let. Tato doba nebyla ideální a někteří právníci na to upozorňovali dokonce v souvislosti s porušováním Listiny základních práv a svobod.³¹

Nové nařízení vlády č.276/2015 Sb. je tedy v současnosti právním podkladem pro určování výše náhrady nemajetkové újmy.

V přílohách č. 1 a č. 2 nařízení nalezneme jednotlivé bolestivé stavy, které vznikly v důsledku pracovního úrazu. Znovu je použit bodový systém, každý jednotlivý bolestivý stav je uveden s vyjádřením určitého počtu bodů. Počet bodů vyjadřuje míru utrpěné bolesti. V praxi tedy lékař posoudí zdravotní stav a na jeho základě přiřadí jednotlivé položky společně s počtem náležejících bodů. Poté se počet bodů vynásobí částkou představující náhradu za jeden bod a výsledkem bude základní výše náhrady za bolest. Hodnota jednoho bodu se zastavila na fixní částce 250 Kč. Dále má lékař oprávnění na zvýšení bodového hodnocení v případě lehkých komplikací o 10 %, v případě středních komplikací o 30 % a v případě těžkých komplikací, které pacienta ohrožují na životě nebo při náročném průběhu léčby, o 50 %. Bolest, která vznikne s každou další operací se hodnotí jako nová bolest. Ve smyslu ustanovení §271s zákoníku práce mohou soudy takto určenou částku vypočtenou částku přiměřeně zvýšit.

Ztížení společenského uplatnění má jednotlivé trvalé následky popsané v přílohách č. 3 a č. 4 nařízení. Stejně jako u náhrady za bolest jednotlivé bolestivé stavy hodnotí lékař dle zdravotní prohlídky, na jejímž základě pak tyto stavy přiřazuje k jednotlivým položkám podle nařízení. Stejně jako u bolesti je i zde hodnocení prováděno bodovým systémem a se stejným základem tedy 250 Kč za

³¹ KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*, Praha, C.H. Beck, 2015, roč. 23, č. 9, s. 328 ISSN 1210-6410.

jeden bod. V případě zhoršení trvalých následků se trvalé následky hodnotí znovu a komplexně, následně je odečtena náhrada již vyplacená. V případě ztíženého společenského uplatnění není lékař oprávněn navýšit částku o 50 % v případě, že poškození zdraví vedlo ke zvlášť těžkým následkům, toto je změna oproti náhradě bolesti. Naopak stejná je možnost soudu částku přiměřeně zvýšit.

Posouzení a vyčíslení výše bolestného a ztížení společenského uplatnění je podle ustanovení § 8 nařízení svěřeno lékaři, který poskytoval zdravotnické služby v souvislosti s úrazem, registrujícímu lékaři z oboru všeobecného lékařství, popřípadě lékaři, který poskytoval zdravotnické služby naposledy, to ale jen v případě, že osoba, u které došlo k újmě, nemá praktického lékaře a odbornou péči mu poskytovalo více lékařů.

Problematikou přiměřeného zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění se zabýval Nejvyšší soud České republiky³² a uzavřel, že náhrada za ztížení společenského uplatnění je nejdříve hodnocena bodovým hodnocením, toto hodnocení může být zvýšeno až na dvojnásobek, s přihlédnutím na věk poškozeného a na to, jaké měl před utrpěným úrazem možnosti uplatnění v dalším životě, může se jednat o uplatnění sportovní, kulturní, politické, ale i možnost volby povolání. Ve výjimečných případech, které jsou hodny zvláštního zřetele může soud bodové hodnocení přiměřeně zvýšit, a to i nad stanovené nejvyšší hodnoty odškodnění. Další přiměřené zvýšení tak předpokládá další skutečnosti, které povedou k závěru, že poškození nabývá takových rozměrů, že základní odškodnění na základě bodového systému nestačí, a to z důvodu velkého nepoměru mezi životem před a po zranění. Prostor pro výrazné zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění, kterým se rozumí zvýšení nad desetinásobek základního bodového ohodnocení, je dáno pouze u osob, které jsou téměř vyřazeny z běžného života a jejich uplatnění v budoucím životě je téměř ztraceno. Příkladem pro mimořádné zvýšení by mohl být mladý člověk, který měl v době škodní události prakticky celý život před sebou a měl do něho laicky řečeno skvěle nakročeno, například se u něho daly očekávat mimořádné výsledky v oblasti sportovní, studijní nebo kulturní. U takové osoby je zásadní rozdíl v kvalitě života před a po škodné události.

³² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. 25 Cdo 847/2004

3.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých je upraveno v § 271i zákoníku práce. Jde o náhradu poskytovanou v případě úmrtí zaměstnance v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato náhrada by měla zmírnit sociální dopady na rodinu zaměstnance pomocí poskytnutí finančních prostředků, které souvisejí se smrtí zaměstnance. Náhrada je poskytována rodině zaměstnance za nemajetkovou újmu, která vznikla v důsledku jeho úmrtí. Osobami oprávněnými je pozůstalý manžel, dítě, ale i registrovaný partner³³. Dalšími osobami, které mají na toto odškodnění nárok jsou rodiče zemřelého, ale jen v případě, že s ním žili ve společné domácnosti. Druh nebo družka tedy nejsou osobami oprávněnými.³⁴ Jednorázové odškodnění pozůstalých je stanoveno jednorázovou částkou, a to nejméně 240 000 Kč, vláda má dále zmocnění ke zvýšení této částky nařízením. Jednorázové odškodnění pozůstalých je odlišně upraveno pro příslušníky bezpečnostních sborů a pro vojáky z povolání.³⁵

Jednorázové odškodnění pozůstalých má primárně roli kompenzační, snahou je odškodnit útrapy, které úmrtí příbuzného způsobí pozůstalým. Zaměstnavatel je povinen tyto útrapy odškodnit v plné míře. To je z mého pohledu správné, protože smrtí blízké osoby dojde k velkému zásahu do rodinného života, mám však výhrady k minimální výši náhrady, částka 240 000 Kč se mi jeví jako nepřiměřeně nízká až degradující hodnotu života. V tomto případě si troufám tvrdit, že to je názor i laické veřejnosti. Již před rokem proběhla debata o navýšení této minimální částky, zástupci odborů navrhovali navýšení jednorázového odškodnění na částku 600 000 Kč, zatímco Ministerstvo práce a sociálních věcí se přiklápělo k částce 340 000 Kč.³⁶ Oba aktéři debaty tedy souhlasili s navýšením částky. Na druhou stranu pozůstalým zůstává právo se soudní cestou domáhat zvýšení této minimální částky v souvislosti se skutečnými útrapami, které prožili. Přiměřenou

³³ Ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a změně některých souvisejících zákonů.

³⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 1069. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

³⁵ Zákon č. 361/2003 Sb. o o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání

³⁶ WOLF, V. Odškodnění v případě úmrtí mělo značně navýšit. Česká pozice lidovky [online]. Praha: MAFRA, a. s, 2019, 22.1. 2019 [cit. 2020-01-8]. Dostupné z: https://ceskapozice.lidovky.cz/tema/odskodneni-v-pripade-umrti-by-melo-znacne-navysit.A190117_160848_pozice-tema_lube

výši jednorázové náhrady pozůstalých se zabýval Ústavní soud,³⁷ který došel k závětu, že soudy musí při rozhodování o výši náhrady brát zřetel na intenzitu vztahu, věk, hmotnou závislost rodiny, majetkové poměry, míru zavinění a další okolnosti.

3.5. Jiná nemajetková újma

Náhrada jiné nemajetkové újmy (nad rámec náhrady za bolest, ztížení společenského uplatnění a jednorázového odškodnění pozůstalých) navazuje na Článek 3 Listiny základních práv a svobod, který určuje, že jakákoli diskriminace nebo nerovné zacházení je v rozporu s přirozenými principy lidství. Tato pravidla platí i v pracovněprávním vztahu, protože jednoduše platí pro každého jednotlivého člověka bez výjimky, tedy není podstatné, zda je nebo není v pracovněprávním vztahu. Ochranu před nerovným zacházením a diskriminací v návaznosti na § 1a odstavce 1 písmena e) zákoníku práce dále upravuje § 16 zákoníku práce, který ukládá zaměstnavateli povinnost zajišťovat svým zaměstnancům, ale i přiděleným agenturním zaměstnancům rovné zacházení, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, o poskytování jiných peněžitých i nepeněžitých plnění, o odbornou přípravu a při příležitostech dosažení funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.³⁸ Dle judikátu ESLP je za porušení rovného zacházení považována situace, kdy odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění.³⁹ Na rozdíl od povinnosti k zajištění rovného zacházení, zákaz diskriminace upravuje zákaz nerovného zacházení ze stanovených důvodů. Samotný zákaz nerovného zacházení není schopný řešit situaci, kdy se dva zaměstnanci zcela objektivně nachází v nerovné situaci. Podstatou diskriminace je určité odlišné či rozdílné zacházení, které zákaz diskriminace v rozsahu diskriminačních důvodů činí nedovoleným.⁴⁰

Zákoník práce sám neupravuje ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích, ale v § 17 odkazuje na antidiskriminační zákon (zákon

³⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22.12. 2015 I. ÚS 2844/14, Výběr ÚS 3840/2015

³⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 89. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

³⁹ Rozsudky Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. července 1968, Series A no. 6, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2162/64

⁴⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 90. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací). Zákoník práce zakazuje jakoukoliv diskriminaci, antidiskriminační zákon pak vymezuje diskriminaci přímou a nepřímou. Za přímou diskriminaci se považuje rozdílné zacházení ze strany zaměstnavatele, které je motivováno přímo diskriminačními znaky, například určení výše platu podle věku. Přímou diskriminaci nelze žádným způsobem ospravedlnit. Nepřímou diskriminaci ospravedlnit lze tam, kde rozdílné jednání je odůvodněno jinými důvody, než jsou diskriminační znaky⁴¹. Přípustné formy rozdílného zacházení, tedy nepřímé diskriminace upravuje § 6 antidiskriminačního zákona. Existují důvody, pro které není rozlišné jednání se zaměstnanci nepřipustným porušením povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Rozdílné zacházení musí vycházet z potřeby zaměstnavatele na řádném výkonu zaměstnání, být odůvodněno legitimním cílem, motivem ani cílem takového zacházení nesmí být diskriminace a nerovné zacházení. Podmínky, za nichž je přípustné rozdílné zacházení upravuje antidiskriminační zákon v § 6 a týkají se věku, povahy vykonávané práce nebo činnosti, ochrany žen a osob se zdravotním postižením, a vyloučení diskriminace z důvodu rozdílnosti pohlaví.

a) **Věk.** Antidiskriminační zákon se z hlediska podmínek, které nejsou diskriminační, zabývá jak minimálním, tak maximálním věkem. Ohledně minimálního věku zákon obecně říká, že stanovení minimálního věku není diskriminační, pokud je pro řádný výkon povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem zaměstnance dosažení určitého minimálního věku nezbytné. Pokud jde o věk maximální, nebude diskriminací, když zaměstnavatel odmítne zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, jestliže pro řádný výkon zaměstnání je potřeba odborného vzdělání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k tomu, kdy uchazeč o toto zaměstnání dosáhne důchodového věku. Zároveň zákon za diskriminaci nepovažuje rozdílnou výši důchodového věku pro muže a ženy.

b) **Povaha vykonávané práce nebo pracovní činnosti.** Je naprosto zřejmé, že povaha některých pracovních činností nebo povolání klade zvláštní požadavky na zaměstnance spojené právě s výkonem určité práce. Povaha vykonávané práce může být dána například hygienickými limity, příkladem jsou hmotnostní limity pro ruční manipulaci s břemeny. Povahu pracovní činnosti může

⁴¹ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 83. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

v některých povoláních ovlivnit i zaměstnavatel, například rozhodnutím, kdy mají být pracovní úkoly plněny. Pokud zaměstnavatel takovou možnost má a neexistuje ospravedlnitelný důvod ji nevyužít, tak není důvod pro nerovné zacházení.

c) **Ochrana žen a osob se zdravotním postižením.** Rizikové a slabší skupiny osob musí společnost i v pracovněprávních vztazích chránit a zaměstnavatel tak vůči nim může postupovat jinak než vůči ostatním zaměstnancům, aniž by takové jednání bylo diskriminací. Ženám obecně náleží zvláštní ochrana spojená s těhotenstvím a mateřstvím. Tak například není diskriminací dočasné převedení ženy na jinou práci, protože nemůže vykonávat práci, která je těhotným ženám zakázána. Zvýšená ochrana náleží i osobám se zdravotním postižením a osobám mladším 18 let. Není tak diskriminací, pokud není přijata taková osoba k výkonu práce, jejímž předpokladem je manuální zručnost a nadprůměrná fyzická kondice, kterou uchazeč o zaměstnání z důvodu zdravotního stavu nebo nízkého věku postrádá.

d) Za diskriminaci z **důvodu pohlaví** zákon nepovažuje rozdílné zacházení při poskytování služeb v oblasti soukromého života a přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb. Příkladem může být služba porodní asistentky, která je tradičně prací vykonávanou výlučně ženami s ohledem na citlivost samotné činnosti.

e) Zvláštním případem výjimky z diskriminace jsou případy závislé **práce v církvích a náboženských společnostech**, kdy je nerovné zacházení odůvodněno náboženským vyznáním, vírou či etikou církve.

Právním prostředkem ochrany před diskriminací a nerovným zacházením je žaloba u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a aby bylo tomu, kdo byl diskriminačním jednáním dotčen, poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Právo na náhradu nemajetkové újmy zákon váže na situaci, kdy se takové zjednání nápravy odstraněním následků diskriminačního zásahu a upuštěním od diskriminace nejeví postačující, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst, důstojnost nebo vážnost poškozeného ve společnosti. Způsob určení výše náhrady stanoví zákon v § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona, obecně tak, že soud výši

náhrady určí s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.⁴²

4. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

4.1. Úprava nemajetkové újmy v občanském zákoníku

Občanský zákoník pracuje s pojmem újma, který zahrnuje újmu majetkovou, kterou praxe nadále označuje jako škodu, i újmu nemajetkovou. Občanský zákoník žádným způsobem nestanoví obsah pojmu újma, obecně je to jakákoliv ztráta, kterou poškozená osoba utrpí na zákonem chráněném právu (právo na život, zdraví, svobodu, soukromí, důstojnost, čest, jméno, apod.), která spočívá v narušení osobního zájmu poškozeného. Složky osobnosti, které jsou chráněny jako přirozená práva člověka, ale zákon upravuje, a to demonstrativně v § 81 odst. 2 občanského zákoníku – život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Jsou-li splněny obecné předpoklady pro náhradu, hradí se vždy majetková újma podle § 2894 občanského zákoníku, podle kterého povinnost nahradit jinému újmu zahrnuje vždy povinnost k náhradě újmy na jmění (škody). Pro úhradu újmy nemajetkové (imateriální) musí přistoupit podmínky stanovené v § 2894 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého nebyla-li povinnost odčinit jinému nemajetkovou újmu výslovně ujednána, postihuje škůdce, jen stanoví-li to zvlášť zákon. V takových případech se povinnost nahradit nemajetkovou újmu poskytnutím zadostiučinění posuzuje obdobně podle ustanovení o povinnosti nahradit škodu. Povinnost hradit nemajetkovou újmu občanský zákoník stanoví v případech: protiprávního zásahu do přirozených práv člověka podle § 2956; poškození věci ze svévole nebo škodolibosti podle § 2969 odst. 2 občanského zákoníku; osob, které újmu, třeba i nevlastní, důvodně pociťují jako osobní neštěstí podle § 2971 občanského zákoníku; zájezdu, tedy újmy za narušení dovolené podle

⁴² Ústava ČR: Listina základních práv a svobod; Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů: změny volebních zákonů - prezident, Parlament ČR: redakční uzávěrka. Redakční uzávěrka 18. 3. 2019. Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. s. 220 ISBN 978-80-7488-343-9. konkrétně (§ 10 odst. 1 a2 antidiskriminačního zákona.)

§ 2943 občanského zákoníku; porušení základních či lidských práv člena spolku závažným způsobem podle § 261 občanského zákoníku⁴³

Pro účely této práce v návaznosti na pracovní právo je podstatný první shora uvedený zákonem upravený případ povinnosti k odškodnění nemajetkové újmy, tedy protiprávní zásah do přirozených práv člověka podle § 2956 občanského zákoníku v návaznosti na § 2894 odst. 2 občanského zákoníku.

Ustanovení § 2956 občanského zákoníku zaručuje, že jsou-li splněny všechny zákonem určené podmínky pro vznik povinnosti k náhradě újmy, má škůdce povinnost nahradit škodu i nemajetkovou újmu. Na obecné pravidlo o odčinění nemajetkové újmy na přirozených právech člověka stanovené v § 2956 občanského zákoníku navazuje náhrada při ublížení na zdraví a při usmrcení upravená v ustanovení § 2958 občanského zákoníku, podle něhož nárok na náhradu nemajetkové újmy na zdraví tvoří jednotlivé dílčí samostatné nároky na náhradu za bolest, ztížení společenského uplatnění a další nemajetkovou újmu, které samostatně vznikají i zanikají. Ustanovení § 2958 občanského zákoníku stanoví výslovně jako nemajetkovou újmu bolest a ztížení společenského uplatnění, s povinností škůdce odčinit další nemajetkové újmy. Náhrada nemajetkové újmy zahrnuje i odškodnění duševních útrap, protože poškozenému se musí dostat přiměřeného zadostiučinění nejen za fyzické bolesti a ztrátu či omezení společenského uplatnění, ale i za dopad, který mělo ublížení na zdraví na jeho psychický stav.

4.2. Možnost použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Smyslem a účelem náhrady újmy v soukromoprávních vztazích v širším slova smyslu je napravení újmy, která nastala v důsledku škodní události, ať už jde o nápravu materiální újmy prostým vyrovnáním zmenšení majetku na dřívější úroveň anebo jde o napravení skutečnosti, že majetek poškozeného nevzrostl tak, jak by bylo možné očekávat při běžném chodu věcí, podstatnou součástí nápravy pak je náprava újmy nemateriální. Pro porovnání současné úpravy nemajetkové újmy v občanském zákoníku a v zákoníku práce a zhodnocení možnosti použití

⁴³ HULMÁK a spol., *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s.1498 ISBN 978-80-7400-287-8.

úpravy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, je nezbytné ji hodnotit v kontextu předchozí právní úpravy.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31.12.2006 vycházel z úplné samostatnosti pracovního práva vůči občanskému právu, vylučoval zcela použití občanskoprávní úpravy. Zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník, účinný do 31.12.2013, tak nebylo možno na pracovněprávní vztahy používat ani subsidiárně. Úprava odpovědnosti za škodu v zákoníku práce oproti občanskému zákoníku byla navíc zásadně odlišná.

Současná platná právní úprava subsidiaritu občanského zákoníku výslovně připouští. Podle § 4 zákoníku práce, pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami. I občanský zákoník upravuje přednostní použití zákoníku práce před občanským zákoníkem, když v ustanovení § 2041 odst. 1 věta první, uvádí, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovněprávních vztahů upravuje jiný zákon. Občanský zákoník tak konstatuje autonomii pracovního práva a pro celou oblast pracovního práva odkazuje na zvláštní zákon, kterým je zákoník práce. Právní úprava náhrady nemajetkové újmy v zákoníku práce je rozdílná od úpravy obsažené v občanském zákoníku a tento rozdíl je odůvodňován tím, že pracovněprávní vztahy jsou zcela odlišné od vztahů občanskoprávních.

Pro vztah zákoníku práce a občanského zákoníku platí zásada *lex specialis derogat legi generali*, tedy zvláštní úprava má přednost před normou obecnější. Tuto zásadu, a tedy možnost aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, je třeba posuzovat odděleně pro jednotlivé nároky na náhradu nemajetkové újmy.

4.3. Bolest a ztížení společenského uplatnění

Účinností zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku došlo k úplnému rozdělení úpravy občanskoprávní a pracovněprávní pro odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, a to včetně úpravy určování výše náhrady. V případě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání jde o náhradu újmy na zdraví, ke které došlo při výkonu závislé práce a zákoník práce poskytuje zvláštní ochranu zaměstnancům, kteří jsou v pracovněprávním vztahu slabší stranou.

Pracovněprávní úprava této oblasti je tedy vymezena okruhem osob a jejich činností.

Občanskoprávní úprava imateriální újmy v § 2958 občanského zákoníku ke způsobu náhrady uvádí, že škůdce odčiní újmu peněžitou náhradou vyvažující bolest a v případě vzniku překážky lepší budoucnosti i ztížení společenského uplatnění, a není-li možné výši náhrady určit takto, pak se stanoví podle zásad slušnosti. Zákoník práce obsahuje zmocnění pro prováděcí předpis⁴⁴. Předchozí právní úprava určovala výši náhrady nemajetkové újmy za bolest a ztížení společenského uplatnění shodně pro občanskoprávní i pracovněprávní vztahy, a to vyhláškou⁴⁵. Ta byla založena na bodovém ohodnocení příslušného ublížení na zdraví na základě lékařského posudku. Tato vyhláška byla zrušena s účinností ke dni 1.1.2014 občanským zákoníkem. V důsledku rozdělení náhrady újmy na občanskoprávní a pracovněprávní v oblasti odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (v souvislosti s novou právní úpravou) došlo i k oddělení úpravy pro určování výše náhrady. Pro oblast pracovněprávních vztahů platí s účinností od 1.10.2015 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které stanoví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění i způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech. V pracovním právu se náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění hodnotí podle bodů, které náleží k jednotlivým položkám uvedeným v přílohách tohoto nařízení. Občanskoprávní úprava nadále bodové ohodnocení stanovené v lékařském posudku nepoužívá. Tím byl odstraněn systém, který umožňoval jednoznačným způsobem vyčíslit náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění. V současné době zákon nepodává ani definici pojmů, ani jakákoliv kritéria pro určení výše náhrady, formuluje pouze požadavek plného odčinění újmy, případně podle zásad slušnosti⁴⁶. Podpůrně byl vytvořen Nejvyšším soudem ve spolupráci se společností medicínského práva, zástupci pojistitelů a dalších právnických a lékařských profesí, dokument nazvaný Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví pro bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí, ročník 2014.

⁴⁴ Zákoník práce, Redakční uzávěrka 4. 3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 75. § 271c odst. 2 ISBN 978-80-7488-340-8

⁴⁵ Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

⁴⁶ VOJTEK, P., PŮRY, F., Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy. Soudní rozhledy. Brno: 11-12/2017, s. 346-352

Metodika Nejvyššího soudu převzala u stanovení náhrady za bolest bodový systém již zrušené náhradové vyhlášky č. 440/2001Sb., tedy postup, kdy při určení bodového ohodnocení bolesti jsou zohledněny příčiny bolesti. Bolest se tak určuje podle jednotlivých částí těla a podle jednotlivých orgánů. Pro náhradu za ztížení společenského uplatnění vytvořila Metodika Nejvyššího soudu vlastní systém, kde již, na rozdíl od zrušené náhradové vyhlášky č. 440/2001 Sb., je zohledňován výsledek.⁴⁷

Přestože je úprava náhrady nemajetkové újmy v občanském zákoníku a zákoníku práce pojmově stejná, způsob stanovení výše náhrady je zcela odlišný. Podle mého názoru je právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za bolest a ztížení společenského uplatnění v zákoníku práce komplexní a vylučuje aplikaci občanského zákoníku a zákoník práce v ustanovení § 271s předchází možným rozdílům v náhradě nemajetkové újmy oproti občanskému zákoníku, když stanoví, že soud může výši odškodnění stanovenou právním předpisem přiměřeně zvýšit.⁴⁸ Tento závěr zastává i odborná veřejnost. Prof. JUDr. M. Bělina, CSc, uvádí, že novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 205/2015 Sb., bylo vloženo ustanovení § 271s, podle něhož může soud odškodnění přiměřeně zvýšit. Za dané právní situace tak není jediného důvodu nejen právního, ale ani věcného k tomu, aby se na náhradu nemajetkové újmy při ublížení na zdraví aplikoval subsidiárně občanský zákoník.⁴⁹

Myslím si, že právě proto, že úprava odpovědnosti zaměstnavatele za bolest a ztížení společenského uplatnění v zákoníku práce je komplexní, nenašel jsem při studii materiálů k diplomové práci žádné soudní rozhodnutí, které by se týkalo možnosti aplikace občanského zákoníku na případy odpovědnosti za bolest a ztížení společenského uplatnění v pracovněprávních vztazích.

⁴⁷ MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus: 14.4. 2015. Epravo.cz [online]. Praha: © EPRAVO.CZ, 2014 [cit. 2020-1-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyššihosoudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>

⁴⁸ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 75 a 76. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. (konkrétně § 271c a 271i)

⁴⁹ BĚLINA, M., Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Soudní rozhledy. Praha, právní rozhledy: 18/2018 s. 635

4.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jedná se o případy, kdy se pozůstalí domáhají náhrady nemajetkové újmy, která jim byla způsobena zásahem do jejich přirozených práv úmrtím osoby blízké v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Otázkou zásadní i pro náhradu tohoto druhu nemajetkové újmy zůstává, zda účelná náhrada nemajetkové újmy pozůstalých musí být shodná bez ohledu na to, zda je úprava obsažena v občanském zákoníku nebo zákoníku práce, anebo zda úprava provedená v zákoníku práce jako předpisu speciálním zcela vylučuje použití občanského zákoníku. To je otázka dosud v teorii ani v právní praxi nevyřešená.

Podle zákoníku práce jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, registrovanému partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240 000 Kč. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč; jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič⁵⁰. Ovšem podle občanského zákoníku při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví odčiní škůdce duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.⁵¹

Z dikce obou právních úprav je zřejmé, že okruh tam uvedených osob je odlišný. Okruh osob uvedených v ustanovení občanského zákoníku je mnohem širší než v zákoníku práce, který okruh osob stanoví taxativně, v případě rodičů ještě s podmínkou společné domácnosti. Oba nároky na jednorázové odškodnění pozůstalých mají společné to, že jejich předpokladem je vždy úmrtí blízké osoby za stanovených podmínek. V případě úpravy v § 271i odst. 1 zákoníku práce nárok vzniká, zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání; v případě ustanovení § 2959 občanského zákoníku náhrada závisí na tom, zda úmrtí blízké osoby zaviněné třetí osobou vyvolalo této blízké osobě

⁵⁰ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 76. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. (konkrétně 271i)

⁵¹ Občanský zákoník. Novelizované znění: rejstřík: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2012-. ÚZ. s. 279 ISBN 978-80-7488-308-8. (konkrétně § 2959)

duševní útrapy. Právo pozůstalých není právem originárním, ale jde vždy o právo odvozené od poškozeného, pozůstalí jsou v postavení sekundárních obětí.

Z odborné literatury jsou zřejmé zcela rozdílné názory v této problematice. JUDr. Ing. P. Machálek, Ph.D., a Mgr. V. Kadlubiec, shodně uvádějí, že při pohledu na celkovou úpravu nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích, je nutno dojít k závěru, že tato část pracovního práva musí projít značnou revizí. Tato revize by měla odstranit vzniklé nerovnosti, které vedou až k diskriminaci zaměstnanců, ale i pozůstalých, někteří pozůstalí pak naopak požívají z důvodu současného stavu zcela bezdůvodné zvýhodnění. V době, než dojde k nějaké změně, by měli mít pozůstalí možnost domoci se náhrady v plné výši dle § 2959 občanského zákoníku.⁵²

Zcela opačný názor zastává JUDr. Bělina. Podle něho se majetková újma pozůstalých plně kryje z náhrady dle zákoníku práce, tedy náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, a především náhrada nákladů na výživu pozůstalých a náhrada věcné škody. S tím související náhrada nemajetkové újmy je kryta tímto výčtem, tedy zákoník práce tuto oblast výslovně upravuje a není důvod pro subsidiární použití občanského zákoníku. Jednorázové odškodnění plní zcela jistě stejnou funkci jako náhrada podle § 2959 občanského zákoníku. V § 271i zákoníku práce je taxativně vymezen okruh osob, které mají právo na náhradu nemajetkové újmy, není tedy možné tento okruh osob rozšiřovat s odkazem na subsidiaritu občanského zákoníku.⁵³

Já se domnívám, že pokud byl zemřelý v pracovním poměru, pak lze uplatněný nárok pozůstalých po zemřelém zaměstnanci, a to jen těch pozůstalých, kteří jsou taxativně vyjmenováni v § 271i zákoníku práce, na náhradu újmy způsobené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem uplatnit jen podle zákoníku práce. Použití občanského zákoníku pak nelze dovozovat ani z toho, že okruh osob, jimž náleží nárok na náhradu nemajetkové újmy vzniklé v důsledku úmrtí blízké osoby, je širší a občanský zákoník tudíž podle okolností nabízí možnost odškodnění i osobám, na které zákoník práce nepamatuje. Jednorázové odškodnění pozůstalých při úmrtí zaměstnance a okruh osob, které tuto náhradu mohou uplatnit, upravuje

⁵²MACHÁLEK, P., a KADLUBIEC, V., Náhrada nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy* 4/2018. Praha, 2018, s. 115 z BECK ONLINE

⁵³BĚLINA, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy* 18/2018. Praha, 2018, s. 635. z BECK ONLINE

komplexně zákoník práce, který je ve vztahu k občanskému zákoníku předpisem speciálním a jeho použití tak má přednost.

Tomuto názoru odpovídá i rozhodovací praxe soudů. Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku vyjádřil právní názor, že pro případ, kdy zaměstnanec uplatní nárok na náhradu škody způsobené pracovním úrazem v občanském soudním řízení a není odpovědný jiný subjekt ze škodné události, než zaměstnavatel lze požadavek zaměstnance na náhradu škody posuzovat jenom podle ustanovení o náhradě škody za pracovní úraz podle zákoníku práce.⁵⁴

Obdobně Nejvyšší soud České republiky upozornil na skutečnost, že v případě odškodnění pozůstalých se nejedná o jejich originární právo, nýbrž o právo akcesorické, které je odvozeno od toho, zda lze na základě okolností, za kterých došlo ke smrti zemřelého, dovést odpovědnost povinného subjektu. Soud také dospěl k závěru, že dojde-li k úmrtí zaměstnance při plnění pracovních úkolů, tedy pracovním úrazem, není možné, aby pozůstalý poškozený měl na výběr podle, kterého právního předpisu svůj nárok uplatní, protože je věcí soudu posoudit právně skutkový stav a jak tento skutkový stav posuzuje pozůstalý poškozený není pro soud podstatné.⁵⁵

Ačkoliv se jedná o rozhodnutí týkající se jednorázové náhrady pozůstalých za dřívější právní úpravy, jsou závěry Nejvyššího soudu použitelné i za současné právní úpravy, protože již judikatura z doby před 1. 1. 2014 řešila vzájemnou koexistenci náhrady materiální škody a imateriální škody, případně satisfakce za vzniklou újmu na osobnostních právech.⁵⁶

Tuto konstantní judikaturu doplnil i Ústavní soud v aktuálních rozhodnutích, např. ve svém usnesení z 19. 7. 2016, sp. zn. III. ÚS 353/16 uvádí, „že zákonodárce jednoznačně stanovil, že povinnost zaměstnavatele k úhradě jednorázového odškodnění bude dána jen v případech, které jsou uvedeny v § 378 zákoníku práce (dnešní § 271i zákoníku práce).“ Tato úprava se jako celek uplatnila před obecnou úpravou obsaženou v občanském zákoníku.

Ke stejným závěrům dochází i aktuální judikatura – podle usnesení Nejvyššího soudu⁵⁷, v situaci, kdy se žalobci domáhají proti zaměstnavateli

⁵⁴Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 184/2009

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014

⁵⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 5. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 16/04.

⁵⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2017 sp. zn. 21 Cdo 2716/2017

akcesorického nároku na náhradu škody způsobené pracovním úrazem a nedomáhají se náhrady škody proti jinému odpovědnému subjektu, nelze věc posoudit podle jiného právního předpisu než zákoníku práce. Toto rozhodnutí bylo předmětem přezkumu Ústavního soudu⁵⁸, který ústavní stížnost napadající toto rozhodnutí dovolacího soudu odmítl s tím, že neshledal ústavněprávní deficity napadeného rozhodnutí a odkázal na svá dřívější rozhodnutí.

4.5. Odškodňování duševních útrap

Pokud zákon ukládá zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci újmu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi, může taková újma nepochybně spočívat i v duševních útrapách či psychickém poškození. Zákoník práce zná náhradu nemajetkové újmy jako dílčí nárok nároku na bolestné a ztížení společenského uplatnění, aniž by specifikoval obsah tohoto nároku a složky osobnosti zaměstnance, které mají být náhradou nemajetkové újmy chráněny.

Závislá práce je bez výjimek konána fyzickými osobami, které jsou z pohledu obecného předpisu, kterým je občanský zákoník, nositeli přirozených práv. Závislou práci provádí člověk, který má svá přirozená práva a právem chráněné zájmy a vstupem do pracovněprávního poměru o ně zcela jistě nepřichází. I v pracovněprávních vztazích tak má nárok na ochranu tělesné integrity, tedy život a zdraví, ochranu vážnosti, cti, důstojnosti, soukromí, ale i intimity⁵⁹. Z toho vyplývá, že ochrana osobnostních práv zaměstnance by měla být v souladu s ochranou přirozených osobnostních práv. Občanský zákoník v § 2958 ukládá škůdci povinnost k náhradě nemajetkové újmy jako samostatného nároku při ublížení na zdraví, nikoliv jen nároku dílčího při náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění. Občanský zákoník používá při zásahu do zdraví člověka pojmy bolest, ztížení společenského uplatnění a duševní útrapy, s tím, že za bolest se považuje jen bolest fyzická.

⁵⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 20. 2. 2018 sp. zn. III. ÚS 251/18

⁵⁹ Občanský zákoník. Tučně zvýrazněny změny provedené zákonem č. 460/2016 Sb. Ostrava: Sagit, 2017.s. 20; ISBN:978-80-7488-201-2 (konkrétně §81)

Pracovní právo pojem duševní útrapy nezná ani s ním nijak nepracuje⁶⁰.

Duševní útrapy naplňují znaky nemajetkové újmy, jedná se především o náhradu mimořádných následků, které jsou zanechány na osobách blízkých, například smrt blízkého člověka, ale i mimořádných následků na osobě samotné například vnitřní negativní pocity související s tělesným zraněním, což může být znepokojení, strach, smutek, utrpení. Psychická bolest je často spojena s fyzickou bolestí. Duševními útrapami mohou být také různá psychická traumata způsobená mimořádnou událostí, obecně to může být například teroristický útok, hromadná havárie. V poměrech pracovněprávních by mohlo jít o havárii v chemickém provozu, zával v dole, ale i přítomnost prodavačky při ozbrojeném přepadení prodejny. S tím souvisí termín obvyklá míra stresu, protože mezi jednotlivými zaměstnanci bude rozdílná úroveň odolnosti vůči stresu, a zároveň u jednotlivých profesí jsou jiné požadavky na míru stresu, kterou v rámci své profese musí standartně snášet. Je zcela zjevné, že například záchranář integrovaného záchranného systému nebo policista musí být například oproti městským úředníkům psychicky odolnější vůči některým, zde zmiňovaným situacím. Důležité je, že pokud tyto situace na někom nezanechávají žádné následky ani dopady na psychické zdraví, nevzniká nárok na jejich odškodnění.

Odškodnění duševních útrap sleduje zcela jiné cíle než odškodňování bolestného a ztíženého společenského uplatnění. U odškodnění duševních útrap není rozhodné, zda se objevily nějaké zásadní duševní problémy, ale reparace by měla přijít za samotný traumatický zážitek, za to že tomuto zážitku byl zaměstnanec vůbec vystaven. Na rozdíl od ztížení společenského uplatnění se nemusí jednat o trvalou překážku pro další život. V případě ztížení společenského uplatnění musí dojít k takové změně, ať už fyzického nebo psychického stavu, která má přímý vliv na kvalitu dalšího života poškozeného zaměstnance.

Zaměstnanec, který je v rámci pracovněprávního vztahu vystaven duševním útrapám, musí mít právo na nemajetkovou újmu takového poškození. Protože zákoník práce náhradu této nemajetkové újmy jako samostatného druhu nezná, je nutné těchto případech použít subsidiárně ustanovení občanského zákoníku. Výkladové i praktické problémy nepochybně budou vznikat při určení výše náhrady

⁶⁰ ŠNEDÁR, L. Pracovní právo ...: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference [online]. Brno: Masarykova univerzita, [2018] [cit. 2019-02-10]. ISBN 978-80-210-9238-9. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2018/files/012.html>

této nemajetkové újmy. V pracovním právu je náhrada nemajetkové újmy za ztížení společenského uplatnění a bolestného stanovena pevně podle nařízení vlády, ale náhradu za duševní útrapy nelze podřadit pod nařízením vlády určené kategorie. Je tedy i při určení náhrady vycházet z občanského zákoníku a individuálně posoudit vzniklou újmu a její dopady na osobnost poškozeného. Pro tyto případy odkazuje občanský zákoník na určení náhrady obecně podle zásad slušnosti, nedává však žádný návod pro postup určení náhrady v konkrétních případech. Ani judikatura dosud neřeší případy náhrady duševních útrap a neposkytuje vodítko pro určení její výše.

Příkladem, který by mohl nést znaky duševních útrap při výkonu závislé práce by mohl být známý případ útoku na Columbine High School. Tento útok se stal 20. dubna 1999, tehdy dva mladí studenti ve své škole zastřelili dvanáct studentů a jednoho učitele, dále zranili dvacet čtyři dalších osob a poté spáchali sebevraždu⁶¹. Učitelé, kteří byli tomuto činu přítomni zcela jistě nemuseli utrpět úraz, ale prodělali duševní trauma, či duševní útrapy a jistě se tak stalo při výkonu závislé práce. To je právě příklad případu, kdy ač vznikla nemajetková újma v rámci výkonu práce, k její náhradě by v poměrech našeho právního řádu došlo podle občanského zákoníku.

5. Diskriminace a nerovné zacházení

5.1. Diskriminace a nerovné zacházení podle zákoníku práce

Zákoník práce účinný od 1.1.1966 do 1.1.2007 obsahoval obecné ustanovení o povinnosti zaměstnavatel zajišťovat příznivé pracovní podmínky k plnění pracovních úkolů a v případě porušení povinností nahradit zaměstnanci škodu, neobsahoval však zákaz diskriminace a nerovného zacházení se zaměstnanci. Až novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. posílila postavení zaměstnanců a zavedla do zákoníku práce zásady zákazu jakékoliv diskriminace a povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci. I v době před účinností antidiskriminačního zákona však soudy řešily porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace a zaměstnancům

⁶¹ Columbine killer envisioned crashing plane in NYC. CNN [online]. Colorado: Cable News Network, c2003, 6. 12. 2001 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <http://edition.cnn.com/2001/US/12/05/columbine.diary/>

tak vznikalo právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny její nepříznivé následky, aby bylo zaměstnanci poskytnuto přiměřené zadostiučinění, případně aby mu byla přiznána náhrada nemajetkové újmy v penězích.

Judikatura opakovaně dospívala k závěrům, že diskriminační je pouze takové jednání zaměstnavatele, které ve vztahu k ostatním zaměstnancům přímo nebo nepřímo znevýhodňuje zaměstnance, podstatné je, že motivem pro takové jednání jsou zákonem stanovené diskriminační důvody. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou jednání zaměstnavatele vůči němu byly diskriminační důvody, má soud za prokázané a je na zaměstnavateli prokázat, že vůči zaměstnanci zásadu rovného zacházení neporušil. U zaměstnance však nepostačuje pouhý popis vytýkaného jednání zaměstnavatele, ale tvrzení, že motiv jeho jednání spočíval v diskriminaci a nerovném zacházení. Na soudu pak je na základě konkrétních skutkových okolností posoudit, zda jednání zaměstnavatele bylo vedeno diskriminační pohnutkou. Z těchto základních závěrů vyplývá i posuzování jednotlivých případů v judikatuře. Naopak z judikatury, která je pro rozhodování o nemajetkové újmě z důvodu diskriminace použitelná jak pro rozhodování případů do účinnosti antidiskriminačního zákona, tak i po jeho účinnosti, nevyplývá postup pro určení odpovídajícího způsobu zadostiučinění a stanovení přiměřené výše nemajetkové újmy.

Tak Nejvyšší soud⁶² řešil případ požadovaného zadostiučinění formou omluvy a náhrady nemajetkové újmy ve výši 150 000 Kč za porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásady ponižování lidské důstojnosti, kterého se měl dopustit nadřízený pracovník tím, že v návaznosti na sexuální obtěžování žádal po zaměstnankyni, aby ukončila pracovní poměr, vysmíval se jejímu osobnímu vztahu a zpochybňoval její pracovní odbornost. Zaměstnankyně proto požadoval omluvu na veřejné desce zaměstnavatele a finanční náhradu, protože v důsledku jednání nadřízeného došlo k jejímu psychickému poškození a ohrožení jejího dalšího pracovního zařazení. Obecné soudy v této věci požadavku žalobkyně vyhověly, když vzaly skutkovou verzi zaměstnankyně, tedy nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele za prokázané, a za okolnosti významné považovaly, že k diskriminačnímu jednání docházelo dlouhodobě, v rámci státní organizace, dokonce v rámci bezpečnostního sboru a zaměstnankyně kvůli tomuto

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.5.2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011

jednání musela změnit pracoviště. Za těchto okolností soudy uzavřely, že pouhá omluva nemůže splnit satisfakční účel. K výši finanční náhrady odvolací soud uvedl, že pokud zaměstnankyně byla v důsledku diskriminačního chování zaměstnavatele postižena finančně odebráním odměn a osobního ohodnocení v rádech desetitisíců, pak je přiměřené, aby v obdobném řádu byla poskytnuta satisfakce. V této věci Nejvyšší soud rozsudky obecných soudů zrušil, protože soudy neprovedly dostatečné dokazování ke všem okolnostem věci, především nezkoumaly, zda motivem jednotlivých vytykánych jednání zaměstnavatele byl diskriminační důvod, protože podstatný není projev diskriminace, ale pohnutka k němu. Nejvyšší soud se však nijak nevyjádřil k výši samotné náhrady.

Posuzování nároků na nemajetkovou újmu bývá někdy v praxi spojeno s nárokem na škodu, která spočívá v ušlém zisku zaměstnance, kterého by dosáhl, kdyby k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele nedošlo. K takové situaci došlo v judikatorně řešeném případě⁶³, kdy zaměstnankyně požadovala po zaměstnavateli omluvu a její uveřejnění obvyklým způsobem mezi ostatními zaměstnanci, dále žádala náhradu nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč a náhradu škody 63 121 Kč. Právní důvod vzniku těchto nároků spatřovala zaměstnankyně v diskriminačním jednání zaměstnavatele, který jí neumožnil funkční postup. Zaměstnankyně vykonávala od roku 1998 práci vedoucí kabiny (letuška) a vedle toho postupně ještě odbornou funkci inspektora a instruktora, a jejich výkon byl zaměstnankyni každý rok prodlužován. V roce 2003 provedl zaměstnavatel kontrolu osobních zavazadel zaměstnankyně, při které u ní našel věci z majetku zaměstnavatele. Po vyšetření věci žádné porušení povinnosti ze strany zaměstnankyně shledáno nebylo, zaměstnavatel přesto zaměstnankyni neprodloužil smlouvy na funkce inspektora a instruktora, ačkoliv jiným šesti zaměstnancům na stejných pozicích smlouvy prodloužil. Soudy včetně Nejvyššího soudu po zjištění všech okolností věci uzavřely, že zaměstnavatel svým přístupem porušil svoji povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a shledaly důvodný požadavek na písemnou omluvu, zároveň omluvu označily za dostatečnou satisfakci, protože uvedeným jednáním nebyla vážnost zaměstnankyně na pracovišti zásadně snížena, a i z toho důvodu, že uvedenými funkcemi byla zaměstnankyně v průběhu řízení znovu pověřena. Soudy tak shodně označily nárok na finanční náhradu nemajetkové újmy za nedůvodný. Nejvyšší soud pak oproti obecným soudům dospěl k závěru,

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009

že i nárok na náhradu škody spočívající v ušlém výdělku je důvodný, protože tato škoda vznikla zaměstnankyni porušením povinnosti zaměstnanců, kteří jednali jménem zaměstnavatele. Tito zaměstnanci se dopustili diskriminace, když zaměstnankyni neprodloužili výkon práce odborného instruktora a zaměstnankyni z toho důvodu nebyl vyplacen příplatek, na který by měla nárok, kdyby k diskriminačnímu jednání nedošlo.

5.2. Antidiskriminačního zákon a jeho použití v praxi

Přijetím zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) došlo k úpravě specifické problematiky v pracovněprávních vztazích⁶⁴. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví⁶⁵. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje diskriminační zákon⁶⁶. Rozdílné zacházení není diskriminací, pokud k tomuto rozdílnému zacházení dochází proto, že je nutné pro výkon práce, požadavek na takové rozdílné zacházení musí být přiměřený a oprávněný⁶⁷.

Zákoník práce upravuje v § 16 zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet se zaměstnanci v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnanců nacházejících se ve stejné či srovnatelné situaci a vyplývá z ní

⁶⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

⁶⁵ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 16. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. konkrétně (§ 16 odst. 2 zákoníku práce)

⁶⁶ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 16. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. konkrétně (§ 16 odst. 3 zákoníku práce).

⁶⁷ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 16. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. konkrétně (§ 16 odst. 4 zákoníku práce).

požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními zaměstnanci. V pracovněprávních vztazích tedy zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zakazuje jakoukoliv diskriminaci. Na rozdíl od zásady rovného zacházení, která ukládá zacházet se zaměstnanci rovně, v případě diskriminace se jedná o zákaz odlišného zacházení ze stanovených důvodů; v § 17 však odkazuje na antidiskriminační zákon s tím, že ten upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích⁶⁸.

Jestliže diskriminace a nerovné zacházení se zaměstnancem se dotýká pouze jeho osobnostní sféry, například dobrého jména, důstojnosti či vážnosti, je vyloučeno, aby se zaměstnanec domáhal náhrady nemajetkové újmy podle ustanovení o odpovědnosti za škodu⁶⁹.

Antidiskriminační zákon je v těchto případech zákonem zvláštním ve vztahu k zákoníku práce. Úprava náhrady újmy podle zákoníku práce však dopadá na újmu na zdraví, psychické i fyzické následky způsobené šikanou či obtěžováním ze strany zaměstnavatele, stejně jako v případě, kdy v důsledku těchto protiprávních jednání vznikne poškozenému zaměstnanci věcná škoda, ujde mu plat, mzda či jiná odměna za práci.

Je-li zaměstnanec dotčen nerovným zacházením nebo diskriminací může se domáhat u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace nebo nerovného zacházení, také se může domáhat odstranění následků takového jednání anebo může žádat přiměřené zadostiučinění⁷⁰. Poškozený zaměstnanec se také může domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích, pokud došlo k poškození jeho dobré pověsti, důstojnosti nebo vážnosti ve společnosti, a nestačí upustit od diskriminačního jednání, odstranit jeho následky ani poskytnou přiměřené zadostiučinění⁷¹.

⁶⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 69-90. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁶⁹ K BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 102. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁷⁰ Ústava ČR: Listina základních práv a svobod; Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů: změny volebních zákonů - prezident, Parlament ČR: redakční uzávěrka. Redakční uzávěrka 18. 3. 2019. Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. s. 220 ISBN 978-80-7488-343-9. konkrétně (§ 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona).

⁷¹ Ústava ČR: Listina základních práv a svobod ; Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů : změny volebních zákonů - prezident, Parlament ČR : redakční uzávěrka .. Redakční uzávěrka 18. 3. 2019. Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. s. 220 ISBN 978-80-7488-343-9. konkrétně (§ 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona).

V této práci se zaměřím na některé z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a vyloučit diskriminaci. Budu se zabývat případy již v praxi řešenými tvrzeného porušení rovného zacházení při odměňování za práci, diskriminace při výběru zaměstnance a diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele, které podle zaměstnance splňuje náležitosti bossingu a šikany.

5.2.1. Odměňování za práci

Zaměstnanci náleží za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele plat podle platového tarifu stanoveného pro platovou třídu a platový stupeň. Diskriminací v pracovněprávních vztazích pro nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele z hlediska odměňování za práci se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku⁷², ve kterém se jednalo se o případ, kdy se zaměstnanec žalobou domáhal, aby zaměstnavatel upustil od porušování zákazu diskriminace a zaplatil mu jako zadostiučinění 4 750 000 Kč, když tvrdil, že zaměstnavatel nesplnil ústní dohodu o navýšení tzv. základního platu po skončení zkušební doby na úroveň odpovídající vykonávané práci, ačkoliv ostatním zaměstnancům byl umožněn přiměřený kariérní i platový postup. Došlo tak k nerovnému zacházení a zároveň porušení zákazu diskriminace. V tomto posuzovaném případě Nejvyšší soud⁷³ odkázal na ustanovení o poskytování platu dle § 109 odst. 4 a § 110 odst. 1 zákoníku práce a ustanovení, které řeší pojem stejná práce nebo práce stejné hodnoty podle § 110 odst. 2 zákoníku práce a posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce podle § 110 odst. 3 zákoníku práce k posuzování pracovních podmínek a pracovní výkonnosti podle § 110 odst. 4 a 5 zákoníku práce a uvedl, že kritéria, podle kterých se posuzuje, zda jde o stejnou práci jsou složitost, odpovědnost, namáhavost práce, pracovní podmínky. Tato kritéria se posuzují dále například podle vzdělání, praktických dovedností, podle složitosti předmětu práce, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti, podle obtížnosti pracovních režimů. Nejvyšší soud v posuzovaném případě uzavřel, že pokud zaměstnavatel zařadí své zaměstnance do platových tříd podle uvedených zákonných kritérií nemůže dojít k nerovnému zacházení. Na druhou stranu se

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2018, č . j. 21 Cdo 2262/2018

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2018, č . j. 21 Cdo 2262/2018

zaměstnavatel může nerovného zacházení dopustit, když některého zaměstnance nezařadí do určité platové třídy, ačkoliv jiní zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci jsou do vyšší platové třídy zařazeni. Soudy tak mohou konstatovat nerovné zacházení jen tehdy, když porovnají, zda zaměstnanec, který nerovné zacházení namítá, a ostatní zaměstnanci zařazení do vyšší platové třídy skutečně vykonávali shodnou práci. Jen v takovém případě nedochází k nerovnému přístupu z hlediska odměňování. V tomto konkrétním případě Nejvyšší soud rozsudek soudu prvního stupně i soudu odvolacího zrušil právě proto, že se soudy nezabývaly dostatečně tvrzenou diskriminací a jejím pokračováním.

5.2.2. Výběr zaměstnance

Zaměstnavatel má pravomoc k výběru osob, které se ucházejí o zaměstnání a může stanovit požadavky na takové uchazeče ohledně kvalifikace, nezbytných požadavků nebo speciálních schopností.⁷⁴ I v této fázi pracovněprávního vztahu, tedy při výběru nového zaměstnance, se na uchazeče o zaměstnání nahlíží z pohledu pracovního práva jako na zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání, ve stejném rozsahu právě jako se zaměstnanci v pracovním poměru. V případech výběru zaměstnanců judikатурní závěry odkazují na individuální posouzení každého jednotlivého případu z pohledu povinnosti prokázat, že došlo k diskriminaci a nerovnému zacházení s některým z uchazečů o zaměstnání.

V této souvislosti je třeba odkázat na ustanovení § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř. Toto ustanovení stanoví, že zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání, musí v občanském soudním řízení nejen tvrdit ale i prokázat konkrétní skutkové okolnosti o tom, že s ním bylo zacházeno závadným, znevýhodňujícím způsobem a na zaměstnavateli je, aby prokázal, že k takovému jednání nedošlo. Takový případ řešil

Nejvyšší soud⁷⁵ v rozsudku, kdy žalobce požadoval nemajetkovou újmu ve výši 500 000 Kč za diskriminační jednání, ke kterému došlo při výběrovém řízení. Žalobce tvrdil, že ho vedoucí prodejny bezdůvodně ponižovala a nesdělila mu

⁷⁴ Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, s. 15. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8. konkrétně (§ 30 odst. 1 zákoníku práce).

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 2016, č. j. 21 Cdo 230/2015

důvod, pro který nebyl na pozici vybrán. Soudy pečlivě zkoumaly, jaké bylo jednání zaměstnavatele k uchazeči. Tímto zkoumáním nebylo prokázáno tvrzení žalobce, že by se k němu zaměstnavatel choval arogantně a že by ve srovnání s jinými uchazeči s tímto konkrétním vedoucí prodejny jednala jinak a už vůbec nebylo prokázáno, že skutečnost, že uchazeč nebyl pozván k pohovoru, jakkoliv souvisela s jeho etnickým původem. V tomto konkrétním případě tak nebyla prokázána diskriminace a nerovné zacházení ze strany budoucího zaměstnavatele.

Ke shodným závěrům, totiž že zaměstnavatel prokázal, že při výběru zaměstnance nedošlo k diskriminačnímu jednání, dospěl Ústavní soud České republiky⁷⁶. V tomto případě zaměstnankyně požadovala zrušit výsledky výběrových řízení a uhradit jí nemajetkovou újmu 1 200 000 Kč, tvrdila, že došlo k diskriminačnímu jednání při vypsání výběrového řízení, ale i v jeho průběhu, když výběrové řízení bylo vypsáno na místa zastávaná mužskými kolegy a vybrán byl jiný kolega – muž. Zároveň podle zaměstnankyně došlo jednáním zaměstnavatele, který ji v průběhu pracovního poměru sexuálně obtěžoval a šikanoval, ke snížení její vážnosti a důstojnosti, a pouhé sjednání nápravy je nedostatečné, proto žádá nemajetkovou újmu. Soudy zjistily skutkový stav a žalobu jako nedůvodnou zamítly, když zjistily, že při vypsání výběrového řízení i v jeho průběhu byly určeny jednotné předpoklady na obsazované místo, to je bezúhonnost, odbornost a předpoklady pro pedagogickou a vědeckou činnost. Členové komise se shodli, že jim předem nikdo nedoporučoval, kdo má ve výběrovém řízení uspět, zda má jít o muže nebo ženu. Průběh výběrového řízení pak probíhal na základě subjektivních názorů členů komise, která hodnotila projev uchazečů a vizi o jejich pedagogické a vědecké činnosti. Komise se rozhodla ve prospěch jiného uchazeče o zaměstnání jednomyslně. Podle Ústavního soudu tedy zaměstnavatel prokázal, že uchazečka neuspěla nikoliv proto, že je žena, ale proto, že jiný uchazeč byl při posouzení osobních a odborných kvalit lepší.

5.2.3 Morální satisfakce

Zaměstnanec, který tvrdí, že byl obětí diskriminace, se může domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu

⁷⁶ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 17. 5. 2016, č. j. III. ÚS 1067/15

bylo dáno přiměřené zadostiučinění, a není-li sjednání nápravy podle předchozích bodů dostačující, aby mu byla přiznána náhrada nemajetkové újmy v penězích. V praxi v antidiskriminačních sporech určitě převažují spory, kde je uplatněn nárok na morální satisfakci a náhradu nemajetkové újmy v penězích, protože taková žaloba má univerzální charakter oproti žalobám na upuštění od diskriminace a odstranění jejich následků.⁷⁷

Požadavkem morální satisfakce formou omluvy, tedy bez finanční náhrady, se zabýval Nejvyšší soud⁷⁸ v rozsudku, ve kterém se vyjadřoval k formám morálního zadostiučinění ve smyslu ustanovení § 13 odst. 1 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník účinný do 31. 12. 2013, nicméně závěry tohoto rozhodnutí jsou použitelné i v poměrech antidiskriminačního zákona. Jednalo se o případ, kdy se zaměstnankyně domáhala omluvy v periodiku zaměstnavatele, protože se cítila poškozená šířením nepravdivých údajů o ni a nepravdivého obvinění, které se týkaly toho, že měla při výzkumu používat prošlý laboratorní materiál, porušovat pracovní povinnosti, falšovat faktury, dále docházelo ze strany zaměstnavatele ke zpochybňování jejích pedagogických schopností a k nevhodným projevům ohledně jejího etnického a rasového původu. Podstatou sporu byla po zjištění diskriminace otázka přiměřenosti poskytovaného zadostiučinění.

V této věci Nejvyšší soud shledal pochybení odvolacího soudu, který nezohlednil působení nepravdivých informací, které se výrazně dotýkaly profesní cti žalobkyně jako akademické pracovnice univerzity a které byly nepochybně způsobilé zkomplikovat její další uplatnění v akademické sféře, nepřihlédl k tomu, že neoprávněné zásahy do práv žalobkyně přesáhly rámec jejího pracoviště a v případě vyjadřování ohledně etnického a rasového původu zaměstnankyně nevzal v úvahu poměrně vysokou míru závažnosti (intenzitu) tohoto neoprávněného zásahu do jejích práv. Nejvyšší soud proto uzavřel, že omluva v interním univerzitním periodiku, jak zaměstnankyně požadovala, je přiměřeným prostředkem satisfakce, který má zmírnit a vyvážit nepříznivé následky diskriminačních zásahů do práv zaměstnankyně.

⁷⁷ POSPÍŠIL, I., KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J., ČERNÁ, J., OBROVSKÁ, L., ONDRŮJKOVÁ, Z., §1 Předmět úpravy, In: KVASNICOVÁ J., ŠAMÁNEK J., aj. Antidiskriminační zákon: Komentář [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit 2020-2-2] ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN:2336-517X. (konkrétně §10 bod 18.)

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2017, č. j. 21 Cdo 235/2017

Antidiskriminační zákon je ucelený právní předpis, který přesně stanoví důvody zákazu diskriminace a nerovného zacházení, pracuje s pojmy přímá a nepřímá diskriminace, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, také stanoví, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Z tohoto pohledu se jeví úprava antidiskriminačním zákonem jako komplexní. Pokud jde o náhradu nemajetkové újmy v penězích jako možného důsledku diskriminace nebo nerovného zacházení, zákon mluví pouze o přiměřeném zadostiučinění s tím, že výše náhrady má být poskytnuta s přihlédnutím k závažnosti újmy a okolnostem věci. Stejně závěry vyplývají z dosavadní judikatury, kdy soudy pečlivě a podrobně zkoumají okolnosti posuzovaných případů. Dosud je malé množství judikatorně popsaných případů, ve kterých by byly dostatečně zjištěny všechny okolnosti věci tak, aby s přihlédnutím k zákonné úpravě a požadovanému postupu vedly k jednoznačnému určení výše náhrady. Judikatura se v tomto směru bude teprve vyvíjet, a to společně s judikaturou k této problematice podle občanského zákoníku, protože ani ten, kromě obecného odkazu na zásadu slušnosti, způsob náhrady nestanoví.

6. Závěr

Problematika nemajetkové újmy je obecně významnou součástí teorie i právní praxe, která je v pracovním právu zúžena na pracovněprávní vztahy. Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností vyplývajících z ochrany zdraví a života, z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec, a v některých případech i zaměstnavatel, právo na náhradu nemajetkové újmy, resp. v případě diskriminace a nerovného zacházení právo, aby prvotně bylo upuštěno od závadného jednání, aby byly odstraněny následky takového jednání, a aby bylo poškozenému poskytnuto přiměřené zadostiučinění.

Ve své práci jsem se zaměřil na posouzení právní úpravy nemajetkové újmy v pracovním právu z hlediska komplexnosti a samostatnosti tohoto institutu. Obecně právní úprava připouští subsidiární použití občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy, ale jen tam, kde zákoník práce postrádá ucelenou úpravu.

V souvislosti s problematikou náhrady nemajetkové újmy jsem se zamýšlel nad tím, zda vůbec je možné stanovit hodnotu zdraví nebo dokonce lidského života. Odškodnění vzniklé újmy je právní nástroj, který se pouze snaží usnadnit

poškozeným osobám tu část života, která byla v důsledku zásahu do života a zdraví narušena. Tento nástroj by neměl být spojován s hodnotou života, otázka hodnoty života provází lidstvo od nepaměti a v obecném měřítku, i s přihlédnutím k historickým souvislostem, každý ví, že lidskému životu nelze přisoudit finanční ohodnocení. V určitých ohledech mi přišla tato otázka cynická a připomněl jsem si citát Oscara Wilda: „Kdo je to cynik? Člověk, který zná cenu všeho, ale nezná hodnotu ničeho.“ Stejně tak se nabízí otázka, jestli lze určit penězi hodnotu cti, lidské důstojnosti, vážnosti a otázka, jestli nepocítuje poškozený porušení svých přirozených práv intenzivněji, pokud k takovému zásahu dojde v pracovněprávních vztazích, kde očekává a má právními předpisy zaručeno rovné zacházení a ochranu před diskriminací.

Právní řád zajišťuje ochranu přirozených práv občanů, speciálními právními předpisy pak ochranu práv osob zúčastněných v pracovněprávních vztazích. Úprava nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích není komplexní a v některých případech je třeba vycházet z úpravy provedené občanským zákoníkem.

Náhrada újmy za bolest, ztížení společenského uplatnění a jednorázová náhrada pozůstalých je v zákoníku práce upravena komplexně, zákoník práce obsahuje v jednotlivých ustanoveních pojem těchto druhů újmy, okruh osob, kterých se týká, podmínky, za kterých vzniká újma a nárok na ni, především však určuje postup při stanovení výše náhrady. Pro bolest a ztížení společenského uplatnění i v poměrech nové právní úpravy (po zrušení občanského zákoníku účinného do 31.12.2013 a zákoníku práce účinného do 31.12.2006) výše náhrady vychází z bodového systému, ve kterém je ke každému bolestivému stavu a označené nemoci z povolání přiřazen přesný počet bodů nebo jejich rozpětí. Jednorázová náhrada pozůstalých je stanovena pevnou částkou. Hodnota jednoho bodu náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění ve výši 250 Kč, a především jednorázová částka odškodnění pozůstalých 240 000 Kč jsou částky nízké, vycházejí však z jednotného a přehledného systému odškodnění. Takto určenou náhradu považuji za spravedlivou, zvláště, když pro případy, u kterých se podle okolností věci jeví takto stanovená náhrada nepřiměřeně nízká, zákon umožňuje její zvýšení soudem, aniž by stanovil horní hranici takto zvýšené náhrady.

Jiná je situace u tzv. jiné nemajetkové újmy, kde zákon váže nárok na ni, na porušení povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace.

Zákoník práce demonstrativním způsobem vypočítává diskriminační znaky, právní prostředky k ochraně však sám neupravuje a odkazuje na antidiskriminační zákon, který je tak ve vztahu k zákoníku práce vlastně zákonem speciálním. Antidiskriminační zákon stanoví základní pojmy, přípustné formy rozdílného zacházení (nepřímá diskriminace), právní prostředky ochrany. Výši náhrady a způsob jejího určení však upravuje jen obecně jako náhradu, kterou soud určí s přihlédnutím k závažnosti újmy a okolnostem, za nichž vznikla. Výše náhrady je pak zcela na uvážení soudu při zohlednění podstatných skutkových okolností věci, při korektivu zásady slušnosti a přihlédnutí k řešení jiných srovnatelných případů.

Podle mého názoru úprava předpisy pracovního práva negarantuje výslovně ochranu všem přirozeným právům zaměstnance, případně i zaměstnavatele. Duševní útrapy, které lze charakterizovat jako psychickou bolest mohou být spojeny s pracovním úrazem, nemocí z povolání, s diskriminací nebo nerovným zacházením, mohou však vzniknout i bez souvislosti s uvedenými zásahy, ale stále v rámci pracovní činnosti. Pro takové případy je pak nutné použít výlučně úpravu občanského zákoníku, jak pro samotné posouzení vzniku nemajetkové újmy, práva poškozeného na její náhradu, tak pro stanovení výše náhrady.

Primárním pravidlem pro odčinění újmy podle občanského zákoníku je vyvážit plně vytrpěnou újmu, protože však nemajetková újma je subjektivní nastupuje sekundární pravidlo, kterým je zásada slušnosti. To je pravidlo natolik obecné, že neposkytuje žádný univerzální návod pro určení výše náhrady. Judikatura je v tomto směru velmi nekonkrétní a odkazuje vždy na pečlivé posouzení individuálních okolností případu. Podle mého názoru zásada slušnosti obsahuje především nutnost zohlednit osobnost, pocity a utrpení poškozeného. Mám za to, že při absenci jiného návodu pro určení náhrady a nedostatku judikatury je možné analogicky v některých případech vycházet i z přílohy č. 3 zákona (nařízení vlády) č. 276/2015 Sb., která stanoví v bodě 1.12 bodové ohodnocení za duševní poruchy vzniklé působením otrěsných zážitků nebo jiných nepříznivých psychologických činitelů a tísnivých situací podle rozsahu a tíže následků.

Obecně pak docházím k závěru, že zásadě slušnosti při zhodnocení všech pro posouzení věci rozhodných hledisek odpovídá i možné nadhodnocení výše náhrady s ohledem celospolečenský zájem na ochraně přirozených práv občanů ve všech oblastech života, tedy i v oblasti pracovněprávních vztahů, která se dotýká podstatné skupiny osob.

7. Resumé CZ

Tato práce pojednává o nemajetkové újmě v pracovním právu. Cílem práce je uceleně a přehledně zpracovat současnou právní úpravu nemajetkové újmy v pracovním právu a možnost aplikace občanskoprávní úpravy na dílčí náhrady nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích. Práce je členěna do kapitol, začíná vymezením základních pojmů, postupuje přes jednotlivé druhy nemajetkové újmy až po vztah zákoníku práce s jinými právními předpisy. Pro tuto práci je základním právním předpisem zákoník práce. První polovina práce se týká úpravy nemajetkové újmy pouze podle pracovněprávních předpisů. Druhá polovina práce se naopak zabývá vzájemným vztahem pracovněprávních předpisů a občanského zákoníku, především možností úplné či částečné aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Pro posouzení právních úprav je použita v první řadě metoda komparace obou právních předpisů. Otázka vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce je otázkou v právní a soudní praxi dosud spornou.

Výsledkem práce je závěr, že úprava nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích není komplexní a v některých případech je třeba vycházet z úpravy provedené občanským zákoníkem. Náhrada újmy za bolest, ztížení společenského uplatnění a jednorázová náhrada pozůstalých je v zákoníku práce upravena komplexně. Jiná situace nastává u jiné nemajetkové újmy, kde zákon váže nárok na ni, na porušení povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. Zákoník práce vypočítává diskriminační znaky, ale právní prostředky k ochraně neupravuje a odkazuje na antidiskriminační zákon. Ten však pro stanovení výše náhrady obsahuje pouze obecnou úpravu, proto je třeba postupovat při určení náhrady podpůrně podle občanského zákoníku, protože ani zákoník práce neobsahuje komplexní postup pro určení náhrady.

Předpisy pracovního práva nezajišťují ochranu všem přirozeným právům zaměstnance ani zaměstnavatele. Neobsahují úpravu týkající se duševních útrap, které mohou být spojeny s pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo diskriminací. Pro takové případy je nutné použít výlučně úpravu občanského zákoníku, nejen pro posouzení vzniku nemajetkové újmy, ale i pro její náhradu a stanovení výše této náhrady.

8. Resumé ENG

This thesis discusses non-pecuniary damages in labour law. The objective of this thesis is to provide a complex overview of positive law relating to non-pecuniary damages in labour law as well as to look into the applicability of provision of code civile upon this area of labour law.

The systematics of the thesis is divided into separate chapters. The thesis commences with definition of terms. It then proceeds to discuss the respective categories of non-pecuniary damages. It further proceeds to discuss the mutual relationships between the labour code and other legal norms. Naturally, the cornerstone of this thesis is the labour code. In particular, the first half of this thesis is based upon it. On the other hand, the second half of the thesis discusses the applicability of other legal norms upon the topic, namely the code civile and the anti-discrimination act. This second part also analyses the mutual relationship between labour code and code civile by way of comparison. It is to be concluded to this mutual relationship, that case-law has not unified upon a single view on this relationship.

The conclusions of this very thesis are that the arena of non-pecuniary damages, as legislated for in the labour code, is a non-exclusive arena. This means that situations may arise in which the labour code finds applicability. For instance, damages for pain, loss of amenity, and one-time-payments to family members of deceased persons are provided for in an exhaustive manner in the labour code. A very different situation arises in cases of non-pecuniary damages resulting from the breach of the duty of equal treatment or non-discrimination. The labour code does define aspects of discrimination; however, it is the anti-discrimination act that provides for remedies here. The anti-discrimination act, however, provides for mere framework norms. This results in the need to resort to code civile, as the labour code also provides no guidance here.

The provisions of labour law do not provide protection to all rights inherent to either employers or employees. There are for instance no provisions upon damages for mental suffering in relation to labour-related-injuries, labour-related-sickness or discrimination. In such cases, the code civile needs to be utilized to

decide on whether damages arose and in case they did, how they should be compensated, i.e. to determine the value.

9. Zdroje

9.1. Monografické zdroje

BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. Zákoník práce: komentář. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2019, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0

BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-716-2.

HULMÁK a spol., Občanský zákoník: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s.1498 ISBN 978-80-7400-287-8.

KNAPP, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. In: V. Procházka (ed.). Stát a právo. Praha: ČSAV, 1956.

KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T., Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016, Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

LUBY, Š. 1958. Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve. I. díl. Bratislava: Slovenskej akadémie vied, 1958.

MACHAČ, M., KRYSTÝN, M., OBŠASNÍK, L., SPIROVÁ I. a ZOUFALÁ K. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. Brno: BizBooks, 2014, ISBN 978-80-265-0266-1.

POSPÍŠIL, I., KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J., ČERNÁ, J., OBROVSKÁ, L., ONDRŮJKOVÁ, Z., §1 Předmět úpravy, In: KVASNICOVÁ J., ŠAMÁNEK J., aj. Antidiskriminační zákon: Komentář [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit 2020-2-2] ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

9.2. Časopisecké zdroje

BĚLINA, M., Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Soudní rozhledy. Praha, právní rozhledy: 18/2018

KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. Právní rozhledy, Praha, C.H. Beck, 2015, roč. 23, č. 9, ISSN 1210-6410.

MACHÁLEK, P., a KADLUBIEC, V., Náhrada nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy 4/2018. Praha, 2018, dostupné z BECK ONLINE

VOJTEK, P., PÚRY, F., Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy. Soudní rozhledy. Brno: 11-12/2017.

9.3. Elektronické zdroje

Aktuality: Brucelóza - informace o onemocnění. Krajská hygienická stanice středočeského kraje se sídlem v Praze [online]. Praha: Krajská hygienická stanice Středočeského kraje se sídlem v Praze, c2009 [cit. 2020-01-02]. Dostupné z: http://www.khsstc.cz/dokumenty/brucelozaz---informace-o-onemocneni--5364_5364_161_1.html

Columbine killer envisioned crashing plane in NYC. CNN [online]. Colorado: Cable News Network, c2003, 6. 12. 2001 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <http://edition.cnn.com/2001/US/12/05/columbine.diary/>

MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus: 14.4. 2015. Epravo.cz [online]. Praha: © EPRAVO.CZ, 2014 [cit. 2020-1-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>

Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy podle CZ-NACE (fyzické osoby). Český statistický úřad [online]. Česká republika: Český statistický úřad, 2019, 21. 8. 2019 [cit. 2020-12-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606457/11002419q282.pdf/cb8ef674-38e2-46e6-a49b-5909933a7ba0?version=1.0>

ŠNEDÁR, L. Pracovní právo ...: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference [online]. Brno: Masarykova univerzita, [2018] [cit. 2019-02-10]. ISBN 978-80-210-9238-9. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2018/files/012.html>

Tabulka č. 2.3 Časové řady ukazatelů pracovní úrazovosti v ČR v letech 2009-2018. *Oborový portál pro BOZP: Pracovní úrazovost v České republice v roce 2018* [online]. Česká republika: Mrkvička Petr, 2019 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2018/soubory/pracur-2018-taby.pdf>

WOLF, V. Odškodnění v případě úmrtí mělo značně navýšit. Česká pozice lidovky [online]. Praha: MAFRA, a. s, 2019, 22.1. 2019 [cit. 2020-01-8]. Dostupné z: https://ceskapozice.lidovky.cz/tema/odskodneni-v-pripade-umrti-by-melo-znacne-navysit.A190117_160848_pozice-tema_lube

9.4. Právní předpisy

Narizení vlády č. 276/2015 Sb. ze dne 12. října 2015 o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Narizení vlády č.290/1995 ze dne 15. listopadu 1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Občanský zákoník. Novelizované znění: rejstřík: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2012-. ÚZ. s. 279 ISBN 978-80-7488-308-8. (konkrétně § 2959)

Trestní právo: (soubor zákonů). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2017], ISBN 978-80-7380-676-7.

Ústava ČR: Listina základních práv a svobod; Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů: změny volebních zákonů - prezident, Parlament ČR: redakční uzávěrka. Redakční uzávěrka 18. 3. 2019. Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. ISBN 978-80-7488-343-9.

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a změně některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání

Zákon č. 361/2003 Sb. o o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákoník práce. Redakční uzávěrka 4.3. 2019. Ostrava: Sagit, 2019, ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8.

9.5. Judikatura

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 20. 2. 2018 sp. zn. III. ÚS 251/18

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22.12. 2015 I. ÚS 2844/14, Výběr ÚS 3840/2015

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 5. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 16/04.

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 4.11. 1963, sp. zn. 12 Co 169/63

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 2. 2009 sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.5.2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. 25 Cdo 847/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7.7.2010, sp.zn. 21 Cdo 1743/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 2016, č. j. 21 Cdo 230/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2018, č. j. 21 Cdo 2262/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2017, č. j. 21 Cdo 235/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 184/2009

Rozsudky Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. července 1968, Series A no. 6, stížnost č. 1474,62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2162/64

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2017 sp. zn. 21 Cdo 2716/2017

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 17. 5. 2016, č. j. III. ÚS 1067/15