

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Právnická fakulta

Katedra občanského práva a pracovního práva

Tomáš Naiser

## **Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví**

Diplomová práce

**Vedoucí práce: JUDr. Bc. Matyášek Patrik, Ph.D.**

**OLOMOUC 2012**

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Hranicích dne 12. března 2012

---

Tomáš Naiser

Já, níže podepsaný Tomáš Naiser, autor diplomové práce na téma „Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví“, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) z. č. 121/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, správci:

Univerzita Palackého v Olomouci  
Křížkovského 8  
Olomouc 771 47, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalogích v informačních systémech Univerzity Palackého, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého, kterou je Informační centrum Univerzity Palackého.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

Prohlašuji, že moje osobní údaje shora uvedené jsou pravdivé

V Hranicích dne 12. března 2012

---

Tomáš Naiser

## **PODĚKOVÁNÍ**

Rád bych na tomto místě poděkoval vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph. D., za odborné vedení práce a za jeho cenné rady a připomínky.

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE .....</b>	<b>7</b>
2.1	VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PŘED ROKEM 1965 .....	7
2.2	ZÁKON Č. 65/1965 SB., ZÁKONÍK PRÁCE .....	8
2.3	ZÁKON Č.262/2006 SB., „NOVÝ“ ZÁKONÍK PRÁCE.....	8
2.4	ZMĚNY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ V SOUVISLOSTI SE VSTUPEM ČR DO EU .....	9
<b>3</b>	<b>SYSTEMATIKA PRÁVNÍ ÚPRAVY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE .....</b>	<b>13</b>
3.1	DĚLENÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE ...	13
3.2	OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU NA ZDRAVÍ .....	13
<b>4</b>	<b>ZVLÁŠTNÍ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZAŠKODÍ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ .....</b>	<b>16</b>
4.1	PRACOVNÍ ÚRAZ .....	16
4.1.1	<i>Definice pojmu pracovní úraz .....</i>	<i>16</i>
4.1.2	<i>Úrazový děj.....</i>	<i>17</i>
4.1.3	<i>Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním .....</i>	<i>19</i>
4.2	NEMOC Z POVOLÁNÍ .....	21
4.2.1	<i>Definice pojmu nemoc z povolání.....</i>	<i>21</i>
4.2.2	<i>Uznávání nemocí z povolání.....</i>	<i>25</i>
4.2.3	<i>Oduznávání nemocí z povolání.....</i>	<i>27</i>
<b>5</b>	<b>ZPROŠTĚNÍ SE ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU PRACOVNÍM ÚRAZEM NEBO NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ.....</b>	<b>29</b>
5.1	LIBERAČNÍ DŮVODY V ZÁKONĚ Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍKU PRÁCE.....	29
5.2	ÚPLNÉ ZPROŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE.....	29
5.2.1	<i>Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako jediná příčina škody.....</i>	<i>29</i>
5.2.2	<i>Opilost či zneužití jiných návykových látek jako jediná příčina škody.....</i>	<i>30</i>
5.3	ČÁSTEČNÉ ZPROŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE.....	31
5.3.1	<i>Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako jedna z příčin škody .....</i>	<i>31</i>
5.3.2	<i>Opilost či zneužití jiných návykových látek jako jedna z příčin škody .....</i>	<i>31</i>
5.3.3	<i>Lehkomyslné počínání zaměstnance.....</i>	<i>31</i>
<b>6</b>	<b>NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÉ PRACOVNÍM ÚRAZEM NEBO NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ.....</b>	<b>33</b>
6.1	ŠKODA ZPŮSOBENÁ PRACOVNÍM ÚRAZEM NEBO NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ.....	33
6.2	DRUHY NÁHRAD .....	33
6.2.1	<i>Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.....</i>	<i>33</i>
6.2.2	<i>Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.....</i>	<i>34</i>
6.2.3	<i>Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění .....</i>	<i>36</i>
6.2.4	<i>Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením .....</i>	<i>37</i>
6.2.5	<i>Náhrada za věcnou škodu.....</i>	<i>38</i>
6.3	DRUHY NÁHRAD PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE.....	38
6.3.1	<i>Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením .....</i>	<i>38</i>

6.3.2	<i>Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem</i>	39
6.3.3	<i>Náhrada nákladů na výživu pozůstalých</i>	39
6.3.4	<i>Jednorázové odškodnění pozůstalých</i>	40
6.3.5	<i>Náhrada věcné škody</i>	41
6.4	ZMĚNA POMĚRŮ POŠKOZENÉHO	42
<b>7</b>	<b>ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍM ÚRAZE NEBO NEMOCI Z POVOLÁNÍ</b>	<b>43</b>
7.1.1	<i>Právní úprava zákonného pojištění zaměstnanců v českém právním řádu</i>	43
7.1.2	<i>Definice základních pojmů týkajících se zákonného pojištění zaměstnanců</i>	43
7.1.3	<i>Podstata zákonného pojištění zaměstnanců</i>	44
<b>8</b>	<b>ZÁKON O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ – MILNÍK PRO OBLAST ODŠKODŇOVÁNÍ ŠKOD VZNIKLYCH PRACOVNÍM ÚRAZEM NEBO NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ</b>	<b>47</b>
<b>9</b>	<b>ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ V PRÁVNÍM ŘÁDU SPOLKOVÉ REPUBLIKY NĚMECKO</b>	<b>50</b>
9.1	ORGANIZACE SYSTÉMU ÚRAZOVÉHO POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO	50
9.2	SYSTÉM NÁHRAD VYPLÝVAJÍCÍCH Z NĚMECKÉHO SYSTÉMU ÚRAZOVÉHO POJIŠTĚNÍ	51
9.3	POROVNÁNÍ NĚMECKÉHO MODELU S ČESKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU	53
<b>10</b>	<b>ZÁVĚR</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b>	<b>55</b>
	LITERATURA	55
	ODBORNÉ ČASOPISY	55
	PRÁVNÍ PŘEDPISY	56
	LEGISLATIVA EU	57
	SOUDNÍ ROZHODNUTÍ	57
	ČESKÉ SOUDY:	57
	EVROPSKÝ SOUDNÍ DVŮR:	58
	INTERNETOVÉ ZDROJE	58
	DALŠÍ INTERNETOVÉ ZDROJE	59
	<b>SHRNUTÍ/ABSTRAKT</b>	<b>60</b>
	<b>KLÍČOVÁ SLOVA/KEYWORDS</b>	<b>61</b>

# 1 Úvod

Právní institut odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví jako téma své diplomové práce jsem si vybral především z toho důvodu, že tato problematika patří bezesporu ke stěžejní oblasti pracovního práva. Závažné poškození zdraví zaměstnance totiž negativně nepostihuje pouze zaměstnance samotného, ale i jeho rodinu a další blízké osoby, kteří jsou postiženi jak po stránce psychické, tak po stránce finanční a sociální. Jde však o problematiku nesmírně složitou a ne každý poškozený se umí účinně domoci svých práv.

Cílem této mé práce není pouhé základní seznámení čtenáře s problematikou vzniku a odškodňování škody na zdraví způsobené zaměstnanci, ale i detailní rozbor některých záporných aspektů současné právní úpravy a také sporných právních otázek, které stále vyplouvají v souvislosti s tímto institutem na povrch a to i přesto, že je tento institut v českém právním řádu zakotven bez významnějších změn již téměř 50 let. To vše ve světle odborné literatury, judikatury obecných soudů včetně té nejaktuálnější, a také ve světle těch nejnovějších odborných článků z odborných českých právnických časopisů a webů, včetně vlastních komentářů k těmto problémům.

I když již byl přijat zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který by měl dosavadní právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce nahradit, není vůbec jisté, kdy tento zákon s konečnou platností nabude účinnosti, neboť ta již byla českými zákonodárci několikrát odsunuta. Proto je potřeba aktuálně účinné právní úpravě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci věnovat i nadále zvýšenou pozornost.

## 2 Vývoj právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance

### 2.1 Vývoj právní úpravy před rokem 1965

Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci prošla od vzniku samostatného Československa dlouhým a komplikovaným vývojem. Až do roku 1957, kdy nabyl účinnosti zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení, neexistovaly žádné zvláštní právní normy upravující tuto problematiku. V případě vzniku škody se muselo postupovat dle obecných ustanovení o náhradě škody podle občanského zákoníku.<sup>1</sup> To však bylo pro poškozeného zaměstnance značně nevýhodné. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou na zdraví zaměstnance byla totiž dle občanského zákoníku založena na subjektivním principu, kdy poškozený musel všechny předpoklady odpovědnosti u zaměstnavatele prokázat, což bylo velice obtížné a často téměř nemožné. Důsledkem této nepříznivé skutečnosti byl vznik zákona č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení. Na základě tohoto zákona již nadále v případech odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví nešlo o odpovědnost subjektivní, ale odpovědnost objektivní, tak jak je tomu i v současné právní úpravě.<sup>2</sup> U odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zákon také nově taxativně vymezil liberační důvody, díky kterým měl zaměstnavatel možnost se zcela nebo zčásti své odpovědnosti za škodu na zdraví zprostit.<sup>3</sup>

I tato nová zákonná úprava se záhy ukázala jako nedostatečná a hned v roce 1962 ji nahradil nový zákon č. 150/1961 Sb., o náhradách při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání. Oproti dosavadní právní úpravě došlo k několika změnám. Jednou z nich byl např. zánik možnosti zaměstnavatele zprostit se odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci, pokud je jedinou příčinou škody neodvratitelná událost, která neměla původ v daném provozu, což dozajista značně zlepšilo postavení zaměstnanců.<sup>4</sup> I tato právní úprava

---

<sup>1</sup> Do 31. 12. 1950: § 1293 - § 1341 zákona č. 946/1811 Sb.z.s. Obecný zákoník občanský

Od 1. 1. 1951: § 337 - § 359 zákona 141/1950 Sb. Občanský zákoník

<sup>2</sup> § 1 zákona č. 58/1956 Sb. O náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení

<sup>3</sup> § 2 zákona č. 58/1956 Sb. O náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení.

<sup>4</sup> §1 - §4 zákona č. 150/1961 Sb. O náhradách při úrazech a nemocech z povolání



neměla dlouhého trvání, neboť se již rozbíhal proces přípravy kodifikace pracovního práva do samostatného zákona.<sup>5</sup>

## 2.2 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Významným mezníkem v oblasti pracovního práva se stal rok 1965, kdy byl schválen zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nahradil mimo jiné i předchozí právní úpravu odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci. Předlohou pro tvůrce tohoto zákona byl zákon č. 158/1961 Sb., který však byl v tomto novém zákoníku práce mnohem detailněji rozveden. Jako příklad můžeme uvést detailnější úpravu důvodů, které částečně nebo úplně zprošťují podnik povinnosti uhradit zaměstnanci škodu. Konečně tak byl výslovně zákonem upraven liberační důvod spočívající v opilosti poškozeného pracovníka jako důvodu vzniku škody.<sup>6</sup>

Zákoník práce z. roku 1965 prošel za dobu více než 40 let své účinnosti mnoha významnými novelizacemi, způsobenými v první řadě změnou společenských a politických poměrů po roce 1989, avšak ke změnám týkajících se přímo odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na zdraví docházelo minimálně a nebyly pro praxi příliš významné.

## 2.3 Zákon č.262/2006 Sb., „nový“ zákoník práce

Od 1. ledna 2007 byl předchozí zákoník práce nahrazen zákonem č.262/2006 Sb. Spolu s ním byl přijat i zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl původně nabýt účinnosti od 1. ledna 2008. Tento zákon (zákon č. 266/2006 Sb.) měl systémem nároků a dávek z veřejného úrazového pojištění nahradit dosavadní úpravu odškodňování škody vzniklé pracovními úrazy a nemocemi z povolání obsaženou v původním zákoníku práce. Z tohoto důvodu nový zákoník práce upravoval tuto problematiku pouze ve svých přechodných a závěrečných ustanoveních na dobu do nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb. Proto také nedošlo v úpravě této problematiky v novém zákoníku práce oproti předchozímu stavu k podstatnějším změnám. Došlo však k legislativnímu potvrzení dosavadní praxe soudů. Nový zákoník práce tak v § 380 odst. 1 konečně podává zákonnou definici pracovního úrazu.<sup>7</sup> Účinnost zákona č. 266/2006 Sb. je však z politických důvodů

---

<sup>5</sup> HOCKO, Michal. Vývoj právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání po druhé světové válce. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2003, roč. 11, č. 4, s. 344 – 350.

<sup>6</sup> Tamtéž

<sup>7</sup>K významným rozhodnutím obecných soudů judikujících definici pracovního úrazu, ze kterých bylo čerpáno v § 380 odst. 1 Zákoníku práce patří např. R 27/1962 nebo R 1/1963.

stále odkládána<sup>8</sup> a není jisté, zda se tento zákon v dohledné době účinným vůbec stane. „Přechodná“ úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je tak účinná až do současnosti.

## **2.4 Změny v právní úpravě v souvislosti se vstupem ČR do EU**

Dne 1. května 2004 se stala Česká republika členem Evropské unie (EU). Tímto datem se komunitární právo EU stalo integrální součástí českého právního řádu. Harmonizace českého právního řádu jako jedna z podmínek pro vstup do EU, však v některých otázkách probíhala již dlouho před tím. V této souvislosti doznalo české pracovní právo mnoha významných změn. Problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se však přímo nedotýkají. Oproti tomu velmi intenzivně se komunitární právo dotýká problematiky prevence před vznikem těchto negativních jevů. Právní úprava komunitárního práva je v tomto velmi složitá. Právním základem je rámcová směrnice Rady č. 89/391/EEC, o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění směrnice Rady č. 91/383/EEC.

Tato směrnice stanovuje základní zásady pro vytvoření systému ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Těmito základními principy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přitom jsou prevence, hierarchie preventivních opatření, důraz na povinnosti zaměstnavatele, sociální dialog a účast zaměstnanců a snaha o neustálé zlepšování. Tuto směrnici pak doprovází celá řada směrnic dalších. Mezi jinými šlo např. o směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2002/44ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli nebo o směrnici Rady č. 80/1107/EHS, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí chemickým, fyzikálním a biologickým činitelům při práci. Směrnice však až na výjimky nemají přímý účinek. Zákonodárce je však na základě primárního práva EU povinen obsah směrnic implementovat do právních předpisů vnitrostátního práva.

Obsah části směrnic byl implementován do „starého“ zákoníku práce již v roce 2000 harmonizační euronovelou. „Nový“ zákoník práce v zásadě předchozí právní úpravu v této oblasti převzal. Obsah další části směrnic upravujících bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci byl pak zahrnut do samostatného zákona, kterým je zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jako reakce na komunitární právo však vznikl mimo jiné i zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Evropská unie totiž velmi silně kritizovala dosavadní stav, kdy v oblasti

---

<sup>8</sup> V současné době na leden 2013

zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání existuje ze zákona monopol dvou soukromých pojišťoven. Tato skutečnost totiž odporuje právním předpisům komunitárního práva upravujícím pravidla hospodářské soutěže mezi podnikajícími subjekty v rámci EU.<sup>9</sup> Nový zákon tento problém vyřešil tím způsobem, že odpovědnost za fungování systému úrazového pojištění zaměstnanců přejde nově na stát, čímž se monopol dvou soukromých pojišťoven odstraní.<sup>10</sup>

Významným dokumentem je v souvislosti s problematikou předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání i sdělení Komise ze dne 21. února 2007 o zlepšování kvality a produktivity práce: strategie Společenství v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci pro období 2007 – 2012. Účelem tohoto sdělení je přitom snaha „*podnítit všechny zúčastněné strany, aby postupovaly společně s cílem snížit vysokou cenu, která se platí za pracovní úrazy a nemoci z povolání.*“<sup>11</sup> Tím nejzákladnějším cílem, který si tato strategie vytyčila, je pak snížit do roku 2012 počet pracovních úrazů a nemocí z povolání na území Evropské unie o 25%. Komise zároveň navrhla ke splnění tohoto cíle i několik okruhů různorodých opatření. Namátkou můžeme jmenovat např. snahu o zajištění řádného provádění právních předpisů EU, o napomáhání rozvoje a provádění národních strategií nebo podporu změny chování pracovníků, jakož i kladný přístup ke zdraví u jejich zaměstnavatelů.

Je však otázkou, zda vytyčení takového cíle nebylo příliš ambiciózní. Podle dostupných statistik Eurostatu pro období 2007 – 2009 se totiž počet pracovních úrazů a nemocí z povolání daří snižovat jen velmi pomalu.<sup>12</sup> Podle mého názoru však lze za úspěch brát jakékoliv byť sebemenší snížení úrazovosti na území celé EU, kterého bude dosaženo.

Významnou roli v oblasti ochrany bezpečnosti a zdraví při práci hraje i Evropský soudní dvůr (dále jen ESD). Jeho úloha totiž spočívá v dohledu nad dodržováním komunitárního práva, tedy i norem týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, při jeho výkladu a aplikaci. Na tomto místě je nutné se zmínit o tzv. nepřímém účinku směrnic. Směrnice jsou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na úrovni Evropské unie asi nejvýznamnějším pramenem sekundárního práva. Pokud nastane situace, že určitá směrnice nebyla řádně implementována do tuzemského práva, musí být dle zásady nepřímého účinku i v tomto případě obsah směrnice brán na zřetel, a to při interpretaci příslušných vnitrostátních

---

<sup>9</sup> Čl. 101 – 106 Smlouvy o fungování Evropské unie

<sup>10</sup> Blíže k problematice zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců v kapitole 8 této práce.

<sup>11</sup> Kompletní znění sdělení v českém jazyce dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:cs:PDF>

<sup>12</sup> Viz [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Accidents_at_work_statistics) [cit. 5. března 2012]

předpisů. Soudy každého členského státu tak mají za povinnost vykládat a aplikovat národní právní předpisy v souladu s požadavky komunitárního práva, tedy i nedokonale implementované směrnice, a to v rozsahu, v jakém to vnitrostátní právo umožňuje.<sup>13</sup> Tato tzv. zásada nepřímého účinku byla rozpracována v celé řadě rozhodnutí ESD.<sup>14</sup>

Praktické dopady rozhodovací činnosti ESD a zásady nepřímého účinku směrnic si můžeme blíže ukázat na následujícím relativně aktuálním rozhodnutí ESD ze dne 19. května 2011 ve spojených věcech C-256/10 a C-261/10, jejichž předmětem jsou dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce v řízeních David Barcenilla Fernández (C-256/10) a Pedro Antonio Macedo Lozano (C-261/10) proti Gerardo García SL. Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkala výkladu článku 3 a článků 5 až 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/10/ES ze dne 6. února 2003 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (hlukem). Tyto výše uvedené žádosti byly předloženy v rámci dvou sporů mezi zaměstnanci B. Fernándezem (C-256/10) a M. Lozanem (C-261/10) a společností Gerardo García SL (dále jen „Gerardo“) ohledně povinnosti této společnosti vyplatit žalobcům příplatek ke mzdě na základě ustanovení španělského právního řádu ukládajícího vyplacení takového příplatku v případě zvláště ztížených pracovních podmínek. Žalobci ve společnosti Gerardo, která se zabývá výrobou kamenných materiálů z přírodního kamene, pracovali především s automatickým řezacím strojem. Jde tedy o práci v nesmírně hlučných podmínkách, jejíž dlouhodobé vykonávání je velice nebezpečné pro zdraví zaměstnanců (riziko vzniku nemoci z povolání). Během pracovního dne přesahovala hladina hluku na jejich pracovním místě v průměru 85 dbA. Společnost Gerardo poskytovala exponovaným zaměstnancům osobní chrániče sluchu, díky kterým došlo ke ztlumení hluku dosaženého na pracovišti v průměru pod 80 dbA.

Žalobci se domnívali, že jim i přes použití ochranných pomůcek a částečnému ztlumení hluku vznikl na základě kolektivní smlouvy nárok na mzdový příplatek z důvodu ztížených pracovních podmínek spočívajících v tom, že jsou vystaveni hladině hluku, která v denním průměru přesahuje 85 dbA. Podle žalovaného však musí být při určování, zda lze podmínky na jejich pracovním místě považovat za ztížené, zohledněn účinek snížení hluku, jehož bylo dosaženo za pomoci osobního chrániče sluchu, a to s odkazem na nejasnou formulaci královského nařízení 286/2006, jež provádí směrnici 2003/10/ES. Vystala tedy

---

<sup>13</sup> tzv. „eurokonformní výklad“

<sup>14</sup> Např. podle rozhodnutí ESD č. 14/83, Von Colson and Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, při aplikaci vnitrostátního práva, zejména těch ustanovení, která byla přijata za účelem implementace směrnice, mají národní soudy povinnost interpretovat své vlastní národní právo ve světle textu a účelu směrnice, tak aby bylo dosaženo výsledku na který odkazuje čl. 189 odst. 3 Smlouvy ES.

otázka, zda tento předpis provádí směrnici 2003/10/ES správným způsobem. Soud se proto rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru předběžnou otázku, zda směrnice 2003/10 musí být vykládána v tom smyslu, že zaměstnavatel v podniku, v němž denní hladina hlukové expozice zaměstnanců, měřená bez zohlednění účinku užívání osobních chráničů sluchu, přesahuje 85 dbA, splní povinnosti vyplývající z této směrnice čistě tím, že zaměstnancům poskytne takové chrániče sluchu, které umožňují snížit denní expozici hluku pod 80 dbA nebo nikoliv.

Podle ESD *"zaměstnavatel nesplní povinnosti uložené v čl. 5 odst. 2 směrnice 2003/10 jen tím, že zaměstnancům poskytne osobní chrániče sluchu, ale musí zavést program určený ke snížení expozice hluku, jakmile jsou zaměstnanci vystaveni hladině hluku překračující 85 dbA, měřené bez zohlednění účinku užívání osobních chráničů sluchu, což podporuje i desátý bod odůvodnění této směrnice, podle něhož se tato směrnice zakládá na konceptu prevence, který implikuje, že se rizika přednostně snižují u zdroje a prostředky kolektivní ochrany mají přednost před prostředky individuální ochrany."* Na základě výše uvedené zásady nepřímého účinku směrnic tedy musí být příslušný právní předpis vykládán v souladu se směrnicí 2003/10/ES a žalobci se tak mohli úspěšně domoci svých nároků. Ačkoliv rozhodnutí ESD podle komunitárního práva nemají povahu precedentu, přesto působí silou své přesvědčivosti i na rozhodování dalších národních soudů členských států v obdobných případech, což důležitost judikatury ESD potvrzuje.

### **3 Systematika právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou na zdraví zaměstnance**

#### **3.1 Dělení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance**

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci se v platné právní úpravě rozlišuje na odpovědnost obecnou a zvláštní. Odpovědnost zvláštní upravuje zákoník práce v § 365 a násl. Jedná se o odpovědnost za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato odpovědnost je ryze objektivní. Zaměstnavatel tak v případě naplnění zákonných předpokladů pro vznik zvláštní odpovědnosti, kterými jsou pracovní úraz vzniklý při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (případně existence nemoci z povolání) a vznik škody v příčinné souvislosti s tímto pracovním úrazem (nemocí z povolání), odpovídá za škodu, aniž by ji byl i z nedbalosti způsobil a aniž by došlo k jakémukoliv porušení právních povinností zaměstnavatelem nebo jakoukoliv jinou třetí osobou.. Zákoník práce však stanoví širokou škálu liberačních důvodů, díky kterým se může zaměstnavatel své odpovědnosti až už částečně nebo úplně zprostit.<sup>15</sup>

#### **3.2 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví**

Pakliže vznikne zaměstnanci škoda na zdraví, která však není následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, může se zaměstnanec domáhat odčinění této škody při splnění zákonných předpokladů, na základě ustanovení zákoníku práce o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. V této souvislosti mluvíme o odškodňování tzv. jiné škody na zdraví. Obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu upravuje zákoník práce v § 265, podle kterého zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Zaměstnavatel dále odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou poškozenému způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícími jeho jménem.

Protiprávním jednáním či jednáním proti dobrým mravům jako jedné z podmínek vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví se rozumí jakékoliv protiprávní jednání nebo jednání proti dobrým mravům učiněné jakoukoliv třetí osobou, pokud škoda vznikla při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním. Může jít tedy např. o

---

<sup>15</sup> Blíže k problematice zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele v kapitole 4 této práce.

situaci, kdy byla škoda na zdraví (která nedosáhla intenzity pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) způsobena řidiči z povolání při dopravní nehodě zaviněné třetí osobou, která porušila předpisy o bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích. Velice častým případem jsou také situace, kdy se na základě § 265 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec domáhá vůči zaměstnavateli náhrady jiné škody na zdraví, vzniklé porušením předpisů určených k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem.<sup>16</sup>

Podle § 265 odst. 2 zákoníku práce je pak zaměstnavatel odpovědný i v případě, že škoda poškozenému sice nevznikla jako v předešlém případě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale vznikla následkem porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jednajících jeho jménem. Názorný příklad obecné odpovědnosti zaměstnavatele založené na § 265 odst. 2 zákoníku práce nám dává rozsudek NS ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003, který ve své právní větě konstatuje, že *„pokud zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele v úmyslu, aby jiného zaměstnance přiměl k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tohoto zaměstnance ujistí, že může bez obav, že přijde o výplatu náhrady za ztrátu na výdělku, požádat o přiznání starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu), ačkoliv musel vědět (při vynaložení náležité péče, kterou lze po něm rozumně požadovat, musel zjistit), že přiznáním starobního důchodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělku zaniká a že jeho ujištění je nepravdivé, porušil tím svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele a zaměstnavatel odpovídá za škodu, která tím zaměstnanci vznikla.“*

Jako jiná škoda na zdraví může být za určitých okolností posouzeno i kousnutí klíštětem u zaměstnance, pracujícího v rizikovém prostředí (např. lesní dělník). Kousnutí samo o sobě zpravidla žádné poškození zdraví zaměstnance nezpůsobí. Pokud by ale došlo k situaci, kdyby se u něj následkem tohoto kousnutí projevila alergická reakce způsobující otok končetiny, který by ztěžoval zaměstnancův pohyb, o jinou škodu na zdraví již by se jednat mohlo. Pokud by ale následkem kousnutí propukla u zaměstnance např. klíšťová encefalitida nebo lymeská borelióza, bylo by již toto poškození zdraví klasifikováno jako nemoc z povolání.<sup>17</sup>

Významným rozdílem oproti odpovědnosti zvláštní je skutečnost, že zákoník práce nedává v případě vzniku jiné škody na zdraví u zaměstnance zaměstnavateli žádnou možnost uplatnit nějaký liberační důvod, díky kterému by byl zaměstnavatel odpovědnosti buďto

---

<sup>16</sup> Např. R 12/1972

<sup>17</sup> JANÁKOVÁ, Anna. *Poškození zdraví při práci II* [online]. Dashofer.cz, 18. listopadu 2008 [cit. 2. prosince 2011]. Dostupné na <<http://www.dashofer.cz/poskozeni-zdravi-pri-praci-ii-cid202897/>>.

zčásti nebo úplně zproštěn. Pouze za situace, kdy zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, se odpovědnost zaměstnavatele poměrně omezí.<sup>18</sup>

Základ nároku na náhradu škody způsobené zaměstnanci jinou škodou na zdraví posuzujeme podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce. Pro určení rozsahu a způsobu náhrady škody pak aplikujeme ustanovení zákoníku práce o pracovních úrazech.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> § 270 zákoníku práce

<sup>19</sup> § 384 odst. 3 zákoníku práce



## 4 Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele zaškodí při pracovních úrazech a nemocech z povolání

### 4.1 Pracovní úraz

#### 4.1.1 Definice pojmu pracovní úraz

Problematické odškodňování škody způsobené pracovním úrazem je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Jde totiž o problematiku, s níž se v právní praxi můžeme setkávat dosti často, neboť počet pracovních úrazů je v České republice bohužel stále relativně vysoký. Podle dostupných statistik bylo na našem území např. jen v roce 2009 evidováno 50 173 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, krom toho bylo evidováno také 105 smrtelných pracovních úrazů.<sup>20</sup>

Legální definice pojmu pracovní úraz je obsažena v § 380 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení se pracovním úrazem rozumí poškození zdraví či 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. Jako pracovní úraz se pak také posuzuje úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Před nabytím účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, však byl pracovní úraz definován pouze v judikatuře obecných soudů.<sup>21</sup> Právě tato judikatura pak posloužila zákonodárci jako hlavní inspirační zdroj pro § 380 při tvorbě aktuálně platného pracovněprávního kodexu.

Určení toho, zda skutečně nastalo poškození zdraví zaměstnance, je záležitostí lékařské vědy. Pro posouzení této otázky je rozhodující zdravotní stav zaměstnance v okamžiku, kdy k úrazovému ději došlo. Nezáleží na zdravotním stavu zjištěném při vstupní či jakékoliv pozdější lékařské prohlídce, pokud byla provedena. Ani zvýšená predispozice zaměstnance k určitému poškození zdraví nemá na odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem vliv.<sup>22</sup> Pracovním úrazem tak může být i malé řezné poranění zaměstnance trpícího hemofilií, které vedlo kvůli této jeho predispozici k závažným následkům na jeho zdraví a to bez ohledu na to, že stejné poranění u jiného zaměstnance, který touto nemocí netrpí, by k tak vážnému poškození zdraví nevedlo.<sup>23</sup> Výše uvedené

---

<sup>20</sup> Statistika převzata z BOZP info, 9. září 2010 [cit. 1. října 2011]. Dostupné na [http://www.bozpinfo.cz/il/knihovna\\_bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/pu2009.hup.09.html](http://www.bozpinfo.cz/il/knihovna_bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pu2009.hup.09.html).

<sup>21</sup> Např. R 27/1962 nebo R 1/1963

<sup>22</sup> Např. R 11/1976

<sup>23</sup> HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. 2. vydání. Praha: Linde, 2004, s. 145 – 147.

potvrzuje i aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR, který v této souvislosti v rozsudku ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007 konstatuje, že „*existence určitého chorobného stavu, třeba latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno jako jednou z hlavních příčin, které jej vyvolaly, pracovním úkonem, při jehož provádění k němu došlo.*“

Z § 380 Zákoníku práce nám dále vyplývá skutečnost, že se pracovní úraz skládá ze dvou různých složek. Tou první z nich je úrazový děj, druhou pak plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s nimi. Mezi oběma složkami je pak nutné vždy prokázat příčinnou souvislost.<sup>24</sup>

Za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem je odpovědný zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době vzniku pracovního úrazu v pracovním poměru. Je tak bezpředmětné, kdy zaměstnanec o odškodnění tohoto pracovního úrazu požádal, stejně jako skutečnost, jestli je poškozená osoba v době uplatnění nároku stále zaměstnána nebo již nikoliv.

Může však nastat situace, kdy pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a poškozeným zaměstnancem platně nevznikl. Je otázkou, zda i za této situace zaměstnavatel za škodu na zdraví odpovídá nebo ne. Podle § 19 odst. 2 zákoníku práce nemůže být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám. Pokud tedy neplatnost pracovního poměru nezpůsobil výlučně poškozený zaměstnanec, zaměstnavatel mu za vzniklou škodu odpovídá.<sup>25</sup>

#### **4.1.2 Úrazový děj**

Pojmem úrazový děj rozumíme poškození zdraví (případně smrt) zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Pokud dojde k poškození zdraví jiným než tímto zákonem předepsaným způsobem, nemůže být toto poškození klasifikováno jako pracovní úraz, neboť jedna z jeho složek (v tomto případě úrazový děj) chybí.

Působení zevních vlivů je zaměstnanec vystaven neustále. Zaměstnavatel je povinen se v rámci prevence snažit o to, aby bylo riziko poškození zaměstnancova zdraví zevními vlivy co nejnižší. Není však v lidských silách toto riziko úplně vyloučit. Zevními vlivy mohou být jak vlivy mechanické, tak různé chemikálie či záření, či třeba i vlivy psychického rázu.

---

<sup>24</sup> Bliže o jednotlivých složkách pracovního úrazu v kapitole 4 této práce.

<sup>25</sup> JOUZA, Ladislav. In JOUZA, Ladislav (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, s. 755 - 756 (§ 366 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

Zevním vlivem může být i chlad, který může zapříčinit např. omrznutí končetin či obličeje. I různé nahodilé přírodní události klasifikujeme jako zevní vlivy. Může jít např. o zemětřesení, povodeň, záplavu, vichřici atd.

Násilnost je pak odbornou literaturou popisována jako situace, kdy „zevní vliv za daných podmínek způsobil u pracovníka poškození na zdraví, kdy však nelze za úraz považovat dosud taková poškození na zdraví, kde jde o uplatnění pokuty o narůstání kvantity s přeskokem kvality, např. pomalé ukládání křemíkového prachu v plicích se vznikem silikózy až po delším působení.“<sup>26</sup>

Podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnavatele je prokázání příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví. Poškození zdraví nemusí mít jen jednu příčinu. Těch může a také v praxi často bývá hned několik a každá z nich může mít na vznik následku různý vliv. Pro vznik odpovědnosti musí být při kumulaci příčin úrazový děj příčinou důležitou, podstatnou a značnou.<sup>27</sup> V některých případech je prokazování příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví velmi komplikované. Typicky např. při infarktu myokardu.

Podmínky, za jakých může být infarkt myokardu uznán za pracovní úraz, krom toho, že k infarktu musí dojít při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, vyplývají především z judikátů R 27/1962 a R 11/1976. První z podmínek je náhlé vypětí sil, velká námaha, a to jak fyzická, tak případně i z duševní činnosti a nezvyklé úsilí, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce. Další podmínkou je těžká práce konaná za nepříznivých okolností, kdy se těmito okolnostmi rozumí např. špatné počasí nebo nepříznivý momentální stav zaměstnance. Musí jít zároveň o práci, na níž organismus zaměstnance není uzpůsoben nebo na kterou zaměstnanec svými fyzickými schopnostmi nestačí. Za pracovní úraz tak byl považován např. infarkt, který utrpěl policista, při dlouhém běhu za občanem, který se poté co byl vyzván k legitimaci, dal náhle na útěk.<sup>28</sup>

Je třeba připomenout, že k poškození zdraví jako následku úrazového děje musí dojít nezávisle na vůli poškozeného. Pokud totiž zaměstnavatel prokáže, že si zaměstnanec poškození zdraví způsobil sám v přímém úmyslu, není splněna zákonná podmínka vzniku pracovního úrazu. V případě nepřímého úmyslu záleží na konkrétním posouzení daného

---

<sup>26</sup> HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. 2. vydání. Praha: Linde, 2004, s. 149.

<sup>27</sup> R 11/1976

<sup>28</sup> JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 10, s. 34 – 37.

případu. U nedbalosti postupujeme dle ustanovení o úplném nebo částečném zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele.

#### **4.1.3 Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním**

Pojem plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním, jakožto druhá složka pracovního úrazu, je zákoníkem práce vymezen v § 273, § 274, § 380 odst. 3 a § 387. Dle § 273 se plněním pracovních úkolů rozumí „výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.“ Dále pod tento pojem zákon subsumuje i činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, stejně tak i činnost, kterou koná zaměstnanec ze své vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Podle ustálené judikatury soudů je posuzována přímá souvislost mezi úrazovým dějem a plněním pracovních úkolů posuzována z hlediska místního, časového a věcného. Tuto skutečnost nám dobře ilustruje rozsudek NS ČR ze dne 20. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000. Soud zde řešil otázku, zda se jedná o úraz v souvislosti s plněním pracovních úkolů i v případě, kdy žalobkyně, která si po skončení výkonu práce šla údajně označit odchod z práce do knihy příchodů a odchodů do hlavní budovy zaměstnavatele, před vchodem do budovy, kde měla své pracoviště, upadla a způsobila si vážná poranění. Časová a místní souvislost úrazu a plnění pracovních úkolů byla v tomto případě dle soudu nepochybná, neboť k úrazu došlo poté, co žalobkyně ukončila výkon práce a v místě, které bylo na cestě potřebné k tomu, aby mohla vyznačit svůj odchod z práce v knize příchodů a odchodů. Při posouzení věcného hlediska soud konstatoval, že je nutné podrobně zkoumat vnitřní účelový vztah činnosti, při které došlo k úrazu, ke splnění pracovní povinnosti vyznačit svůj odchod z práce v knize příchodů a odchodů. Vnitřní vztah by nebyl dán jen za situace, kdyby zaměstnavatel dokázal, že žalobkyně uvedenou pracovní povinnost nehodlala splnit a že se po opuštění předmětné budovy vydala bez dalšího domů, což se v daném případě nestalo.

Pokud došlo k tzv. excesu, kdy zaměstnanec vybočil z plnění takto vymezených pracovních úkolů, o pracovní úraz se nejedná. Typicky se o takový exces jedná v situaci, kdy zaměstnanec neoprávněně použil vůz zaměstnavatele a stal se během této jízdy účastníkem dopravní nehody, přičemž došlo k poškození jeho zdraví. Zajímavým je i případ, kdy nebylo

v důsledku excessu poškozeného uznáno jako pracovní úraz poškození oka, které utrpěl, když po sobě s jiným pracovníkem téhož zaměstnavatele házeli uzávěry od limonády.<sup>29</sup>

Činnost zaměstnance v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů definuje zákoník práce v § 274 jako „*úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo na vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.*“ Dále se na základě zákona klasifikuje jako přímá souvislost s plněním pracovních úkolů i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, orgánem nadřízeným zaměstnavateli nebo odborovou organizací, kterým je sledováno zvyšování jejich odborné kvalifikace.

Úkony, které zákon výslovně vylučuje z úkonů v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou v první řadě cesta do zaměstnání a zpět a dále pak stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení včetně cesty tam a zpět, nejsou-li konány v objektu zaměstnavatele.

Možnost, aby byl úraz zaměstnance při cestě do práce brán jako úraz pracovní, pak vylučuje i § 380 zákoníku práce. Podle § 387 odst. 3 zákoníku práce se cestou do zaměstnání a zpět 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 shromaždiště a zpět.*“ Na otázku kde přesně se nachází místo vstupu do objektu zaměstnavatele nebývá odpověď vždy snadná. Zejména pak u rozsáhlých průmyslových areálů, ve kterých sídlí více zaměstnavatelů. Cesta do zaměstnání zde končí až v okamžiku, kdy zaměstnanec po vstupu do areálu začal být povinen respektovat pokyny zaměstnavatele, které jsou určeny k usměrnění jeho chování.

Tento právní názor je podložen i judikaturou NS ČR a to zejména rozsudkem ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005. Šlo o případ, kdy za branami podobného rozsáhlého průmyslového areálu, kde sídlilo několik zaměstnavatelů včetně zaměstnavatele v tomto případě žalovaného, utrpěl žalobce v místě železničního přejezdu těžký úraz, když byl při cestě do zaměstnání sražen vlakem manipulujícím na zdejší železniční vlečkové trati. Podle žalobce šlo o pracovní úraz, za který odpovídá jeho zaměstnavatel, „*neboť již vešel do areálu, ve kterém je - spolu s dalšími - umístěn jeho zaměstnavatel, a nejkratší možnou cestou se*

---

<sup>29</sup> R 12 Co 147/77 MS Praha

*ubíral do zaměstnání.*" Nejvyšší soud tuto argumentaci žalobce nepřijal s odůvodněním, které je obsahově téměř totožné se závěrem vyplývajícím z předchozího odstavce.

Pokud jde o cestu zaměstnance ke stravování, případně k vyšetření ve zdravotnickém zařízení, musí dojít stejně jako v předchozím případě k úrazu v místě, které je v dispoziční sféře zaměstnavatele. Zde je totiž zaměstnanec stále povinen se podrobit pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud dojde k úrazu na jiném místě, již neležícím v dispoziční sféře zaměstnavatele, nemůže jít o pracovní úraz.<sup>30</sup>

Podle společných a zvláštních ustanoveních o odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (konkrétně v § 380 odst. 3 zákoníku práce) se jako pracovní úraz posuzuje i úraz, který utrpěl zaměstnanec pro plnění pracovních úkolů. Je tedy otázkou, co si pod takovouto formulací zákona představit. Jde např. o situaci, kdy je zaměstnanec dopravního podniku na ulici inzultován mužem pěstí, neboť tento útočník v napadeném poznal revizora, který jej předchozí den v prostředku městské hromadné dopravy pokutoval za jízdu bez platného jízdního dokladu, přičemž tomuto revizorovi svým nenadálým útokem vyrazil několik zubů. Mezi pracovní úkoly revizora samozřejmě patří i pokutování takovýchto „černých“ pasažérů a tak je v tomto případě nepochybné, že poškozený utrpěl tento úraz právě pro plnění svých pracovních úkolů. Je zde bez významu, kdy a kde byl poškozený napaden. Pokud by však v tom samém případě útočník muže napadl nikoliv proto, že jím byl předešlý den pokutován, ale z důvodu, že se dozvěděl o dlouhotrvajícím milostném poměru své manželky s tímto mužem, o pracovní úraz by se nejednalo. Úraz by totiž nevznikl pro plnění pracovních úkolů, ale z důvodů naprosto odlišných.<sup>31</sup>

## **4.2 Nemoc z povolání**

### **4.2.1 Definice pojmu nemoc z povolání**

Přestože je ročně evidován jen zlomek nových zaměstnanců trpících nemocí z povolání, oproti zaměstnancům, kteří utrpěli pracovní úraz, jde opět o problematiku, které bychom rovněž měli věnovat zvýšenou pozornost. Podle statistik Národního registru nemocí z povolání bylo v roce 2010 hlášeno 1236 případů nemoci z povolání a také 56 případů

---

<sup>30</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

<sup>31</sup> DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 15 – 16.

ohrožení nemocí z povolání. Za vůbec nejčastější nemoc z povolání pak na základě těchto statistik můžeme označit syndrom karpálního tunelu.<sup>32</sup>

Pojem nemoc z povolání zákon nijak blíže na rozdíl od pracovního úrazu nedefinuje. V § 380 odst. 4 zákoník práce pouze stroze konstatuje, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb. V § 1 tohoto nařízení jsou konečně nemoci z povolání definovány, jako „*nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vzniklých za podmínek uvedených v seznamu nemocí povolání, přičemž jsou jimi i akutní otravy vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“ V příloze tohoto nařízení jsou pak rozděleny jednotlivé nemoci z povolání do několika skupin podle podmínek jejich vzniku. První z nich tvoří nemoci způsobené chemickými látkami, kterými jsou např. nemoc ze rtuti nebo z jiných sloučenin. Ve druhé skupině pak jsou nemoci způsobené různými fyzikálními faktory. Sem spadá např. nemoc způsobená elektromagnetickým zářením. Třetí skupina je tvořena nemocemi horních a dolních cest dýchacích, např. rakovinou sliznice nosní nebo vedlejších dutin nosních. Další skupiny tvoří nemoci kožní, způsobené biologickými, fyzikálními nebo chemickými vlivy, dále pak vedle sebe nemoci způsobené parazity a nemoci přenosné. Poslední skupina je pak tvořena zbylými nemocemi, které z různých důvodů nejsou součástí předchozích pěti skupin. Jde zde např. uzlíky na hlasivkách.

Seznam nemocí z povolání není neměnnou záležitostí. V závislosti na nejnovějším výzkumu v oblasti lékařství se totiž může rozrůst o nemoci nové. Ku prospěchu zaměstnance pak zákoník práce v § 366 odst. 3 obsahuje zásadu, podle které se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Zaměstnanec, který se po zaměstnavateli domáhá odškodnění nemoci z povolání, musí prokázat, že trpí některou z těch nemocí, které jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání uvedeném v příloze předmětného nařízení vlády. Rovněž musí prokázat, že tato nemoc vznikla za podmínek uvedených v tomto seznamu. Tyto podmínky jsou různorodé, podle druhu jednotlivých nemocí a kapitoly, do které jsou zařazeny. Pokud tedy zaměstnavatel trpí např. nemocí ze rtuti, bylo již výše uvedeno, že takovéto onemocnění spadá do první skupiny nemocí z povolání. Nařízení nám pak souhrnně stanoví podmínky vzniku pro všechny nemoci zařazené do této skupiny. Podmínky jsou tedy takové, že „*nemoci vznikají při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, při němž je prokázána*

---

<sup>32</sup> Statistika převzata z archivu SZÚ, [cit. 1. října 2011]. Dostupné na <[http://www.szu.cz/uploads/Hlaseni\\_a\\_odhlaseni\\_2010.pdf](http://www.szu.cz/uploads/Hlaseni_a_odhlaseni_2010.pdf)>.

*taková expozice uvedenými chemickými látkami, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci z povolání.“*

V neposlední řadě též musí být zaměstnancem prokázáno, že u zaměstnavatele, po kterém je žádána náhrada škody, poškozený zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání a to za podmínek, za kterých tyto nemoci dle přílohy č. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb. vznikají. Nezáleží na tom, jak dlouho zaměstnanec u tohoto zaměstnavatele pracoval, dokonce ani na tom, zda poškozený zaměstnanec pracoval u posledního zaměstnavatele tak dlouho, aby v konkrétním případě jen z tohoto zaměstnání mohla nemoc z povolání vzniknout.<sup>33</sup> Pokud už předtím poškozený zaměstnanec pracoval u jednoho či více zaměstnavatelů za podmínek klasifikovaných pro předmětnou nemoc z povolání, má poslední z těchto zaměstnavatelů, který je za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání odpovědný, právo na vypořádání se s těmito předchozími zaměstnavateli na základě § 384 odst. 2 zákoníku práce, kdy se výsledná škoda způsobená touto nemocí z povolání rozdělí mezi jednotlivé zaměstnavatele v poměru, který se rovná poměru dob, po které zaměstnanec pracoval u jednotlivých zaměstnavatelů za zákonem vymezených podmínek. Tuto skutečnost pak musí prokazovat právě zaměstnavatel, který o regresní náhradu žádá. Vzhledem k situaci, že je v § 205d zákona č. 65/1965 Sb. zákoníku práce<sup>34</sup> dána zaměstnavatelům zaměstnávajícím alespoň jednoho zaměstnance povinnost být pro případ odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání pojištěn<sup>35</sup>, je však význam tohoto regresního ustanovení pro většinu zaměstnavatelů v současnosti již minimální a prakticky se užívá jen v situacích, kdy nárok vznikl před zavedení této povinnosti být před tímto rizikem pojištěn, což jest od 1. ledna 1993.<sup>36</sup>

Zaměstnanec však při uplatnění nároku z odpovědnosti za škodu způsobenou nemocí z povolání nemusí prokazovat příčinnou souvislost mezi rizikovými pracovními podmínkami a vznikem nemoci z povolání. Tento závěr potvrzuje i rozhodovací praxe NS ČR. Podle rozsudku NS ČR z května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002, ve kterém šlo skutkově o to, za jakých podmínek lze posudkové lékaře uznat jako nemoc z povolání infekční hepatitidu typu B, tak *„pro vznik odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání není důležité, zda je zde příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací žalobkyně, ani zjišťování, kde a za jakých podmínek s „vysokou pravděpodobností“ žalobkyně uvedenou*

<sup>33</sup> Blíže k tomu např. R 27/1962 a R 35/1963.

<sup>34</sup> Jde o předchozí zákoník práce a jde o jeho poslední „živé“ ustanovení, nezrušené zákoníkem práce aktuálním.

<sup>35</sup> Blíže k institutu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v kapitole 7 této práce.

<sup>36</sup> MIKYSKA, Martin. In SOUČKOVÁ, Marie (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 585 – 591 (§ 205c a § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce).



*nemocí skutečně onemocněla; rozhodující je, zda pracovala za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou.“* NS dále v tomto rozhodnutí praví, že „*aby mohlo být onemocnění přenosnými a parazitárními nemocemi posouzeno jako nemoc z povolání, je nezbytné, aby touto nemocí onemocněl zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele tam, kde se vyšetřují a ošetřují osoby a kde prokazatelný styk s infekčně nemocnými nebo infekčním materiálem je součástí výkonu zaměstnání. Pro posouzení otázky, zda onemocnění zaměstnankyně je možno považovat za nemoc z povolání, je rozhodující, zda pracovala tam, kde se vyšetřují nebo ošetřují osoby a kde prokazatelný styk s infekčně nemocnými nebo infekčním materiálem je součástí výkonu zaměstnání. Ke vzniku odpovědnosti za škodu při nemocech z povolání se však nevyžaduje důkaz příčinné souvislosti vzniku onemocnění a prací zaměstnankyně.*“<sup>37</sup> I podle mého názoru je tato skutečnost oprávněná, neboť zaměstnanec by kauzalitu v těchto případech mnohdy prokazoval jen stěží, což by vedlo často k případům, kdyby zůstal bez odškodnění, což by v konečném důvodu vedlo k tomu, že by se stal závislým na sociální politice státu.

Zaměstnavatel se nárokům zaměstnance může bránit tím způsobem, že prokáže, že nemoc vznikla výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti s prací u zaměstnavatele.<sup>38</sup> To, zda měl zaměstnanec zvýšené predispozice, aby touto nemocí z povolání onemocněl, pak nemá stejně jako v případě pracovního úrazu na odpovědnost zaměstnavatele vliv.

I když ještě nedošlo ke vzniku nemoci z povolání, může být příslušným lékařem v určitých případech stanoveno, že zaměstnanec na základě okolností zjištěných při lékařské prohlídce, je určitou nemocí z povolání ohrožen. Legální definici pojmu ohrožení nemocí z povolání nám podává § 347 zákoníku práce, podle kterého „*se ohrožením nemocí z povolání 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 nemoci z povolání.*“ Pokud je podle lékařského posudku dle zákona příslušného zdravotnického zařízení zaměstnanec ohrožen nemocí z povolání, je na základě § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel povinen tohoto zaměstnance převést na jinou práci. § 139 odst. 1 písm. a) zákoníku práce pak ukládá tomuto zaměstnavateli povinnost takto postiženému zaměstnanci po dobu jeho převedení poskytovat

---

<sup>37</sup> Toto rozhodnutí reaguje na podmínky vzniku nemocí z povolání, vymezené pro položku č. 24 v roce 1993 platného seznamu nemocí z povolání.

<sup>38</sup> Blíže k tomu R 69/1970

doplatek ke mzdě či platu až do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před tímto převedením.

#### **4.2.2 Uznávání nemocí z povolání**

Problematiku uznávání a oduznávání nemocí z povolání se zabývá vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává se seznam zdravotnických zařízení, které tyto nemoci uznávají. Jen uznání nemoci z povolání touto vyhláškou předepsaným způsobem příslušným zdravotnickým zařízením, je pak pro zaměstnavatele právně závazné.

Poté co postižená osoba, případně její ošetřující lékař, získá podezření, že trpí nemocí z povolání, provede příslušné lékařské zařízení na její podnět vyšetření, zda jde skutečně v daném případě o nemoc z povolání či nikoliv. Musí se jednat o k účelu posuzování nemocí z povolání specializované zdravotnické zařízení uvedené v seznamu v příloze vyhlášky č. 342/1997 Sb. Tento seznam není nijak dlouhý. Pokud je tedy na základě kritérií pro určování příslušnosti uvedených v § 2 této vyhlášky zjištěno, že rozhodným místem pro určování příslušného zdravotnického zařízení je v daném případě např. město Přerov, zjistíme v seznamu, že jediným příslušným pracovištěm, které může v Olomouckém kraji uznávat nemoci z povolání je Fakultní nemocnice Olomouc, klinika pracovního lékařství.

Pro lokality, ve kterých bývá díky specifickému zaměření průmyslu počet nemocí z povolání vyšší, je v mnoha případech určeno specializované zdravotnické pracoviště přímo pro danou oblast. V okrese Karviná, kde díky existenci těžkého průmyslu a černouhelných dolů, je výskyt nemocí z povolání relativně častější než na jiných územích, je tímto příslušným zařízením místní Karvinská hornická nemocnice a. s., oddělení nemocí z povolání a pracovního lékařství, nikoliv tedy Fakultní nemocnice s poliklinikou Ostrava, klinika chorob z povolání, která je příslušná pro všechny jiné zbývající okresy Moravskoslezského kraje.<sup>39</sup>

Příslušné zdravotnické zařízení poté provede posouzení nemoci na základě zjištění zdravotního stavu před jejím vznikem a výsledku lékařských vyšetření. V neposlední řadě musí být ověřeny podmínky vzniku tohoto onemocnění, což pro účely posouzení nemoci z povolání ověřuje na základě § 2 odst. 3 písm. a) vyhlášky č.342/1997 Sb. zpravidla krajská hygienická stanice, v jejímž správním území je pracoviště, na němž osoba trpící nemocí vykonává nebo vykonávala práci v pracovněprávním nebo obdobném vztahu. Až po ověření

---

<sup>39</sup> Výjimkou však je v Moravskoslezském kraji i okres Frýdek Místek., který má taktéž vlastní lékařské zařízení.

všech těchto skutečností může příslušné zařízení vydat posudek, kterým buď onemocnění jako nemoc z povolání uzná nebo neuzná.<sup>40</sup>

Podle § 77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, pak může pacient, k jehož zdravotnímu stavu byl lékařský posudek vydán, nebo osoby, pro které v souvislosti s vydáním tohoto posudku vyplývají povinnosti (zde zaměstnavatel) podat do 15 dnů ode dne prokazatelného obdržení tohoto posudku návrh na jeho přezkoumání, přičemž posudek o neuznání nemoci z povolání se zaměstnavateli nezasílá. Pokud však nebyl návrh na přezkoumání podán, je lékařský posudek platný již ode dne jeho prokazatelného předání pacientovi.

Právní povahou tohoto lékařského posudku se v nedávné době zabýval NS ČR ve svém rozsudku z 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2267/2003. Podle názoru NS ČR je rozhodnutí o uznání rozhodnutí o uznání nemoci z povolání příslušným zdravotnickým zařízením vydané na základě aplikace § 77 odst. 2 a 3 zákona č. 20/1966 Sb. rozhodnutím konečným a nelze je již napadnout správní žalobou<sup>41</sup>. Toto rozhodnutí je jen jedním z důkazů o existenci nemoci z povolání, nemá povahu rozhodnutí o předběžné otázce, z něhož by byl soud ve smyslu § 135 odst.2 OSŘ povinen vycházet. Zaměstnavatel tak je dle stanoviska soudu oprávněn podat důkaz, že v konkrétním případě nemoc vznikla výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti s prací u zaměstnavatele, anebo, že zjištěné onemocnění nevykazuje znaky nemoci z povolání. Uznání nemoci z povolání příslušným zdravotnickým zařízením tak nevyklučuje možnost, že soud v případě sporu přesto rozhodne, že žalovaný zaměstnavatel není za škodu způsobenou nemocí z povolání odpovědný.

Může však nastat i situace opačná. Dle odborné literatury totiž z výše uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu vyplývá, že „*neuznání nemoci z povolání ještě nevyklučuje, že v civilním sporném řízení nedospěje soud zpravidla na základě znaleckého posudku k názoru, že zaměstnanec nemocí z povolání skutečně trpí a že v důsledku toho při splnění dalších podmínek příslušné nároky na odškodnění nemoci z povolání má.*“<sup>42</sup> Tato skutečnost může mít podle mého názoru v praxi velmi závažné důsledky odrážející se ve ztrátě důvěryhodnosti takového lékařského zařízení. Pokud by nešlo pouze o ojedinělý případ a názor příslušného lékařského pracoviště by byl v protikladu s názorem soudu, opřeným o znalecký posudek

---

<sup>40</sup> MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 49 – 56.

<sup>41</sup> Tomuto rozhodnutí předcházelo i usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 11. listopadu 2003, sp. zn. 7 A 93/2002, které bylo obsahově po stránce přezkoumatelnosti rozhodnutí o uznání (neuznání) nemoci z povolání vydaným příslušným zdravotnickým zařízením citovaným rozhodnutím Nejvyššího soudu de facto potvrzeno.

<sup>42</sup> MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 54 - 55.

renomovaného soudního znalce častěji než je běžné, ztrácí podle mě předmětné lékařské zařízení do značné míry důvěru svých pacientů v to, že rozhoduje skutečně nestranně a odborně, což jistě není žádoucí stav.

### 4.2.3 Oduznávání nemocí z povolání

Nemocí z povolání trpí poškozený zaměstnanec často doživotně. V mnoha případech však nemoc i se svými negativními projevy po určitém čase zmizí. Často jde o nemoci nakažlivé, např. infekční hepatitidu typu B. Pro takovéto případy vyhláška č. 342/1997 Sb. v § 7 upravuje proces tzv. oduznávání nemocí z povolání. K tomuto oduznání může dojít jen na základě nového lékařského vyšetření poškozeného příslušným zdravotnickým zařízením. Pokud bude poškozený zaměstnanec shledán zdravým a nemoc z povolání mu bude oduznána, je tento posudek automaticky zasílán zaměstnavateli, který byl za tuto nemoc z povolání odpovědný.

Oduznání nemocí z povolání však automaticky neznamená zánik všech nároků, které byly s existencí škody způsobené touto nemocí spjaty a za jejichž výplatu byl zaměstnavatel zaměstnanci povinen. U náhrady na výdělků totiž za určitých okolností může výplata této renty zůstat zachována i nadále. V praxi může nastat hned několik situací.

V prvním případě se člověk po vyléčení nemocí z povolání vrátí zpět na původní místo, ve kterém onemocněl, což je časté zejména u infekčních nemocí. Jedná se např. o lékařku pracující s rizikovými pacienty se po vyléčení infekční hepatitidy typu B, vrátí zpět do původního zaměstnání. V tomto případě již zaměstnanec nemá nárok na další výplatu náhrady za ztrátu na výdělků. Ve druhém případě se zaměstnanec ke své původní práci vrátit nemůže. Nemoc z povolání u něj totiž zanikla, avšak její následky i nadále přetrvávají. Pokud by se vrátil zpět do rizikového prostředí, nemoc by záhy propukla opět naplno. Podle některých názorů má v tomto případě poškozený zaměstnanec i nadále na další výplatu náhrady za ztráty na výdělků nárok.<sup>43</sup>

Může však nastat i situace, kdy se zaměstnanec nemůže vrátit ke svému původnímu zaměstnání, ovšem nikoliv z příčiny přetrvávajících následků této nemocí jako v předchozím případě, nýbrž z obecných zdravotních důvodů. Pro příklad můžeme uvést zaměstnance, u kterého vznik infekčního onemocnění jako nemocí z povolání odhalí vrozené oslabení imunity. Není tak vhodné, aby se do rizikového prostředí vracel, vzhledem k tomu, že kvůli

---

<sup>43</sup> MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 56 – 59.

jeho vrozené oslabené imunitě by to bylo příliš rizikové. Zaměstnanec v tomto případě nárok na další výplatu náhrady nemá.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Tamtéž

## **5 Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

### **5.1 Liberační důvody v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce**

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je odpovědností objektivní. Neexistuje možnost poměrně omezit odpovědnost zaměstnavatele v důsledku spoluzavinění poškozeného zaměstnance jako je tomu u obecné odpovědnosti zaměstnavatele v § 270 zákoníku práce. Zákon však přesto dává zaměstnavateli možnost se za určitých okolností své odpovědnosti zprostit a to na základě kvalifikovaných liberačních důvodů. § 367 odst. 1 vymezuje první skupinu těchto důvodů, na základě kterých se zaměstnavatel pokud prokáže jejich existenci, odpovědnosti zbaví úplně. Druhou skupinu z nich upravuje § 367 odst. 2. Prokáže-li zaměstnavatel existenci některého z těchto důvodů, zprostit se odpovědnosti jen z části. I když by byla prokázána existence některého zprošťujícího důvodu, nemůže se zaměstnavatel dle § 368 zprostit své odpovědnosti (a to ani zčásti), pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu a zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

### **5.2 Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele**

#### **5.2.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako jediná příčina škody**

Dle § 367 odst. 1 písm. a) se zaměstnavatel zcela zprostit odpovědnosti pokud prokáže, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv byl s nimi řádně a včas seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Tato skutečnost musí být zároveň jedinou příčinou vzniklé škody.

Právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se rozumí dle § 349 předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické předpisy, technické předpisy a technické normy, stavební předpisy a mnoho předpisů dalších. Porušení předpisů, které mají pouze všeobecný charakter, však zánik odpovědnosti zaměstnavatele nezpůsobí.

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou pokyny dané zaměstnanci jeho nadřízenými. Stejně jako u právních a ostatních předpisů musí být i pokyny

konkrétní a nikoliv obecné. Pokyny mohou být písemné i ústní. Může jím být i vývěska s nápisem "Zákaz kouření", pokud je jejím účelem zamezit výbuchu nebo požáru.<sup>45</sup>

S těmito výše uvedenými předpisy a pokyny musí být zaměstnanec řádně a včas seznámen. Nestací mu je jen přednést, dát přečíst, či podepsat, že se s nimi řádně seznámil. Pokud však určité závazné pravidlo chování vyplývá pro zaměstnance přímo ze zákona, jako např. pravidla silničního provozu, výslovně o něm již na základě zásady "neznalost zákona neomlouvá" poučen být nemusí.<sup>46</sup> Znalost a dodržování těchto předpisů a pokynů musí být navíc zaměstnavatelem soustavně vyžadována a kontrolována. Pokud tedy zaměstnavatel sice při přijetí do zaměstnání do zaměstnání poučí, že je povinen nosit po celou pracovní dobu v podniku přilbu, avšak již nezakročí vůči tomu, že zaměstnanec toto pravidlo běžně ignoruje, ačkoliv jemu to známo, nesplní podmínku soustavného vyžadování a dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

### 5.2.2 Opilost či zneužití jiných návykových látek jako jediná příčina škody

Pokud byla jedinou příčinou vzniku pracovního úrazu opilost nebo požití jiných návykových látek než alkoholu postiženým zaměstnancem a zaměstnavatel takto vzniklé škodě nemohl zabránit, může se opět jako v předchozím případě své odpovědnosti zcela zprostit. Pojem opilost však zákon nijak blíže nedefinuje. Podle teorie jde o „*takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.*“<sup>47</sup> Není dáno nějaké objektivní kritérium pro posouzení, zda byl jedinec ve stavu opilosti nebo ne, např. určitý objem alkoholu v krvi člověka. To, zda byl jedinec v daném případě opilý nebo pod vlivem návykových látek, se posuzuje vždy v závislosti na fyziologii konkrétního člověka a konkrétní situaci, přičemž toto posouzení je věcí znaleckého posudku provedeného lékařem. Pokud však opilost nebyla příčinou úrazu, zaměstnavatel se odpovědnosti z odkazem na opilost zaměstnance zprostit nemůže. Mohlo by jít o situace, kdy opilý zaměstnanec prochází dílnou, přičemž jej do oka zasáhne náhle odlétnuvší střepina v důsledku pracovní činnosti jiného zaměstnance. I když byl poškozený zaměstnanec opilý, na vznik úrazu tato opilost neměla žádný vliv, proto se zaměstnavatel své odpovědnosti v tomto případě zprostit nemůže.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. 2. vydání. Praha: Linde, 2004, s. 172.

<sup>46</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 944 – 945 (§ 367 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

<sup>47</sup> HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. 2. vydání. Praha: Linde, 2004, s. 174.

<sup>48</sup> Tamtéž

## 5.3 Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

### 5.3.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako jedna z příčin škody

Jde o totožný liberační důvod jako již výše zmíněný důvod obsažený v § 367 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. V případě částečného zproštění navíc postačí, pokud bylo porušení předpisů nebo pokynů jednou z příčin škody. Dále také nemusí být splněna podmínka, aby byla znalost a dodržování bezpečnostních předpisů nebo pokynů soustavně kontrolována a vyžadována. Pokud by tato povinnost po zaměstnavateli byla vyžadována i v tomto případě, nemohl by být při jejím nedodržení zaměstnavatelem zaměstnanec nijak postižen, i když by si škodu způsobil svým zaviněním a s bezpečnostními předpisy nebo pokyny byl předtím řádně seznámen. Taková právní úprava by totiž na zaměstnance nepůsobila nikterak výchovně.<sup>49</sup>

### 5.3.2 Opilost či zneužití jiných návykových látek jako jedna z příčin škody

Tento zprošťující důvod koresponduje se zprošťujícím důvodem podle § 367 odst. 1 písm. b), o kterém již bylo pojednáno v kapitole 5.2.2. V případě opilosti či zneužití jiných návykových látek jako důvodu částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele však zaměstnavatel nemusí prokazovat, neškodě nemohl zabránit. Rovněž také není podmínkou, aby tato opilost nebo zneužití návykových látek, byla jedinou příčinou škody jako v případě úplného zproštění odpovědnosti. Postačí, prokázat, že byla jednou z příčin vzniku škody.

### 5.3.3 Lehkomyslné počínání zaměstnance

Podle § 367 odst. 2 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce se zaměstnavatel může zčásti zprostit své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, pokud prokáže, že zaměstnanec, kterému vznikla škoda, „*si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomylně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.*“ Za lehkomylné jednání přitom dle zákona nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Toto ustanovení je významné především proto, že postihuje určité jednání zaměstnance, které sice není zakázané žádným předpisem ani pokynem, ale přesto je nebezpečné.

---

<sup>49</sup> JOUZA, Ladislav. In JOUZA, Ladislav (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, s. 764 (§ 367 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).



Asi největším výkladovým problémem, které přineslo toto ustanovení, je definice pojmu lehkomyšlnost. Dnes již k výkladu tohoto pojmu existuje bohatá judikatura obecných soudů. Pro příklad můžeme uvést např. rozhodnutí R 35/1970, podle kterého je lehkomyšlné jednání takové jednání, „*kdy si vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků.*“<sup>50</sup>

Lehkomyšlnost však důsledně musíme odlišovat od pouhé běžné neopatrnosti, o kterou jde tehdy, pokud zaměstnanec při práci postupuje běžným způsobem, jeho pozornost je plně soustředěna na práci, avšak dopustí se přitom nevědomě chyby, která se může stát každému zaměstnanci. Lehkomyšlnost by bylo pro lepší pochopení možno nahradit např. slovem „hazardérství“.

Rozlišováním mezi lehkomyšlností a běžnou neopatrností se zabývá hned celá řada rozhodnutí Nejvyššího soudu. Velmi významným a v odborné literatuře velice často citovaným případem je rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cz 24/1991. Žalobce byl v tomto sporu zaměstnancem, pracujícím jako noční hlídač. Ten byl druhý den po nástupu do práce vyslán svým nadřízeným, aby zabezpečil před vniknutím vchod do rozestavěného objektu. Po příchodu na místo však tento zaměstnanec vstoupil dovnitř budovy, i když mu to předtím nebylo přikázáno, neboť měl pocit, že uvnitř slyší hlasy. Chtěl se tak přesvědčit, že objekt je prázdný a že tak uvnitř nikoho neuzamkne. Neměl však s sebou žádný světelný zdroj a tak se uvnitř budovy pohyboval jen podle světla dopadajícího z pouličního osvětlení skrze okna budovy. V místě, kam již žádné světlo nedopadalo, se již pak orientoval jen podle hmatu, kvůli čemuž si nevšiml větrací šachty v podlaze a propadl se skrz ní do hloubky 7,25 metrů, přičemž utrpěl velmi těžká zranění. Žalobce byl v inkriminované budově poprvé v životě a uvnitř ji neznal. Dle soudu však v tomto případě o lehkomyšlnost nešlo. Zaměstnanec totiž nebyl odpovídajícím způsobem zacvičen a druhý den v zaměstnání ještě nestihl získat potřebné odborné zkušenosti. Soud navíc zdůraznil, že je třeba posuzovat danou situaci z místního hlediska, tedy že uvnitř slyšel hlasy a jednal tedy tak, aby případné osoby uvnitř domu neuzamkl, což mu nelze vyčítat a vnitřní prostory budovy byly alespoň částečně osvětleny venkovním zdrojem světla. Vstup do neosvětlených prostor budovy, kterou neznal, soud ohodnotil jako nevhodné jednání, které ovšem nepřesáhlo míru běžné opatrnosti.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> K definici pojmu lehkomyšlnost zaměstnance např. R 11/1976 nebo R 19/1991.

<sup>51</sup> JOUZA, Ladislav. In JOUZA, Ladislav (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, s. 766 - 767 (§ 367 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

## **6 Náhrada škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

### **6.1 Škoda způsobená pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

Škoda je újma, která se projevila v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi, a tedy je – pokud nedojde k naturální restituci – napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především peněz.<sup>52</sup>

V souvislosti s pojmem „škoda způsobená pracovním úrazem nebo nemocí z povolání“ je třeba zdůraznit, že musíme důsledně rozlišovat poškození na zdraví a škodu samotnou. Poškození na zdraví je předpokladem vzniku škody. Škoda vzniká až na základě tohoto poškození zdraví. V souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání dle zákoníku práce však nejde o odčinění jakékoliv škody, ale pouze takové škody, která se hradí podle ustanovení § 369 - § 379 zákoníku práce.

### **6.2 Druhy náhrad**

#### **6.2.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti**

Náhrada za ztrátu na výdělku patří vůbec k nejčastějším nárokům na náhradu škody, který po zaměstnavateli poškození zaměstnanci uplatňují. Po dobu pracovní neschopnosti pobírá zaměstnanec dávky nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Výše těchto dávek je však omezena a plně tak nepokrývají příjem zaměstnance, kterého dosahoval před vznikem pracovní neschopnosti. Dávky nemocenského pojištění se navíc vyplácejí až od 22. dne nemoci. Po dobu prvních tří týdnů dočasné pracovní neschopnosti hradí zaměstnanci náhradu mzdy zaměstnavatel a to ve stejné výši, která odpovídá výši dávek nemocenského pojištění. První tři dny dočasné pracovní neschopnosti pak nepřísluší zaměstnanci náhrada žádná.

Ztrátou na výdělku pak rozumíme rozdíl mezi průměrným výdělkem, kterého dosahoval zaměstnanec před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy vyplácené zaměstnavatelem, případně plnou výší dávek nemocenského pojištění vyplácených po dobu pracovní neschopnosti. Pokud jsou zaměstnanci jeho vinou dávky nemocenského pojištění kráceny a to např. z důvodu vzniku pracovního úrazu jako následku opilosti,<sup>53</sup> nemá to na výpočet ztráty na výdělku žádný vliv a opět se při výpočtu pracuje s plnou výší dávek.

---

<sup>52</sup> R 55/1971

<sup>53</sup> § 31 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Průměrným výdělkem pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku pak je podle § 351 - § 353 zákoníku práce průměrný hrubý výdělek zjištěný ze mzdy nebo platu zúčtovanému zaměstnanci v rozhodném období a z odpracované doby v tomto rozhodném období. Tímto rozhodným obdobím je podle § 354 předcházející kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Pokud je tedy zaměstnavatel v pracovní neschopnosti např. od 1. listopadu 2011 do 25. listopadu 2011, je rozhodným obdobím pro určení ztráty na výdělku během pracovní neschopnosti období od 1. července 2011 do 30. září 2011. Takto vypočtená náhrada za ztrátu na výdělku podléhá stejně jako mzda dani z příjmu.

### **6.2.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti**

Pokud ani po skončení dočasné pracovní neschopnosti není plně nebo zčásti obnovena pracovní schopnost zaměstnance a tato skutečnost se projeví na ztrátě na jeho výdělku, má tento zaměstnanec nárok na náhradu i takovéto ztráty na výdělku. Výše této náhrady dosahuje rozdílu mezi průměrným příjmem zaměstnance před vznikem škody a jeho výdělku po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání, včetně invalidního nebo částečného invalidního důchodu, pokud má na něj zaměstnanec podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nárok z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tato náhrada je zpravidla poskytována formou opakované měsíční renty, pokud se nedohodne zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.

Průměrný výdělek zaměstnance se pro účely výpočtu této náhrady zjistí stejným způsobem jako u náhrady na ztrátě na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Základ pro tento výpočet však bývá zpravidla odlišný. Tuto skutečnost můžeme ilustrovat na následujícím příkladu. Zaměstnanec utrpěl pracovní úraz 1. července 2011, přičemž jeho pracovní neschopnost trvala do 25. srpna 2011. Následně se zaměstnanec vrátil ke svému původnímu zaměstnání, kde pobíral výdělek ve stejné výši jako před počátkem pracovní neschopnosti. Prozatím mu tedy nevzniká žádná škoda. Po čase se však projeví skryté následky pracovního úrazu a zaměstnanec již na svou původní práci z tohoto důvodu nestačí a k 1. lednu 2012 je převeden na jinou práci, kde však dosahuje nižšího výdělku. V případě náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se v tomto případě počítá s hrubou průměrnou mzdou dosaženou v rozhodném období od 1. dubna 2011 do 30. června 2011. V případě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je však rozhodné období pro účely výpočtu průměrné mzdy, které dosahoval zaměstnanec před vznikem škody, od 1. října 2011 do 31. prosince 2011. Výsledná částka tedy může být jiná

než částka vypočtená pro výpočet nároku na ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, která nastala následkem stejného úrazu nebo nemoci z povolání.

V určitých případech se pro účely výpočtu náhrady na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nepoužije skutečně dosažený výsledek, ale částka jiná. Podle § 371 odst. 1 se tak při výpočtu náhrady nepřihlíží k výdělků, kterého dosáhl zaměstnanec zvýšeným pracovním úsilím, což může být např. situace, kdy zaměstnanec pracoval po skončení pracovní neschopnosti denně déle než před ní. Svým zvýšeným úsilím tak dosáhl vyššího příjmu. Naopak pokud zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, vypočítá se náhrada na ztrátu na výdělků pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody a průměrným výdělků, kterého mohl zaměstnanec dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna, nikoliv tedy výdělků skutečným, pokud by byl nižší. Vážnými důvody, které umožňují postiženému zaměstnanci nabídnutou práci odmítnout, jsou nejen důvody související s pracovním úrazem, ale i okolnosti, zda je nabízená práce vhodná vzhledem k jeho celkovému zdravotnímu stavu a také k jeho kvalifikaci.<sup>54</sup>

Pokud zahájí zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti podnikatelskou činnost, nebudou se pro výpočet náhrady na ztrátě na výdělků započítávat příjmy z tohoto podnikání. Na místo toho při výpočtu pracujeme s tzv. pravděpodobným výdělků. Tímto výdělků se rozumí výdělek, kterého by zaměstnanec mohl docílit výkonem zaměstnání v pracovněprávním vztahu při plném využití jeho zbývajících pracovního potenciálu.<sup>55</sup>

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší podle § 371 odst. 6 zákoníku práce zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovršil věk 65 let, pokud mu již nebyl starobní důchod přiznán dřív. I před tímto okamžikem se však může zaměstnavatel dovolávat změny poměrů na straně zaměstnance, která spočívá ve snižování jeho pracovního potenciálu v důsledku postupného přibývání věku.<sup>56</sup>

Náhrada na ztrátu na výdělků bývá často dávkou vyplácenou po delší časové období. Vzhledem k inflaci a obecnému růstu mezd by se tak mohlo stát, že reálná hodnota vyplácené náhrady bude s postupem času klesat. Na tyto situace zákonodárce pamatuje v § 390 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení umožňuje vládě formou nařízení<sup>57</sup> na tyto situace pružně reagovat a podmínky, výši nebo způsob náhrady za ztrátu na výdělků upravit.

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

<sup>55</sup> JOUZA, Ladislav. In JOUZA, Ladislav (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, s. 786 – 787 (§ 371 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

<sup>56</sup> Tamtéž

<sup>57</sup> Tyto nařízení jsou označovány jako tzv. „valorizační“ právní předpisy.

### 6.2.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest je jednorázovým odškodněním zaměstnance za bolest způsobenou škodou na zdraví a léčením jejích následků. Toto odškodnění se určuje dle bodového ohodnocení, které je uvedeno v příloze vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a snížení společenského uplatnění. Pro výši bolestného je určující počet bodů, uvedených v lékařském posudku zpracovaném pro tento účel ošetřujícím lékařem poškozeného. Lékař je přitom vázán sazbami bodového ohodnocení pro příslušné poranění nebo nemoc z povolání uvedenými v přílohách č. 1 a č. 3 vyhlášky č. 440/2001 Sb., přičemž hodnota jednoho bodu je k dnešnímu dni 120 Kč. Nad hranice uvedené ve vyhlášce může být bolestné zvýšeno ve výjimečných případech.<sup>58</sup> Současný způsob určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění je alespoň podle mého názoru nevhodný. Soud je totiž při rozhodování o výši náhrad omezen a v mnoha případech nemůže náhrady zvýšit, i když se náhrada určená podle vyhlášky zdá objektivně příliš nízká.

Náhrada za ztížení společenského uplatnění je opět jednorázovým odškodněním zaměstnance a to za 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, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví.<sup>59</sup>

Stejně jako v případě bolestného se bodové ohodnocení za ztížení společenského uplatnění v konkrétním případě vymezuje v lékařském posudku a to na základě bodového ohodnocení podle příloh č. 2 a č. 4 vyhlášky 440/2001 Sb. Jeden bod má stejně jako u bolestného hodnotu 120 Kč. Podle mého názoru by však tato částka měla být vzhledem k inflaci pravidelně valorizována. K poslednímu navýšení totiž došlo již před více než deseti lety. Reálná hodnota odškodnění tak každý rok mírně klesá a pravidelná valorizace hodnoty bodu by tomu mohla zabránit.

Podle zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006 zanikaly nároky na bolestné a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance a to bez ohledu na to, že v okamžiku úmrtí poškozeného byl k jejich vymožení nařízen výkon rozhodnutí.<sup>60</sup> Nová právní úprava přinesla v této souvislosti revoluční změnu. Od 1. 1. 2007 totiž podle § 328 zákoníku práce peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají, aniž by byly pro nároky na bolestné a za ztížení

<sup>58</sup> §5, §6 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

<sup>59</sup> §3 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

<sup>60</sup> § 260 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

společenského uplatnění v této otázce zakotveny výjimky a proto se tyto pohledávky stávají v plné míře předmětem dědického řízení. Tato novinka tak vyšla podle mého názoru vstřícně především pozůstalým dědicům, neboť předchozí právní úprava byla v tomto až příliš přísná. Naopak neodůvodněně zvýhodňovala povinný subjekt.

Je však důležité podotknout, že na danou problematiku existují i názory opačné, podle kterých nároky na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění zanikají, i když tak již výslovně zákoník práce nestanoví, neboť tento fakt vyplývá ze samotného charakteru těchto náhrad. Zastánci této teorie argumentují pro podepření svých tvrzení především ustanovením § 579 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého „*smrtí věřitele právo zanikne, bylo-li plnění omezeno jen na jeho osobu; zanikne i právo na bolestné a na náhradu za ztížení společenského uplatnění.*“<sup>61</sup> Většina pracovněprávních odborníků se však přiklání k výkladu uvedeném v předchozím odstavci. Stejně tak i aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR.<sup>62</sup> Dle mého názoru je nové řešení této problematiky dobrým počinem. Předchozí právní úprava totiž podle mě mohla povinného svádět k tomu, aby tuto náhradu vyplatit poškozenému zaměstnanci co možná nejpozději, obzvláště pokud byl zdravotní stav poškozeného byl špatný a riziko brzkého úmrtí tak bylo vysoké. Pokud již tedy nyní smrtí poškozeného zaměstnance nárok nezaniká, „motivace“ povinného k co možná nejpozdější výplatě náhrady odpadá.

#### **6.2.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**

Tato náhrada se uplatní pouze ve výjimečných případech, neboť vzhledem k tomu, že při pracovních úrazech a nemocech z povolání má poškozený nárok na bezplatnou léčbu, mu většinou žádné další náklady s léčením spojené nevznikají.

Jako účelně vynaložené náklady spojené s léčením byly v minulosti českými soudy uznány např. náklady na dietní stravování při infekční žloutence. Pouze však po dobu, po kterou trvá potřeba tohoto stravování.<sup>63</sup> Musí jít přitom o náklady prokazatelně vynaložené. Nelze je totiž přiznat např. formou peněžitého důchodu.<sup>64</sup>

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, přísluší stejně jako ostatním občanům právo na svobodnou volbu lékaře.<sup>65</sup> Zaměstnanec má přitom nárok na úhradu nákladů za jízdné a cestovné s výkonem tohoto práva spojených. Zaměstnavatel se tak nemůže odvolávat na skutečnost, že tyto náklady byly neúčelně vynaloženy z toho důvodu, že

---

<sup>61</sup> PICHRT, Jan. Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění? *Bulletin advokacie*, 2009, č. 7 - 8, s. 56 - 58.

<sup>62</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

<sup>63</sup> R 44/1978

<sup>64</sup> R 26/1982

<sup>65</sup> § 9 odst. 2 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře by byly nižší. Zaměstnanci by tak byl znemožněn stejný rozsah poskytování zdravotní péče jako u ostatních občanů.<sup>66</sup>

Jako náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením mohou být přiznány i náklady vynaložené na návštěvy nejbližších příbuzných postiženého při jeho hospitalizaci ve zdravotnickém zařízení. Pouze však za předpokladu, že tyto návštěvy prokazatelně příznivě ovlivnily psychický stav postiženého, a tím urychlovaly jeho léčebný proces. Náklady taky musí být přiměřené. Nelze tak poskytnout náhradu nákladů vzniklých použitím vozidla Taxi služby, pokud se návštěva mohla uskutečnit s mnohem nižšími náklady za použité jiných prostředků dopravy.<sup>67</sup>

### **6.2.5 Náhrada za věcnou škodu**

Pojem věcné škody je v této souvislosti mnohem širší než jen pouhá škoda na věci, která byla poškozena nebo ztracena v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (např. zničené oblečení). Je to taková majetková újma, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného a kterou nelze podřadit pod některý z dílčích nároků uvedených v § 369 odst. 1 písm. a), b) a c) zákoníku práce.<sup>68</sup>

Jako věcná škoda tak byly v minulosti soudy posouzeny i náklady, které vznikly poškozenému zaměstnanci z toho důvodu, že následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemohl obstarávat svoji domácnost, kterou před tím obstarával, a musí za něho tyto práce vykonávat někdo jiný, kdo je před tím nevykonával, i kdyby šlo o osobu blízkou. Výše nároku se v tomto případě neurčuje podle výdělku osoby blízké, který tyto práce vykonává místo postiženého zaměstnance, ale podle objektivního hlediska, kterým je zde obecná hodnota těchto prací průměrného zaměstnance, který má stejnou náplň pracovní činnosti.<sup>69</sup>

## **6.3 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance**

### **6.3.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**

Jde o svým charakterem o obdobnou náhradu jako v případě náhrady podle § 373 zákoníku práce. Mezi tyto náklady nejsou zahrnuty ty, které zemřelý zaměstnanec uplatnil sám ještě za svého života. Zpravidla jde o náklady, které na léčení zemřelého zaměstnance

---

<sup>66</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

<sup>67</sup> R 28/1978

<sup>68</sup> R 11/1976, R 17/1978

<sup>69</sup> např. Rozsudek NS ČSR, sp. zn. 3 Cz 49/71

vynaložili pozůstalí. Nárok na úhradu těchto nákladů však může mít i jakákoliv jiná osoba, která tyto náklady skutečně vynaložila.<sup>70</sup>

### 6.3.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

V § 376 odst. 2 zákoníku práce je uveden demonstrativní výčet nákladů za pohřeb zaměstnance, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a které mohou být na základě tohoto ustanovení předmětem náhrady ze strany zaměstnavatele osobě, která tyto náklady skutečně vynaložila. Náklady však mohou být nahrazeny jen v přiměřené výši. Přiměřenost vynaložených nákladů se pak bude posuzovat vždy podle konkrétních okolností případu. Zákon přitom stanoví ještě další omezení nákladů, které konkrétně spočívá v limitaci výdajů na zřízení pomníku nebo hrobní desky a to do výše 20 tisíc Kč. Náklady které převyšují tuto částku jsou tak dle § 376 nepřiměřené a nebudou tak muset být povinným nahrazeny. Další limitace náhrady skutečně vynaložených nákladů se potom týká i smutečního ošacení osob blízkých.

Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem je třeba odečíst pohřebné vyplácené podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Výše pohřebního je stanovena pevnou částkou ve výši 5 000 Kč. Nárok na výplatu této dávky má osoba, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.<sup>71</sup>

### 6.3.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Nárok na tuto náhradu mají dle § 377 zákoníku práce pozůstalí, vůči kterým měl zemřelý zaměstnanec vyživovací povinnost podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině. Nárok mají i ti pozůstalí, vůči kterým zaměstnanec tuto vyživovací povinnost neměl, ale výživu jim přesto fakticky poskytoval (např. druh s družkou).

Výpočet této náhrady doznal oproti předchozí právní úpravě značných změn. „Starý“ zákoník práce totiž způsob výpočtu této náhrady upravoval velmi obecně, což v praxi přinášelo spoustu problémů. Pro její výpočet se dlouho užívalo tzv. dílové teorie. Ta však byla judikaturou obecných soudů odmítnuta s odůvodněním, že rozsah nákladů na výživu pozůstalých je určen rozsahem výživného, které by náleželo oprávněné osobě podle zákona o rodině. I přesto však v této souvislosti zůstala řada judikaturou nezodpovězených otázek.<sup>72</sup>

<sup>70</sup> HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: LINDE, 2005, s. 74.

<sup>71</sup> § 47 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

<sup>72</sup> Blíže k tomu DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 66 - 67.



„Nový“ zákoník práce již přesný způsob výpočtu náhrady obsahuje. Pokud zemřelý zaměstnanec fakticky poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu pouze jediné osobě, přísluší tomuto pozůstalému náhrada ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho úmrtím. Od této pak odečteme pozůstalostní důchod, který byl pozůstalému přiznán na základě zvláštního právního předpisu.<sup>73</sup> Pokud zaměstnanec poskytoval výživu více osobám se postupuje při výpočtu náhrady tím způsobem, že od částky 80 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho úmrtím a vydělené počtem k náhradě oprávněných pozůstalých, opět odečteme jednotlivé částky pozůstalostních důchodů přiznaných pozůstalým. Nárok na stejně vysokou výši náhrady pro všechny oprávněné pozůstalé dovozujeme z faktu, že zákoník práce o žádném zvláštním poměru pro rozdělení nic nestanovuje.<sup>74</sup>

Je třeba připomenout, že pokud jsou pozůstalými, kteří mají nárok na náhradu nákladů na výživu vdova a nezletilí sirotci, což je bohužel situace velmi častá, musí matka nárok svých dětí uplatnit pod jejich jménem, nikoliv jménem svým. Matka je zákonným zástupcem svých dětí a z toho důvodu je zastupuje.<sup>75</sup>

Nárok na náhradu na výživu mají pozůstalí pouze do okamžiku, do kterého je měl povinnost zemřelý zaměstnanec vyživovat, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let. Mluvíme zde o tzv. fiktivním věku zemřelého zaměstnance. O valorizaci částek přiznaných jako náhrada nákladů na výživu pozůstalých platí stejná pravidla jako u náhrady na ztrátu na výdělků.

#### **6.3.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých**

Nový zákoník práce přináší v oblasti jednorázového odškodnění pozůstalých při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání oproti předchozí právní úpravě znatelné změny. Podle předchozího zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006 totiž náleželo manželu zemřelého zaměstnance jednorázové odškodnění pouze ve výši 50 tisíc Kč, jeho dětem pak ve výši 80 tisíc Kč. Rodičům zemřelého náleželo odškodnění pouze v odůvodněných případech a to v úhrnné výši 50 tisíc Kč.<sup>76</sup>

Výše odškodnění tak byla velmi nízká. Zákonodárce navíc nereflektoval ani navýšení obdobné náhrady podle občanského zákoníku novelou zákona č. 47/2004 Sb. Až podle

---

<sup>73</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

<sup>74</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy*. 1. vydání. Praha: SONDY s. r. o., 2006, s. 364 – 365.

<sup>75</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 4 Cz 30/72.

<sup>76</sup> § 200 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

nového zákoníku práce přísluší obdobně jako podle zákoníku občanského<sup>77</sup> manželovi a dětem zemřelého každému po 240 tisících Kč. Stejně tak byla na částku 240 tisíc Kč navýšena i úhrnná částka vyplácená rodičům zaměstnance, pokud s ním žili ve společné domácnosti v době jeho úmrtí. Na jednorázové odškodnění má samozřejmě nárok i dítě zaměstnance, narozené až po jeho úmrtí.<sup>78</sup>

Podle celé řady nálezů Ústavního soudu<sup>79</sup> potvrzených opakovaně i judikaturou Nejvyššího soudu<sup>80</sup> je v případě náhrady škody pozůstalým podle občanského zákoníku možný souběh nároku na jednorázové odškodnění pozůstalých a peněžité náhrady podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku jako důsledku úmrtí osoby blízké do osobního a rodinného života nejbližších pozůstalých. Je však otázkou, zda lze stejně postupovat i v případě odškodňování podle zákoníku práce a požadovat náhradu podle § 13 odst. 2 občanského zákoníku i vůči zaměstnavateli. Vzhledem k postavení občanského zákoníku jako základního právního předpisu soukromého práva není důvod, aby tomu tak nebylo, což v minulosti potvrdil svým nálezem ze dne 12. března 2008 i Ústavní soud.<sup>81</sup> Zásada subsidiarity občanského zákoníku je v reakci na tento nález s účinností od 1. ledna 2012 výslovně zakotvena i v zákoníku práce.<sup>82</sup> Judikatura Nejvyššího soudu, která by řešila tuto problematiku, ale doposud stále chybí. Tyto závěry však nepřímou potvrzuje rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010, sp.zn. 1 Co 2/2010.

### **6.3.5 Náhrada věcné škody**

Věcný rozsah tohoto nároku je užší než u věcné škody vzniklé samotnému zaměstnanci. Zahrnuje totiž pouze škodu na věcech.<sup>83</sup> Podle § 379 zákoníku práce tento nárok přísluší dědicům po zemřelém zaměstnanci. To však pouze za situace, pokud jej zemřelá zaměstnanec sám ještě za svého života neuplatnil. V opačném případě se totiž postupuje podle § 369 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Tento nárok pak smrtí zaměstnance nezanikne a přechází na dědice.

---

<sup>77</sup> § 444 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

<sup>78</sup> § 7 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

<sup>79</sup> Např. nálezy Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 517/99 nebo sp. zn. IV. ÚS 315/01

<sup>80</sup> Např. rozsudek NS ČR ze dne 24. 4. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1409/2001

<sup>81</sup> Nález Ústavního soudu byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

<sup>82</sup> § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

<sup>83</sup> R 17/1978

## 6.4 Změna poměrů poškozeného

Pakliže se podstatně změnilo poměry poškozeného, dává zákoník práce poškozenému i zaměstnavateli možnost domáhat se úpravy jejich vzájemných práv a povinností, které vznikly v souvislosti se vznikem a odškodňováním pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V praxi se změna poměrů poškozeného může dotýkat jen u náhrady na ztrátě na výdělku a náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Změna poměrů přitom může vést jak ke zvýšení příslušné náhrady, tak k jejímu snížení či dokonce k úplnému zániku nároku na ni.

O podstatnou změnu poměrů poškozeného jde typicky za situace, kdy zaměstnanec onemocní nějakým vážnějším obecným onemocněním nebo utrpí nějaký úraz, který není v příčinné souvislosti s utrpěným pracovním úrazem, následkem kterých by tento zaměstnanec stejně ztratil způsobilost vykonávat práci, ve které utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, případně by jeho zdravotní způsobilost jako následek těchto příčin dále nově snížila.<sup>84</sup> „Poškozený by tedy stejně – i kdyby neutrpěl pracovní úraz – nemohl s ohledem na svůj zdravotní stav konat stejnou práci jako před vznikem škody a dosahovat tedy stejný výdělek jako před poškozením.“<sup>85</sup>

O podstatnou změnu poměrů se naopak nejedná v případě zaměstnance, kterému je poskytována náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, a který po rozvázání pracovního poměru z organizačních změn nastoupil do jiného zaměstnání, kde dosahuje nižšího výdělku nebo nevykonává žádnou práci a je veden na úřadu práce. Zaměstnavatel totiž za stav, kdy bývalý zaměstnanec nenalezl další pracovní uplatnění, již nenese odpovědnost, protože tento stav byl způsobený situací na trhu práce. Bývalý zaměstnanec má z tohoto důvodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti stále ve stejné výši jako za trvání předchozího pracovního poměru.<sup>86 87</sup>

Pokud došlo k přiznání nároku poškozeného zaměstnance mimosoudní dohodou, mohou se účastníci odpovědnostního právního vztahu mimosoudně dohodnout na úpravě vzájemných práv a povinností i v tomto případě. Pokud byl však poškozenému nárok na náhradu škody přiznán rozhodnutím soudu, musí být nárok na úpravu práv a povinností uplatněn opět u soudu. Pokud soud návrhu vyhoví, své dřívější rozhodnutí změni nebo zruší.

---

<sup>84</sup> MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. Závěrečná část). *Práce a mzda*, 2011, č. 9, s. 18 - 23.

<sup>85</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1355/2010

<sup>86</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 27/97

<sup>87</sup> Blíže k tomu také ZRUTSKÝ, Jaromír. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání* [online]. Pravniradce.ihned.cz, 20. prosince 2004 [cit. 24. listopadu 2011]. Dostupné na < <http://pravniradce.ihned.cz/c1-15370730-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani>>.

## **7 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úraze nebo nemoci z povolání**

### **7.1.1 Právní úprava zákonného pojištění zaměstnanců v českém právním řádu**

Institut zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úraze nebo nemoci z povolání byl do českého právního řádu zakotven novelou předchozího zákoníku práce č. 37/1993 Sb. a to s účinností od 1. 1. 1993. Zákon č. 65/1965 Sb., „starý“ zákoník práce byl sice zákonem č. 262/2006 Sb., „novým“ zákoníkem práce zrušen, avšak podle § 365 tohoto zákona se do nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, zůstává § 205d původního zákoníku práce, obsahující právě zákonnou úpravu zákonného pojištění zaměstnavatele, i nadále účinný, stejně jako prováděcí předpis o zákonném pojištění, kterým je vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Panují však pochybnosti, zda je tato vyhláška v souladu s ústavním pořádkem ČR. Podle některých názorů<sup>88</sup> se kterými se i já ztotožňuji, tato vyhláška obsahově překračuje zákonné zmocnění podle § 205d odst. 7 předchozího zákoníku práce, neboť stanovuje zaměstnavatelům některé povinnosti bez opory v zákoně a ukládá za ně sankce, což je v přímém rozporu s čl. 4 Listiny základních práv a svobod, podle kterého lze povinnosti ukládat jen na základě zákona a v jeho mezích. Problematickou se jeví i skutečnost, že systém zákonného pojištění jsou oprávněny provozovat pouze dvě pojišťovny, díky čemuž na trhu pojišťoven vzniká mezi těmi, které oprávněny nejsou, nerovné postavení.<sup>89</sup>

### **7.1.2 Definice základních pojmů týkajících se zákonného pojištění zaměstnanců**

Základními pojmy, jejichž znalost je nutná pro správnou orientaci v problematice zákonného pojištění zaměstnanců, jsou škodná událost a pojistná událost. Škodnou událostí je v tomto případě pracovní úraz nebo nemoc z povolání, nikoliv však již tzv. jiná škoda na zdraví.

Obecnou definici pojistné události nám podává § 3 písm. b) zákona č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, podle kterého je jí *„nahodilá skutečnost blíže označená v pojistné smlouvě nebo ve zvláštním právním předpisu, na který se pojistná smlouva odvolává, se kterou je*

<sup>88</sup> MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 316 – 317.

<sup>89</sup> Blíže k problematice souladu vyhlášky č. 125/1993 Sb. s ústavním pořádkem ČR v nálezu Ústavního soudu ze dne 18. srpna 2004 ve věci návrhu na zrušení vyhlášky Ministerstva financí č. 487/2001 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., a o návrhu na zrušení §205d zákoníku práce a na zrušení vyhlášky č. 125/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

*spojen vznik povinnosti pojistitele poskytnout pojistné plnění.* “ Pro účely zákonného pojištění zaměstnanců je pak podle § 2 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb. pojistnou událostí vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. To znamená, že z jedné škodné události může vzniknout hned několik událostí pojistných. Může jít např. o nárok na náhradu za bolest a za snížení společenského uplatnění vedle sebe s nárokem na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

### **7.1.3 Podstata zákonného pojištění zaměstnanců**

K zavedení tohoto institutu do českého právního řádu došlo v první řadě z důvodů ochrany poškozených zaměstnanců. Toto pojištění totiž vzniká přímo ze zákona na základě vzniku pracovněprávního vztahu, bez nutnosti uzavření pojistné smlouvy. Na vznik pojištění tedy nemá vliv skutečnost, že zaměstnavatel pojišťovně vznik nového pracovněprávního vztahu neoznámil. Pojištěnými subjekty jsou všichni zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance, bez ohledu na to, zda jde o obchodní společnosti dle obchodního zákoníku, osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění či např. občanská sdružení. Rozhodující rovněž není skutečnost, zda má zaměstnavatel své sídlo případně místo podnikání na území České republiky. Ze zákona pojištěnými tak jsou i zaměstnanci zahraničních subjektů, kteří v České republice pracují podle českých pracovněprávních předpisů. Všichni zaměstnavatelé jsou dle § 205d odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., pojištění u Kooperativy, pojišťovny a.s. Pouze zaměstnavatelé, pojištění z tohoto důvodu u České pojišťovny k 31. prosinci 1992, zůstávají u této pojišťovny pojištění i nadále.

Takto široce pojatý rozsah ze zákona pojištěných subjektů je podle mého mínění velice pozitivní a zvyšuje tak ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. V případě vzniku škody na zdraví se tak odškodnění od pojišťovny může domoci i zaměstnanec, kterého zaměstnavatel ve snaze vyhnout se platbě pojistného pojišťovně zamlčel nebo zaměstnanec zaměstnavatele s pochybnou zahraniční strukturou, u kterého by se mnohdy bez existence zákonného pojištění domáhal odškodnění jen velice těžko.

Na základě § 2 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb. má zaměstnavatel právo, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci v důsledku škodné události a to v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Z toho vyplývá, že poškozený zaměstnanec nemá vůči pojišťovně přímý nárok na náhradu škody. Tato skutečnost je částí odborné literatury silně kritizována, neboť nemožnost uplatnit nárok na odškodnění přímo vůči pojišťovně značně komplikuje efektivní uplatnění práv

poškozeného zaměstnance.<sup>90</sup> Pokud tedy probíhá soudní řízení o odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, musí být žalovanou stranou zaměstnavatel a nikoliv pojišťovna a to i za situace, kdy zaměstnavatel nemá vůči nároku zaměstnance žádných námitek, avšak pojišťovna má na daný případ jiný názor a plnit zaměstnanci odmítá. Pojišťovna i přesto, že nemůže být přímo žalována, má dozajista právní zájem na výsledku sporu. Proto se na základě § 93 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, může stát vedlejším účastníkem předmětného řízení, díky čemuž jí vzniká celá řada procesních práv a povinností. Může např. navrhnout důkazy nebo se odvolat proti konečnému rozhodnutí v dané věci, avšak pouze pokud s ním zaměstnavatel jako žalovaná strana souhlasí.

V souvislosti s vedlejším účastenstvím pojišťovny je důležité zmínit rozhodnutí NS ČR ze dne 24. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1859/2004, které odpovídá na otázku, kdo musí zaplatit náklady řízení v případě prohry v soudním sporu se zaměstnancem, kterému soud přiznal nárok na náhradu nákladů soudního řízení. Pojišťovna je podle tohoto rozhodnutí povinna zaplatit tyto náklady za zaměstnavatele, jen jestliže se k takové úhradě zaměstnavateli písemně zavázala. Zúčastnila-li se pak pojišťovna soudního řízení o odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jako vedlejší účastník na straně zaměstnavatele, je povinna podle rozhodnutí soudu vždy uhradit (společně a nerozdílně se zaměstnavatelem) zaměstnanci přisouzenou náhradu nákladů řízení. Na základě výše uvedeného je tedy i v zájmu zaměstnavatele, aby se pojišťovna soudního řízení jako vedlejší účastník zúčastnila.<sup>91</sup>

Jedinou výjimkou, kterou v tomto česká legislativa umožňuje, je situace, kdy zaměstnavatel, který je odpovědný za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, zanikne bez právního zástupce. Podle § 205d odst. 8 zákona č. 65/1965 Sb. má v tomto případě poškozený právo přímo vůči pojišťovně.

Pakliže nastane škodná událost, shromáždí odpovědný zaměstnavatel veškeré podklady pro odškodnění této události a zašle je příslušné pojišťovně. Ta je vyhodnotí v rámci šetření v dané věci a v případě kladného posouzení vzniklých nároků tyto nároky plní a to přímo zaměstnanci. Vyhláška č. 125/1993 Sb. pak ve svém § 6 ukládá pojišťovně povinnost plnit tyto nároky nejpozději do 15 dní od skončení šetření. Skončením šetření se pak rozumí okamžik, kdy pojišťovna sdělí oprávněné osobě jeho výsledky. Samotná délka šetření je omezena na 3 měsíce od oznámení škodné události pojišťovně. Pokud pojišťovna nestihne

---

<sup>90</sup> Např. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 316 – 326.

<sup>91</sup> Tamtéž

ukončit šetření v této lhůtě, lze ji překročit. Pracovníkovi postiženému škodnou událostí musí za této situace pojišťovna sdělit důvody, proč nebylo šetření skončeno ve lhůtě a musí mu rovněž vyplatit přiměřenou zálohu, pokud o to tato osoba požádá.

Vznikem zákonného pojištění zaměstnavatele mu zároveň vzniká i povinnost platit příslušné pojišťovně pojistné. Sazba pojistného se pohybuje v rozmezí od 0,25 do 0,544 % z vyměřovacího základu podle převažujícího předmětu činnosti zaměstnavatele. Rizikovější předmět činnosti, který je častěji spojen se vznikem škodné události je tak spojen i s povinností platit vyšší pojistné. Podle přílohy č. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb. tak vyplývá povinnost platit nejvyšší pojistné pro zaměstnavatele s převažující činností dobýváním černého uhlí a rud (sazba pojistného 0,54 %). Nejnižší riziko vzniku škodné události je dle přílohy je mezi jinými např. u zaměstnavatelů s převažující činností fotografické služby. Tito zaměstnavatelé platí sazbu pojistného pouze ve výši 0,028 % z vyměřovacího základu. Minimální pojistné za kalendářní čtvrtletí je 100 Kč. Pojistné se hradí dopředu, do konce prvního kalendářního měsíce příslušného čtvrtletí. Pokud však pojistné zaměstnavatel neplatí řádně a včas, zvyšuje se toto pojistné o 10 % z dlužné částky za každý započatý měsíc.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele mimo placení pojistného jsou např. povinnosti informační, kdy zaměstnavatel musí upozornit pojišťovnu o tom, že nastala škodná událost. Dále jde např. o povinnost informovat pojišťovnu o tom, že je žalován zaměstnancem u soudu o náhradu škody. Bez souhlasu pojišťovny také nemůže s poškozeným uzavřít soudní smír a nesmí se rovněž zavázat k úhradě pohledávky, která je již promlčena.<sup>92</sup>

System zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úraze nebo nemoci z povolání by měl být v následujících letech nahrazen systémem zcela novým, řízeným nikoliv vybranými soukromými pojišťovnami, ale státem.

---

<sup>92</sup> MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 324 - 326.

## **8 Zákon o úrazovém pojištění – milník pro oblast odškodňování škod vzniklých pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

V roce 2006 došlo kromě přijetí nového zákoníku práce k další významné legislativní události. Tou bylo přijetí zákonů č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Bezpochyby jde o revoluční změnu pro český právní řád. Dosavadní princip objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na zdraví, kdy je zaměstnavatel vůči tomuto riziku ze zákona pojištěn u jedné ze dvou komerčních pojišťoven, bude okamžikem nabytí účinnosti zákona bude nahrazen formou zákonného sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytovaných dávek, která je podobná stávajícímu systému zdravotního a sociálního pojištění. Odpovědnost za fungování systému nově přejde na stát. Konkrétně bude tento systém provádět Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ), která již v současnosti provádí systém nemocenského a důchodového pojištění. ČSSZ tak bude zajišťovat nejen výběr pojistného, ale i přímou výplatu dávek poškozeným zaměstnancům a také bude provádět kontrolu zaměstnavatelů, zda plní v této oblasti své povinnosti. Zaměstnavatelé budou ČSSZ odvádět pojistné ve stejné výši jako doposud. Rozdělení zaměstnavatelů na základě odvětvové klasifikace ekonomických činností, které má odlišit rizikovost jednotlivých zaměstnání a od ní se odvíjející výši pojistného, zůstane i nadále zachováno.

Jedním z dalších významných důvodů vzniku tohoto zákona byl i významný problém s účinnou kontrolou dodržování povinností, vyplývajících zaměstnavateli z účasti v systému zákonného pojištění za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Obě pojišťovny, u kterých může být na základě zákona zaměstnavatel v tomto případě pojištěn, jsou subjekty soukromého práva. Z tohoto důvodu neměly přístup do centrálních databází orgánů státní správy a nemohly tedy v mnoha případech účinně kontrolovat, kolik zaměstnanců konkrétní subjekt zaměstnává, či zda je vůbec něčím zaměstnavatelem.<sup>93</sup>

Navrhovaný systém vyplácených náhrad je podobný současnému systému. Náhrada na ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je nově označena jako úrazový příplatek. Náhrada na ztrátě na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je pak nově označena jako úrazová renta. Nově má podle zákona zaměstnanec při poškození zdraví za určitých podmínek nárok na jednorázové úrazové vyrovnání.

---

<sup>93</sup> NOVOTNÁ, Hana. K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. *Právní rozhledy*, 2007, č. 9, s. 333.



Co se týče následného regresu vůči zaměstnavateli, může jej ČSSZ podle § 61 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců uplatnit ve výši vyplácené dávky, avšak pouze za situace, kdy zaměstnavatel provozuje činnost, v souvislosti s níž došlo k poškození zdraví neoprávněně, nebo že bylo poškození zdraví způsobené osobou, ať už fyzickou osobou - zaměstnavatelem samotným, nebo zaměstnancem zaměstnavatele - právnické osoby, v opilosti nebo pod vlivem návykové látky.

Účelem nové právní úpravy je také i motivace zaměstnavatelů ke zvýšení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud totiž bude zaměstnavatel opakovaně závažně porušovat povinnosti uložené mu zvláštními právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, může mu být uložena přírážka k pojistnému až do výše 10 %. Pakliže bude úrazová zátěž u zaměstnavatele za kalendářní rok vyšší než trojnásobek průměrné úrazové zátěže, může mu být pojistné navýšeno dokonce až o 30 %. Pokud je ale úrazová zátěž zaměstnavatele za kalendářní rok byla nižší než polovina průměrné úrazové zátěže, může mu být pojistné naopak sníženo, a to až o 10 %.<sup>94</sup>

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců je jistě významným mezníkem v oblasti odškodňování škody na zdraví způsobené pracovním úrazem. Jak již však bylo uvedeno na jiném místě této práce, původně avizovaný termín nabytí účinnosti nového zákona, kterým byl 1. leden 2008, byl prozatím odsunut až na 1. leden 2013. Velice pravděpodobné je přitom další odložení účinnosti tohoto právního předpisu, neboť přetrvávají obavy, že realizace nového systému úrazového pojištění by s sebou nesla příliš velké náklady na státní rozpočet a to vzhledem k aktuální dluhové krizi, ovlivňující mimo jiné i Česko republiku a nutící ministerstvo financí k hledání dalších a dalších úsporných opatření na výdajové stránce státního rozpočtu. Dalšími důvody pro odložení účinnosti zákona je i obava s organizačního zatížení České správy sociálního zabezpečení a to jak po stránce personální, neboť by muselo být přijato několik stovek nových zaměstnanců, tak po stránce technického vybavení.<sup>95</sup> Není také úplně vyloučeno, že tato nová, platná, avšak doposud stále neúčinná právní úprava úrazového pojištění bude v následujícím období nahrazena úpravou zcela novou.<sup>96 97</sup> I podle důvodové zprávy k zákonu č. 282/2009 Sb., kterým byla odložena účinnost zákona o

---

<sup>94</sup> § 43, § 44 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

<sup>95</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců předpokládá navýšení počtu zaměstnanců minimálně o 520 a s tím související i odpovídající navýšení rozpočtových prostředků ČSSZ.

<sup>96</sup> *Sněmovna schválila novelu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců* [online]. Beck-online.cz, 22. června 2009 [cit. 21. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.beck-online.cz/snemovna-schvalila-novelu-zakona-o-urazovem-pojisteni-zamestnancu/>>.

<sup>97</sup> DANDOVÁ, Eva. *Jak je to s účinností z. č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, resp. odložením účinnosti některých částí?* [online]. BOZPinfo.cz, 13. září 2010 [cit. 21. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://bozpinfo.cz/win/rady/otazky\\_odpovedi/otazky\\_zdravi/urazove\\_pojisteni100913.html](http://bozpinfo.cz/win/rady/otazky_odpovedi/otazky_zdravi/urazove_pojisteni100913.html)>.

úrazovém pojištění zaměstnanců na 1. leden 2013, je tento zákon právní normou, „*kteřá je ve stávající podobě obtížně aplikovatelná a vyžaduje proto rozsáhlejší novelizaci, neboť příprava i schvalování tohoto zákona byly „ve stínu” jiných „významnějších” právních předpisů (zákoník práce, zákon o nemocenském pojištění, zákon o sociálních službách a další zákony), což se projevilo na kvalitě obsahové i formální stránky zákona.*“<sup>98 99</sup> Toto konstatování je podle mě velmi nešťastné a podobná tvrzení přímo v důvodové zprávě zákona jen umocňují v běžných občanech pochybnosti nad odborností a odpovědností některých členů zákonodárského sboru, kteří takto „obtížně aplikovatelný“ právní předpis bez většího zájmu o jeho obsah svými hlasy schválili.

Tvrdá kritika dosavadní podoby zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců však v nedávné době zazněla v rámci konference Předpoklady funkčního úrazového pojištění zaměstnanců v České republice, která proběhla dne 10. ledna 2012 v Hlavním sále Senátu Parlamentu ČR za účasti 161 zástupců státních institucí, zaměstnavatelů, zaměstnanců, profesních organizací, pojišťoven a dalších odborníků z praxe (právníků, lékařů, odborníků v prevenci rizik a dalších).<sup>100</sup>

Vyhnout zátěži na státní rozpočet se podle mého názoru mohli zákonodárci tím způsobem, že by systém úrazového pojištění byl i nadále provozován soukromými pojišťovacími subjekty, ovšem s tím rozdílem, že odpadne zákonný monopol České pojišťovny a pojišťovny Kooperativa. Konkurenční vztah pojišťovacích subjektů by podle mého mínění mohl přinést pojištěným větší komfort, než pokud by systém provozoval stát. Odpadly by i problémy s nadměrnými finančními nároky na státní rozpočet v souvislosti s nastartováním nového systému včetně nutnosti přijmout nové zaměstnance. I později vzniklé náklady na průběžné fungování tohoto systému může podle mě soukromý subjekt v budoucnu daleko lépe efektivně snižovat než stát.

---

<sup>98</sup> Sněmovní tisk 827/0, část č. 1/2, důvodová zpráva k zákonu č. 282/2009 Sb. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=5&CT=827&CT1=0#prilohy>>.

<sup>99</sup> KLIMAN, Matěj. *Zákon o úrazovém pojištění* [online]. Epravo.cz, 21. června 2006 [cit. 23. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-urazovem-pojisteni-41340.html>>.

<sup>100</sup> Blíže k závěrům konference: HEŘMÁNKOVÁ, Pavlína. *Závěry konference Předpoklady funkčního úrazového pojištění zaměstnanců* [online]. 10. ledna 2012. [cit. 20. února 2012]. Dostupné na <<http://www.senat.cz/zpravodajstvi/zprava.php?id=1039>>.

## 9 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v právním řádu Spolkové republiky Německo

### 9.1 Organizace systému úrazového pojištění zaměstnanců ve Spolkové republice Německo

Ve Spolkové republice Německo má institut úrazového pojištění zaměstnanců velice dlouhou tradici. Jde o první stát na světě, kde vznikl ucelený komplex úrazového pojištění. Již v roce 1884 zde byl totiž říšským sněmem schválen vůbec první zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Šlo o součást hlubokých sociálních reforem iniciovaných říšským kancléřem Otto von Bismarckem, jejichž hlavním cílem byla především snaha oslabit tehdy silící dělnická levicová hnutí. Ve stejném období tak v Německu vzniká i systém nemocenského (1883) a důchodového (1889) pojištění zaměstnanců.<sup>101</sup>

Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je v německém právním řádu upravena v Knize VII Zákoníku o sociálním zabezpečení (dále jen SGB VII). Stejně jako v České republice je zaměstnanec pro případ škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání prostřednictvím zaměstnavatele ze zákona pojištěn. Na rozdíl od české právní úpravy je však rozsah ze zákona povinně pojištěných subjektů mnohem širší. Pojištění tak dále jsou i např. studenti během jejich odborného vzdělávání, školáci, děti v mateřských školách, dárce krve nebo jiných lidských orgánů nebo zemědělci.<sup>102</sup> Podle § 6 SGB VII se pak mohou nechat dobrovolně pojistit i podnikatelé.

Výše sazby pojistného se shodně s českou právní úpravou odvíjí od rizikovosti příslušného oboru, ve které je pojištěný zaměstnanec zaměstnán. Pro srovnání je vhodné uvést, že podle posledních dostupných údajů dosahovala průměrná sazba pojistného u zaměstnanců pojištěných u profesních sdružení v roce 2010 téměř 1,32 %.<sup>103</sup> Konkrétní výši sazby přitom stanovují nositelé pojištění ve svých statutech.

Tzv. nositelem pojištění (Unfallversicherungsträger) mohou být v případě úrazového pojištění zaměstnanců dle německého práva pouze subjekty stanovené zákonem. Tyto subjekty jsou mimo samotné vyplácení peněžitých náhrad poškozeným osobám a vedení evidence s tím spojené odpovědné i v oblasti prevence před vznikem pracovních úrazů a

---

<sup>101</sup> FETSCHER, Iring. *Der soziale Staat* [online]. Spiegel.de, 5. července 1999 [cit. 15. února 2012]. Dostupné na <<http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13918313.html>>.

<sup>102</sup> Úplný výčet viz § 2 SGB VII

<sup>103</sup> Oficiální statistika přístupná na: <<http://www.dguv.de/inhalt/presse/2011/Q3/zahlen2010/index.jsp>>.

nemocí z povolání. Jsou přitom zákonem rozčleněny do devíti skupin.<sup>104</sup> Mezi ty vůbec nejdůležitější patří profesní sdružení uvedená v přílohách I a II předmětného zákona. V příloze I jsou vymezeny obchodní profesní sdružení. Ta jsou rozdělená podle jednotlivých hospodářských oblastí (např. stavebnictví, obchod, zdravotnictví a další). Pro určení příslušnosti ke konkrétnímu profesnímu sdružení je pak rozhodující zaměření hlavní činnosti zaměstnavatele. Volba jiného profesního sdružení je nepřípustná. Pro ilustraci můžeme zmínit např. profesní sdružení s názvem Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, u kterého jsou úrazově pojištěni všichni zaměstnanci zaměstnavatelů, jejichž hlavní činnost lze zařadit do oblasti chemického průmyslu nebo zpracování nerostných surovin. Specifikem zemědělských profesních sdružení je skutečnost, že jsou organizovány z hlediska územního podle jednotlivých spolkových zemí. Taxativní výčet těchto profesních sdružení je pak uveden v příloze II SGB VII.<sup>105</sup> Mimo to existují ještě další instituce, které jsou nositeli úrazového pojištění pro další skupiny úrazově pojištěných osob.

Stejně jako v České republice je v rámci úrazového pojištění zaměstnanec pojištěn nejen proti pracovnímu úrazu, ale také proti nemoci z povolání. Oproti české právní úpravě může být za určitých okolností jako pracovní úraz uznán i úraz, který zaměstnanec utrpí při cestě do zaměstnání mezi svým bydlištěm a pracovištěm. V případě nemoci z povolání je německá právní úprava podobná té české. Seznam nemocí, které lze uznat jako nemoci z povolání, je shodně určen podzákonným právním předpisem. Tím je vyhláška spolkové vlády vydaná se souhlasem spolkové rady.<sup>106</sup>

## **9.2 Systém náhrad vyplývajících z německého systému úrazového pojištění**

Systém nároků, na které vzniká za zákonem stanovených podmínek poškozenému zaměstnanci nárok, je vymezen v § 45 a násl. SGB VII. V první řadě jde o německou obdobu české náhrady nákladů spojených s léčením poškozeného. Dále jde o tzv. úrazové (Verletztengeld), které slouží ke kompenzaci ztráty na výdělku poškozeného, kterou utrpěl během svojí léčby. Náhrada je vyplácena ve výši 80 % normálního výdělku.<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup> § 114 odst. 1 SGB VII

<sup>105</sup> Např. Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Nordrhein-Westfale příslušné pro zemědělce ve spolkovém státě Severní Porýní – Vestfálsko.

<sup>106</sup> Berufskrankheiten-Verordnung (BGBl. I S. 2623)

<sup>107</sup> Blíže k této problematice <http://www.eures-triregio.eu/cs/zamstnanci/informace-pro-peshranini-pracovniky/132> [cit. 15. února 2012].

Dalším příspěvkem, na který má poškozený nárok, avšak jen za předpokladu, že se účastní opatření pracovní rehabilitace, je tzv. přechodný příspěvek (Übergangsgeld).<sup>108</sup> Pracovní rehabilitaci bychom se mohli pokusit definovat jako souvislou činnost, jejímž účelem je získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, zabezpečenou zákonem stanoveným subjektem.<sup>109</sup> Jde o součást aktivní politiky zaměstnanosti.

Pojištěnci, jejichž pracovní schopnost v důsledku pojistné události poklesne po uplynutí 26. týdnů po vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nejméně o 20 %, mají nárok na úrazovou rentu. Její výše se odvíjí podle dřívějšího výdělku poškozeného a stupně ztráty jeho pracovní schopnosti. Při úplné ztrátě pracovní schopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se vyplácí podle § 56 SGB VII maximální úrazová renta a to ve výši 2/3 ročního výdělku, kterého poškozený dosahoval před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V některých případech je možné na místo důchodové renty příslušný nositel úrazového pojištění uspokojil nárok poškozeného formou jednorázového odstupného.

V případech úmrtí poškozeného v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznikají stejně jako v České republice zákonem taxativně vymezené nároky i pozůstalým poškozeného. Podle § 63 SGB VII se jedná o pohřebné (Sterbegeld), nárok na náhradu nákladů spojených s repatriací zemřelého do místa pohřbu a pozůstalostní rentu. Ti mají nárok také na jednorázové odškodnění v penězích.

Pozůstalostní renta se vyplácí především pozůstalému manželovi (vdovská/vdovecká renta - Witwen- und Witwerrente), dětem zemřelého (sirotčí renta – Waisenrente) a na žádost také rodičům a exmanželovi zemřelého, pokud jim během posledního roku před smrtí poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu. Na vdoveckou rentu má podle ustanovení § 65 SGB VII pozůstalý manžel nárok nejdéle po dobu 24 měsíců následujících po měsíci, ve kterém poškozený následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Uzavřením nového sňatku před skončením tohoto období nárok zaniká. V prvních třech měsících následujících po měsíci, ve kterém poškozený zemřel pak náleží pozůstalému manželovi renta ve výši 2/3 ročního příjmu, kterého před smrtí zemřelý zaměstnanec dosahoval. Po uplynutí tohoto období se pak výše pozůstalostní renty snižuje na 30 % ročního příjmu mimo zákonem stanovené výjimky, kdy dojde ke snížení ze 2/3 na 40 % předchozího ročního příjmu.

---

<sup>108</sup> § 49 a násl. SGB VII

<sup>109</sup> K bližšímu vymezení pojmu pracovní rehabilitace viz čl. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů

Na sirotčí rentu má nárok dítě zemřelého. Vyplácí se až do 18. roku života dítěte. V případě dalšího pokračování ve studiu nárok trvá i nadále, avšak nejdéle do 27 let, což je o rok více než v České republice. U úplných sirotků je výše sirotčí renty 30 % výdělku zemřelého, kterého zemřelý před smrtí dosahoval. V případě neúplných sirotků jde o nárok snížený, a to pouze ve výši 20 %.<sup>110</sup>

### **9.3 Porovnání německého modelu s českou právní úpravou**

Na závěr můžeme zkonstatovat, že i přes značné odlišnosti v oblasti organizační (jiné vymezení nositelů úrazového pojištění, kdy v České republice jde na rozdíl od Spolkové republiky Německo pouze o dva zákonem stanovené subjekty), je alespoň v základních rysech právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v obou zemích velmi podobná. Stejně jako v německém modelu i u nás vzniká úmrtím poškozeného při splnění určitých dalších zákonem stanovených podmínek pozůstalým dětem a manželovi nebo manželce nárok na pozůstalostní důchod, ovšem s tím rozdílem, že v českém případě nejde o nárok vyplývající ze systému úrazového, nýbrž důchodového pojištění zemřelého. Významný klad německé úpravy však spatřuji v tom, že rozsah povinně pojištěných subjektů se nevztahuje pouze na zaměstnance, ale je mnohem širší. Rovněž lze vyzdvihnout skutečnost, že německý model umožňuje odškodnit i úraz, který se stal na cestě do zaměstnání mezi bydlištěm zaměstnance a pracovištěm. Na závěr mohu konstatovat, že právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví a systém úrazového pojištění zaměstnanců jsou i vzhledem k tradici Německa jako kolébky tohoto institutu na velice vysoké úrovni.

---

<sup>110</sup> § 67 a násl. SGB VII

## 10 Závěr

Ve své diplomové práci jsem se pokusil vypořádat se s cíli, které jsem si na úvod vytyčil. Pokusil jsem se komplexně analyzovat problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci v českém pracovním právu včetně problémů, které jsou se současnou právní úpravou spojené. Na tyto problematické otázky jsem se snažil podat odpověď s pomocí právních názorů respektovaných odborníků z pracovněprávní praxe, prezentovaných v aktuální odborné literatuře, včetně některých mých vlastních myšlenek. To vše navíc ve světle judikatury, včetně těch nejnovějších rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR s přihlédnutím k některým klíčovým nálezům Ústavního soudu ČR. Rovněž jsem se pokusil podat čtenáři této práce alespoň základní rozbor snad již brzy účinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který bude znamenat zlomový bod pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v moderním českém právu.

Na závěr práce jsem se snažil seznámit čtenáře stručnou formou se základními principy úpravy odškodňování újmy na zdraví zaměstnance způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ve Spolkové republice Německo, kterou jsem porovnal s účinnou právní úpravou této problematiky v Čechách. Jde o úpravu moderní a nezatíženou více než čtyřicet let trvající komunistickou diktaturou. Nejen proto pro nás může být dobrou inspirací ke zlepšení tuzemské právní úpravy, která jak jsem si ověřil, není zcela bezchybná.

Jde jistě o problematiku zajímavou, nikoliv jen teoretickou a odtrženou od reality běžného lidského života, ale naopak pojatou velmi prakticky, což osobně pokládám za velmi důležité. Tato skutečnost byla také jedním z hlavních důvodů, pro které jsem si tuto problematiku jako téma své diplomové práce zvolil.

## Seznam použitých zdrojů

### *Literatura*

BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 1063 s.

DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004, 127 s.

HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: LINDE, 2005, 84 s.

HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*. 2. vydání. Praha: Linde, 2004, 495 s.

JOUZA, Ladislav (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, 894 s.

KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy*. 1. vydání. Praha: SONDY s. r. o., 2006, 507 s.

MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 600 s.

SOUČKOVÁ, Marie (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, 964 s.

### *Odborné časopisy*

HOCKO, Michal. Vývoj právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání po druhé světové válce. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2003, roč. 11, č. 4, s. 344 – 350.



JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 10, s. 34 – 37.

MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. Závěrečná část). *Práce a mzda*, 2011, č. 9, s. 18 - 23.

NOVOTNÁ, Hana. K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. *Právní rozhledy*, 2007, č. 9, s. 333.

PICHRT, Jan. Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění? *Bulletin advokacie*, 2009, č. 7 - 8, s. 56 - 58.

### ***Právní předpisy***

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, 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

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění pozdějších předpisů

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

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

## ***Legislativa EU***

Smlouva o Fungování Evropské unie (SFEU)

Rámcová směrnice Rady č. 89/391/EEC, o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění směrnice Rady č. 91/383/EEC

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/44ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli

## ***Soudní rozhodnutí***

### ***České soudy:***

R 35/1963, R 35/1970, R 69/1970, R 11/1976, R 44/1978, R 26/1982, R 19/1991

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961 sp.zn. 4 Co 172/61 (R 27/1962)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1962 sp. zn. 4 Cz 86/61 (R 1/1963)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005

Rozhodnutí Městského soudu v Praze 12 Co 147/77

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2267/2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 24/1991

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. 3 Cz 49/71

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. 4 Cz 30/72

Rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010, sp.zn. 1 Co 2/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1355/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1859/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 27/97

### ***Evropský soudní dvůr:***

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 19. 5. 2011 — David Barcenilla Fernández (C-256/10), Pedro Antonio Macedo Lozano (C-261/10) v. Gerardo García SL., spojené věci C-256/10 a C-261/10

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. 4. 1984 — Von Colson and Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, 14/83

### ***Internetové zdroje***

*Sněmovna schválila novelu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců* [online]. Beck-online.cz, 22. června 2009 [cit. 21. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.beck-online.cz/snemovna-schvalila-novelu-zakona-o-urazovem-pojisteni-zamestnancu/>>.

DANDOVÁ, Eva. *Jak je to s účinností z. č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, resp. odložením účinnosti některých částí?* [online]. BOZPinfo.cz, 13. září 2010 [cit. 21. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://bozpinfo.cz/win/rady/otazky\\_odpovedi\\_/otazky\\_zdravi/\\_urazove\\_pojisteni100913.html](http://bozpinfo.cz/win/rady/otazky_odpovedi_/otazky_zdravi/_urazove_pojisteni100913.html)>.

FETSCHER, Iring. *Der soziale Staat* [online]. Spiegel.de, 5. července 1999 [cit. 15. února 2012]. Dostupné na <<http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13918313.html>>.

HEŘMÁNKOVÁ, Pavlína. *Závěry konference Předpoklady funkčního úrazového pojištění zaměstnanců* [online]. 10. ledna 2012. [cit. 20. února 2012]. Dostupné na <<http://www.senat.cz/zpravodajstvi/zprava.php?id=1039>>.

KLIMAN, Matěj. *Zákon o úrazovém pojištění* [online]. Epravo.cz, 21. června 2006 [cit. 23. listopadu 2011]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-urazovem-pojisteni-41340.html>>.

ZRUTSKÝ, Jaromír. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání* [online]. Pravniradce.ihned.cz, 20. prosince 2004 [cit. 24. listopadu 2011]. Dostupné na < <http://pravniradce.ihned.cz/c1-15370730-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani>>.

### ***Další internetové zdroje***

Sdělení Komise ze dne 21. února 2007 o zlepšování kvality a produktivity práce: strategie Společenství v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci pro období 2007 – 2012  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:cs:PDF>

Statistika pracovních úrazů v zemích EU po roce 2000  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Accidents_at_work_statistics)

Statistické údaje o průměrných sazbách pojistného ve Spolkové republice Německo za rok 2010  
<http://www.dguv.de/inhalt/presse/2011/Q3/zahlen2010/index.jsp>

Statistické údaje o pracovní úrazovosti v České republice za rok 2009  
[http://www.bozpinfo.cz/il1/knihovna\\_bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/pu2009.hup\\_09.html](http://www.bozpinfo.cz/il1/knihovna_bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pu2009.hup_09.html)

Statistika hlášených a odhlášených nemocí z povolání v České republice pro rok 2010  
[http://www.szu.cz/uploads/Hlaseni\\_a\\_odhlaseni\\_2010.pdf](http://www.szu.cz/uploads/Hlaseni_a_odhlaseni_2010.pdf)

## **Shrnutí/abstrakt**

*Tématem této diplomové práce je odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance. Práce je zaměřena především na komplexní analýzu dané problematiky a na objasnění sporných otázek, které jsou se současnou právní úpravou spojeny. Vedlejším cílem práce je pak i seznámit čtenáře s historickou genezí problematiky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví a také s organizací zákonného pojištění zaměstnance pro případ vzniku materiální nebo imateriální újmy na zdraví pracovního v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání včetně posouzení otázky, zda je nová právní úprava úrazového pojištění zaměstnanců, která má nabýt účinnosti od ledna příštího roku, úpravou vhodnou. Autor se okrajově zabývá také legislativními změnami, které nastaly v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004. Autor se pokusil čtenáře seznámit také se základy odškodňování právních úrazů a nemocí z povolání a organizací úrazového pojištění zaměstnanců ve Spolkové republice Německo. Komparací české a německé právní úpravy se snažil poukázat na některé body německé úpravy, které by mohly být inspirující i pro české zákonodárce.*

*The main topic of the thesis is the employer's liability for health damage suffered by the employee. It is aimed at a complex analysis of the matter and clarification of the most problematic questions arising from the current legal regulation. The secondary objective is to introduce the reader into the historical development of employer's liability for health damage and the organization of statutory insurance of the employee for the case of material and non-material damage caused by workplace accident or occupational disease. The author assesses the suitability of the new regulation of statutory accident insurance of the employees which is planned to come into effect from January 2013. The legislation changes made since the accession of the Czech Republic to the EU in 2004 are mentioned. The author also tries to show the basics of the regulation of compensations for workplace accidents and occupational diseases, as well as the statutory accident insurance of the employees in Germany and by comparing it to the Czech law he presents some interesting points that might be inspiring to the Czech lawmakers.*

## **Klíčová slova/Keywords**

*zákoník práce, odpovědnost zaměstnavatele, zaměstnanec, pracovní úraz, nemoc z povolání, úrazové pojištění zaměstnanců*

*labour code, employer's liability, employee, workplace accident, occupational disease, accident insurance of the employees*