

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V
PLZNI
Fakulta právnická

Studijní program: Právo a právní věda
Studijní obor: Právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE
**Náhrada škody na zdraví zaměstnance při
pracovním úrazu**

Helena Syrůčková
Plzeň 2014

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Náhrada škody na zdraví zaměstnance při pracovním úrazu“ zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, jsou citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů literatury.

V Praze dne 27.března 2014

.....

Helena Syrůčková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat mé rodině za jejich trpělivost a podporu, a také bych chtěla poděkovat Mgr. Miroslavu Hromadovi Ph.D. za vedení práce a cenné podněty, které mi poskytoval po dobu zpracovávání tématu.

Obsah

1. Úvod	1
2. Pojem odpovědnosti za škodu a teorie právního pojmu odpovědnosti ...	2
2.1 Pojem odpovědnosti v pracovním právu.....	3
2.1.1 Objektivní odpovědnost	7
2.2 Předpoklad vzniku odpovědnosti	8
2.2.1 Pojem škody	8
2.2.2 Příčinná souvislost – causální nexus	9
3. Druhy odpovědností za škodu	10
3.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu	11
3.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	13
4. Vymezení pojmu pracovního úrazu a nemoci z povolání	15
4.1 Pojem pracovní úraz	15
4.1.1 Úraz	21
4.1.2 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	23
4.2 Vymezení pojmu nemoci z povolání	30
5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání	33
5.1 Liberace zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem ..	35
5.2 Absolutní objektivní odpovědnost zaměstnavatele	39
6. Způsob a rozsah odškodňování	40
6.1 Nároky zaměstnance z titulu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	41
6.1.1 Náhrada za ztrátu na výděлку	41
6.1.1.1 Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti	42
6.1.1.2 Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti	45
6.1.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	47
6.1.3 Náhrada nákladů spojených s léčením	49
6.1.4 Náhrada věcné škody	50
6.2 Náhrady při úmrtí zaměstnance	51
6.2.1 Náhrada nákladů spojených s léčením	52
6.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	52

6.2.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	53
6.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 378 ZP)	54
6.2.5 Náhrada věcné škody	54
7. Budoucí právní úprava	55
7.1 Odškodnění pracovních úrazů	55
7.2 Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců	57
7.3 Metodika Nejvyššího soudu ČR	58
8. Závěr	60
Resumé	62
Seznam použité literatury	63

1 Úvod

Obsah mé diplomové práce je zejména zaměřen na problematiku odškodňování pracovních úrazů, neboť považuji tuto problematiku za zajímavou a významnou. Důvod, proč shledávám tuto problematiku důležitou, je ten, že jsem měla možnost v rámci své právní praxe pracovat v advokátní kanceláři, která se na tuto oblast práva úzce specializuje. Jsem přesvědčena, že by se problematice odškodňování pracovních úrazů a odškodňování nemocí z povolání měla věnovat větší pozornost a to jak v rámci odborné tak i laické veřejnosti. Zlepšení a rozšíření obecné povědomosti zaměstnanců o jejich právech a o povinnostech zaměstnavatelů v rámci odškodňování při pracovních úrazech a nemocech z povolání, by zásadněji přispělo ke snadnějšímu a rychlejšímu řešení složitých životních situací, nastalých v důsledku pracovního úrazem nebo nemoc z povolání

V druhé kapitole se věnuji obecně vysvětlení pojmu odpovědnosti za škodu v pracovním právu a teorii, v navazující třetí kapitole pak popisují jednotlivé druhy odpovědností z hlediska jejich primárního vymezení. Dále jsme se soustředila na vymezení pojmu pracovního úrazu a spíše okrajově na vymezení pojmu nemoci z povolání. Zejména v této části jsem se snažila do práce zakomponovat několik zajímavých hraničních případů, kde judikatura závazným způsobem posouvá hranice pracovního úrazu i na případy, které jsou z hlediska výkladu zákona velice sporné. Následně se věnuji odpovědnosti zaměstnavatele a způsobu a rozsahu odškodňování. Vzhledem k tomu, že má diplomová práce vzniká na rozhraní staré a nové právní úpravy věnuji poslední část práce právní úpravě platné od 1.1.2014 s důrazem na problematiku rozštěpení úpravy odškodňování na oblast občanskoprávní a pracovněprávní.

Při práci vycházím z odborné literatury, odborných článků a judikátů vztahující se k předmětu práce a zejména z konzultací s osobami specializujícími se na danou problematiku.

Podle právního stavu k 31.prosince 2013

2 Pojem odpovědnosti za škodu a teorie právního pojmu odpovědnosti

Odpovědnost je právním vztahem mezi konkrétními subjekty. Odpovědnostní vztah pracovněprávní je vždy odvozeným vztahem, který bez předchozího základního pracovněprávního vztahu nemůže existovat, a to i přes to, že se jedná o vztah relativně samostatný. Pojem odpovědnost, je institutem, který nám prochází napříč celým právním řádem. Odpovědnost vzniká v rámci právního vztahu, a to mezi oprávněným a povinným a je důsledkem porušení povinnosti. Porušením povinnosti vzniká na jedné straně odpovědnost povinného a současně oprávnění druhého účastníka vztahu tuto odpovědnost realizovat. Odpovědnost je vždy vztahem vznikajícím z konkrétního porušení práva nebo z některé právem předvídané události.

Pojem právní *odpovědnosti* obecně patří v právní vědě mezi jedno z nejdiskutovanějších témat. Na pojem odpovědnosti lze nazírat z několika různých úhlů již v obecné rovině. V tom asi nejširším obecném smyslu se lze na odpovědnost dívat jako na celospolečenský pojem. Takto je ve společnosti chápána coby odpovědnost za porušení společenských pravidel, ať morálních, etických, politických či právních. Pojmem *odpovědnosti* v pracovním právu se zabývá řada renomovaných právních autorit. Právní diskuse na téma odpovědnosti se vedly však zejména v rovině teorie občanského práva. Objevily se dva zásadně rozdílné názory, kdy. V. Knapp dochází k závěru, že odpovědnost není povinností ani sankcí, nýbrž hrozbou sankcí. Podle teorie V. Knappa odpovědný subjekt odpovídá za splnění své povinnosti a nikoliv teprve za to, že povinnost nesplnil. Odpovědnost vzniká se vznikem povinnosti současně a trvá až do porušení povinnosti, kdy se aktivizuje.¹ Rozdílný názor zastává Š. Luba, který nepovažuje odpovědnost za hrozbu sankcí, ale za sankci samotnou, jako následek porušení práva.² Mezi těmito dvěma teoriemi stojí koncepce M.Kalenské, která je jakýmsi kompromisem mezi oběma právními názory. Podle teorie M. Kalenské má odpovědnost dvě fáze. První fáze nastává vznikem primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně potencionální sankce za její porušení. Druhá fáze nastupuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem

¹ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 397

² Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 398

povinnosti sankční. M. Bělina vychází z názoru, že již sama odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti a nikoliv za hrozbu sankcí. Při pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí je vlastně ve svých důsledcích směřování pojmů povinnosti a odpovědnosti. Odpovědnost znamená realizaci sankce, zatímco hrozba sankcí je pojmově spjatá s povinností.³

2.1 Pojem odpovědnosti v pracovním právu

Lze tedy pracovat s definicemi že: *Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.*⁴ „Skutková podstata odpovědnosti v pracovním právu je souhrn znaků, které charakterizují určité chování jako protiprávní, popř. zaviněné nebo se škodlivým následkem a které musí být splněny k tomu, aby vznikl odpovědnostní vztah.“⁵

Pracovněprávní odpovědnost můžeme zařadit do kategorie odpovědnosti soukromoprávní, avšak například na rozdíl od odpovědnosti občanskoprávní vykazuje určité významné odlišnosti. Specifikum pracovněprávní odpovědnosti vychází z podstaty, předmětu a funkcí pracovního práva. Pro pracovní právo je v první řadě charakteristické, že pracovněprávní odpovědnost vzniká teprve za předpokladu, že již existuje (či alespoň existoval) některý ze základních pracovněprávních vztahů.⁶ Sama odpovědnost má tendenci plnit své funkce jen po určitou dobu, která bývá kratší než doba trvání původního porušeného vztahu. Existují však určité zvláštnosti například právě při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu za pracovní úraz a nemoc z povolání, kdy díky konstrukci zákoníku práce může odpovědnost vzniknout i po skončení pracovněprávního vztahu. Odpovědnost však zásadně nelze přenášet mimo pracovněprávní vztah.⁷

Funkce odpovědnosti v pracovním právu se uplatňuje poněkud odlišně nežli v občanském právu. Zákoník práce proto vytváří vlastní systém náhrady škody a

³ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 398

⁴ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 398

⁵ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012s. 335

⁶ Bělina, M. Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu. Právník, 1983, č. 1, s. 20

⁷ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str.603

odpovědnosti. V rámci jednotného odpovědnostního systému, který pracovní právo vytváří, můžeme rozlišovat konkrétní druhy odpovědnosti, a to:

- odpovědnost za porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k vykonávané práci,
- odpovědnost za škodu,
- odpovědnost za nesplnění závazku,
- odpovědnost za bezdůvodné obohacení.⁸

Charakteristické pro pracovně právní odpovědnost je její vynutitelnost státním donucením. Jde o splnění právní povinnosti pod nátlakem, popř. hrozbou státního donucení. Za odpovědnost považujeme i případy, kdy je plněno dobrovolně pod hrozbou státního donucení. V případě, že by státní donucení nemohlo být použito ke splnění porušené povinnosti, nebylo by možné mluvit o odpovědnosti v právním slova smyslu a v takovém případě by mohlo jít např. o morální odpovědnost.⁹

V pracovně právních vztazích plní odpovědnost za škodu několik funkcí, které se prolínají a vzájemně doplňují:

- V rovině funkcí obecného právního institutu (obecné funkce) :
 - A) *preventivně výchovnou* (snaha předcházet škodám, dodržovat právní povinnosti v pracovněprávních vztazích a zároveň působit na zaměstnance aby sami škodám předcházeli a dodržovali povinnosti vyplývající jim z pracovně právních vztahů)
 - B) *reparační* (v případě škody povinnost odčinit újmu účastníkům pracovněprávního vztahu)

⁸ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 604

⁹ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 398

- C) *sankční* (postih za nezabránění škodné události, postih za porušení povinnosti)¹⁰
- V rovině funkcí právního institutu pracovního práva (funkce zvláštní):
 - A) *sociálně ochranná* (zaměstnavatel je v silnějším postavení oproti postavení zaměstnance, cílem právní úpravy je poskytnout zaměstnanci ochranu v situacích pro něj nepříznivých z důvodů jeho méně výhodného postavení. Odpovědnost zaměstnance je vždy subjektivní, naopak odpovědnost zaměstnavatele výhradně objektivní.
 - B) *stimulační funkce*¹¹ (stimulovat chování zaměstnance, aby podstupoval zdravou míru rizika v pracovním procesu, což může napomáhat rozvoji nových technologií, výrobních postupů apod. Zaměstnanec je odpovědný za škodu podle míry svého zavinění, které je charakterizováno stavem vůle a rozumu. V této souvislosti pak podle míry podílu volní složky jednání právní teorie rozlišuje základní formy zavinění na úmysl a nedbalost.)¹²

„Při zkoumání funkcí odpovědnostního systému pracovního práva, je důležitý poznatek, že vzniklá újma není ve vlastním slova smyslu nahraditelná. (Je nahraditelná pouze právně, nikoli fakticky.) Zničený nebo poškozený pracovní nástroj, surovina či jiný výrobní prostředek, ale i tělesná integrita pracovníka, sice mohou být opraveny (stejně tak zraněný pracovník může být vyléčen), avšak k tomu je třeba vynaložit určitou novou energii, práci, léky, materiál, používat při opravě nástroje a pracovníky, kteří proto nemohou vytvářet hodnoty jinde. Z filosofického hlediska proto ani restitutio in integrum neznamená obnovení poškozené nebo zničené věci (protože to nelze), ale jen její nahrazení věcí jinou, podobnou.“¹³

¹⁰ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 404

¹¹ Galvas, M., Gregorová, Z. Několik úvah o funkcích pracovně právní odpovědnosti. Právník, 1983, č. 10, s. 933-939

¹² Galvas, M., Gregorová Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 212

¹³ Galvas, M., Gregorová, Z. Několik úvah o funkcích pracovně právní odpovědnosti. Právník, 1983, č. 10, s. 930.

Způsobené škody mohou být někdy velice rozsáhlé a dokonce v některých případech i nenahraditelné. Z toho vyplývá, že ten kdo právní povinnost porušil, občas není schopen zcela unést náhradu škody. Zaměstnavatel však vystupuje v pracovněprávním vztahu v pozici ekonomicky silnějšího subjektu a je tedy logické aby nesl riziko plynoucí z pracovní činnosti.

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů.

*„ Pracovněprávní odpovědnost je nový odvozený pracovněprávní vztah, který vzniká porušením povinností subjektů základního pracovněprávního vztahu. Tento nový odpovědnostní právní vztah je vztahem sankčním, a má podobu relativního závazkového vztahu.“*¹⁴ Odpovědnostní pracovněprávní vztah je vždy odvozeným vztahem, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu, a to i přes to, že se jedná o vztah relativně samostatný. Za relativně samostatný jej můžeme považovat z důvodu, že je ve své další existenci nezávislý na základním pracovněprávním vztahu avšak může existovat i po jeho skončení.

Uvedenou vlastností pracovněprávního odpovědnostního vztahu (nemožnost existence bez předchozího některého ze základního pracovněprávního vztahu) se tento významně odlišuje od některých dalších odpovědnostních vztahů.

Jak již bylo výše uvedeno, lze právní odpovědnost definovat jako právní vztah. Právním vztahem obecně rozumíme společenský vztah mezi dvěma a více subjekty (účastníky), které v něm mají vzájemná subjektivní práva a subjektivní povinnosti. Takto lze tudíž vymezit i vztahy pracovněprávní, jež navíc vykazují svá specifika, neboť se jedná o vztahy týkající se pracovního práva a bezprostředně se váže k vymezení předmětu pracovního práva.¹⁵

U pracovněprávní odpovědnosti můžeme vedle výše uvedených charakteristik u odpovědnosti za škodu zdůraznit, že pracovní právo je koncipováno tak, že odpovědnost zaměstnance za škodu může být pouze subjektivní. Skutečnost, že zaměstnanec odpovídá výlučně za zaviněné jednání, je základní podstatou pro celou pracovněprávní odpovědnost zaměstnance. Oproti tomu odpovědnost

¹⁴ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 335

¹⁵ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2002, s. 94.

zaměstnavatele je koncipována tak, že zaměstnavatel za škodu odpovídá výhradně objektivně bez ohledu za zavinění.

Předmětem regulace právních norem pracovního práva je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Nerovné postavení subjektů zaměstnance a zaměstnavatele je zvýrazněné především v ochranné funkci pracovního práva, která je naplňována i v ustanoveních o pracovněprávní odpovědnosti. Pracovněprávní odpovědnost totiž nevychází z rovnosti subjektů, ale privileguje a „ochraňuje“ ekonomicky slabšího zaměstnance vůči silnějšímu zaměstnavateli. Tato „ochrana“ se projevuje především v limitaci rozsahu náhrady škody způsobené zaměstnancem, v postavení subjektivní odpovědnosti zaměstnance a široce koncipovanými předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele, jež je vždy objektivní.

2.1.1 Objektivní odpovědnost

Princip objektivní odpovědnosti je založen na zásadě, že jde odpovědnost bez zřetele na zavinění. V českém pracovním právu je objektivní odpovědnost, vždy odpovědnost zaměstnavatele za vzniklou škodu zaměstnanci.¹⁶ Jedná se o zvláštní druh pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Pojem objektivní odpovědnosti je poměrně nedávný právní institut, jehož vznik si vynutil vývoj pracovních a společenských vztahů. Lidská činnost se postupně stala tak složitou, že v mnoha případech se ukázalo nemožným nebo přinejmenším neefektivním zjišťovat, byl-li zjevně škodlivý následek (např. tráva zapálená od projíždějící parní lokomotivy) způsoben konkrétním pochybením (zaviněním) určité osoby. Proto se v určitých případech stanoví objektivní odpovědnost osoby za škodlivý následek bez ohledu na její zavinění. Objektivní odpovědnost není obecná, tzn. lze ji vyvozovat pouze tam, kde to stanoví právní předpis.¹⁷

¹⁶ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 401 - 202

¹⁷ Zdroj: <http://iuridictum.pecina.cz/w/Odpov%C4%9Bdnost>

2.2 Předpoklad vzniku odpovědnosti

Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení §265 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce (dále jen ZP) je tedy, že škoda vznikla pracovníkovi při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Kromě předpokladu, že jednání pracovníka musí být spojeno s výkonem práce nebo s činností, která s výkonem práce bezprostředně souvisí, musí být dána pro vznik odpovědnosti objektivně souvislost mezi porušením práva a vznikem škody a mezi plněním pracovních úkolů a vznikem škody tzv. příčinná souvislost.

2.2.1. Pojem škody

Pojem škody se většinou vymezuje jako majetková újma vyjádřitelná v penězích a může spočívat například i ve ztrátě, poškození či zničení věci zaměstnance. Pojem škody zahrnuje i některé nemajetkové újmy vyvolané zásahem do osobně právních vztahů poškozeného zaměstnance (bolest a ztížení společenského uplatnění). „ *Bolest a ztížení společenského uplatnění jsou v právu zařazovány mezi škodu jen z důvodu zvolené formy satisfakce. Nelze tu hovořit o majetkové újmě.*“¹⁸ V těchto případech se jedná o satisfakci, odčinění fyzické bolesti nebo ztížení společenského uplatnění zaměstnance.¹⁹

Z tohoto pohledu proto v pracovněprávních odpovědnostních vztazích rozlišujeme majetkovou újmu, která je vyčíslitelná v penězích (to může být za poškození věci, popřípadě její zničení či ztráta) a újmu, kde se jedná o poškození zdraví, takže se jedná o nemajetkovou újmu.

Z hlediska náhrady škody je důležité její členění na škodu skutečnou a škodu jinou. Za skutečnou škodu je považována škoda spočívající ve zmenšení existujícího majetkového stavu poškozeného. „*Za skutečnou škodu se u zaměstnance považuje též ušlý výdělek, protože slouží k zajištění existence*

¹⁸ Luby Š.: Prevencia a zodpovednosť v občanskom prave I.; vydavateľstvo SAV, Bratislava 1958, s. 287

¹⁹ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR, ze dne 18.11.197, sp.sz.n.: Cpj 87/70

*zaměstnanec, popř. jeho rodinných příslušníků.*²⁰ Jde o škodu, která vznikla v důsledku škodné události a v příčinné souvislosti s ní. Jiná škoda spočívá v tom, že u poškozeného nedojde v důsledku škodné události k rozmnožení majetkových hodnot, ač by se to dalo s ohledem na pravidelný chod věcí důvodně očekávat. Je tedy tím, co poškozenému ušlo, tzn. ušlý majetkový prospěch. Náhrada jiné škody přichází v úvahu jen v určitých případech v zákoníku práce výslovně uvedených. Škoda může vzniknout buď jednorázově (např. zničení věci) nebo postupně v delším trvajícím procesu (např. ztráta na výdělku u škody na zdraví). Škoda se hradí v penězích, pokud jí ten kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav. Škůdce má tedy možnost volby, jakým způsobem odčinit škodu. Při určení výše škody se vychází z ceny v době poškození či ztráty.²¹ Nároky z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání převážně (s výjimkou věcné škody) odčinit uvedením v předešlý stav nelze, neboť jde zásadně o škodu na zdraví. Vznik škody a její výši prokazuje poškozený zaměstnanec, jenž se její náhrady domáhá.

*„Ke vzniku škody u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání nedochází již tím, že se zhorší zdravotní stav poškozeného zaměstnanec (snižuje jeho pracovní způsobilost), ale teprve tehdy, jestliže důsledky zhoršení zdravotního stavu, které se projeví u poškozeného, lze vyjádřit v penězích. Pro naplnění odpovědnosti za škodu proto nemá význam skutečnost, jakým způsobem nemoc z povolání ovlivnila celkový zdravotní stav zaměstnanec; rozhodné je, zda následky nemoci z povolání byly příčinou škody.“*²²

2.2.2 Příčinná souvislost – causální nexus

Můžeme říct, že právě příčinná souvislost mezi jednáním a vznikem škody, rozhoduje o tom, zda vůbec existuje odpovědnost a zároveň jaký je rozsah odpovědnosti. Určuje vztah mezi následkem a jeho příčinou. Při určování odpovědnosti musíme hledat k určitému výsledku takovou příčinu, s jejímž uskutečněním právo spojuje odpovědnost za určitý výsledek. Příčinou musí být taková skutečnost, kterou právní řád uznává za právní skutečnost tím, že na ní

²⁰ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 406

²¹ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s. 406

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 11.2.1999, sp. zn. 21 Cdo 376/98

váže odpovědnostní následky.²³ Právě mezi úrazovým dějem a zdravotním poškozením zaměstnance musí být příčinná souvislost. Pouze možnost zhoršení zdravotního stavu zaměstnance důsledku úrazového děje nestačí. V některých případech je velice obtížně zjistit příčinnou souvislost, zde musí přijít na řadu znalec nebo několik znalců, kteří stav posoudí. Příčina a následek jsou prakticky v protihodnotě a zkoumáme je vytrženě ze všeobecné souvislosti. Dále je také nutné připomenout a zdůraznit, že příčinná souvislost mezi úrazem a poškozením zdraví zaměstnance je dána i tehdy, jestliže úraz sice nebyl jedinou příčinou poškození zdraví, ale byl příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Aby mohla vzniknout pracovně právní odpovědnost, musí být objektivně dána souvislost mezi porušení práva, vznikem škody a plnění pracovních úkolů. Pokud takové souvislosti existují, je dán kauzální nexus, který je zákonem požadovaný pro vznik odpovědnostního vztahu.²⁴

3. Druhy odpovědností za škodu

Odpovědnost za škodu je zřejmě nejdůležitějším typem hmotněprávní odpovědnosti a patří sem především odpovědnost zaměstnance i zaměstnavatele za škodu. Velice důležitým pojmem, který se vztahuje k pojmu odpovědnosti je pojem *plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním*, a to z důvodu, že odpovědnost za škodu vzniká zásadně za splnění těchto okolností. Pokud by ke škodě došlo mimo rámec pracovních povinností, mohlo by jít o odpovědnost občanskoprávní, kde jsou na rozdíl od odpovědnosti pracovněprávní rovná postavení subjektů právního vztahu, a nedochází ke znevýhodňování zaměstnavatele. Do této zásady nezapadá zcela ustanovení § 265 odst. 2 ZP, kde se dovozuje odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci i při jiné jeho . Jako příklad bych uvedla rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 14. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2023/2004.

Rozlišujeme dva druhy odpovědnosti za škodu:

- odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli,
- odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

²³ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita 2012, str. 612

²⁴ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita 2012, str. 612

3.1. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědností subjektivní, vzniká pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnanec odpovídá za škodu, pouze pokud jí zavinil. Jedná se tedy o odpovědnost budovanou na principu zavinění. Poškozený zaměstnavatel je povinen prokázat existenci odpovědnosti. Odpovědnost zaměstnance můžeme rozdělit na odpovědnost obecnou (§ 250) a odpovědnost zvláštní (§ 251-256).

Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

A) obecná odpovědnost:

- za škodu zaměstnavateli odpovídá zaměstnanec, který mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti (§ 250),
- škoda je na straně zaměstnavatele,
- musí být prokázána příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušení právní povinnosti
- zaměstnanec je povinen uhradit zaměstnavateli skutečnou škodu nebo uvedením v předešlý stav (§257),
- výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud však škodu zaměstnanec způsobil v opilosti nebo úmyslně, hradí celou škodu.²⁵

B) odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody:

- pokud je třeba k odvrácení škody zákroku, je povinen zaměstnanec zakročit, pokud mu však v tom nebránila důležitá okolnost či by se tím sám vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatních zaměstnanců,
- zaměstnanec je povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance,

²⁵ Hůrka P. a kol.: Pracovní právo ; Aleš Čeněk, Plzeň 2011, str. 414

- po zaměstnanci, který vědomě neupozornil vedoucího zaměstnance či nezakročil, aby bylo zabráněno vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu.²⁶

C) Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat:

- pokud zaměstnanec na základě dohody o odpovědnosti převzal hotovost či jiné ceniny nebo materiál odpovídá za schodek na nich vzniklý (§252),
- zaměstnanec se může odpovědnosti zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění,
- dohodu od odpovědnosti však zaměstnavatel může uzavřít pouze se zaměstnancem starším 18 let,
- podíl náhrady zaměstnance za způsobenou škodu je v plné výši.²⁷

D) Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů:

- za ztrátu svěřených nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů odpovídá zaměstnanec, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení,
- předměty nad 50.000,-Kč mohou být zaměstnanci staršímu 18 let svěřeny jen na základě písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů,
- zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo z části pokud prokáže, že ztráta vznikla bez jeho zavinění nebo jen z části,
- zaměstnanec odpovídá v plné výši.²⁸

Odpovědnosti B) až D) patří do odpovědnosti zvláštní.

²⁶ Hůrka P. a kol.: Pracovní právo ; Aleš Čeněk, Plzeň 2011 str. 415

²⁷ Hůrka P. a kol.: Pracovní právo ; Aleš Čeněk, Plzeň 2011 str. 417

²⁸ Hůrka P. a kol.: Pracovní právo ; Aleš Čeněk, Plzeň 2011 str. 417

3.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vždy objektivní a nevyžaduje se k jejímu vzniku zavinění. Zaměstnavatel odpovídá za škodu zaměstnanci, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, a to bez ohledu na skutečnost, kdo tuto škodu způsobil. Podle § 265 odst. 2 ZP zaměstnavatel dále odpovídá zaměstnanci i za škodu, která mu vznikla i jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Ke škodě tedy může dojít kdekoli, i mimo pracoviště. Předpokladem pro vznik odpovědnosti je v tomto případě podmínka, že škoda zaměstnanci vznikla následkem porušení právních povinností jiným zaměstnancem, a to v rámci plnění úkolů pro zaměstnavatele. Jako příklad pro lepší představu této odpovědnosti, bych uvedla příklad, kdy zaměstnanci v souvislosti s ukončením pracovního poměru nebylo vydáno potvrzení o zaměstnání jiným zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele a následkem toho jej nemohl zaměstnanec předložit novému zaměstnavateli a následkem toho nebyl přijat do nového pracovního poměru. Škoda zaměstnanci vznikla na výši výdělku, kterého by dosáhl u nového zaměstnavatele.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu můžeme stejně jako u odpovědnosti zaměstnance rozdělit na obecnou (§ 265) a zvláštní (§266 a § 267).

Druhy odpovědností zaměstnavatele za škodu:

A) Obecná odpovědnost:

- zaměstnanci odpovídá zaměstnavatel za škodu, která mu vznikla v přímém plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- musí být prokázána příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinností,
- zaměstnavatel neodpovídá za škodu na dopravním prostředku, na nářadí a předmětech zaměstnance, které použil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu.²⁹

²⁹ Hůrka P. a kol.: Pracovní právo ; Aleš Čeněk, Plzeň 2011 str. 419

B) Odpovědnost za škodu na odložených věcech:

- zaměstnavatel odpovídá za škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- není důležité, zda škodu způsobil jiný zaměstnanec nebo třetí osoba, zaměstnavatel se nemůže této odpovědnosti zprostit,
- právo na náhradu škody zanikne, pokud si zaměstnanec neuvědomil zaměstnavatele ztrátu bez zbytečného odkladu, avšak nejpozději do 15 dnů ode dne kdy se o ztrátě dozvěděl.³⁰

C) Odpovědnost při odvrácení škody:

- za věcnou škodu odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci, který škodu utrpěl při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu či zdraví,
- škoda však nesmí vzniknout úmyslným jednáním zaměstnance,
- zaměstnavatel je povinen zaměstnanci uhradit skutečnou škodu.³¹

D) Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocí z povolání:

- jde o odpovědnost za výsledek, tudíž předpokladem jejího vzniku není porušení právní povinnosti,
- musí být prokázána příčinná souvislost mezi vznikem škody a pracovním úrazem či nemocí z povolání,
- za pracovní úraz se považuje poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k nimž došlo vlivem krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- za nemocí z povolání jsou označovány nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, biologických, fyzikálních a jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání, který je přílohou nařízení vlády číslo 290/1995 Sb. Za nemoci z povolání se také rozumí akutní průmyslové otravy.

³⁰ Hůrka P. a kol.: Pracovní právo ; Aleš Čeněk, Plzeň 2011 str. 420

³¹ Hůrka P. a kol.: Pracovní právo ; Aleš Čeněk, Plzeň 2011 str. 421

Druhy odpovědností B) až D) se označují jako zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu.

4. Vymezení pojmů pracovního úrazu a nemoci z povolání

Přesné a náležité vymezení výše uvedených pojmů považuji za velice důležité a proto bych se jim chtěla v následující kapitole věnovat. Jelikož i přes to, že v zákonné úpravě a rozsáhlé judikatuře nalezneme vymezení obou těchto pojmů, v praxi bývá občas velice obtížné prokázání, že opravdu jde o pracovní úraz či nemoc z povolání. Při posuzování a vyvozování právních důsledků z pracovních úrazů musíme vyjít z pojmu pracovního úrazu, jak jej definují pracovněprávní předpisy a soudní rozhodnutí. Definice a pojem pracovního úrazu platí pro všechny zaměstnavatele bez rozdílu.

4.1 Pojem pracovní úraz

Definici pracovního úrazu nalezneme v § 380 odst. 1 ZP, kde je pracovní úraz definován, pro účely zákoníku práce, jako : „...*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*“³²

V zákoníku práce nalezneme v následujícím odstavci (§ 380 odst. 2 ZP), že za pracovní úraz se považuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkonů. Tento případ však v praxi není příliš častý. Dále dle ust. § 380 odst. 3 ZP není pracovním úrazem úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

³² Zákoník práce – zák. č. 262/2006 Sb. § 380 odst. 1

Definici pracovního úrazu však vytvořila i judikatura soudů a to z důvodů absence definice pracovního úrazu v dřívější právní úpravě. Zásadními rozsudky jsou: R 27/1962, R 20/1969 R 11/1976.

Porušení zdraví se rozumí nejen poškození tělesné, ale i psychické. „*Soudy tedy posuzují stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní práce.*“³³ „*Poškozením lze chápat jakoukoli změnu na zdraví zaměstnance k horšímu, dosáhne-li tato změna právní relevance, tj. vznikne právně uznávaná odvoditelná změna.*“³⁴ Určit, co je poškozením na zdraví, je záležitostí lékařské vědy. Smrt se považuje za maximum poškození zdraví. Pojem pracovního úrazu se sestává ze dvou složek, a to z úrazu a z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.³⁵

Jako hraniční příklad pracovního úrazu bych zde ráda uvedla, pro mě velice zajímavý, praktický příklad, se kterým jsem se mohla díky své praxi v advokátní kanceláři setkat. Na zvoleném příkladu lze velice hezky prakticky ukázat, jak lze argumentovat, zda se jedná či nejedná o pracovní úraz.

Znění případu

Hlavní město Praha, Magistrát hl. m. Prahy (dále jen „zaměstnavatel“) informoval zaměstnance o pozvánce na sportovní hry a o možnosti zaměstnanců přihlásit se k účasti na těchto hrách v několika sportovních disciplínách. Následně obdrželi do volejbalového družstva přihlášení zaměstnanci prostřednictvím jiného zaměstnance e-mailem zprávu o termínech a místě tréninkových setkání před sportovními hrami spolu s dovětkem, že účast je žádoucí.

Pro tréninky volejbalu byla zajištěna s vědomím zaměstnavatele bezplatně tělocvična u příspěvkové organizace zaměstnavatele. Organizací družstva a tréninků (vyjma zajištění tělocvičny) se zabývala jiná zaměstnankyně během své pracovní doby.

³³ Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni, ze dne 30.6.1961, sp.zn.: 4 Co 172/62, Usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem, ze dne 24. 7. 1968, sp.zn.: 5 Co 415/68, Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR, ze dne 27.1.1975, sp.zn.: Cpj 37/74

³⁴ Bičovský J.: K pojmu úraz u pracovního úrazu; Právník č. 6/72

³⁵ MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 4. vydání. Olomouc : ANAG, 2010, s. 36.

Argumentace ve prospěch právního závěru, že se jedná o pracovní úraz

Předmětný úraz zaměstnance je třeba považovat za úraz pracovní ve smyslu § 366 odst. 1 ZP, i když ke zranění došlo při tréninku před termínem sportovních her. Za plnění pracovních úkolů se nepovažuje pouze činnost konaná na příkaz zaměstnavatele, ale též činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění dávat mu závazné pokyny (např. jiní zaměstnanci), i činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu těchto osob, jen na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro posouzení povahy činnosti zaměstnance v době úrazu je významné, že zaměstnanec nepotřeboval k této činnosti zvláštní oprávnění a nekonal ji proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. Tyto právní závěry vyplývají i z konstantní judikatury Nejvyššího soudu ČR(dále jen „NS ČR“).³⁶

Zraněný zaměstnanec neobdržel od zaměstnavatele příkaz k účasti na sportovních hrách ani trénincích, ale k účasti na se přihlásil, neboť byl pozvánkou zaměstnavatele k účasti na hrách vyzván. Zaměstnavatel hradil zaměstnancům dopravu na hry, ubytování a stravu, uvolnil je v pátek z práce a proplatil jim odměnu za práci za tento den. Zaměstnavatel měl nepochybně zájem na účasti zaměstnanců na těchto hrách a jednalo se tak o činnost konanou pro zaměstnavatele.

Tréninková příprava, ke které byl zaměstnanec vyzván emailem, je nezbytnou součástí přípravy na sportovní hry. Zraněný zaměstnanec se účastnil tréninku proto, aby přispěl k úspěchu družstva, které na sportovních hrách zaměstnavatele reprezentuje. Volejbal je

kolektivním sportem a pro dobrý výkon družstva je minimální tréninková příprava nezbytná. Tréninků družstva se zaměstnanec účastnil jak z podnětu jiného zaměstnance, tak i z vlastní iniciativy, když se do volejbalového týmu zaměstnavatele přihlásil. Účast zaměstnance na tréninku volejbalového

³⁶ Např. rozhodnutí NS ČR sp.zn. 21 Cdo 2507/2000, 21 Cdo 454/2002, 21Cdo 3742/2008

družstva je v tomto případě třeba vykládat jako plnění pracovních úkolů. Jde o činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy příp. na podnět jiného zaměstnance, jak je vymezeno v § 273 odst. 2 ZP.

Účast zaměstnance na hrách lze považovat ve smyslu § 273 ZP za plnění pracovních povinností a s ohledem na uvedené argumenty i trénink na hry je jejich součástí. Předmětný úraz zaměstnance je proto úrazem pracovním ve smyslu § 380 odst. 1 ZP a zaměstnavatel za škodu vzniklou zaměstnanci dle § 366 odst. 1 ZP odpovídá.

Argumentace ve prospěch právního závěru, že se nejedná o pracovní úraz

Pro případ soudního řízení o náhradu škody z pracovního úrazu je třeba procesní obranu zaměstnavatele soustředit na vyvrácení žalobního tvrzení zaměstnance, že předmětný úraz je úrazem pracovním, tj. zda k poškození zdraví zaměstnance došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ve smyslu § 380 odst. 1 ZP.

Tvrzení zaměstnavatele, že k úrazu nedošlo při plnění pracovních úkolů tak, jak je vymezuje § 273 odst. 1 ZP, lze odůvodnit tím, že účast na tréninku nebyla výkonem pracovních povinností poškozeného zaměstnance, které by vyplývaly z pracovního poměru. Nešlo ani o jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele, neboť zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci příkaz k účasti na tréninku volejbalového týmu ani na hrách samotných nevydal. Zprostředkování informace zaměstnancům o možnosti dobrovolné účasti na hrách není příkazem zaměstnavatele.

Ze skutkových okolností nelze činnost zaměstnance posoudit jako plnění pracovních úkolů ani dle § 273 odst. 2 ZP, neboť z hlediska věcného, místního a časového se objektivně nejedná o činnost konanou pro zaměstnavatele tak, jak vymezila judikatura NS ČR. Motiv či pohnutka zaměstnance k výkonu předmětné činnosti přitom není v této souvislosti právně významná.³⁷

³⁷ Např. rozsudek NS ČR sp.zn. 21 Cdo 4545/2002

Účast na hrách byla dobrovolná a neúčast na hrách nebyla ze strany zaměstnavatele nikterak sankcionována. Na rozdíl od her samotných, nebyla účast na trénincích ze strany zaměstnavatele nikterak podporována – zaměstnavatel nehradil, ani nezajišťoval zaměstnancům cesty na tréninky, nápoje ani oblečení. Tréninky se konaly mimo pracovní dobu, mimo místo výkonu obvyklého zaměstnání a bez nároku zaměstnanců na odměnu ze strany zaměstnavatele. Pro případ, že by nebyla zajištěna tělocvična pro účely tréninku bezplatně, museli by si zaměstnanci tělocvičnu zajistit sami na vlastní náklady.

Poškozený zaměstnanec v rámci soudního řízení vypověděl, že v minulosti ve volejbale reprezentoval a nebylo mu sděleno, že by neúčast byla posuzována jako porušení pracovních povinností. Zaměstnankyně H. v soudním řízení vypověděla, že motivace zúčastnit se her pramenila z toho, že volejbal hraje závodně. Oba shodně potvrdili, že neměli žádnou povinnost se tréninků ani her účastnit.

Lze proto uzavřít, že účast na tréninku nesouvisela s výkonem práce, když hry samotné, a tudíž ani trénink, nebyly součástí žádného školení, semináře či prohlubování kvalifikace zaměstnanců. V případě tréninků se tak jednoznačně jednalo o volnočasovou aktivitu zaměstnanců.

Účast na sportovních hrách ani příprava na hry nespĺňuje judikaturou vymezené parametry team-buildingové aktivity, jako intenzivní a cílené budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů.³⁸ Smyslem tréninků ani her nebylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace ani schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci. K účasti na hrách se přihlásili zaměstnanci zaměstnavatele, kteří však navzájem v rámci plnění pracovních úkolů nespĺpracovali a netvořili pracovní tým.

K právnímu hodnocení poškození zdraví zaměstnance při sportovní aktivitě jako pracovnímu úrazu se vyjádřil NS ČR např. v rozsudcích sp. zn. 21 Cdo

³⁸ Např. rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

5060/2007 a sp. zn. 21 Cdo 2259/2011. V daných případech však šlo o skutkovou situaci, kdy byla zaměstnanci účast na sportovních hrách zaměstnavatelem nařízena, nebo se sportovní aktivity konaly v rámci výjezdního zasedání, na které byl zaměstnanec zaměstnavatelem vyslán. Vykonávaná sportovní aktivita byla pouze jednou z realizovaných aktivit. V těchto případech byla činnost zaměstnance posouzena jako plnění pracovních úkolů, které zaměstnanec konal na příkaz zaměstnavatele.

V posuzované věci poškozeného zaměstnance účast na trénincích ani na hrách ze strany zaměstnavatele nařízena nebyla, a proto nelze trénink považovat za plnění pracovních úkolů, ani jako činnost vykonávanou pro zaměstnavatele. Předmětný úraz zaměstnance tak není úrazem pracovním, a proto zaměstnavatel za škodu na zdraví zaměstnance neodpovídá.

Můj právní názor na případ

Z mého pohledu a právního názoru se o pracovní úraz jedná. Pozvánku, kterou postižený zaměstnanec obdržel jménem zaměstnavatele, byla prokazatelně psána osobou zaměstnavatelem pověřenou. Účast zaměstnance na trénincích, byla označena jako žádoucí a z charakteru tohoto sportu je zřejmé, že týmový trénink je nezbytnou součástí přípravy. Při těchto okolnostech výše zmíněných, spatřuji naplnění souvislosti (i když v poněkud širším slova smyslu) s plněním jeho pracovního úkolu. Nejednalo se zde o naplnění individuálního zájmu zaměstnance, ale i v rámci tréninku se jednalo o zájem zaměstnavatele.

Domnívám se, že tento můj právní názor koresponduje plně se současným trendem judikatury ve věcech pracovních úrazů. Je zcela nepochybné, že za poslední roky se výklad pracovního úrazu v pozitivním smyslu rozšířil ve prospěch zaměstnance. I když se v této věci jedná o hraniční případ, domnívám se, že je správný výklad ve prospěch zaměstnance, když v obdobných případech soudní praxe takový právní názor již uzavřela. Současně jsem přesvědčena o to, že tento právní závěr zcela vyhoví požadavkům zásady spravedlivého rozhodnutí.

4.1.1 Úraz

„Úrazem se rozumí porucha zdraví vyvolaná působením zevní příčiny; touto zevní příčinou nemusí být vždy jen působení mechanických jevů, nýbrž např. i působení chemických látek, s nimiž přichází pracovník do styku.“³⁹

Úrazem můžeme rozumět jako mechanismus způsobení poškození na zdraví či smrt, v praxi tím rozumíme působení zevních vlivů, které není závislé na vůli zaměstnance. Zevní vlivy mohou být mechanické, mohou mít povahu působení radiace i může jít např. o působení chemických látek, se kterými přijde zaměstnanec do styku. V jednotlivých sporných případech se objevuje otázka existence určité predispozice, která mohla způsobit vznik poškození zdraví.

Rozhodující je zdravotní stav zaměstnance v době, kdy došlo k zásahu do jeho integrity zdraví, bez ohledu na to, zda došlo ke zjevnému poškození ihned nebo se projevilo až později. Je nutné si uvědomit, že úraz vždy působí na zdravotní lidskou základnu již ovlivněnou fyziologickým stárnutím, předchozími chorobami či úrazy. Je však lhostejné, zda zaměstnanec měl nějaké predispozice k tomu, aby mu poškození na zdraví způsobil právě ten konkrétní vnější vliv, který byl na něho, kdyby takovou predispozici neměl, nepůsobil. *„Bylo by v rozporu se smyslem zákona chránit zaměstnance před škodami z pracovních úrazů, kdyby z této ochrany byla vyloučena poškození na zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví, způsobeného úrazovým dějem. Existence určitého chorobného stavu, byť latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným chorobným stavem přímá příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno pracovním úrazem jako jednou z hlavních příčin (např. výhřezem meziobratlové ploténky, na které byly několik let degenerativní změny TBC původu a tím i predispozice k výhřezu ploténky). Nemůže ovšem stačit pouhé připuštění možnosti*

³⁹ Usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem, ze dne 24. 7. 1968, sp.zn.: 5 Co 415/68

*zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena.*⁴⁰

V novějším rozhodnutí ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007, Nejvyšší soud ČR uvedl následující: „*Je-li odůvodněn závěr, že všechny předpoklady odpovědnosti žalovaného za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem byly splněny, tak skutečnost, že na nepříznivém zdravotním stavu žalobce se okrajově podílela také určitá predispozice (vrozené degenerativní změny na páteři) nemá na rozsah odpovědnosti zaměstnavatele ani na rozsah jeho povinnosti hradit žalobci vzniklou škodu žádný vliv. Je totiž nepochybné, že zaměstnanec i při méně příznivém zdravotním stavu – ve srovnání s ideálně zdravým člověkem – byl přesto schopen vykonávat práci podle pracovní smlouvy v plném rozsahu a dosahovat tomu odpovídajících výdělků. Příčinou, která způsobila, že ztratil schopnost vykonávat danou práci, byly následky pracovního úrazu. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že při splnění všech předpokladů pro pracovní úraz, nelze tento vyloučit pro určitou predispozici úrazu u daného pracovníka.*“ Obdobné výše uvedené závěry vycházejí například i z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2861/2008.

Příčinnou souvislost mezi úrazem a poškození na zdraví jako jednu ze základních podmínek pro stanovení odpovědnosti musí prokázat poškozený zaměstnanec, popř. jeho pozůstalí. Následek nemusí vzniknout z jedné příčiny. „*Nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, jde – li o jednu z příčin, avšak důležitou a značně podstatnou.*“⁴¹ Příčinnou souvislost je třeba bezpečně prokázat, nestačí pouhé připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu zaměstnance v důsledku poškození zdraví úrazovým dějem. Nestačí tedy jen připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu pracovníka v důsledku úrazové děje při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.⁴² Není-li kauzální nexus mezi příčinou a následkem dán, nemůže odpovědnostní právní vztah vůbec vzniknout. „*Výjimečně se sice odpovědnost zaměstnavateli ukládá zdánlivě bez tohoto prvku (např. u nemoci z povolání), avšak i tu je příčinná souvislost nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti. Rozdíl je pouze v tom, že zákon příčinnou souvislost na*

⁴⁰ Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR, ze dne 27.1.1975, sp.zn.: Cpj 37/74 (stanovisko)

⁴¹ Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR, ze dne 27.1.1975, sp.zn.: Cpj 37/74 (stanovisko)

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu SSR, ze dne 28.5.1982, sp.zn: 4 Cz 7/82

*základě všeobecných dlouhodobých zkušeností předpokládá a nevyžaduje její zjišťování.*⁴³

4.1.2 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Druhou složkou pojmu pracovního úrazu, a též základní podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, je plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním. Pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, není důležité motiv či pohnutka zaměstnance, ale je důležité především to, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnosti konanou pro zaměstnavatele.⁴⁴ S tímto však souvisí § 380 odst. 3 ZP, kde je ustanoveno, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Zde nám ale často vyvstává otázka, zda je možno daný stav považovat jako „cestu do zaměstnání“ či se jedná již o plnění pracovních úkolů (nebo o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů), příp. zde žádná souvislost s výkonem práce není.

V § 273 ZP nalezneme vymezení pojmu „*plnění pracovních úkolů*“, kdy tím rozumíme:

- *výkon pracovních povinností, které vyplývají z pracovního poměru*
Jde vždy o záležitosti konkrétního případu, kdy je třeba vyjít především z pracovní smlouvy a v ní sjednaného druhu práce.
- *dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*
- *jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele*
Jde o činnosti, které nevyplývají přímo z pracovní náplně zaměstnance, ale ke kterým zaměstnanec dostal příkaz od zaměstnavatele a plnil je.
- *činnost, která je předmětem pracovní cesty.*
Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce. Pojem „*pracovní cesta*“ zahrnuje dopravu zaměstnance z místa jeho bydliště do místa jeho přechodného pracoviště a zpět, dále pojem pracovní cesta zahrnuje i činnost, která je vlastním předmětem cesty.

⁴³ Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2002, s. 431-432.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.1.2003, sp.zn. 21 Cdo 454/2002 SoJ č. 5/03, s. 353

- činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců

Zde rozumíme především odborovou organizaci působící přímo u zaměstnavatele. Podmínkou je zde stanoveno, aby činnost byla konána pro zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru.

- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele

Touto činností rozumíme práci, která nespadá sice přímo do pracovní náplně zaměstnance nebo nebyla zaměstnanci výslovně přikázána avšak zaměstnanec jí konal ve snaze prospět zaměstnavateli. Jako příklad bych uvedla situaci, kdy zaměstnanec vidí na dvoře rozházené nářadí a cestou do své dílny je chce uklidit, i když to není jeho povinnost vyplývající z pracovní smlouvy. Utrpí-li při takové činnosti úraz, posuzuje se jako úraz pracovní.

- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem

Činnost, kterou zaměstnanec koná na výzvu zaměstnavatele i když konat nemusí. Lze jí považovat za činnost z vlastní iniciativy.

Odpovědnostním vztahem je i případ, kdy *dojde k úrazu zaměstnance při plnění pracovních úkolů např. tím, že je napaden jiným zaměstnancem nebo osobou, která u téhož zaměstnavatele nepracuje. Při posuzování objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za úraz je totiž rozhodující, že mu škoda vznikla při plnění pracovních úkolů a nikoli, kdo je původcem škody. O pracovní úraz naopak nejde tehdy jestliže poškození na zdraví zaměstnance nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů a kdy došlo k tzv. excesu (např. zaměstnanec utrpí úraz když si bez dovolení vyrábí pro sebe nějaké věci v dílně).*⁴⁵

⁴⁵ Zhodnocení Nejvyššího soudu ČR, ze dne 27.1.1975, sp.zn.: Cj 37/74 (stanovisko)

V § 274 ZP jsou uvedeny činnosti „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“:

- úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení

Zde záleží na druhu práce, na zvyklostech a na pracovišti atd. Tudíž co bude patřit mezi tyto úkony je vždy věcí konkrétního posouzení. Jako příklad těchto úkonů budou např.: úklidové práce, hygiena zaměstnance, příprava pracovního nářadí. Judikaturou bylo uznáno jako úkonem potřebným k výkonu práce např. požívání nápojů, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům v horkých provozech bezplatně poskytovat. Komplikovanější situace však nastane např. při sprchování po práci. V tomto případě bude mít největší význam zjištění, zda se opravdu jedná o úkon nezbytný s ohledem na povahu práce. Vždy je třeba vycházet z toho, zda se jedná o úkony „obvyklé nebo nutné“. Jako další příklad bych uvedla rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2001, sp.zn. 21 Cdo 2507/2000, kdy se soud v rozsudku zabýval vymezení cesty do zaměstnání (která nespadá do rámce v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů) při cestách do tzv. velkých areálů podniků. Soud v dané věci přes časovou a místní souvislost neshledal vnitřní účelový vztah činností zaměstnankyně ke splnění pracovní povinnosti (vyznačit odchod z práce), a proto utrpěný úraz nebyl kvalifikovaný jako pracovní, nýbrž utrpěný při cestě ze zaměstnání. Soud vyslovil právní větu, že *„, při řešení otázky, zda úraz, který zaměstnanec utrpěl, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, soud posuzuje z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru“*⁴⁶

- úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele

Při posouzení, zda cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, byla vykonána v objektu zaměstnavatele, je důležité a rozhodující, zda jde o prostory (budov, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde zaměstnanec je povinen podrobit se pokynům

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp.zn. 21 Cdo 2307/2000

zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud zaměstnanec utrpí úraz mimo rámec těchto prostor, není z tohoto hlediska významné, že cesta po veřejném prostranství byla k místu jediným možným přístupem.⁴⁷

- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět

Zákonem je však ustanoveno, že takovými úkony nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konaná v objektu zaměstnavatele. Jestliže se zaměstnanec během přestávky v práci na jídlo a oddech nachází mimo objekt zaměstnavatele a zraní se, pak se nejedná o pracovní úraz.⁴⁸

- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti

Jde o účast na seminářích, přednáškách a jiných akcích ke zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců. Úraz, který byl utrpěn při přestávce při školení je zpravidla úrazem pracovním.⁴⁹ Ráda bych zde uvedla zajímavý případ, kdy se zaměstnanci pracovní úraz stal při lyžování, když se účastnil tzv. Team – buildingu (záměrné budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů). Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 12.9.2009 vyslovil právní větu: „ Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. Team – buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti při které zaměstnanec úraz utrpěl.“⁵⁰

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2006, sp.zn. 21 Cdo 1824/2005. SoJ č. 4/07, s. 284

⁴⁸ Článek JUDr. Michala Pašty ze dne 15.5.2012 uveřejněný na www.elaw.cz

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.1966, sp. zn. 6 Cz 140/65

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2.2009, sp.zn. 21 Cdo 5060/2007

Jako pracovní úraz na základě ust. § 380 odst. 2 zákoníku práce se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl „*pro plnění pracovních úkolů*“. Jedná se o případy, kdy určité rozhodnutí nebo chování zaměstnance, které je spojeno s plněním pracovních úkolů, podmíní pracovní úraz v době, kdy již zaměstnanec pracovní úkoly neplní. Zde se pak nerozlišuje, kdy a kde k úrazu došlo, postačuje skutečnost, že k úrazu došlo pro plnění pracovních úkolů. Tyto situace se v praxi objevují velmi zřídka a abychom si udělali lepší představu uvedu zde několik příkladů. V prvním případě, je poškozeno zdraví zaměstnance správního úřadu z důvodu fyzickým napadením nespokojeným občanem s rozhodnutím. K napadení došlo mimo úřední hodiny a mimo budovu úřadu – rozhodování zaměstnance vedlo k jeho fyzickému napadení a zranění osobou, které se takové rozhodnutí týká.⁵¹ Výkon zaměstnání jako důvod takového napadení musí být samozřejmě prokázán. Po prokázání příčinné souvislosti mezi úrazem a jednáním pro plnění pracovních úkolů, je možno kvalifikovat jako pracovní úraz. V druhém případě vrátný, který při odchodu zaměstnanců ze závodu odcházející kontroloval, zjistil, že jeden ze zaměstnanců vynášel určité výrobky a oznámil to vedení. Zaměstnanec tím nabyl přesvědčení, že mu vrátný ublížil. Jelikož věděl, kde vrátný bydlí, počkal si, až se bude vracet z práce domů, a způsobil mu ublížení na těle, pro něž byl vrátný patnáct dnů práce neschopen. Je pochopitelné, že příčinou tohoto úrazu i na cestě ze zaměstnání bylo řádné plnění pracovních úkolů vrátného. Proto je správné, aby zaměstnavatel takový úraz odškodnil podle zákoníku práce jako úraz pracovní. Dalším konkrétním případem souvisejícím s pracovním úrazem utrpěným pro plnění pracovních úkolů je případ, který byl řešený před Okresním soudem v Karviné pod sp. zn. 22 C 149/72, kdy se zaměstnanec domáhal na zaměstnavateli odškodnění pracovního úrazu s tvrzením, že byl v restauraci napaden jiným občanem pro výkon funkce laického kontrolora nemocných – tato žaloba byla soudem zamítnuta po zjištění, že příčinou napadení a zranění zaměstnance byla skutečnost, že se vmísil do hádky mezi občany přítomnými v restauraci.⁵²

⁵¹ VYSKOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 2. aktualizované vydání. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 481.

⁵² JOUZA, L. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. [online.] Dostupné ke dni 22.2.2014 na <http://pravniradce.ihned.cz/c1-10789900-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani>

Zákoník práce vymezuje v ust. § 380 odst. 3, že: „*pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.*“⁵³ Cestou do zaměstnání se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět (u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromáždění a zpět).⁵⁴ Pokud se jedná o cestu do zaměstnání, objevují se různé skutkově i právně odlišné případy.

Postupem doby nastávaly a rozvoji společnosti a pracovních vztahů však nové situace a bylo nutné judikaturou vymezit a upravit tyto nové situace. V souvislosti s tímto tématem nám vyvstává v poslední době hojně využívanou praxi zaměstnavatelů, která spočívá ve vysílání svých zaměstnanců na pracovní cestu či školení z důvodu tzv. stmelení pracovního kolektivu, prohloubení vztahů mezi kolegy atd. Jedná se o takzvaný teambuilding. Avšak ani v rámci teambuildingu se zaměstnancům pracovní úrazy nevyhýbají, a proto bylo nutné spory i s tímto spojené řešit před soudy.

Problematikou přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů v rámci teambuildingu se Nejvyššího soudu ČR zabýval v rozhodnutí ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002. Zaměstnanec utrpěl úraz při návratu z pracovní cesty, kdy z vlastní iniciativy odvážel svého spolupracovníka do jeho bydliště a na zpáteční cestě havaroval služebním osobním motorovým vozidlem. (Vybočil z přímé trasy návratu do místa výkonu práce.) Nejvyššího soudu v citovaném rozsudku uvedl v této věci následující: „*Plní-li zaměstnanec pracovní úkoly (třeba i na pracovní cestě) ve spolupráci s jinými zaměstnanci, jejichž činnost je k úspěšnému provedení jeho pracovního úkolu nezbytná, může z konkrétních okolností případu (např. nutnost pracovat i po skončení pracovní doby, obtížnost spojení veřejnou dopravou, zdravotní stav, dostatečný odpočinek před dalším nástupem do práce apod.) vyplynout vhodnost takového spolupracovníka také odvézt (přiděleným služebním vozidlem) do jeho bydliště. Takový úkon by bylo možno posoudit jako úkon během práce obvyklý.*“⁵⁵ Další, z mého pohledu důležité, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR v rámci vymezení cesty do

⁵³ Zákon č. 262/2006 Sb.

⁵⁴ Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 27.9.1962, sp.zn.: 6 Co 433/62

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2. 2003, sp.zn. 21 Cdo 1148/2002

zaměstnání je ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005, kdy pro stručnost si dovolím uvést pouze právní větu tohoto rozhodnutí: *„Je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kde končí cesta zaměstnance do zaměstnání rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání, z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.“*⁵⁶

Za další významné rozhodnutí v této problematice považuji rozhodnutí Nejvyšší soud ČR ze dne 2. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007. Vycházel přitom z pojetí tzv. teambuildingu, který bývá chápán – tak jako tomu bylo i v projednávané věci – jako „intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů, kdy zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod.“ S přihlédnutím k uvedenému smyslu a účelu těchto aktivit, organizovaných v zájmu zaměstnavatele zpravidla formou výjezdní akce zaměstnanců, zaujal stanovisko, že *„pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. teambuildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl, a že, kdyby bylo prokázáno, že k poškození zdraví zaměstnance došlo v rámci některé z plánovaných aktivit, jejichž smyslem a účelem bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat – nazíráno jak z hlediska pořádajícího zaměstnavatele, tak z hlediska věcného jednotlivého zaměstnance – o „účast na školení k prohloubení kvalifikace“, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit, a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.“* V tomto případě se paradoxně domáhal určení, že se jedná o pracovní úraz zaměstnavatel. Zaměstnanec a zaměstnavatel shodně tvrdili, že se jednalo o pracovní úraz. Jiný názor na věc zde měla pojišťovna, která odmítala proplatit náhradu za ztrátu na výdělku již zaměstnanci zaměstnavatelem vyplacenou. Zde přisvědčil Nejvyšší soud ČR zaměstnavateli, neboť úraz

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.9. 2005, sp.zn. 21 Cdo 688/2005

pracovním úrazem shledal.⁵⁷

4.2 Vymezení pojmu nemoci z povolání

Z důvodu, že se ve své práci zmiňuji i o nemoci z povolání přijde mi vhodné, abych i tento pojem alespoň okrajově vymežila. Nemoci z povolání jsou totiž samostatnou kategorií poškození na zdraví zaměstnance.

Od 1. ledna 1996 platí podle nařízení vlády č. 290/1995 Sb. seznam nemocí z povolání. Zákoník práce v § 380 odst. 4 uvádí, že nemoci z povolání jsou právě ty nemoci, které jsou uvedené v tomto zvláštním právním předpisu. Seznam nemocí z povolání tvoří přílohu výše zmíněného nařízení vlády. V § 1 odst. 1 uvedeného nařízení jsou nemoci z povolání definovány jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání je taková odchylka od normálního zdravotního stavu, která je zařaditelná do některé z položek seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou rozděleny v seznamu do šesti skupin dle zdrojů působení na organismus (např. přenosné a parazitární).

Seznam je vybudován na zkušenostech, že za určitých podmínek na pracovišti dochází ke vzniku určité nemoci z povolání. Nemocí z povolání může být pouze nemoc uvedená v seznamu. Seznam nemocí je taxativní a tudíž nelze použít analogie. „*Výčet nemocí je sice taxativní, nevylučuje však zařazování nových nemocí pod ustálené označení*“⁵⁸ Je tedy možné, aby se vládním nařízením seznam měnil a do seznamu se zařazovaly nové nemoci z povolání, neboť nemoci v seznamu uvedené jsou charakterizovány znaky velice obecnými, takže pod ně lze zahrnout i nově objevené nemoci. V seznamu má každá nemoc z povolání své číslo, své označení a svou lokalizaci s podmínkami, za kterých vzniká.

Oproti dokazování příčinné souvislosti mezi úrazem a poškozením na zdraví u pracovních úrazů postačí zaměstnanci důkaz existence nemoci z povolání

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

⁵⁸ Zpráva Nejvyššího soudu SSR, ze dne 19.6.1980, sp.zn. Cpj 11/80

prokázat, že onemocněl některou z nemocí uvedenou v seznamu, tato nemoc vznikla za podmínek tam uvedených a zaměstnavatel, jehož odpovědnost zaměstnanec tvrdí, byl ten, u kterého pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, z nichž zjištěná nemoc z povolání vzniká. Není třeba prokazovat konkrétní vliv podmínek přiřazených v seznamu k té které nemoci z povolání, nýbrž postačí, byly – li při práci zaměstnance objektivně dány podmínky pro vznik konkrétní nemoci z povolání, že tedy mohla vzniknout nemoc z povolání. Nemusí to tedy být vždy zaměstnavatel, u kterého je zaměstnanec v okamžiku vzniku nemoci z povolání v pracovním poměru.⁵⁹ Odpovědnost za škodu vzniklou nemocí z povolání je řešena odchylně od odpovědnosti za škodu pro pracovní úraz a je to dáno zvláštní povahou nemocí z povolání.⁶⁰ Jde o jinou právní úpravu a odpovědnost zaměstnavatele, než jsou právní podmínky pro pracovní úraz. Za něj odpovídá zaměstnavatel pouze tehdy, jestliže vznikl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Stejný názor vyslovil v rozsudku ze dne 23.5.2003 vyslovil Nejvyšší soud: „ *Pro vznik odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání není důležité, zda je dána příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací zaměstnance, ani zjišťování, kde a za jakých okolností s „vysokou pravděpodobností“ zaměstnanec nemocí skutečně onemocněl; rozhodující je, zda pracoval za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou.*“⁶¹

Můžeme tedy říct, že aby šlo o nemoc z povolání, musí jít o onemocnění, které je uvedeno v seznamu nemocí z povolání v nařízení vlády č. 290/1995 Sb. a zároveň u zaměstnance musí být zjištěn klinický nálezný, určitý stupeň onemocnění, se kterým může být spojeno přiznání nemoci z povolání a musí být prokázáno, že pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká, jelikož některé nemoci z povolání nevznikají pouze v pracovním procesu, ale i za jiných okolností či z jiného důvodu. Pouze při splnění těchto podmínek může vybrané

⁵⁹ Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 28.11.1962, sp.zn. 9 C 176/62

⁶⁰ BRHEL, Petr. *Nemoci z povolání*. 1. listopadu 2007. (cit.29.září 2008) dostupné ke dni 22.2.2014 na <<http://www.fnusa.cz/klinika2.php?kli=7&cl=31#seznam>>

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

zdravotnické zařízení a příslušné oddělení nemocí z povolání podle vyhlášky č. 342/1997 Sb.⁶² vyhlásit zjištěné onemocnění za nemoc z povolání.

Bez ohledu na to, že zaměstnanec byl zvýšenou měrou disponován pro onemocnění určitou nemocí z povolání, zaměstnavatel za škodu odpovídá stejně jako je tomu v případě náhrady škody při pracovním úrazu.⁶³ Má-li však zaměstnavatel pochybnost, že nemoc z povolání nevznikla z působení pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnance, pak má možnost podat důkaz o tom, že nemoc vznikla výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti s prací u zaměstnavatele.

Inkubační doba (tj. doba od počátku rizikového působení do vzniku nemoci z povolání) není relevantní pro posouzení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. *„Není rozhodné, zda zaměstnanec, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, pracoval na posledním pracovišti po dobu, jež z hlediska lékařského je předpokladem pro vznik nemoci z povolání“*⁶⁴

V souvislosti s výkladem pojmu nemoci z povolání je z mého pohledu třeba poukázat na judikát R 9/76, kterým bylo judikováno, že nárok na odškodnění nemoci z povolání má zaměstnanec nikoliv až od doby zjištění nemoci z povolání, ale již ode dne, kdy škoda z nemoci z povolání (např. náhrada za ztrátu na výdělku) poškozenému prokazatelně vznikla.

V některých případech může zjištění nemoci z povolání předcházet zjištění *ohrožení nemoci z povolání*. Jedná se o jakýsi „předstupeň“ nemoci z povolání u zaměstnanců pracujících v tzv. rizikových pracovních podmínkách. Ohrožení nemoci z povolání vymezuje pracovní zákoník v § 347 odst. 1 tak, tak, že se jím rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku

⁶² Vyhláška Ministerstva zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydávání seznamu zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.9.1969, sp.zn. 8 Cz 22/69, Zpráva Nejvyššího soudu SSR, ze dne 19.6.1980, sp.zn. Cpj 11/80

⁶⁴ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 4.11.1963, sp. zn. 12 Co 169/69

nemoci. V případě ohrožení nemocí z povolání je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, s čímž se pojí povinnost doplatit mzdu nebo plat do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (ust. § 139 odst. 1 písm. a)

zákoníku práce). Doplatek mzdy nebo platu do průměrného výdělku od 1.1 2008 nenáleží při přechodu ohroženého zaměstnance nemocí z povolání k jinému zaměstnavateli.⁶⁵

5 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání náleží mezi nejdůležitější druhy odpovědnosti v pracovním právu. Je to odpovědnost zaměstnavatele za výsledek (resp. škodnou událost), není zde předpoklad porušení právní povinnosti. Důležitost této odpovědnosti je v závažnosti jednoho ze znaků této skutkové podstaty, a sice škody. Poškození zdraví představuje pro zaměstnance vážné následky, které se mohou projevit jak v zaměstnání, tak v jeho osobním životě.⁶⁶ Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání patří mezi skutkové podstaty budované na principu *odpovědnosti za výsledek*. Bez ohledu, zda došlo k porušení konkrétní právní povinnosti vzniká zaměstnavateli odpovědnost na základě právní události. Jedná se o typickou odpovědnost za výsledek bez ohledu na porušení právní povinnosti na straně odpovědného subjektu.⁶⁷ Hlavním účelem odpovědnosti zaměstnavatele je nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním.

Předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je dle § 366 odst 1 a 2 ZP:

- chování zaměstnance

⁶⁵ JUDr.Martin Mikyska, Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG 2010, s. 48, aktualizace k 1.1.2011

⁶⁶ M. Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2012, s. 415

⁶⁷ GALVAS, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova universita, Brno 2012, str. 632

- škoda na straně zaměstnance, případně jeho pozůstalých,
- objektivní skutečnost (událost),
- příčinná souvislost mezi objektivní skutečností (událostí) a škodou.

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání se, jak jsem již výše uvedla, nevyžaduje se zavinění zaměstnavatele ani protiprávní úkon, ale existence objektivní skutečnosti. Zaměstnavatel odpovídá za náhradu škody v důsledku pracovního úrazu, i když neporušil žádnou právní povinnost nebo právní předpis. Stačí, když u jeho zaměstnance došlo k úrazu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jde o tzv. objektivní odpovědnost, při které zaměstnavatel odpovídá za škodnou událost a její výsledek.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnancem je v našem pracovním právu postavena na tzv. *objektivní odpovědnosti*. Objektivní odpovědnost, která vychází ze zásady, že nelze přenášet riziko práce ze zaměstnavatele na zaměstnance, je konstruována tak, že nepřipouští žádné vyvinění zaměstnavatele. Ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při řešení pracovních úrazů je *základním, rozhodujícím principem, i když nelze přehlédnout, že současně působí v protipůsobení princip odpovědnosti zaměstnance za prokázané kvalifikované zavinění*.⁶⁸ Zaměstnavatel se však může úplně nebo částečně zprostit odpovědnosti, čemuž jsem se věnovala v kapitole liberalizace.

*„Odpovědnost nenastává teprve tím okamžikem, kdy došlo ke vzniku škody následkem úrazu nebo nemoci z povolání, nýbrž tu vznikla okamžikem, kdy došlo k uzavření pracovního poměru.“*⁶⁹ Tato koncepce vychází z toho, že objektivní odpovědnost je tu základní a typická, odpovědnost zaměstnance za kvalifikované zavinění pak druhotná a že obě tyto odpovědnosti tvoří jednotu v odpovědnostním vztahu.

Jak již jsem výše v práci zmínila, odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je odpovědností objektivní, tudíž zaměstnanci stačí pouze prokázat škodnou událost, vznik škody a její výši a příčinnou souvislost mezi nimi. Z toho pak vyplývá, že zaměstnavatel odpovídá vždy, i když mu nelze prokázat nějaké zavinění. V ustanovení § 367 ZP

⁶⁸ Bičovský J.: Pracovní úrazy a nemoci z povolání; Práce, Praha 1970, s. 73

⁶⁹ Bičovský J.: Pracovní úrazy a nemoci z povolání; Práce, Praha 1970, s. 74

je upraveno pravidlo, že v určitých případech se zaměstnavatel může zprostit zcela nebo zčásti své odpovědnosti.⁷⁰ Jde o institutu liberalizace.

5.1 Liberace zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel odpovídá za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání, aniž by musel zaměstnanec prokazovat z jeho strany zavinění nebo porušení právních předpisů. Přijde mi vhodné zde uvést alespoň okrajově zmínit tvz. „*liberaci zaměstnavatele*“. Slovník českého práva, vysvětluje tento pojem následovně: „...označení pro zproštění se objektivní odpovědnosti, tj. odpovědnosti, u které se nevyžaduje zavinění. Liberace přichází v úvahu u některých případů odpovědnosti za způsobenou škodu“.⁷¹ Je tedy nesporné, že úraz, který byl zaviněn zaměstnancem tím, že právě postižený zaměstnanec porušil předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, není úrazem, který by vyplýval z rizika práce. Nebylo by proto správné přenášet riziko škody způsobené takovým úrazem ze zaměstnance na zaměstnavatele.

Zákoník práce v § 367 vymezuje taxativně případy, kdy se může zaměstnavatel své odpovědnosti zprostit zcela nebo zčásti. Liberace (zproštění se odpovědnosti) znamená existenci právem předpokládaných skutečností, které vyvolávají to, že se zaměstnavatel zproští objektivně vzniklé odpovědnosti. Existenci této právem předpokládané skutečnosti musí prokázat odpovědný subjekt. Při liberaci zaměstnavatel neproказuje své vlastní chování, ale existenci nějakého jevu mimo něj, který je právem stanoven a jehož prokázaná existence ho zbavuje odpovědnosti. „*V řízení o náhradu z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má žalovaný zaměstnavatel povinnost tvrdit a prokázat, že škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, a že porušení těchto předpisů bylo jedinou příčinou škody. Tato*

⁷⁰ DANDOVÁ, E. *Náhrada při pracovních úrazech a nemoci z povolání*. 1. vydání. Praha: PROSPEKTRUM, 2002, str. 54

⁷¹ MADAR, Z. a kolektiv. *Slovník českého práva*. 2. rozšířené a podstatně přepracované vydání. Praha : LINDE, 1999, s. 577.

povinnost nemůže v průběhu řízení přejít na žalobce. To platí také tehdy, tvrdí-li zaměstnanec, že toto porušení nebylo jedinou příčinou škody, byť bylo prokázáno, že zaměstnanec tyto předpisy porušil.⁷² Co do rozsahu rozeznáváme liberaci úplnou a částečnou.

A) Úplná liberace znamená, že prokáže-li zaměstnavatel právem předpokládané skutečnosti, zproští se odpovědnosti zcela. Zaměstnavatel se zproští zcela od odpovědnosti, prokáže-li se:

- škoda byla způsobena postiženým zaměstnancem, který svým zaviněním porušil právní nebo jiné předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a i přes to, že s nimi byl řádně seznámen a bylo vyžadováno jejich dodržování, nebo
- škodu si způsobil poškozený zaměstnanec v opilosti nebo po požití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl tudíž škodě zabránit.⁷³

K prvnímu důvodu úplné liberalizace bych ráda uvedla něco blíže. Kvalifikované jednání nebo opomenutí zaměstnance musí být tehdy jedinou příčinou pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Jen samotná náhoda jako jedna z příčin vylučuje úplnou liberaci zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále musí prokázat, že k porušení předpisu nebo pokynu došlo zaviněním poškozeného zaměstnance. „*O zaviněné porušení může jít tehdy, jestliže zaměstnanec vědomě tyto předpisy nebo pokyny porušuje. Proto musí také soudy zkoumat, zda postižený vnímal náležitě pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zda mu i se zřetelem ke své duševní vyspělosti porozuměl. Jinak by o zaviněné porušení těchto předpisů nešlo.*“⁷⁴ Zavinění se vztahuje jen na porušení předpisů nebo pokynů, z něhož v příčinné souvislosti došlo k poškození na zdraví a škodě. Jde tu o kvalifikovanou nedbalost vědomou. Při přímém úmyslu způsobit poškození na zdraví by šlo o exces a nejednalo by se tedy o pracovní úraz, rovněž zavinění zaměstnance ve formě nevědomé nedbalosti neodůvodňuje zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele.

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96

⁷³ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s 416

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 26.9.1975, sp.zn. 5 Cz 41/75 (stanovisko)

Zároveň bych ráda přiblížila i druhý důvod úplné liberalizace. Druhým důvodem úplné liberalizace zaměstnavatele je, jak již je výše zmíněno, že si zaměstnanec způsobil svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Pojem opilosti není v zákoníku práce definován. Judikatura se však zabývala vymezením tohoto pojmu. „*Stav opilosti podle zákoníku práce nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti.*“⁷⁵ Zda a do jaké míry se jednalo o opilost je otázkou znaleckou, jelikož každá osoba reaguje na požívání alkoholu jinak. Úraz musí být v příčinné souvislosti s opilostí, jinak ke zproštění nedojde. Zaměstnavatel musí též prokázat, že škodě nemohl zabránit, tj. že nemohl zabránit poškození na zdraví úrazem vzniklým opilostí. Prakticky to znamená zabránit tomu, aby pracovní úkoly plnil zaměstnanec ve stavu opilosti.

B) Částečná liberace vede pouze k částečnému zbavení se odpovědnosti, část odpovědnosti zůstává na zaměstnavateli. Částečné zproštění odpovědnosti za škodu má ten důsledek, že se určí část škody, kterou nese sám zaměstnanec podle míry svého zavinění na pracovním úrazu či nemoci z povolání. Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti:

- postižený zaměstnanec porušil právní nebo jiné předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a i přes to, že s nimi byl řádně seznámen a toto porušení bylo jednou z příčin vzniklé škody,
- opilost či požití návykových látek postiženého zaměstnance byla jednou z příčin škody,
- škoda vznikla z důvodu, že zaměstnanec si počínal v rozporu s obvyklým chováním tak, že i když neporušil právní nebo jiné předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a vzhledem k své kvalifikaci a zkušenostech si musel být vědom, že si může přivodit újmu na zdraví (za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.)⁷⁶

⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, ze dne 30.9.1968, sp.zn. 6 Cz 32/68, Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR, ze dne 27.1.1975, sp.zn. Cpj 37/74(stanovisko)

⁷⁶ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s 416

V prvním případě částečné liberalizace, je případ, kdy zaměstnavatel prokáže, že postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen. Na rozdíl od téhož důvodu k úplnému zproštění odpovědnosti, které jsem uvedla výše, je zapotřebí, aby uvedené porušení bylo jednou z příčin škody, a též se nevyžaduje splnění další podmínky, že totiž dodržování předpisů nebo pokynů bylo zaměstnavatelem soustavně kontrováno a vyžadováno. Je vždy třeba zvážit rozsah, v jakém se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti, tzn. posoudit míru zavinění zaměstnanec.

Dalším důvodem částečné liberalizace je, že jednou z příčin škody byla opilost postiženého zaměstnance nebo užití návykových látek postiženým zaměstnancem. Tento důvod koresponduje s důvodem úplného zproštění uvedeného výše. Nevyžaduje se však, aby opilost byla jedinou příčinou škody, a aby bylo prokázáno, že zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

K třetímu důvodu částečné liberalizace pro lehkomyšlné jednání je charakteristické to, že zaměstnanec věděl, že postupuje způsobem u ostatních zaměstnanců neobvyklým, kterým si může způsobit úraz nebo nemoc z povolání, a lehkomyšlně spoléhal, že si zdraví nepoškodí. Při posuzování lehkomyšlného jednání je třeba rozlišovat, zda jde o jednání mladšího zaměstnance, který se zapracovává, nebo o jednání kvalifikovaného a zkušeného. Určité jednání může být u mladého zaměstnance posuzováno jako neopatrnost, zatímco stejné jednání u zkušeného svědčí o lehkomyšlnosti. Proto zákoník práce zdůrazňuje při lehkomyšlném jednání, že si zaměstnanec musel být vědom nebezpečí vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem. Pro posuzování těchto okolností je z mého pohledu důležité rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu, které stanoví: *"Lehkomyšlné jednání ve smyslu § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce (nyní § 367 odst. 2 písm. B zák. práce) je takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozící poškozením zdraví, což je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. když zaměstnanec postupuje od ostatních odlišně."*⁷⁷ Jestliže však takové chování, při kterém utrpěl poškozený újmu, je u zaměstnavatele

⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.5.1969, sp.zn. 7 Cz 22/69

běžné a trpí se, nemůže se pak zaměstnavatel tohoto zprošťovacího důvodu dovolat. Např. dělníci na staveništi si zkracují cestu na pracoviště tím, že přelézají materiál, místo aby použili přístupové cesty. Pokud takto postupuje většina zaměstnanců a vedoucí proti takovému jednání nezakročí a trpí je, nemůže se v případě úrazu utrpěného při přelézání dovolávat tohoto zprošťovacího důvodu.

Rozdíl proti úplnému zproštění odpovědnosti je v tom, že skutečnost, která umožňuje dovolávat se zprošťovacího důvodu, není jedinou příčinou vzniklé škody (pracovního úrazu), nýbrž je jednou z příčin. Musí zde být ještě další příčina, na které zaměstnanec nenese vinu.

5.2 Absolutní objektivní odpovědnost zaměstnavatele

Pouze v jediném případě (dle ust. § 368 zákoníku práce) je zcela vyloučena liberace zaměstnavatele. A to v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.⁷⁸ Z dikce, že jde o pracovní úraz, vyplývá, že se toto ustanovení vztahuje na případy, kdy zaměstnanec utrpí škodu na zdraví při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel, kterému hrozí škoda, musí být zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, jinak se nelze uvedeného ustanovení dovolávat. „*Přitom nelze vycházet jen z rozsahu hrozící škody (například z hodnoty zachraňované věci).*“⁷⁹ V tomto případě se tedy zaměstnavatel nemůže zprostit odpovědnosti, i kdyby jinak byly dány důvody ke zproštění (zaměstnanec byl například opilý).

⁷⁸ Bělina M. a kol.: Pracovní právo; C.H.Beck, Praha 2012, s 416

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.3.1978, sp.zn 5 Cz 11/78

6 Způsob a rozsah odškodňování

Základním rysem pro oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je, v případě, že zaměstnanci vůči zaměstnavateli vznikne nárok na náhradu škody, povinnost odpovědného zaměstnavatele odškodňovat pracovní úrazy a nemoci z povolání i bez žádosti poškozeného zaměstnance, a to z vlastní iniciativy. Tuto zásadu lze vyvodit z jednotlivých ustanovení zákoníku práce, kdy tím je například ust. § 105 odst. 1 zákoníku práce.⁸⁰ K tomuto si dovolím zmínit, že ve smyslu ust. § 369 zákoníku práce by měl odpovědný zaměstnavatel přistupovat k odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bez zbytečného odkladu.⁸¹

Je možné říci, že se odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání řeší ve třech fázích. Nejprve se zjišťuje, zda jde o pracovní úraz či nemoc z povolání (resp. zda vnikla odpovědnost zaměstnavatele), poté se řeší případné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a po zjištění míry odpovědnosti nastupuje odškodnění jako úhrada peněžitých nároků stanovených v zákoníku práce.

Z hlediska rozsahu náhrady škody stojí pracovní právo na principu skutečné náhrady škody. „*Pracovněprávní odpovědnost za škodu je v našem právním řádu založena na principu skutečné náhrady škody, tedy celé vzniklé skutečné škody. Na tomto principu je postavena rovněž odpovědnost za škodu při pracovních úrazech na nemocech z povolání*“⁸²

Rozsah náhrady škody se skládá z jednotlivých dílčích nároků, které jsou zcela samostatné a vzhledem ke své povaze se naplňují v určitou dobu.

- ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

⁸⁰ HOCHMANN, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Praha : LINDE, 2005, s. 84.

⁸¹ HOCHMANN, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Praha : LINDE, 2005, s. 84. 4

MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 4. vydání. Olomouc : ANAG, 2010, s. 71

⁸² Nález Ústavního soudu P1. ÚS 31/94 z 24.5.1995, část III. odůvodnění

V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout následující:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody
-

Všechny uvedené dílčí nároky jsou samostatné, *jejich existence je navzájem natolik nezávislá, že jednotlivý dílčí nárok může vzniknout, aniž by současně vznikly i další nároky (např. vznikne nárok na náhradu škody za bolest, nevznikne však nárok na náhradu škody za ztížení společenského uplatnění).*⁸³ Tyto dílčí nároky jsou podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat. To je třeba mít na zřeteli při posouzení promlčení.⁸⁴

6. 1. Nároky zaměstnance z titulu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se zaměstnanci poskytují taxativně náhrady výše uvedené dle § 369 odst. 1 ZP.

6.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělků (§ 370 a 371)

Ustanovení § 370 zákoníku práce stanovuje, že jde o náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a o náhradu škody za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti dle § 371 zákoníku práce. Tyto náhrady jsou na sobě nezávislé. Je nutné si uvědomit, že jsou zde podchycené dva typy plnění. Poskytované náhrady mají charakter opakujících se plnění a jsou samostatnými nároky.⁸⁵ Dle § 381 ZP jde o samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe a stejné

⁸³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1969, sp.zn. 3 Cz 13/69

⁸⁴ Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.1.1975, sp.zn. Cpj 37/74(stanovisko)

⁸⁵ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 636

stanovisko nalezneme i v judikatuře. „ *Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti jsou samostatnými dílčími nároky na náhradu škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Skutečnost, že invalidita zaměstnance navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti zaměstnance, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků.* “⁸⁶

Institut promlčení nalezneme v § 389 ZP, kde je stanoveno, že práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se jako celek nepromlčují. Práva na jednotlivá plnění, která z nich plynou se, však promlčují. Výše náhrad u náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti tak i výše náhrad za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se počítá z průměrného výdělků. Z důvodu, že se jedná o rozdílné samostatné nároky může být u výše náhrad počítáno s rozdílnými průměrnými výdělky.

6.1.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Pracovní úraz nemusí být spojen s pracovní neschopností, avšak pouze při uznané pracovní neschopnosti je nárok na odškodnění ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. Pracovní neschopnost nemusí nastat ihned po úraze, ale pro odškodnění ztráty na výdělků je nutné, aby ke ztrátě došlo. Tato náhrada představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP a plnou výší nemocenského. Tento typ náhrady patří do kategorie tzv. opakujících se nároků na náhradu škody, je to náhrada za skutečné škody. Nárok na náhradu ztráty na výdělků se sestává z jednotlivých dílčích nároků na náhradu za ztrátu na výdělků z každé pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.⁸⁷

Nárok na náhradu škody za ztrátu na výdělků vzniká za předpokladu, že pracovní neschopnost vznikla následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání, musí zde být příčinná souvislost mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a ztrátou na výdělků. Předpoklad příčinné souvislosti musí být doložen lékařským posudkem

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.10.1974, sp.zn. 5 Cz 32/74

⁸⁷ GALVAS M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 636

(příčinnou souvislost potvrdí ošetřující lékař). Pokud se jedná o první pracovní úraz je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem/ nemocí z povolání a ztrátou na výdělků zřejmá, avšak v případě dalšího pracovního úrazu či nemoci z povolání musí být příčinná souvislost doložena výslovným potvrzením lékaře, který zaměstnanci vydal doklad o pracovní neschopnosti.⁸⁸

Při pracovním úrazu či nemoci z povolání je právě náhrada za ztrátu na výdělků při pracovní neschopnosti nejčastějším typem náhrady škody požadovaným zaměstnancem. Po dobu nemocenské zaměstnanec pobírá tuto náhradu místo mzdy či platu. Jak již bylo výše zmíněno ztráta na výdělků představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a plnou výší nemocenského. Při určení průměrného výdělků je třeba vycházet z rozhodného období, kterým je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí před vznikem škody.⁸⁹

*„Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Pokud je nutné pro pracovní právní účely použít průměrný měsíční výdělek, je stanoven jednotný **přepočtový koeficient** a není možné jej počítat jiným způsobem. Koeficient se stanovuje jako univerzální (pro všechny roky), není nutné jej měnit. Vychází se z toho, že průměrný rok má 365,25 dne. Průměrný hodinový výdělek (PHV) se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a dílčím koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce (365,25:12:7).“⁹⁰*

Vzorec pro výpočet **průměrného měsíčního výdělků** (PMV) je následující:

$$PMV = PHV \times (TPD \times 4,348)$$

TPD = stanovená týdenní pracovní doba kratší týdenní pracovní doba zaměstnance.⁹¹

Může však nastat situace, že zaměstnanec následkem téhož pracovního úrazu či nemoci z povolání bude v pracovní neschopnosti vícekrát. V takovém případě vznikne zaměstnanci nový nárok na náhradu škody za ztrátu na výdělků a vždy se vychází z průměrného výdělků před vznikem této další škody. Před další pracovní neschopností však zaměstnanec v některých případech pobírá náhradu za

⁸⁸ MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG 2010, str. 137

⁸⁹ Zpráva Nejvyššího soudu SSR ze dne 19.6.1980, sp. zn. Cpj 11/80

⁹⁰ Dostupné ke dni 1.3.2014 na: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>

⁹¹ Dostupné ke dni 1.3.2014 na: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>

ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a jelikož zaměstnanec nemůže současně pobírat obě náhrady zároveň, poskytne se mu náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti do výše částky, která by mu náležela, kdyby nedošlo k další pracovní neschopnosti. Základem správného výpočtu výše náhrady za ztrátu na výdělků je spolehlivé zajištění průměrného výdělků i nemocenského. Jako výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je považováno nemocenské.⁹²

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší dle § 192 odst. 2 ZP v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu. V mezích uvedeného období první přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského a to dle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, avšak ne déle než do dne vyčerpání podpůrní doby určené pro výplatu nemocenského.⁹³

Podle § 192 odst. 2 ZP má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělků, ale jen do 4. Pracovního dne dočasné pracovní neschopnosti. K stanovení náhrady mzdy nebo platu se použije zjištěný průměrný výdělek a upraví se obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, s tím, že se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.⁹⁴

Závěrem bych znova ještě ráda upozornil důležitou zásadu, a to, že náhrada škody se při každé pracovní neschopnosti vypočítává zvlášť i přes to, že další pracovní neschopnost zaměstnance byla důsledkem téhož pracovního úrazu. V praxi to znamená, že zaměstnanec může následkem jednoho pracovního úrazu (např. pracovní úraz kyčle) být v průběhu několika let práce neschopen třeba 4 krát (důvody pracovní neschopnosti byly např.: nejdříve operace, následná rehabilitace

⁹² HOCHMAN, J. Náhrada škody podle zákoníku práce, LINDE 2005, str. 63

⁹³ Zákon č. 262/2006 Sb. § 192

⁹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. § 192

či opakovaná lázeňská léčba). Vždy se ale dle § 370 odst. 2 ZP vychází z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této další škodné události.⁹⁵

6.1.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity či částečné invalidity dle § 371 ZP je považována za jednu z nejvýznamnějších náhrad v rámci práva na náhradu škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Je třeba zdůraznit, že ačkoliv název této náhrady by tomu nasvědčoval, podmínkou pro její poskytování není předchozí pracovní neschopnost nebo uznání plné či částečné invalidity. K poskytování této náhrady postačí, že zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poklesl výdělek. Podstatou náhrady škody za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je v tom, že náhrada se poskytuje v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody.⁹⁶ „Škoda, která vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, spočívá též ve ztrátě na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity). Ke ztrátě na výdělků dochází proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání snížena (omezena) nebo zanikla, a účelem náhrady za ztrátu na tomto výdělků je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dosahovat takový výdělek, jaký měl před poškozením.“⁹⁷ Avšak je nutno zdůraznit, že v rozsudku uveřejněném pod R 7/98 Nejvyšší soud vyjádřil své právní stanovisko, že ztrátou na výdělků se rozumí nejen ztráta na mzdě či platu, ale i ztráta na odměnách z dohod konaných mimo pracovní poměr a ztráta na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance na základě povolení příslušného orgánu státní zprávy.⁹⁸

⁹⁵ DANDOVÁ, E. Odškodňování pracovních úrazů, Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010, roč. 19, č. 11, str. 4

⁹⁶ HOCHMAN, J. Náhrada škody podle zákoníku práce, LINDE 2005, str. 63

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.3.1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96

⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.3.1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96

Pojištěnec je dle § 39 zákona o důchodovém pojištění invalidní, pokud z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu nastal pokles pracovní neschopnosti zaměstnance nejméně o 35%. Podle ustanovení § 371 odst. 1 ZP lze zjistit, jak se vypočítají náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v případě, že zaměstnanci pracovní neschopnost poklesla o méně než 35 % a v případě, kdy zaměstnanci pracovní neschopnost poklesla nejméně o 35% a nejvýše o 70 %, tedy jak již bylo výše zmíněno, jde o zaměstnance s určitou invaliditou, která v různých případech může dosahovat tří stupňů, které se odvíjející od jeho dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. V případě prvním pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se použije rovnice, kde se od průměrného výdělků před vznikem škody odečte výdělek po vzniku škody. V druhém případě se použije rovnice, kde se od průměrného výdělků před vznikem škody odečítá invalidní důchod, popřípadě i výdělek po vzniku škody.⁹⁹ Poskytování této náhrady je časově limitováno. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci dle § 371 odst. 6 ZP nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Tato náhrada představuje také náhradu skutečné škody.

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti či při uznání invalidity přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. V současné době základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu činí 40 hodin 8 000 Kč za měsíc. Zaměstnanec, který pobíral před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

Pokud však zaměstnanec odmítne nastoupit práci bez vážných důvodů, která mu byla zajištěna, bere si při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v úvahu průměrný výdělek, kterého mohl dosáhnout při výkonu této práce. Zaměstnavatel neuhradí zaměstnanci škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat (např. při neplaceném volnu nebo neomluvené absenci). Zaměstnanec, který ze své viny dosahuje nižšího

⁹⁹ DANDOVÁ, E. Odškodňování pracovních úrazů. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010, roč.19, č.11, str. 7

výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci podobného druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.¹⁰⁰

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe.

6.1.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění (§ 372)

Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění představují náhrady tzv. imateriální škody, kterou utrpěl zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Oba druhy odškodnění mají sloužit k tomu, aby si postižený mohl opatřit náhradní požitky k vyrovnání prožitých a prožívaných utrpení a omezování v životě, i když plná náhrada samozřejmě není ani možná. Žádným odškodněním nelze odstranit bolest, kterou zaměstnanec vytrpěl, ani případné následky, které mu úrazem nastaly a jež ho budou v životě provázet. Za bolest se považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla. Ztížením společenského uplatnění se rozumí následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb. Náhrada má výrazně satisfakční charakter.¹⁰¹ Při lehčích úrazech, které nenechají u zaměstnance trvalé následky, přichází v úvahu nejčastěji jen poskytnutí náhrady za bolest. Naproti tomu při těžkých úrazech se zpravidla poskytuje náhrada za bolest i náhrada za ztížení společenského uplatnění.¹⁰² *„Náhrada za bolest představuje jednorázové odškodnění za bolest, kterou poškozený pociťuje nejen při samotném poškození zdraví úrazem nebo též v souvislosti s nemocí z povolání, ale i při léčení a jeho průběhu. Náhrada za ztížení společenského uplatnění pak představuje jednorázové odškodnění za nepříznivé důsledky pro životní úkony*

¹⁰⁰ Dostupné k 5.3.2014 na : <http://www.mpsv.cz/cs/>

¹⁰¹ GALVAS M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 637

¹⁰² DANDOVIČKA, E. Odškodňování pracovních úrazů . Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. Roč. 19, č. 11, str. 9

poškozeného, pro uspokojování jeho osobních a společenských potřeb nebo plnění společenských úkolů.“¹⁰³

Zákoník práce o těchto náhradách blíže nepojednává je proto třeba při jejich stanovení vycházet z vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, v platném znění. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje jednorázově. Tyto náhrady jsou konstruovány na systému tzv. bodového hodnocení. Výši bolestného a ztíženého společenského uplatnění určuje lékař v lékařském posudku na základě bodového ohodnocení podle pravidel uvedených v právním předpise¹⁰⁴

Oba nároky jsou založeny na lékařském posudku, případně na znaleckém posudku. Míra odškodnění se určuje podle počtu bodů stanovených lékařským posudkem, který vydává zpravidla ošetřující lékař, v případě nemoci z povolání oddělení (klinika) nemocnice, která je příslušná podle sídla pracoviště poškozeného. Posouzení se provede, jakmile je možno považovat stav poškozeného za ustálený. O vydání lékařského posudku může požádat poškozený (zaměstnanec), požádat o něj může i zaměstnavatel. Pro stanovení výše odškodnění znalec přikazuje konkrétní zjištěnou záležitost k abstraktně v tabulce uváděných příkladům a vyznačí příslušný počet bodů. Při podřazování je přípustná analogie, takže není-li u bolestného některé poškození na zdraví uvedeno vlastní sazbou, použije se sazba za jiné poškození, s nímž lze po stránce bolesti nejspíše srovnat.

Bodové hodnocení je rozděleno do 4 příloh a najdeme v nich přesné sazby pro hodnocení za bolest u úrazu, za ztížení společenského uplatnění u úrazu, za bolest u nemocí z povolání a za ztížení společenského uplatnění u nemocí z povolání. Finanční náhrada za jeden bod je v současné době určena částkou 120 Kč.¹⁰⁵ Celková výše odškodnění za bolest a za ztížení společenského uplatnění se určuje podle sazeb bodového ohodnocení stanoveného v přílohách vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., vydanou v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Bodové ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění se vymezuje v lékařském posudku. Soud může ve zvlášť výjimečných případech

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2327/2010

¹⁰⁴ Vyhláška č. 440/2001 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

¹⁰⁵ Vyhláška č. 440/2001 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

odškodnění zvýšit nad stanovené nejvyšší výměry odškodnění. Pokud škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčení, může se bodové ohodnocení škody na zdraví zvýšit nejvýše o 50% celkové částky bodového ohodnocení.¹⁰⁶ To konstatoval i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 31.10.1988, sp.zn. 1 Cz 60/88.

„Právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo od 1.1.2007, smrtí zaměstnance nezaniká; v plné výši se stává předmětem dědění a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.“¹⁰⁷ V § 328 odst.1 ZP nalezneme, že smrtí zaměstnance peněžité práva nezanikají a jestliže nebyla uspokojena za života zaměstnance, stává se předmětem dědictví.¹⁰⁸

6.1.3. Náhrada nákladů spojených s léčením (§ 373)

Jedná se zde o účelně vynaložené náklady spojené s léčením, které přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Jde o náklady, které vzniknou poškozenému zaměstnanci nad rámec zdravotního pojištění, pokud bylo jejich vynaložení účelné. Posouzení podmínky, zda byly náklady vynaloženy účelně přísluší lékaři. Musí se jednat o náklady skutečně vynaložené. V praxi půjde například o úhradu léků, které nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění či jsou hrazeny částečně, ale jde i například o zvýšené náklady na stravování v případě diet, pokud je nezbytnou podmínkou pro léčení. Rozdíl mezi náklady na dietní stravu a obvyklými náklady, které zaměstnanec na stravu vynakládal je vymahatelný potom formou uplatnění nároku na náhradu nákladů spojených s léčením. „*Náklady dietního stravování lze jako náklady spojené s léčením přiznat jen jako náklady již prokazatelně účelně vynaložené.*“¹⁰⁹ Také regulační poplatky ve zdravotnictví představují náklad na léčení, který může a musí být i tak hrazen.

Mohou to však být též zvýšené náklady na zdravotnické pomůcky nebo prostředky, které nejsou zcela hrazeny ze zdravotního pojištění (např. speciální obuv). „*K účelně vynaloženým nákladům na léčení jsou zahrnovány náklady na*

¹⁰⁶ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 637

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.4.2001, sp.zn. 21 Cdo 936/2010

¹⁰⁸ MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 4. vydání. Olomouc : ANAG, 2010, s. 116

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31.3.1981, sp.zn. 6 Cz 14/81

zdravotní rehabilitační pomůcky, popř. na pomoc třetí osoby, kterou poškozený po dobu nemoci potřeboval. Požadavek účelnosti vynaložených nákladů sleduje, aby se povinnost k náhradě škody vztahovala jen na ty výdaje, které byly skutečně potřebné ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného.“¹¹⁰

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, zda je možno hradit náklady na dopravu postiženého zaměstnance k rehabilitační péči do jiného místa, než je místo jeho bydliště, na ortopedickou kliniku, jež byla pacientovi doporučena jako speciální pracoviště. Nejvyšší soud vyslovil právní větu: „*Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům; náklady jízdného a cestovného spojeného s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nelze považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy poškozeného zaměstnance nižší.*“¹¹¹

6.1.4 Náhrada věcné škody

„*Věcnou škodou podle § 369 odst. 1 písm. d) zák. práce je taková majetková újma, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného.*“¹¹² Jedná se o škodu na věcech v souvislosti s pracovním úrazem. Pod věcnou škodu řadíme jak škodu na věcech, tak věcnou škodu v širším smyslu. V případě škody na věcech se může jednat např. o poškozený nebo zničený oděv, obuv, hodinky, mobilní telefon, počítač a další osobní věci, které zaměstnanec nosí při sobě atd.¹¹³ Zásadně zde platí, že zaměstnanec má nárok na náhradu skutečné škody, proto se při určení její výše vychází z ceny v době poškození či ztracení věci. Škoda se hradí v penězích, pokud ji zaměstnavatel neodčiní v předešlý stav, tedy např. opravou věci u škody věci. Nezahrnuje však škodu na osobním automobilu, který zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele.¹¹⁴

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.6.2006, sp.zn. 25 Cdo 682/2005

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.7.2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

¹¹² Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30.10.1978, sp.zn. Cpj 240/78

¹¹³ MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 4. vydání. Olomouc : ANAG, 2010, s. 116

¹¹⁴ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 638

Zaměstnanec, který uplatňuje náhradu věcné škody, musí tedy prokázat, že mu tato škoda vznikla a že mezi škodou a poškozením zdraví následkem pracovního úrazu nebo onemocněním nemocí z povolání je příčinná souvislost.

6.2. Náhrady při úmrtí zaměstnance (§ 375 a násl.)

V případě, že následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemře, přísluší tak pozůstalým (bez ohledu na to, zda jsou dědici) nároky, kterými by se měly zmírnit sociální dopady z této události na osoby spoluzijící. Zákoník práce upravuje náhrady škody pozůstalým v § 375-379. Pozůstalí mohou uplatnit svá práva bez ohledu na skutečnost, že postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil svá práva na náhradu škody. I u těchto náhrad platí, že lhůty pro uplatnění nároku nezačínají u všech náhrad stejně. Dnem smrti začíná běžet lhůta pro uplatnění nároku na jednorázové odškodnění pozůstalých a zpravidla i náhrady nákladů vynaložených na léčení poškozeného a věcné škody. Lhůta pro uplatnění nároků n náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem zpravidla začne běžet později, protože tyto náklady jsou obvykle vynaloženy až po smrti poškozeného zaměstnance.

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náleží pozůstalým následující náhrady:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody.

6.2.1 Náhrada nákladů spojených s léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil, obdobně jako tomu je v § 373 ZP. Jde o náklady spojené s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Náhrada těchto nákladů se poskytuje tomu, kdo je vynaložil. V případě uplatnění tohoto nároku musí oprávněné osoby prokázat, že náklady skutečně vynaložili a že nebyly odškodněny za života postiženého zaměstnance. Pokud však tyto náklady vynaložil za života sám zaměstnanec, není po jeho smrti žádná osoba oprávněná, aby se těchto nákladů mohla domáhat.¹¹⁵

6.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrady na náklady pohřbu se rozumí zejména náklady účtované příslušným pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky, náklady na úpravu hrobu a jedna třetina přiměřených nákladů na smuteční ošacení, popř. další výdaje. Náklady na smuteční ošacení a cestovní výlohy se hradí však jen nejbližším příslušníkům rodiny a domácnosti zemřelého. Náhrada nákladů na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč.¹¹⁶

Náklady se hradí, dle zákoníku práce, tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné podle zák.č. 117/1995 poskytnuté podle zákona o státní sociální podpoře, pokud na pohřebné vzniklo právo.

Zůstává však sporné, zda je možné považovat za náklady spojené s pohřbem také smuteční hostinu, které mohou být různé dle tradic v místě bydliště zemřelého apod.. V praxi však s těmito náhradami spory nebývají a zaměstnavatele ve většině případů proplatí náklady, které vzniknou pozůstalým v rozsahu možnosti podle ustanovení § 376 ZP.

¹¹⁵ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 638

¹¹⁶ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 638

6.2.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých (§ 377 ZP)

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat. Zde se vychází z průměrného výdělku zemřelého. Při vymezení okruhu oprávněných pozůstalých po zaměstnanci, není rozhodující, jestli zemřelý poskytoval výživu na základě právní povinnosti nebo dobrovolně. Oprávněnými osobami jsou jak osoby, vůči nimž měl zemřelý zaměstnanec povinnost na základě zákona o rodině, tak i osoby další, např. družka a její děti, kteří se zemřelým zaměstnancem žili ve společné domácnosti, společně s ním hospodařili a pečovali o společnou domácnost.¹¹⁷

Náhrada přísluší pozůstalým ve výši:

- 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě,
- 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám.

Od těchto částek, připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým (např. sirotčí, vdovský nebo vdovecký důchod). K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Náhrada nákladů na výživu nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému, tj. nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý dosáhl 65 let věku. Při poskytování této náhrady platí zásada na bis idem reparace damnum, která stanovuje, že náhrada přísluší, pokud není hrazena dávkami důchodového připojištění, poskytovanými z téhož důvodu.¹¹⁸

¹¹⁷ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 638 - 639

¹¹⁸ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 639

6.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 378 ZP)

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší manželu a neopatřenému dítěti. Vláda je zmocněna k tomu, aby nařízením upravila jednotlivé níže uvedené částky, a to vzhledem k vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.¹¹⁹

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší:

- pozůstalému manželovi ve výši nejméně 240 000 Kč,
- nezaopatřenému dítěti, každému ve výši nejméně 240 000 Kč,
- rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže s ním žili v domácnosti v úhrnné výši 240 000 Kč.
- jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.¹²⁰

6.2.5 Náhrada věcné škody

Věcnou škodou pro účely náhrad pozůstalým se rozumí taková škoda, která vznikla při smrtelném pracovním úrazu zaměstnance v době jeho smrti a projevila se na jeho majetku. Náhrada věcné škody náleží dědicům zemřelého zaměstnance. Platí však i zde zásada, že v rámci tohoto odškodnění nelze nahradit škodu, která vznikla na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele.

Věcný rozsah tohoto nároku je však užší než u věcné škody vzniklé samotnému postiženému zaměstnanci a zahrnuje prakticky pouze škodu na věcech. Věcnou škodou ve smyslu ustanovení § 379 ZP je dle judikatury jen taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti.

¹¹⁹ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 639

¹²⁰ Galvas M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2012, str. 639

Při určování hodnoty poškozených věcí se vychází z ceny, kterou měla věc v době poškození.

7 Budoucí právní úprava

Zákoník práce v souvislosti s novelou občanského zákoníku.

Zákoník práce je základním předpisem pracovního práva. S účinností zákona č. 89/2012 Sb. tzv. Nového občanského zákoníku, účinného od 1. ledna 2014, přichází rozsáhlá změna soukromého práva, která představuje nejzásadnější změnu v rámci českého právního řádu za poslední desetiletí. Nový občanský zákoník významně mění podobu celého soukromého práva a zasahuje i do úpravy pracovněprávních vztahů.

Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku zůstane nadále vztahem zvláštního právního předpisu k obecnému. Ustanovení nového občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy lze použít jen tehdy, není-li v zákoníku práce speciální úprava, nebo pokud takové použití zákoník práce nevyklučuje. Použití obecné úpravy občanského zákoníku je možné vždy jen v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.¹²¹

Z prvních analýz a odborných vyjádření právní veřejnosti připravující se na novou agendu vyplývá, že většina dosavadní pracovněprávní judikatury bude přijatelná, a to i za účinnosti nového občanského zákoníku.

7.1 Odškodňování pracovních úrazů

Se zásadními změnami v budoucnu je třeba počítat v rámci pravidel odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pokud vláda nechá vstoupit v účinnost zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců ze dne 25.4.2006 zůstává sice po celou dobu od jeho přijetí v platnosti, ale účinnost

¹²¹ Dostupné k 5.3.2014 na <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/novela-zakoniku-prace-v-souvislosti-s-novym-obcanskym-zakonikem-od-1-ledna-2014-43467.html>

tohoto zákona byla poslední novelou opět odložena a to datu 1.1.2015. Od tohoto data by měla být problematika pracovních úrazů řešena místo zákoníkem práce tímto samostatným zákonem. Do doby nabytí účinnosti zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, bude při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání nadále vycházeno z úpravy obsažené v § 365 a násl.ZP.

Ačkoli s účinností nového občanského zákoníku od 1.1.2014 dochází ke zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, bude s ohledem na ustanovení § 394 odst. 2 ZP při odškodňování bolestného a ztížení společenského uplatnění dle této vyhlášky i nadále postupováno. Pravidlo obsažené v § 394 odst. 2 ZP stanoví, že se podle uvedené vyhlášky č. 440/2001 Sb ve znění č. 50/2003 Sb. postupuje až do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění.

Jak bylo shora uvedeno, byla vyhláška č. 440/2001 Sb. spolu s účinností nového občanského zákoníku od 1.1.2014 zrušena. Nastala tedy situace, kdy současně existuje odlišná právní úprava k vyčíslení hodnoty bolestného a ztížení společenského uplatnění pro účely odškodnění pracovního úrazu a pro odškodnění ostatních (nepracovních) poškození zdraví. V oblasti náhrad při (nepracovním) ublížení na zdraví bude nahrazen dosavadní přístup založený na bodovém hodnocení, jehož podrobnosti jsou upraveny uvedenou vyhláškou, individuálním posuzováním vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy zvláště v každém jednotlivém případě.

Zatímco vyhláška č. 440/2001 Sb. obsahuje bodové hodnocení konkrétních druhů poškození zdraví a také hodnotu 1 bodu, která v současné době činí 120 Kč, v občanskoprávních odškodňováních bude nadále výše odškodnění záviset na individuálním posouzení. V ustanovení § 2958 nového občanského zákoníku právní norma zakotvuje tvz. zásadu slušnosti, která má vytvořit rámec pro spravedlivé rozhodování ve věci.¹²²

V současné době Nejvyšší soud ČR vypracoval speciální metodiku, která by měla být určitým jednotícím vodítkem pro rozhodování soudů, aby nedocházelo k rozdílnému rozhodování.

¹²² Metodika ČMKOS k vlivu nového občanského zákoníku na zákoník práce a na oblast pracovněprávních vztahů od 1. ledna 2014

7.2. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

V současné platné podobě zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců stanoví, že nárok na bolestné i nárok na příspěvek ztížení společenského uplatnění bude přiznán na základě lékařského posudku o bodovém hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění. Výše bolestného a výše příspěvku za ztížení společenského uplatnění bude stanovena jako součin bodů a stanovené hodnoty bodu, čímž navazuje na způsob vyčíslování náhrady dle vyhlášky č. 440/2001 Sb.

Na tomto místě bych ráda poznamenala, že původně právní veřejnost očekávala, že dojde ke zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který bude nahrazen jednak novelou zákoníku práce a jednak novelou zákonů s problematikou úrazového pojištění úzce souvisejících. Předpokládaná novela zákoníku práce týkající se této problematiky měla za úkol sjednotit hmotněprávní úpravu problematiky odškodňování a odpovědnosti zaměstnavatele v části zákona upravující náhradu škody. V důsledku legislativní činnosti Poslanecké sněmovny a Senátu, byl však nakonec přijat pouze pozměňovací návrh jehož výsledkem nebylo zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ale odložení jeho účinnosti k datu 1.1.2015.¹²³

Výsledkem aktuální právní úpravy je tak rozdvojení úpravy na oblast pracovního práva na oblast práva občanského. Oproti občanskoprávní úpravě, která obsahuje velmi neurčitá kritéria pro odškodňování a nadále nepoužívá bodový systém, zůstává pro pracovní právo nadále systém založený na stávajícím bodovém hodnocení a prozatím z právní úpravy vyplývá, že na stejném principu nadále bude postaven i zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

¹²³ Dostupné k 5.3.2014 na <http://www.personalista.info/clanek/jak-dale-v-odskodnovani-pracovnich-urazu>

7.3. Metodika Nejvyššího soudu ČR

Považuji za důležité se ve své práci alespoň částečně zmínit i o shora zmiňované Metodice Nejvyššího soudu ČR k náhradě nemajetkové újmy na zdraví. Potřeba vypracování Metodiky vyvstala s ohledem na ustanovení § 2958 nového občanského zákoníku. Bez dalšího a mnohem podrobnějšího dopracování zákonné normy, nebude mít poškozený představu, jaká částka v případě poškození zdraví odpovídá zásadám slušnosti, když bude záležet na zcela individuálním přístupu a názoru každého soudce. Navíc je třeba dostát zákonnému požadavku předvídatelnosti rozhodovací praxe dle § 13 nového občanského zákoníku, ve kterém je upravena zásada, že každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který se shoduje v podstatných znacích.

Odborným podkladem pro metodiku je systematika zdravotních újem podložena medicínskými závěry, která se snaží vystihnout vzájemné proporce v rámci náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění. *„Její praktická realizace vyžaduje dostatečně široké skutkové zjištění ohledně stavu pacienta doplněné o jeho odborné lékařské hodnocení tak, aby pro rozhodnutí soudu byl zajištěn dostatečně podrobný, strukturovaný a pochopitelný podklad, umožňující dosáhnout přiměřených proporcí mezi jednotlivými typy újem při současném zachování prostoru pro zohlednění individuálních okolností na straně poškozeného.“*¹²⁴ Zřejmě nejlépe může popsaným požadavkům vyhovovat Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (dále též jen „MFK“), vypracovaná Světovou zdravotnickou organizací (WHO), dostupná například na http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf. Jedná se o celosvětově uznávanou a používanou systematiku trvalých zdravotních újem, vycházející z rozřídění postižení podle tělesných struktur a funkcí, jdoucí ovšem důsledněji do vystižení dopadů těchto újem na schopnosti poškozeného vykonávat běžné životní aktivity.¹²⁵ Metodika se sestává z následujících částí: A. Preambule (obecný úvod vysvětlující

¹²⁴Dostupné k 5.3.2014 na

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/web/Proverejnostamedia~Tiskovezpravy~Metodika_Nejvyssiho_soudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?open&lng=CZ

¹²⁵ JUDr. Petr Vojtek; Jak se rodí Metodika k odškodňování újmy na zdraví nového občanského zákoníku, Soudce 2014, č.1, str. 4

povahu Metodiky a její pojetí), B. Srovnávací přehled bolesti, C. Část MKF (Aktivity a Participace), D. Technické pokyny, E. Návod pro výpočet.¹²⁶

Metodika Nejvyššího soudu nemá a nemůže mít závazný charakter, je však pomůckou k naplnění zásady slušnosti ve smyslu § 2958 NOZ, proto Nejvyšší soud doporučuje soudům, aby ji při rozhodování ve sporech o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 NOZ využívaly a aby v rozhodnutích zdůvodnily svůj postup podle pravidel v ní nastavených.¹²⁷ Zároveň si však myslím, že nic nebrání tomu, aby si soudy vytvořily nějaká vlastní pravidla, vodítka, právě z toho důvodu aby stejné nebo obdobné případy byly rozhodovány obdobně.

¹²⁶ JUDr. Petr Vojtek; Jak se rodí Metodika k odškodňování újem na zdraví nového občanského zákoníku, Soudce 2014, č.1, str. 2

¹²⁷ Dostupné k 5.3.2014 na http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/web/Provarejnostamedia~Tiskovezpravy~Metodika_Nejvyssiho_soudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?open&lng=CZ

8. Závěr

Závěrem své práce musím konstatovat, že právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, je i v současné době upravována v rámci právního provizoria a nejedná se o komplexní a definitivní právní úpravu. Od roku 2004, kdy Vláda ČR svým usnesením ze dne 31. 3. 2004 č. 293 schválila věcný záměr zákona o úrazovém pojištění, není k dnešnímu dni tato právní úprava aplikovatelná vzhledem k nově odložené účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Cílem tohoto zákona přitom bylo vytvoření komplexního systému veřejného úrazového pojištění a odstranění nedostatků a provizornosti stávající právní úpravy, a to i v kontextu na závazky vůči Evropské unii. Odložení účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, tak nepřineslo dlouho očekávanou zásadní změnu stávajícího systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a naopak v souvislosti s rekodifikací občanského práva, se stává právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání nepřehlednější.

Současná dvojkolejnost právní úpravy nemůže dát uspokojivou odpověď na celou řadu problémů, které jsou s oblastí této právní oblasti spojeny. Jako zástupný příklad nesystematické a nekoncepční právní úpravy, lze uvést případ, kdy dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance v důsledku dopravní nehody, zaviněné třetí osobou. V takovém případě bude mít poškozený zaměstnanec možnost volby postupu a volby subjektu, po kterém může náhradu škody uplatňovat. Pokud by se například rozhodl uplatňovat náhradu škody po osobě, která zavinila dopravní nehodu, bude jeho odškodnění probíhat v rámci občanskoprávní úpravy na základě shora uvedené a popsané metodiky. Pokud by se rozhodl ve věci postupovat podle pracovněprávních předpisů, bude se odškodnění řídit dosavadní vyhláškou č440/2001 Sb. a právními předpisy z oblasti pracovního práva. I když s odkazem na zásadu uvedenou §13 nového občanského zákoníku, by měla být výše odškodnění srovnatelná s obdobnými případy, a tedy by určitá jednotnost při odškodňování měla být zachována, je velmi dobře reálné, že tomu tak v praxi nebude.

S ohledem na vývoj a historii vzniku zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, je dle mého názoru do budoucna představitelná situace, že pokud se v praxi osvědčí shora uvedená metodika zpracovaná pro případy odškodňování v občanskoprávních vztazích, mohla by do budoucna sloužit jako základ i pro oblast úpravy ve vztazích pracovněprávních. Tím by mohlo dojít k opětovnému sjednocení postupu při odškodňování nemajetkové újmy na zdraví, jako tomu bylo doposud a k odstranění dvojkolejnosti při odškodňování.

Význam své diplomové práce spatřuji právě v tom, že vedle teoretického rozboru právních vztahů a pojmů v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, poukazují na nedokonalost současné právní úpravy v této oblasti. Do budoucna bude zajímavé a významné srovnání výsledků aplikace současné právní úpravy v praxi.

Resumé

This diploma thesis focuses on the area of compensation for industrial accidents and occupational diseases. The first part is more theoretical and consists of an analysis of the basic concepts and legal relations relevant to the area of compensation for industrial accidents and occupational diseases. Furthermore, in the second part of this thesis, I deal with current legislation of compensation valid under present-day labor-law regulation and I point out the ambiguity of the current two-track legislation. The reason for why I find this issue so important stems from my legal practice, during which I had the opportunity to work in a law firm, which closely specializes on this area of law. I believe that more attention from both the specialists as well as the general public should be drawn towards the issue of compensation for work injuries and occupational diseases. Improving and expanding employees general awareness about their rights and employers' obligations in the area of compensation for industrial accidents and occupational diseases, would fundamentally contribute to achieving easier and quicker solutions to complicated life situations, which occur as a result of an accident at work or of an occupational disease.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie, publikace

- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C H BECK, 2012,
- Dandová, E. *Náhrada při pracovních úrazech a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství PROSPEKTRUM, 2002
- Dandová, E. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o., 2004,
- Doležálek J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocí z povolání*. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o., 2003,
- DOLEŽÁLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-Náhrada škody. 2. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012,
- Galvas, M a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012,
- Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010,
- Hochman, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005,
- Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011
- Jouzal, L., Drexlerová, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Praha: ERMAT, s.r.o., 2008,
- Jakubka, J., Nešćáková, L. *Zákoník práce v praxi 2012, komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012
- Mikyska, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010
- Jouza L.: *Jak na odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání?* Montanex, Ostrava 1996
- Jouza L.: *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání*, ERMAT, Praha 2008
- Luby Š.: *Prevenca a zodpovednosť v občanskom prave I.*; vydavateľstvo SAV, Bratislava 1958

- Madar, Z. a kolektiv. Slovník českého práva. 2. rozšířené a podstatně přepracované vydání. Praha : LINDE, 1999, s. 577.

Odborné články

Budovec, Z.: *Náhrada škody za pracovní úrazy*. Práce Mzdy Odvody, 2008. roč.3., číslo 10-11

Bukovjan, P. *Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění a dědictví*.

Práce a mzda, 2011. roč. 59., č. 7

Dandová, E. *Dočkáme se úrazového pojištění?* Bezpečnost a hygiena práce, 2011. roč. 60, č. 12

Dandová, E. *Odškodňování pracovních úrazů*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. roč. 19, č. 11

Dandová, E. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Poradce. 2008, č. 12

Dandová, E.: *Nedbalost a lehkomyšlnost při práci*. Práce Mzdy Odvody, 2008. roč. 3., č. 1

Jouzal, L.: *Nemoci z povolání – náhrada škody a pokuty*. Práce Mzdy Odvody, 2008. roč. 3., č. 12

Mikyska, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 7,8,9

Galvas, M., Gregorová, Z. *Několik úvah o funkcích pracovně právní odpovědnosti*. Právník, 1983, č. 10, s. 933-939

Bičovský J.: *K pojmu úraz u pracovního úrazu*; Právník č. 6/72

JUDr. Petr Vojtek; *Jak se rodí Metodika k odškodňování újem na zdraví nového občanského zákoníku*, Soudce 2014, č.1, str. 4

Metodika ČMKOS k vlivu nového občanského zákoníku na zákoník práce a na oblast pracovněprávních vztahů od 1. ledna 2014

Právní předpisy

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisech, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 50/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 27/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 114/2011 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení č. 114/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony.

Zákon č. 458/2011 Sb., o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška 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 (vyhláška o posuzování nemocí z povolání), ve znění pozdějších předpisů.

Soudní rozhodnutí

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1875/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2008, sp. zn. 25 Cdo 622/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.2.2009, sp.zn. 21 Cdo 5060/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 2. 2010, sp.zn. 21 Cdo 1924/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo2327/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010
- Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze 4. 11. 1963, sp. zn. 12 Co 169/63
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 1969, sp. zn. 3 Cz 13/69
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 29. 3. 1970, 3 Cz 11/70
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. 3. 1973, sp. zn. 4 Cz 2/73
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR Ze dne 30. 10. 1978, Cpj 240/78
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 1988, sp. zn.1 Cz 60/88
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 12. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2805/99
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 6/1965
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 10/1976
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 11/1976
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 12/1972

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 28/1980
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 32/1963
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 55/1971

Internetové prameny

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/web/Proverejnostamedia~Tiskovezpravy~Metodika_Nejvyssiho_soudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?open&lng=CZ

<http://iuridictum.pecina.cz/w/Odpov%C4%9Bdnost>

<http://pravniradce.ihned.cz/c1-10789900-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani>

<http://www.fnusa.cz/klinika2.php?kli=7&cl=31#seznam>

<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>

<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/novela-zakoniku-prace-v-souvislosti-s-novym-obcanskym-zakonikem-od-1-ledna-2014-43467.html>

<http://www.personalista.info/clanek/jak-dale-v-odskodnovani-pracovnich-urazu>

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/web/Proverejnostamedia~Tiskovezpravy~Metodika_Nejvyssiho_soudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?open&lng=CZ

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/web/Proverejnostamedia~Tiskovezpravy~Metodika_Nejvyssiho_soudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?open&lng=CZ

