

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Veronika Kočířová

**Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním
úrazem**

Diplomová práce

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 20. srpna 2017

.....

Veronika Kočířová

Ráda bych poděkovala JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za odborné vedení při psaní mé diplomové práce, cenné rady a vstřícný přístup. Dále děkuji své rodině a příteli za podporu a trpělivost, bez nichž by tato práce nevznikla.

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
MF	Ministerstvo financí
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud České republiky
NS ČSR	Nejvyšší soud Československé republiky
NS ČSSR	Nejvyšší soud Československé socialistické republiky
NS SR	Nejvyšší soud Slovenské republiky
SZPr	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ÚS	Ústavní soud České republiky
VS	Vrchní soud ČR
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Obsah

Seznam zkratk	4
Úvod	6
1. Odpovědnost v pracovním právu	9
1.1. Právní pojetí odpovědnosti.....	9
1.2. Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti.....	11
2. Pojetí, význam a funkce prevence v pracovním právu	14
3. Povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích 17	
4. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem	19
4.1. Obecný úvod	19
4.2. Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem.....	21
4.2.1. Pracovní úraz.....	22
4.2.2. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	29
4.2.3. Škoda a nemajetková újma	30
4.2.4. Příčinná souvislost.....	31
5. Možnosti zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy	36
5.1. Zproštění v plném rozsahu	36
5.2. Částečné zproštění	39
6. Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem	41
6.1. Rozsah, forma a jednotlivé druhy náhrad	41
6.2. Změna poměrů.....	44
6.3. Povinné pojištění zaměstnavatele pro případ pracovních úrazů.....	46
Závěr	48
Seznam použitých zdrojů	51
Shrnutí	56
Klíčová slova	56
Summary	56
Key words	57

Úvod

Náhrada škody a nemajetkové újmy je tradiční součástí českého právního řádu. I když se může na první pohled zdát, že se jedná o institut, jehož hmotněprávní podstata je dlouhodobě konstantní, při bližším proniknutí do dané problematiky zjistíme, že se jedná o jednu z nejrozporuplnějších právních oblastí a zároveň také s ohledem na frekvenci zásahů do právní sféry osob, o oblast mimořádně důležitou.

To je také jeden z hlavních důvodů, proč jsem si téma *Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem*, jako téma své diplomové práce zvolila. Dalším motivem byly statistiky, ze kterých je zřejmé, že v současné době dochází k výraznému nárůstu neuznaných pracovních úrazů, což představuje určitý varovný signál. Nabízí se otázka, zda je důvodem právní úprava, která neposkytuje postiženému zaměstnanci dostatečnou ochranu jeho práv, anebo je to pouze důsledek nedostatečné informovanosti zaměstnanců a jejich neschopnosti hájit účinně svá práva.

Právní úprava této oblasti v ZPr vykazuje oproti úpravě v NOZ výrazná specifika. Mým cílem je při psaní této práce vyjít z NOZ, jako ze základního kodexu soukromého práva, a oproti pravidlům pro náhradu škody a nemajetkové újmy, kterou obsahuje NOZ vymezit úpravu pracovněprávní. Na základě těchto poznatků se snažím analyzovat, co zákonodárce k rozdílné úpravě vedlo a následně zhodnotit, zda je ono konkrétní odchýlení, s ohledem na charakter pracovního práva, vhodné či nikoli.

Tato diplomová práce je zpracována dle právní úpravy účinné po 1. 10. 2015, novelou ZPr¹ končí k tomuto datu několikaleté provizorium právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v rámci přechodných a závěrečných ustanovení ZPr a začleněna je zpět do části jedenácté ZPr. V souvislosti s uvedenou novelou dochází i k dílčím legislativně – technickým změnám, které mají dle závěrů zákonodárce vést ke zpřesnění úpravy předchozí. Především se jedná o přizpůsobení pojmosloví nové terminologii, kterou v oblasti náhrady škody a nemajetkové újmy používá NOZ. Pojem odpovědnost, se kterým pracovalo občanské právo do 31. 12. 2013 a ZPr do účinnosti předmětné novely byl nahrazen termínem „*povinnost k náhradě*“.

Cílem mé diplomové práce je, za použití převážně deskriptivní a analytické metody, poskytnout komplexní pohled na problematiku odškodňování pracovních úrazů z pohledu doktríny, judikatury i praxe. Pracovní právo je živé právní odvětví neustále reagující na změny

¹ Resp. přijetím zákona č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ZPr, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

ve společnosti, které se dotýká života většiny ekonomicky aktivní populace. S ohledem na nepřeberné množství rozličných situací, ke kterým v praxi dochází, se tak stále objevují nové sporné otázky, jejichž řešení je ponecháno především soudní judikatuře, jejíž závěry představují významnou součást mé práce. Níže je nastíněna osnova práce a v jejím rámci i dílčí otázky, které představují právní problémy, na něž jsem v průběhu rozboru v dané oblasti práva narazila. V závěru práce přistoupím ke zodpovězení těchto otázek prostřednictvím demonstrování závěrů, k nimž jsem dospěla.

Pro lepší úvod do dané problematiky je první kapitola věnována obecnému teoretickému vymezení pojmu *odpovědnost*. Právní teorie přichází v této oblasti se dvěma základními koncepcemi, jimiž jsou perspektivní (preventivní) pojetí odpovědnosti, které chápe odpovědnost jako hrozbu sankcí a retrospektivní (sankční) pojetí, které rozsah předchozího přístupu zužuje a definuje odpovědnost jako sankci samotnou. Z uvedeného základního rozdělení vychází právní úprava odpovědnosti v rámci celého právního řádu. Někdy však nemusí být zcela jednoznačné, ke kterému přístupu se zákonodárce v daném případě přiklání. Za pomoci důvodové zprávy a komentářové literatury jsou stanovena nejprve základní východiska odpovědnosti v právu soukromém a v jejich kontextu je poukázáno na charakteristické rysy odpovědnosti pracovněprávní. Je právní pojetí odpovědnosti v soukromoprávních vztazích shodné nebo bude pracovní právo vycházet z odlišného pojetí než právo občanské? Jaké jsou případné důsledky této dichotomie pojetí odpovědnosti v rámci náhrady škody a nemajetkové újmy na poli soukromého práva?

Navazuje na ni kapitola druhá o povinnosti prevence a její funkci a významu v pracovněprávních vztazích. Toto pravidlo vychází ze zásady *neminem leadere*, autonomie vůle a zákazu svévolného vměšování se do záležitostí jiného. *Neminem leadere* je jednou ze základních zásad soukromého práva, která přikazuje každému počínat si tak, aby nebyla jinému bezdůvodně způsobena újma. Její obsah se promítá nejen do prevenční povinnosti ale do právní úpravy náhrady škody a nemajetkové újmy jako celku.²

Třetí kapitola již konkrétně pojednává o náhradě škody a nemajetkové újmy a jejím zařazení v systému pracovního práva a v právním řádu jako celku. V této souvislosti jsou rozebrána jednotlivá specifika náhrady škody a nemajetkové újmy v pracovním právu ve vztahu k právu občanskému a důvody, které zákonodárce k takovému přístupu vedly. V úvodu je věnován prostor také vyjasnění pojmosloví, jak již bylo zčásti nastíněno výše jedná se o změny,

² LAVICKÝ, P. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 58.

které pro oblast náhrady škody a nemajetkové újmy v soukromoprávních vztazích přineslo přijetí NOZ.

Čtvrtá kapitola představuje stěžejní část mé práce. Zpracovává vývoj právní úpravy povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem v předešlých letech. Pozornost je věnována především zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jeho následnému zrušení zákonem č. 205/2015 Sb. a skutečností souvisejícím. Následuje podrobná analýza jednotlivých předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem: pracovního úrazu, toho, co lze považovat za plnění pracovního úkolu nebo za přímou souvislost s ním, pojmů škoda a nemajetková újma a na závěr je vymezen požadavek příčinné souvislosti. Za pomoci judikatury je poukázáno na komplikovanější situace, kdy nebylo možné jednoznačně určit, zda k naplnění jednoho či více z těchto předpokladů skutečně došlo a kapitola se tak snaží obsáhnout nejdůležitější aspekty spadající do této materie. V této souvislosti jsou rozebrány specifické situace, kdy k úrazu dojde mimo pracoviště, a přesto jej lze jako pracovní úraz kvalifikovat. Jedná se zejména o fenomén posledních let, kterým jsou úrazy na pracovních cestách a při team-buildingových aktivitách.

Obsahem kapitoly páté jsou možnosti, které zákon zaměstnavateli dává, aby se své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy z části nebo zcela zprostil. Představují reakci zákonodárce na objektivní charakter odpovědnosti zaměstnavatele v této oblasti a zmírňují tak absolutní dopady do právní sféry zaměstnavatele.

V rámci kapitoly poslední je rozebrána ji samotná náhrada škody a nemajetkové újmy, její rozsah a formy. Jednotlivé druhy náhrad, které mohou být poškozenému zaměstnanci z titulu pracovního úrazu přiznány jsou zde s ohledem na rozsah práce pouze vyjmenovány. Především se zde zabývám otázkou, zda díkce § 275 odst. 1 ZPr není v rozporu se zvláštní zákonnou ochranou, kterou zaměstnanci přiznává § 1a odst. 1 písm. a) ZPr.

V závěru své diplomové práce pracuji zejména s metodou deduktivní, s jejíž pomocí hodnotím současnou právní úpravu povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při pracovním úrazu a připojuji úvahu *de lege ferenda* nad možným budoucím vývojem.

1. Odpovědnost v pracovním právu

Institut *odpovědnosti* je tradiční součástí kontinentální právní kultury. Obecně jej můžeme charakterizovat jako povinnost subjektu právních vztahů nést nepříznivé následky svého jednání.

1.1. Právní pojetí odpovědnosti

V právní teorii se při vymezení pojmu *odpovědnost* objevují různé koncepce jejího chápání, vycházející z filozoficko-etických názorů na to, jakým způsobem by měl jedinec odpovídat za svoje jednání. Lze z nich vyčlenit dva základní přístupy a to:

- perspektivní (preventivní) pojetí, kdy je odpovědnost chápána jako hrozba sankcí
- retrospektivní (sankční) pojetí, kdy je odpovědnost chápána jako sankce samotná.³

V. Knapp⁴, jenž byl hlavním zastáncem perspektivního pojetí odpovědnosti, vycházel z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti, což znamená, že ten, kdo má povinnost, odpovídá za její splnění, nikoli *ex post* za to, že svoji povinnost porušil.⁵ Ke vzniku odpovědnosti, dle jeho názoru, dochází již spolu se vznikem povinnosti a „*trvá společně s ní latentně až do porušení povinnosti, kdy se latentní povinnost aktivizuje*“⁶.

V opozici k perspektivnímu pojetí odpovědnosti stojí v právní teorii převládající přístup, jenž se přiklání k vymezení odpovědnosti dle Š. Lubyho⁷, který považuje odpovědnost za sankci samotnou, čímž se názorově vyhradil proti odpovědnosti, jak ji chápal Knapp⁸. Dle sankčního pojetí odpovědnosti vzniká odpovědnost teprve tehdy, byla-li porušena povinnost s jejímž porušením je dopad sankce spojen.⁹

Mezi oběma uvedenými koncepcemi odpovědnosti nelze spatřovat vztah přímého vzájemného rozporu. Naopak perspektivní pojetí představuje rozšíření pojetí sankčního, když vztahuje odpovědnost i do latentní fáze hrozby sankcí, existující ve fázi před samotným

³ MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 315.

⁴ Srov. KNAPP, V. *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu*. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, s. 66 a násl.

⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 303.

⁶ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 158.

⁷ Srov. LUBY, Š. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958, s. 33 a násl.

⁸ Na pomezí mezi uvedenými koncepcemi odpovědnosti, stojí její chápání dle M. Kalenské. Viz. KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1988, s. 294.

⁹ MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 315.

porušením povinnosti.¹⁰ Perspektivní pojetí bylo však již od svého zrodu terčem kritiky, ohledně uvedené latentní fáze odpovědnosti, založené na tvrzení, že chápání odpovědnosti jako hrozby sankcí by popřelo samotnou podstatu odpovědnosti, jak je všeobecně chápána, tj. jako následku porušení právního vztahu a v důsledku toho by ztratila svou represivní, reparační i satisfakční funkci a zůstala by jí pouze funkce preventivní.¹¹

Důvodová zpráva k NOZ se k pojetí odpovědnosti v soukromoprávních vztazích vymezuje takto: „*Osnova opouští pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí. Tato konstrukce opanovala od 70. let minulého století českou právní doktrínu po dlouhých diskusích v 50. a 60. letech a spojuje nástup odpovědnosti s porušením právní povinnosti. Osnova se naopak přiklání k pojetí odpovědnosti v duchu tradic antické a křesťanské civilizace, podle nichž člověk odpovídá za své jednání v plném rozsahu, a odpovídá tedy především za to, že se chová řádně, po právu a za splnění povinnosti.*“¹².

Z citovaného odstavce důvodové zprávy dle mého názoru plyne, že zákonodárce byl při vzniku NOZ veden snahou odchýlit se při tvorbě koncepce odpovědnosti od většinového názoru právní doktríny, která se dlouhodobě přiklání k pojetí sankčního. Bohužel se však již jasně nevymezuje k tomu, jaká koncepce odpovědnosti má být v rámci soukromoprávních vztahů uplatňována¹³. Toto vyjádření zákonodárce je problematické hned v několika aspektech. Důvodová zpráva nesprávně označuje preventivní pojetí odpovědnosti, jako teorii ovládající českou právní doktrínu před přijetím NOZ. Jak již bylo výše uvedeno, převládalo zcela jednoznačně pojetí sankční. Zásadní rozpor lze spatřovat také v tom, že ačkoli důvodová zpráva brojí proti preventivnímu pojetí odpovědnosti v čele s Knappem, následně se k němu sama přiklání. Ačkoli dikce zákona ani důvodová zpráva nedává jednoznačné řešení, shoduje se právní teorie na tom, že je NOZ, jako základní právní předpis soukromého práva, postaven na perspektivním pojetí odpovědnosti a subjekt občanskoprávních vztahů odpovídá za řádné splnění svých povinností ve smyslu § 24 NOZ.¹⁴

¹⁰ MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 316.

¹¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 303.

¹² *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník úraz* [online]. anag.cz, [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné na http://www.anag.cz/Files/file/duvodova_obcz.pdf.

¹³ K možným výkladům koncepce odpovědnosti v NOZ viz. PRAŽÁK, P. Má institut právní odpovědnosti v návrhu nového občanského zákoníku jasnou koncepcí? *Právní rozhledy*, 2012, č. 3., s. 101 a násl.

¹⁴ MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 316. Shodně také BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1497.

1.2. Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti

Ačkoli by se dalo předpokládat, že právní pojetí odpovědnosti bude pro soukromoprávní vztahy relativně jednotné, není tomu tak. ZPr, na rozdíl od NOZ, vychází z koncepce odpovědnosti jako sankce za porušení povinnosti. „*Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.*“¹⁵ Z toho plyne, že její vznik je omezen na případy, kdy dojde ke změně právního postavení, a to vznikem nové odpovědnostní povinnosti v důsledku porušení povinnosti primární, která může s ohledem na specifika konkrétního případu buď zaniknout nebo existovat paralelně dál.¹⁶ Obsahem vzniklé odpovědnostní povinnosti je povinnost snášet právem předvídané nepříznivé důsledky svého jednání.¹⁷

ZPr a NOZ jsou tedy vystavěny na odlišném pojetí odpovědnosti ve vztahu k náhradě škody a nemajetkové újmy. Z důvodové zprávy plyne, že zákonodárce byl při tvorbě NOZ veden snahou odchýlit se od sankčního pojetí odpovědnosti, které bylo právní doktrínou konstantně uplatňováno. Uvedený legislativní postup vedl k tomu, že došlo k narušení dříve jednotné koncepce odpovědnosti v rámci právního řádu jako celku. Je otázkou nakolik se tento teoretický rozchod projeví v praxi. Latentní fázi odpovědnosti, která dle perspektivního pojetí odpovědnosti vzniká spolu se vznikem právní povinnosti, nelze přiznat žádný praktický dopad na právní postavení osoby, jež si nárokuje náhradu škody či nemajetkové újmy. Je součástí daného právního vztahu a nevyplývá z ní nárok požadovat z titulu odpovědnosti jakékoli plnění. Tento nárok je možné uplatnit, shodně se sankčním pojetím, až po její aktivizaci porušením primární právní povinnosti (smluvní či mimosmluvní¹⁸), až v této fázi se jedná o realizovatelnou odpovědnost v právním slova smyslu. Latentní fáze odpovědnosti je charakterizována především působením na nositele primární právní povinnosti ve smyslu její vynutitelnosti.

ZPr tento odklon nereflektuje, a to ani novelou ZPr č. 205/2015 Sb. Důvody je třeba hledat již v samotné podstatě, předmětu a funkci pracovního práva. Pracovněprávní odpovědnost je úzce spjata s existencí některého ze základních pracovněprávních vztahů. Těmi

¹⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 303.

¹⁶ Tamtéž, s. 303-304.

¹⁷ Tamtéž, s. 304.

¹⁸ Teorie vychází v pracovním právu konstantně s právem občanským z dualizace odpovědnosti dle právního důvodu jejího vzniku na odpovědnost závazkovou a mimosmluvní. V praxi však toto členění nebude mít reálný význam, jelikož pracovní právo v oblasti náhrady škody nerozlišuje, zda důvodem vzniku odpovědnosti je porušení smluvní či mimosmluvní povinnosti.

se dle § 3 ZPr rozumí mimo pracovní poměr také vztahy, jež jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je tedy, co se týče okamžiku vzniku, ve své podstatě vztahem odvozeným. Ve svém dalším trvání se však stává vztahem relativně samostatným a může existovat bez vázanosti na základní pracovněprávní vztah dokonce i po jeho zániku. Dalším specifikem odpovědnosti v pracovním právu je i vymezení předmětu odpovědnostních vztahů, jenž je v obecné rovině dán předmětem základního pracovněprávního vztahu, tzn. důvody, pro které subjekty do konkrétního pracovněprávního vztahu vstoupily, tj. výkonem závislé práce za odměnu.¹⁹

Nebude-li v některých případech možné, domoci se odpovědnosti v režimu ZPr, existuje pro poškozeného reálná možnost uplatnit relevantní ustanovení NOZ, což mimo jiné vyplývá především z postavení NOZ jako *lex generalis*. Když tuto skutečnost vztáhneme na otázku náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem, bude v rámci procesu refundace primárně zkoumáno, zda jsou splněny podmínky pro vznik povinnosti k její náhradě, které stanoví *lex specialis*, tedy ZPr. Tento postup je logický zejména s ohledem na zvýhodněné postavení, které zaměstnanci ZPr přiznává. Pokud však po přezkoumání jednotlivých kritérií dospějeme k závěru, že úraz, k němuž došlo, nelze kvalifikovat jako úraz pracovní, má osoba, která se cítí být poškozená, možnost domáhat se náhrady újmy na jejich přirozených právech dle § 2956 NOZ.

Porušení pracovněprávních povinností může vyvolat i jiné druhy odpovědnosti, a to nejen výše uvedenou odpovědnost občanskoprávní, ale i trestněprávní či administrativněprávní, jenž se mohou vzájemně doplňovat či prolínat. Porušení pracovněprávní povinnosti nemusí tedy vždy prejudikovat vznik odpovědnosti dle některého z ustanovení ZPr. V této souvislosti rozhodoval NS případ zaměstnance, který vybral z bankovního účtu svého zaměstnavatele finanční hotovost v úmyslu přisvojit si hodnoty, jež mu byly svěřeny. Skutečnost, že tímto jednáním porušil zaměstnanec také své povinnosti plynoucí z pracovního poměru označil NS za těchto skutkových okolností jako nepodstatnou. Za rozhodující považoval, „že žalovaný jednáním, z něhož jeho zaměstnavateli vznikla škoda, nesledoval plnění pracovních úkolů, ale jen svoje zájmy, a že tu proto chybí věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů.“²⁰ Nárok zaměstnavatele na náhradu škody vůči zaměstnanci, má v uvedeném případě povahu nároku občanskoprávního.²¹

¹⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 304-305.

²⁰ Rozsudek NS ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011.

²¹ Tamtéž.

Jako příklad, kdy porušení jedné právní povinnosti způsobí, jak vznik odpovědnosti pracovněprávní, tak občanskoprávní, lze uvést pochybení zaměstnance automechanika, který při opravě automobil nedostatečně zajistí a svou neopatrností tak způsobí jeho poškození pádem ze zvedáku. Jeho jednání má za následek mimo vznik odpovědnosti zaměstnance za vzniklou škodu vůči zaměstnavateli, také vznik občanskoprávní odpovědnosti za vzniklou škodu mezi zaměstnavatelem (majitelem autoservisu) a majitelem poškozeného vozu.

Vzájemná provázanost odpovědnosti napříč právními odvětvími je dána také tím, že pracovněprávní odpovědnost naopak může nastat i v důsledku porušení povinnosti stanovené jiným odvětvím práva, ačkoli tyto případy nebudou v praxi příliš časté. Když naváží na výše uvedený příklad, mohlo by se jednat o situaci, kdy majitel automobilu poruší svou právní povinnost např. tím, že použije místo běžného paliva nebezpečnou směs, která automechanika po otevření nádrže poleptá. Dle § 269 odst. 1 ZPr by zaměstnavateli vznikla povinnost k náhradě, jelikož ke vzniku újmy na zdraví zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností.

2. Pojetí, význam a funkce prevence v pracovním právu

Zákonodárce vychází v oblasti náhrady újmy z koncepce prevence, tedy z myšlenky, že je vždy lepší vzniku újmy předejít než ji následně napravovat. Nejedná se o novum, právní doktrína klade důraz na to, aby právní úprava náhrady újmy plnila vedle funkce kompenzační též funkci preventivní již od poloviny 20. století.²² Obecnou prevenční povinnost normuje NOZ v § 2900. Stanoví, že vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, ukládá se každému počínat si při svém konání vždy tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě zdraví nebo majetku jiného.²³ Toto pravidlo vychází ze zásady *neminem leadere*, autonomie vůle a zákazu svévolného vměšování se do záležitostí jiného a v souladu s nimi předepisuje pro určité zvláštní případy povinnost předcházet vzniku újmy. Velký význam obecné prevenční povinnosti lze spatřovat v tom, že na základě toho, že její porušení chápeme jako protiprávní čin, umožňuje dovést existenci protiprávního činu i tam, kde jiný právní předpis konkrétní povinnost k určitému jednání nestanoví.²⁴

Na obecnou prevenční povinnost plynoucí z NOZ navazuje ZPr v hlavě I části jedenácté ZPr, jejíž hlavní úlohou je především, prostřednictvím stanovených prevenčních povinností, předcházet vzniku újmy jednotlivým subjektům pracovněprávních vztahů. Doc. Galvas definuje prevenci v pracovním právu jako „*souhrn práv, povinností a právních institutů, směřujících k tomu, aby bylo odvráceno ohrožení, respekt. porušení pracovněprávních vztahů.*“²⁵ Za tímto účelem jsou prevenční povinnosti ukládány jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci.

Povinností zaměstnavatele je zajistit takové pracovní podmínky, za nichž mohou zaměstnanci řádně plnit své pracovní úkoly, aniž by došlo k ohrožení zdraví či majetku a zajistit nápravu zjištěných nedostatků.²⁶ ZPr stanoví obecnou prevenční povinnost nejen zaměstnavateli, ale také na straně zaměstnance, ten „*je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li majetková škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.*“²⁷

²² BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1511-1515.

²³ DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část.* Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 51.

²⁴ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1511-1515.

²⁵ GALVAS, M. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 675.

²⁶ § 248 odst. 1 ZPr.

²⁷ § 249 odst. 1 ZPr.

Vedle uvedené notifikační povinnosti je zaměstnanci uložena i další povinnost, podle níž je povinen zakročit v případě, je-li toho neodkladně třeba k odvrácení újmy hrozící zaměstnavateli.²⁸ Obdobná povinnost, zakročit na ochranu jiného, plyne z § 2901 NOZ také každé jiné osobě, která nebezpečnou situaci vytvořila či nad ní má kontrolu, anebo lze-li důvod spatřovat v povaze poměru mezi těmito osobami. Shodně s § 2900 tato povinnost omezena na situace, kdy to vyžadují okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života. Stejně je povinován také ten, „*kdo může podle svých možností a schopností snadno odvrátit újmu, o níž ví nebo musí vědět, že hrozící závažností zjevně převyšuje, co je třeba k zákroku vynaložit*“²⁹.

Zakročovací povinnost plynoucí z § 249 odst. 2 ZPr neplatí absolutně. Zaměstnanec ji nemusí splnit „*brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, případně osoby blízké*“³⁰.³¹ „*Důležitou okolností může být objektivní obtížnost zákroku, osobní neschopnost zaměstnance provést potřebný zákrok (např. změněná pracovní schopnost, nedostatek kvalifikace k zákroku apod.) v konkrétním vztahu zaměstnance a situace.*“³² V případě, že zaměstnanec poruší některou ze svých výše uvedených povinností k odvrácení újmy, nastoupí povinnost k její náhradě dle § 251 ZPr.

Důležitou úlohu plní v rámci preventivní funkce pracovního práva bezpečnost a ochrana zdraví při práci. „*Hovoříme-li obecně o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, máme zpravidla na mysli celý soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují zaměstnancům, popřípadě dalším osobám nacházejícím se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, ochranu jejich zdraví a života při práci.*“³³

Část pátá ZPr normuje celou řadu povinností, které jsou v této oblasti zaměstnavatelům a zaměstnancům ukládány. Zaměstnavateli je stanovena povinnost, vytvářet bezpečné pracovní prostředí a podmínky, které neohrozí zdraví zaměstnanců a to prostřednictvím vhodné organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spolu s přijímáním opatření k prevenci rizik.³⁴ Právní úprava prevence rizik v ZPr je výsledkem harmonizace českého práva s právem

²⁸ § 249 odst. 2 ZPr.

²⁹ § 2901 NOZ.

³⁰ Dle § 22 NOZ se jedná o příbuzné v řadě přímé, sourozence, manžela nebo partnera a jiné osoby, které jsou navzájem v poměru rodinném nebo obdobném. Posledně zmínění se však považují za osoby blízké pouze za předpokladu, že by újmu, kterou utrpěla některá z nich, důvodně pociťovaly jako újmu vlastní.

³¹ § 249 odst. 2 ZPr.

³² POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 153.

³³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 281.

³⁴ § 102 odst. 1 ZPr.

EU³⁵ a rozumí se jí „všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.“³⁶ Není možné, aby zákon přesně stanovil, jakým způsobem má zaměstnavatel postupovat při zajištění nezávadného a bezpečného pracovního prostředí. Konkrétní opatření závisí vždy na specifických podmínkách každého jednotlivého zaměstnavatele a v důsledku toho je za jejich řádné přijetí odpovědný vždy výhradně tento zaměstnavatel sám.³⁷ Aby byla zajištěna aktivita zaměstnavatele vyhledat a vyhodnotit rizika konkrétní práce a následně přijmout vhodná opatření, je mu zákonodárcem uložena povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy včetně jejich příčin a zdrojů.³⁸

³⁵ Viz směrnice 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (rámcová směrnice), ve znění směrnice 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

³⁶ § 102 odst. 2 ZPr.

³⁷ DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, 2004, s. 30.

³⁸ TOMANDLOVÁ, L. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 202.

3. Povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích

Na úvod je nutno uvést, že s účinností zákona č. 205/2015 Sb., jímž se mění zákon č. 262/2006 Sb., ZPr, dochází mimo jiné³⁹ i k přizpůsobení pojmosloví nové terminologii, kterou v oblasti náhrady škody a nemajetkové újmy používá NOZ. Pojem odpovědnost, který používalo občanské právo do 31. 12. 2013 a právo pracovní do účinnosti předmětné novely, byl nahrazen termínem „povinnost k náhradě“. Důvodová zpráva k NOZ odůvodňuje tuto koncepční změnu tím, že se tak odstraňuje „nedůslednost současných formulací platného občanského zákoníku, který termín „odpovědnost“ používá v různých významech a často i zbytečně“⁴⁰. S tímto závěrem se ztotožňuje i F. Melzer, dle jehož názoru neměl zákonodárce vedený snahou sjednotit terminologické užití pojmu odpovědnost jinou možností než přiklonit se k terminologické variantě, kterou považuje za nejvhodnější a tuto v nové právní úpravě konzistentně uplatňovat.⁴¹ NOZ se tedy vydal cestou, kdy spojuje termín odpovědnost již jen s odpovědností rodičovskou a pojištěním odpovědnosti. Na jiných místech zákona se objevuje velmi ojediněle.⁴²

Naopak kriticky se k tomuto terminologickému odklonu vyjádřila I. Pelikánová. Označila za politováníhodné „jestliže návrh občanského zákoníku odmítá samotný pojem odpovědnosti v souvislosti s úpravou odpovědnostních závazků“⁴³. Odbornou veřejností je však změna terminologie chápána jako důsledek přijetí odlišné koncepce chápání odpovědnosti a většinou přijímána. Ve své práci budu tedy dále vycházet již jen z nové terminologie a pojem odpovědnost, se kterým pracovala první kapitola se v dalším textu nebude objevovat.

NOZ a s ním konzistentně i ZPr rozlišuje náhradu škody, jako újmy majetkové a náhradu újmy nemajetkové. Bude-li následující výklad platný, jak pro škodu, tak pro nemajetkovou újmu, budou v textu práce dále označovány již jen souhrnným pojmem újma. Újma je pojem

³⁹ K ostatním změnám viz. kapitola 4.

⁴⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník úraz [online]. anag.cz, [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné na http://www.anag.cz/Files/file/duvodova_obcz.pdf.

⁴¹ MELZER, F. Corpus delicti aneb obrana úpravy deliktního práva v návrhu občanského zákoníku. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 24.

⁴² Přesto jej však nalezneme i v hlavě třetí části čtvrté NOZ v § 2942 odst. 1 a 2953 odst. 1, což je zřejmě jen následek nedůsledné realizace terminologické změny zákonodárcem.

⁴³ PELIKÁNOVÁ, I. Odpovědnost za škodu: trendy a otázky, malý náhled do osnovy nového občanského zákoníku. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 15.

výkladově širší a zahrnuje každou majetkovou i nemajetkovou ztrátu, k níž došlo na straně poškozeného v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti škůdcem.⁴⁴

Právní úprava povinnosti k náhradě újmy obsažená v ZPr je koncipována jako relativně nezávislá kategorie stojící samostatně vedle náhrady újmy v právu občanském. Její komplexní pojetí v konečném důsledku nepřipouští, byť analogickou, aplikaci NOZ. Pro speciální úpravu pracovněprávní náhrady újmy hovoří skutečnost, že je vystavena na odlišných principech. Občanské právo je ovládáno zásadou autonomie vůle, ZPr naproti tomu chrání zaměstnance řadou kogentních ustanovení zvýhodňujících jeho postavení. Jedná se o specifické funkce pracovněprávní náhrady škody, jejichž prostřednictvím se zákonodárce snaží zmírnit faktickou ekonomickou nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákonný podklad pro takový postup představuje § 1a odst. 1 písm. a) ZPr, jenž za jednu ze základních zásad pracovního práva označuje zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance.

Z uvedeného vyplývá, že je na místě, aby bylo při řešení otázek v procesu realizace nároků a povinností souvisejících se vznikem újmy na straně jednotlivých subjektů pracovněprávních vztahů, postupováno vždy výhradně dle ZPr. Z povahy věci vyplývá nemožnost odchýlit se od právní úpravy náhrady újmy obsažené v ZPr⁴⁵.⁴⁶ To však platí pouze za situace, že jsou splněny všechny podmínky, které jsou pro vznik povinnosti k náhradě stanoveny pracovněprávními předpisy. Vznikne-li újma v důsledku jednání zaměstnance či zaměstnavatele, které je mimo ZPr vymezený rámec, bude takový případ posuzován jako exces z pracovněprávních předpisů o náhradě újmy a právní postavení škůdce i poškozeného se bude řídit pouze úpravou NOZ⁴⁷ bez ohledu na jejich vzájemný pracovněprávní vztah.⁴⁸ Existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebude pro posouzení náhrady újmy relevantní např. v případě, kdy zaměstnanec poškodí součást vybavení služebního bytu, jenž jako nájemce užívá v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele.

⁴⁴ NOVOTNÝ, P., KOUKAL, P., ZAHOŘOVÁ, E. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, 2014, s. 18.

⁴⁵ Srov. bod 203 nálezu ÚS ze dne 12. 3. 2008, Pl.ÚS 83/06.

⁴⁶ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1077.

⁴⁷ NOZ upravuje náhradu škody v § 2894 až § 2990.

⁴⁸ KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 251.

4. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem

4.1. Obecný úvod

Právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu, má charakter odpovědnosti za výsledek, resp. nastalou škodnou událost, z čehož plyne, že předpokladem jejího vzniku není porušení právní povinnosti.⁴⁹ O povinném subjektu – zaměstnavateli, nelze obecně hovořit jako o škůdci. Tyto dva subjekty nemusí být totožné a právní sankce v případě náhrady újmy zaměstnavatelem vzniká nezávisle (objektivně) na porušení právní povinnosti tímto zaměstnavatelem. Ten může být sankcionován i za pouhý následek škodné události.⁵⁰

Charakteristickým rysem povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy je její jednoznačně převládající reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu újmu, jež mu vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním za současného potlačení funkce preventivně výchovné.⁵¹

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem je upravena v části jedenácté ZPr, čímž je zákonodárcem systematicky začleněna do těla pracovněprávní úpravy náhrady újmy. Tento stav zde však nebyl vždy. Existovalo několikaleté mezidobí (od 1. 1. 2007 do 1. 10. 2015), kdy bylo odškodňování při pracovním úrazu zaměstnance upraveno v přechodných ustanoveních ZPr⁵². Uvedené provizorium, vzniklo v důsledku snahy zákonodárce vyčlenit úpravu tohoto druhu povinnosti k náhradě do zvláštního zákona. Tím byl zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen „zákon o úrazovém pojištění“), k jehož přijetí došlo spolu s rekodifikací pracovního práva v podobě nového ZPr. Prvotní myšlenkou bylo, že oba nově přijaté zákony nabydou účinnosti společně. Již v průběhu legislativního procesu si však záměr zákonodárce opustit dosavadní systém a řešit náhradu újmy způsobené pracovním úrazem prostřednictvím „*státem organizovaného úrazového pojištění prováděného Českou správou sociálního zabezpečení*“⁵³, svou náročností vyžádal odložení

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13.

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 314.

⁵² Srov. § 365 - § 393 ZPr, ve znění účinném do 1. 10. 2015.

⁵³ VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13.

účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců k 1. 1. 2008. Primárně měly tedy uvedené legislativní snahy vést, prostřednictvím transformace náhrady újmy zaměstnavatelem při pracovních úrazech zaměstnance do úrazového pojištění, k jejímu převedení do systému sociálního zabezpečení, kam patří jak historicky, tak s ohledem na převládající právní úpravu v EU i v dalších zemích.⁵⁴

Účinnost zákona o úrazovém pojištění byla několikrát odložena a nakonec se, v důsledku přijetí zákona č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ZPr, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, k 30. 9. 2015, nikdy účinným nestal.

Cílem uvedené novely byly, vedle zrušení zákona o úrazovém pojištění, změny v systematickém uspořádání jednotlivých ustanovení v rámci části jedenácté ZPr a sjednocení terminologických odlišností mezi pojmy užívanými v oblasti náhrady újmy právem pracovním a občanským, které se objevily v souvislosti s přijetím NOZ.⁵⁵ Z důvodové zprávy plyne, že nová úprava směřuje především k začlenění hmotněprávních ustanovení o náhradě újmy při pracovních úrazech zpět do části jedenácté ZPr a některým legislativně – technickým změnám, které na základě analýzy, mají vést ke zpřesnění předchozí právní úpravy. Jak již bylo výše uvedeno jedná se především o přizpůsobení terminologii NOZ. Na základě uvedených skutečností se zrušení zákona o úrazové pojištění jeví jako logický důsledek provedených změn.⁵⁶ K tomuto se vyjádřili M. Bělina a J. Morávek tak, že „*Je sice na jedné straně pravda, že tento zákon byl z hlediska své věcné úpravy kontroverzní, o čemž ostatně svědčí opakované odsouvání jeho účinnosti. Na druhou stranu rozhodnutí o jeho zrušení a obecné upuštění od systému úrazového pojištění bez jakékoliv předchozí širší odborné diskuse považujeme za značně problematické.*“⁵⁷

Provedené změny však bohužel danou problematiku fakticky koncepčně vůbec neřeší. V přechodných ustanoveních zůstávají nadále ustanovení upravující náhradu újmy při pracovních úrazech osob, které nejsou v pracovněprávním vztahu (např. studentů či dobrovolných hasičů). S ohledem na postavení těchto osob se jako řešení nabízí buď úprava

⁵⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 316.

⁵⁵ PŘECECHTĚLOVÁ, T. *Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět do těla zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 9. 9. 2015 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odškodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

⁵⁶ BĚLINA, M., MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2015, č. 13-14, s. 489.

⁵⁷ Tamtéž, s. 490.

náhrady újmy ve vztahu k nim v rámci zvláštního zákona, nebo zařazení pod obecnou úpravu občanskoprávní.⁵⁸

4.2. Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem

Problematiku náhrady újmy způsobené pracovním úrazem lze rozčlenit do tří pomyslných fází, kdy první z nich – vzniku povinnosti k náhradě, bude věnována následující kapitola. V případě, že dojde ke splnění zákonných podmínek a povinnost k náhradě újmy vznikne, je následně třeba zkoumat, zda nepřichází v úvahu některá z eventualit, jak by se jí mohl zaměstnavatel zprostit. Neuplatní-li se liberace, přichází na řadu fáze poslední, a to náhrada vzniklé újmy.

Základní předpoklady pro vznik výše uvedené povinnosti zaměstnavatele k náhradě jsou stanoveny v § 269 odst. 1 ZPr, který ukládá zaměstnavateli povinnost „*nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“⁵⁹. S ohledem na požadavek právní jistoty je díky tohoto ustanovení problematičtější, neboť opomíjí (ve srovnání s definicí pracovního úrazu v § 271k odst. 2 ZPr) uložit zaměstnavateli povinnost k náhradě také pro případ pracovního úrazu, který zaměstnanec utrpěl *pro* plnění pracovních úkolů.

Jsou jimi:

- a) existence pracovního úrazu
- b) vznik újmy, resp. škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance⁶⁰
- c) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou újmou.⁶¹

Ve chvíli, kdy jsou kumulativně splněny uvedené předpoklady, vzniká povinnost k náhradě škody zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovněprávním vztahu.⁶² Naplnění těchto předpokladů musí poškozený zaměstnanec (příp. pozůstalí) prokázat. Zavinění

⁵⁸ PŘECECHTĚLOVÁ, T. *Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět do těla zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 9. 9. 2015 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odškodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

⁵⁹ § 269 odst. 1, ZPr.

⁶⁰ Resp. i jiných osob stanovených zákonem. V případě, že následkem pracovního úrazu tento zaměstnanec zemřel, je relevantní i vznik újmy na straně jeho pozůstalých a osob, které vynaložily náklady na jeho léčbu či pohřeb.

⁶¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 316.

⁶² HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 504.

či porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele již prokazovat nemusí, jak bylo již uvedeno, jedná se o odpovědnost za výsledek, tj. odpovědnost objektivní.⁶³

Povinnost nahradit újmu způsobenou pracovním úrazem dopadá na zaměstnavatele, se kterým je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu (tedy v pracovním poměru nebo poměru založeném dohodou o konání práce mimo pracovní poměr) v době úrazu. Specifické postavení budou mít v tomto ohledu případy tzv. agenturního zaměstnávání, tzn. situace, kdy je zaměstnanec pracovní agentury dočasně přidělen k výkonu práce k tzv. uživateli. ZPr obsahuje pouze minimum speciální úpravy, která by reflektovala zvláštní povahu vztahů, vznikajících mezi výše uvedenými subjekty. Výslovně řeší náhradu újmy způsobené zaměstnanci v uvedeném postavení pouze § 309 odst. 4 ZPr, kde zákonodárce přiznává agentuře práce, která zaměstnance k výkonu práce u uživatele dočasně přidělila, právo na náhradu újmy, kterou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu uhradila, vůči danému uživateli, ledaže by bylo mezi stranami ujednáno jinak. Z čehož plyne, že „pro případný odpovědnostní vztah mezi uživatelem a agenturou práce bude podstatný obsah jejich smluvního ujednání“⁶⁴.

Mezi zaměstnancem agentury a uživatelem, k němuž byl pro výkon práce přidělen nevzniká základní pracovněprávní vztah.⁶⁵ Nelze tedy dovodit přímou povinnost k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem na straně uživatele (mimo určitou formu regresu viz. § 309 odst. 4 ZPr.), ačkoli uživatel na základě zákonného zmocnění vstupuje v určitých oblastech do práv a povinností zaměstnavatele, především organizuje a kontroluje pracovní činnost a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci⁶⁶. Primárně je tedy, shodně s obecně platnými pravidly, povinnost k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem ponechána na straně subjektu, s nímž je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu, tzn. na agentuře práce.

Zaměstnavatel se může povinnosti k náhradě újmy zprostit pouze v poměrně úzce vymezeném okruhu případů, které budou podrobněji rozvedeny v 5. kapitole této práce.

4.2.1. Pracovní úraz

Pracovní úraz je ZPr pozitivně definován jako „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních

⁶³ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 51.

⁶⁴ PICHRT, J. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1212.

⁶⁵ Tamtéž, s. 1213.

⁶⁶ § 309 odst. 1 ZPr.

vlivů“⁶⁷. Za pracovní úraz se považuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.⁶⁸ ZPr omezuje uvedenou definici negativním výčtem a stanoví, že úraz zaměstnance, ke kterému došlo na cestě do zaměstnání a zpět, nebude možné kvalifikovat jako pracovní.⁶⁹

Ke vzniku pracovního úrazu dochází krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, tj. činností jiných předmětů z vnějšího světa (srážka s automobilem, pád zdi při stavbě domu) a stejně tak i působením vlastní tělesné síly (poranění při řezání dřeva, uklouznutí na mokré podlaze). Takto lze chápat vlivy mechanické, chemické i psychické.⁷⁰ Znak náhlosti a krátkodobosti působení zevních vlivů, odlišuje úraz od onemocnění, které bývá zpravidla způsobeno dlouhodobějším působením zevních vlivů. Nemusí tomu tak však být vždy. Existují výjimky, kdy může nemoc z povolání vzniknout i jednorázovým působením takových vlivů, např. v případě otravy olovem.⁷¹

Pracovním úrazem je nejen tělesné zranění zaměstnance, ale jakékoli porušení zdraví, jež nastalo nezávisle na jeho vůli, „*jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které jsou svou povahou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, na kterou není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle či nadměrně svou námahu*“⁷². Poškozením zdraví ve smyslu ZPr je tedy nejen poškození fyzické, ale i psychické.⁷³

Cesta do zaměstnání a zpět

Jak již bylo výše uvedeno, pracovní právo nepovažuje úraz, jenž se zaměstnanci stane na cestě do a ze zaměstnání, za úraz pracovní a tímto způsobem formuje jeho negativní vymezení. § 274a ZPr rozumí cestou do zaměstnání a zpět cestu „*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.*“⁷⁴ Vstupem do objektu zaměstnavatele, ve smyslu §

⁶⁷ § 271 k odst. 1, ZPr.

⁶⁸ § 271 k odst. 2, ZPr.

⁶⁹ Tamtéž, odst. 3.

⁷⁰ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 753.

⁷¹ Tamtéž.

⁷² HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 523.

⁷³ HOCHMANN, J. In KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 1025.

⁷⁴ § 274a odst. 1 ZPr.

274a ZPr, jsou obecně až „*dveře, vrata, závora apod., které oddělují prostor zaměstnavatele od ostatního prostoru, který není ve sféře dispozic zaměstnavatele*“⁷⁵.

Ač se citované ustanovení může zdát vyčerpávající, i nadále zůstává poměrně široká potřeba, aby za určitých nestandardních skutkových okolností, možnost podřadit danou situaci pod dikci § 274a ZPr, vyjasnila soudní judikatura. Zejména proto, že v některých případech není možné místo vstupu do objektu zaměstnavatele jednoznačně určit.

Poměrně komplikované je posouzení, kdy končí cesta do zaměstnání v případě, že zaměstnavatel sídlí v areálu sdíleném více zaměstnavateli. K tomuto se vyjádřil NS tak, že „*je-li v jednom areálu umístěno několik fyzických či právnických osob-zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 190 odst. 2 zák. práce*⁷⁶, *rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání*“⁷⁷. V tomto ohledu není podstatné, zda jsou tyto pokyny udělovány zaměstnavatelem přímo či zprostředkovaně prostřednictvím jiných osob.⁷⁸ Nepřesně bývá argumentováno tím, že v případě, kdy zaměstnavatel definoval vstup do zaměstnání interním předpisem, máme z tohoto určení vycházet při stanovení začátku a konce cesty zaměstnance do a ze zaměstnání. Tato skutečnost však není sama o sobě právně významná.⁷⁹

Dalším sporným případem, který NS v této souvislosti rozhodoval, bylo určení existence nároku na náhradu újmy na straně zaměstnankyně, která utrpěla úraz poté, co opustila objekt zaměstnavatele. Zaměstnavatel nastalou situaci jednoznačně kvalifikoval, jako úraz na cestě ze zaměstnání a náhradu újmy odmítnul přiznat. Proti tomu zaměstnankyně na podporu svých tvrzení, že její úraz by měl být posouzen jako pracovní, argumentovala tím, že své pracoviště opustila v úmyslu přejít do hlavní budovy, která se nacházela asi 40 m od jejího pracoviště a v souladu s interními předpisy zaměstnavatele tam vyznačit svůj odchod v Knize příchodů a odchodů.⁸⁰ NS vyslovil názor, že v případě, kdy se zaměstnanec po skončení pracovní doby přemísťuje do hlavní budovy za účelem vyznačení odchodu, se jedná o úkon nutný po skončení výkonu práce, jenž je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Časovou a místní souvislost činnosti, při níž zaměstnankyně utrpěla úraz, má na základě zjištění soudů nižších stupňů potvrzujících skutečnosti uvedené zaměstnankyní, za nepochybnou. Co se týče

⁷⁵ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 40-41.

⁷⁶ Dle účinné právní úpravy se jedná o § 271k odst. 3 ZPr.

⁷⁷ Rozsudek NS ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

⁷⁸ Tamtéž.

⁷⁹ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 40.

⁸⁰ Tamtéž, s. 39.

souvislosti věcné, je nezbytné zkoumat vnitřní účelový vztah činnosti zaměstnankyně, při níž došlo k úrazu, ke splnění její pracovní povinnosti.⁸¹

Pro určení, kdy končí cesta do zaměstnání zaměstnanci, který vykonává práci přímo u zákazníků, je rozhodující okamžik, kdy se tento zaměstnanec ocitne na místě plnění svých pracovních povinností.⁸²

Pracovní cesta

Ne všechny činnosti vykonávané zaměstnancem v průběhu pracovní cesty lze považovat za plnění pracovních úkolů či úkony v přímé souvislosti s ním ve smyslu § 217k odst. 1 ZPr. Ustálená soudní judikatura vychází z teorie štěpení pracovní cesty do jednotlivých úseků, které jsou pak posuzovány odlišně.⁸³

Předmětem pracovní cesty je výkon práce mimo místo, sjednané pracovní smlouvou jako místo výkonu práce.⁸⁴ Činnost zaměstnance, která je předmětem pracovní cesty, na vlastním pracovišti v místě, jenž je cílem pracovní cesty, je třeba vždy považovat za plnění pracovních úkolů. Součástí plnění pracovních úkolů na pracovní cestě je také jakákoli jiná činnost, kterou zaměstnanec vykonává v průběhu pracovní cesty na příkaz zaměstnavatele, případně i činnost vykonávaná z vlastní iniciativy, ta však pouze v případě, že není podmíněna zvláštním oprávněním nebo k jejímu výkonu nedochází přes výslovný zákaz zaměstnavatele.⁸⁵

„Ohledně dalších úseků pracovní cesty je v praxi zastáván názor, že cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná (automobil, autobus, vlak, letadlo), je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy.“⁸⁶ Samotná cesta dopravním prostředkem z bydliště zaměstnance do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat činnost, která je předmětem pracovní cesty, nejdříve ubytuje (např. v hotelu, v ubytovně zaměstnavatele či u příbuzných nebo přátel), končí tento nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení vstupem do místa ubytování. Následná cesta k vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do budovy určené k plnění pracovních úkolů,

⁸¹ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

⁸² HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 759.

⁸³ BUKOVJAN, P. Úraz zaměstnance na pracovní cestě. *Práce a mzda*, 2012, č. 4, s. 49 a násl.

⁸⁴ Tamtéž.

⁸⁵ HODASOVÁ, B. *Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury* [online]. epravo.cz, 3. 1. 2014 [cit. 7. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-pracovnich-urazu-ve-svetle-aktualni-judikatury-93111.html>.

⁸⁶ Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

a cesta zpět do místa ubytování je v praxi považována za cestu do zaměstnání a zpět.⁸⁷ „Z uvedeného vyplývá, že, ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty (ať již v tuzemsku nebo v zahraničí), a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět, nelze, jak se výslovně podává z ustanovení § 190 odst. 2 zák. práce⁸⁸ - považovat za pracovní úraz.“⁸⁹

Team-building

Problematika pracovních úrazů při team-buildingových aktivitách organizovaných zaměstnavatelem je fenoménem posledních let. Spolu s tím vznikla také potřeba, aby se judikatura věnovala některým problematickým aspektům, které v souvislosti s uvedenými činnostmi na poli pracovněprávních vztahů vyvstaly.

V ZPr ani jiném právním předpise není pojem „*team-building*“ přímo definován. Při jeho bližším vymezení vycházíme z judikatury NS, v níž je popisován jako „*intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod.*“⁹⁰. Tzn., že team-buildingem rozumíme aktivity, které jsou alespoň převážně zaměřeny na budování týmu a posilování vzájemných pracovních vztahů.

Pro závěr, zda se skutečně jedná o aktivity splňující výše uvedené předpoklady, není podstatné formální označení takové akce, ale její skutečná obsahová náplň.⁹¹ „*Vzhledem k tomu, že významné je až individuální posouzení obsahové náplně „výjezdního zasedání“, a v tomto rámci také posouzení konkrétní činnosti („úseku“ pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance, nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu „zaplacené dovolené“.*“⁹²

Významnými kritérii pro posouzení, zda úraz, který se zaměstnanci přihodil během team-buildingu je úrazem pracovním, je určení, zda se u jednotlivých aktivit jednalo o účast povinnou či dobrovolnou a při které z nich k úrazu došlo. V případě, že je účast na takové akci zaměstnavatelem stanovena jako povinná, jedná se dle judikatury NS o jakoukoli jinou činnost

⁸⁷ Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

⁸⁸ Nyní § 274a odst. 2 ZPr.

⁸⁹ Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

⁹¹ BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 a násl.

⁹² Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

konanou přímo na příkaz zaměstnavatele, kterou § 273 odst. 1 ZPr považuje za plnění pracovních úkolů vedle výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru.⁹³ To platí i v případě, kdy je zaměstnanci nařízena činnost, která představuje exces ze sjednané pracovní smlouvy. NS zdůrazňuje ochranu zaměstnance, když toto ve svém rozhodnutí odůvodnil tak, že případy, kdy se zaměstnanec řídil pokynem zaměstnavatele, byť by tento zaměstnavatel nebyl oprávněn takový pokyn dát, nemůžou vyústit ve zhoršení jeho postavení.⁹⁴

Je však třeba vždy posuzovat jednotlivé aktivity samostatně. Jako pracovní úraz nemůže být posouzen úraz, ke kterému sice došlo na akci naplňující předpoklady team-buildingu, ale až v době, kdy už program nebyl ze strany zaměstnavatel dále organizován (tedy v čase tzv. volné zábavy) nebo kdy byla již taková akce ze strany zaměstnavatele dokonce oficiálně ukončena.⁹⁵ Na tomto místě bych ráda rozvedla případ, který opět musel řešit až NS. Zaměstnavatel úraz zaměstnance jako pracovní uznal, problém nastal až v případě pojišťovny zaměstnavatele, která odmítla z tohoto titulu plnit, neboť se dle ní nejedná o pracovní úraz. Zaměstnanec utrpěl úraz během lyžování na zaměstnavatelem nařízené pracovní cestě, jejímž hlavním cílem bylo stmelení pracovního kolektivu, jenž bude do budoucna schopen vysokého pracovního nasazení. Po pádu na lyžích u něj došlo k tříštivé zlomenině v oblasti zápěstí. NS se vyjádřil tak, že se neztotožnil se závěrem odvolacího soudu, že ačkoli zimní výjezdní zasedání v lyžařském středisku sice bylo pracovní cestou, tak samotné lyžování, při němž k úrazu zaměstnance došlo, nelze považovat za pracovní činnost či plnění pracovních povinností.⁹⁶ Má tedy na rozdíl od odvolacího soudu za to, že v tomto případě je nutno úraz zaměstnance při lyžování chápat jako úraz, k němuž došlo v souvislosti s plněním pracovních povinností, resp. za úraz pracovní. Svě závěry odůvodnil tím, že vlastní průběh tohoto firemního výjezdního zasedání „*byl určen na základě předem stanoveného denního programu společných aktivit účastníků pracovní cesty, jehož obsah byl naplánován s přihlédnutím k místu konání pracovní cesty (mj. sáňkování, lyžování, soutěžní sjezd ledovce H.)*“.⁹⁷ Účast na jednotlivých aktivitách byla ze strany zaměstnavatele předpokládána, neboť cílem bylo především uvedené stmelení kolektivu a vytvoření manažerského týmu tzv. winter management

⁹³ BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 a násled.

⁹⁴ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.

⁹⁵ DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *Ještě jednou k otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva. Časový průběh „teambuildingu“ a odpovědnost zaměstnavatele* [online]. epravo.cz, 21. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-jednou-k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-casovy-prubeh-teambuildingu-a-odpovednost-zamestnavatele-99332.html>.

⁹⁶ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 98.

⁹⁷ Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

team-building. S ohledem na uvedené okolnosti a za uvedených podmínek, nelze činnost zaměstnance považovat bez dalšího za jeho osobní záležitost.⁹⁸

V případě team-buildingových aktivit, které jsou dobrovolné, je nutné vycházet z jejich obsahu a účelu, tedy posoudit, zda skutečně mají charakter team-buildingu a tímto je odlišit od akcí, které jsou pouze určitou formu zaměstnaneckého benefitu (placené zábavy) poskytnutého zaměstnavatelem za dosažené pracovní výsledky. Zaměstnavatelům, lze v těchto případech doporučit sepsání souhlasného prohlášení zaměstnance a zaměstnavatele, ve kterém je deklarována dobrovolná povaha pořádané akce, aby se vyhnuli pozdějším nejasnostem.⁹⁹ Obecně můžeme říci, že v případě ryze dobrovolné účasti zaměstnance na firemní akci, jejíž průběh není ze strany zaměstnavatele nijak organizován, nelze tuto účast považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu § 273 odst. 1 ZPr a právní důsledky spojené s team-buildingem budou v takových případech vyloučeny.

Infarkt myokardu

Z rozhodovací činnosti soudů plyne, že jako pracovní úraz může být kvalifikován také infarkt myokardu, a to za předpokladu, že „*došlo k náhlému vypětí sil, velké námaze, kdy pracovní úkon přesahuje obvyklé hranice každodenní vykonávané práce, nebo k obvykle těžké práci konané za nepříznivých okolností či práci, pro niž organizmus zaměstnance není uzpůsoben, nebo na kterou zaměstnanec svými silami nestačí*“¹⁰⁰. V tomto konkrétním případě zaměstnanec vykonával práci jako revizor v prostředcích hromadné dopravy. Když při kontrole zjistil, že jeden z cestujících nemá platnou jízdenku, zareagoval muž útekem a revizor jej pronásledoval. Až později doma se mu udělalo nevolno a v nemocnici mu byl diagnostikován infarkt myokardu. Soud zaměstnanci přiznal nárok na náhradu újmy s odůvodněním, že vzhledem k náplni jeho práce, je nutno pronásledování cestujícího považovat za náhlé vypětí sil, které přesahuje obvyklou každodenní hranici.¹⁰¹ Za bezprostřední příčinu lze v takovém případě považovat fyzické nebo psychické trauma vyvolané výše popsaným skutkovým dějem.¹⁰²

⁹⁸ Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

⁹⁹ DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *K otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva* [online]. epravo.cz, 2. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-99029.html>.

¹⁰⁰ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 754.

¹⁰¹ KOBLIHA, I., ELISCHER, D. a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praktická příručka. Praha: Leges, 2012, s. 310.

¹⁰² HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 754.

4.2.2. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Zákonná definice pracovního úrazu určuje jako podmínku vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy skutečnost, zda k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním či nikoli. ZPr ve svém § 273 odst. 1 definuje pojem plnění pracovních úkolů jako „výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty“¹⁰³. Uvedenou definici doplňuje odst. 2 tak, že se za plnění pracovních úkolů považuje také činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět zástupce zaměstnanců¹⁰⁴, zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců. A také činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance v případě, že k této činnosti není třeba zvláštního oprávnění ani k ní nedochází přes výslovný zákaz zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.¹⁰⁵ Jedná se o nejrůznější činnosti, jež nelze podřadit pod povinnosti, vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru. Jako příklad lze uvést pomoc spolupracovníci při přenesení materiálu.¹⁰⁶

Dle § 274 ZPr jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů úkony „potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.“¹⁰⁷ Za úkony potřebné k výkonu práce ve smyslu citovaného ustanovení lze považovat např. odemčení provozovny nebo převlékání zaměstnance v šatně před začátkem pracovní doby a případně i následný přechod mezi šatnou a vlastním pracovištěm. Úkonem během práce obvyklým je např. i návštěva WC. Jako příklad nutného úkonu můžeme uvést ustrojení se do stanovených ochranných prostředků či očistu po skončení práce.¹⁰⁸ Uvedené ustanovení obsahuje i negativní vymezení, kterým stanoví, že za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nelze považovat cestu do zaměstnání a zpět, stravování či vyšetření

¹⁰³ § 273 odst. 1 ZPr.

¹⁰⁴ Dle § 276 odst. 1 ZPr jimi rozumíme odborové organizace, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

¹⁰⁵ § 273 odst. 2 ZPr.

¹⁰⁶ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 408.

¹⁰⁷ § 274 odst. 1 ZPr.

¹⁰⁸ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 24.

nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb a taktéž cestu tam a zpátky v případě, že se k ní dochází mimo objekt zaměstnavatele.¹⁰⁹ Jako činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů chápe ZPr i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací, případně orgánem zaměstnavateli nadřízeným, kterým je sledováno zvýšení jejich odborné kvalifikace.¹¹⁰

*„Otázku přímé souvislosti utrpěného úrazu s výkonem zaměstnání je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, to je, zda lze na takovou souvislost usuzovat se zřetelem na charakter vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k náplni zaměstnání pracovníka.“*¹¹¹ Dojde-li k pracovnímu úrazu zaměstnance tak, že je napaden jiným zaměstnancem nebo osobou, která u téhož zaměstnavatele nepracuje, bude při posuzování objektivní povinnosti zaměstnavatele k náhradě podstatné, zda újma vznikla při plnění pracovních úkolů a nikoliv, kdo je původcem této újmy.¹¹²

O plnění pracovních úkolů nepůjde v případě, kdy dojde k tzv. excessu, za nějž lze označit např. situaci, kdy si zaměstnanec v pracovní době na svém pracovišti bez svolení zaměstnavatele obstarává soukromé záležitosti. Ke stejnému závěru dospěla judikatura v případě, kdy zaměstnanec dokončil dlouho před skončením pracovní doby zadaný úkol a o přidělení další práce se záměrně nehlásil. Úraz, ke kterému by v této době došlo, by nebylo možné považovat za úraz pracovní.¹¹³

4.2.3. Škoda a nemajetková újma

Zásadním předpokladem, podmiňujícím vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy je právě skutečnost, že k újmě prokazatelně došlo.

NOZ vychází v oblasti odškodňování z obecného pojmu újma, jenž zahrnuje jak újmu majetkovou (škodu), tak újmu nemajetkovou. Co za onu újmu považovat již zákon nestanoví, musí se však jednat o újmu právně relevantní, resp. o újmu na právem chráněném statku.¹¹⁴ Vymezení škody dle občanského práva jako újmy na jmění¹¹⁵, používá i právo pracovní. Můžeme ji charakterizovat jako *„majetkovou újmu poškozeného, která je vyjádřitelná penězi a*

¹⁰⁹ § 274 odst. 1 ZPr.

¹¹⁰ § 274 odst. 2 ZPr.

¹¹¹ Rozsudek MS v Praze ze dne 24. 11. 1960, sp. zn. 11 Co 387/60.

¹¹² Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

¹¹³ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 51-52.

¹¹⁴ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1497.

¹¹⁵ § 2894 odst. 1, NOZ.

je tedy, nedochází-li k naturální restituci (uvedením v předešlý stav), napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především peněz“¹¹⁶.

Škodu obecně dělíme na *skutečnou škodu*, která se projevuje zmenšením existující hodnoty majetku poškozeného a *jinou škodu neboli ušlý zisk*, představující rozmnožení majetku poškozeného, ke kterému v důsledku škodné události nedošlo a dle očekávaného pravidelného běhu věcí dojít mělo.¹¹⁷ Za skutečnou škodu, a nikoli ušlý zisk, proto na základě uvedených rozlišovacích kritérií, považujeme i ztrátu na výdělku zaměstnance dle § 271a a § 271b ZPr a to především z důvodu, že mzda zaměstnance, k jejímuž snížení došlo v důsledku škodné události, vyjadřuje cenu práce tohoto zaměstnance. Jinou škodou, resp. ušlým ziskem by mohl být např. rozdíl mezi vyšším platem, kterého by v důsledku očekávaného povýšení, k němuž v důsledku škodné události nedošlo, zaměstnanec dosahoval a výdělkem, jehož dosahoval před škodnou událostí.¹¹⁸ „Účelem náhrady škody je pak vyrovnání rozdílu (*interesse*) mezi stavem, který tu je z důsledku existence skutečnosti vyvolávající škodu, a stavem, který by tu byl, pokud by k této skutečnosti nedošlo.“¹¹⁹

Nemajetková újma spočívá v narušení osobního zájmu poškozeného, který není způsobilý být předmětem finanční kvalifikace, resp. jeho hodnotu nelze měřit penězi a neprojeví se ani v majetkové sféře poškozeného.¹²⁰ Typicky se bude jednat o zásahy do absolutních práv (právo na život, zdraví, svobodu, důstojnost a další) poškozené osoby. Následky se v konečném důsledku velmi často projeví i v majetkové sféře dotyčného.¹²¹ Při odškodňování pracovních úrazů se bude jednat o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění dle § 271c ZPr.

4.2.4. Příčinná souvislost

Posledním z předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu zaměstnance je prokázání příčinné souvislosti neboli *tzv. kauzálního nexu*, mezi pracovním úrazem zaměstnance a vzniklou újmou. Současná právní úprava příčinnou

¹¹⁶ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 390.

¹¹⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 309.

¹¹⁸ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1077.

¹¹⁹ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1498.

¹²⁰ Tamtéž.

¹²¹ *Náhrada újmy. Konkrétní změny. Nemajetková újma* [online]. občanskyzakonik.justice.cz, [cit. 4. 2. 2016]. Dostupné na <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/nemajetkova-ujma>.

souvislost blíže nedefinuje a omezuje se pouze na to, že ji prostřednictvím § 2910 NOZ, který spojuje porušení určitého práva poškozeného a vzniklou újmu ve vztahu k náhradě slovem „způsobit“, označuje jako jeden z předpokladů vzniku povinnosti k náhradě újmy.¹²² Bližší vymezení je přenecháno právní vědě a aplikační praxi.¹²³

NS se k problematice příčinné souvislosti vyjádřil takto: „*Nejde o otázku právní, nýbrž skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň je však příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.*“¹²⁴ Je-li izolován následek a příčina je následně nutné zabývat se jejich vzájemným vztahem. „*O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu (tj. bez pracovního úrazu by škoda nevznikla tak, jak vznikla)*“.¹²⁵ Soudní praxe stanoví za rozhodné hledisko místního, časové a věcné (tj. „*zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu k činnosti, při níž k úrazu došlo, k plnění povinností z pracovního poměru*“¹²⁶).

Teorie rozeznává v rámci zkoumání kauzality její dvě základní významové roviny, a to kauzalitu faktickou a kauzalitu právní. Faktická kauzalita, tzn. kauzalita v pravém, přírodovědném slova smyslu umožňuje, z celého řetězce všech možných okolností, které se v kauzálním ději objevily, vybrat příčinu vzniku újmy. „*Faktickou kauzalitu nelze pozorovat v reálném světě, ale vyvozujeme ji na základě zkušeností založených na opakovaných pozorováních přírodních procesů a lidských interakcí a poznatcích z toho plynoucích. Oproti tomu je vymežována právní kauzalita, při jejímž zkoumání jde o zjištění okolností, které vedou k omezení přičitatelnosti následku (či rozsahu následku) na základě určitých právně hodnotových úvah.*“¹²⁷

Za základní metodu zkoumání faktické kauzality je v našem právním prostředí považována teorie podmínky, tzv. *conditio sine qua non*. Teorie podmínky je vystavěna na postulátu, že

¹²² BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1550.

¹²³ MELZER, F. *Corpus delicti aneb obrana úpravy deliktního práva v návrhu občanského zákoníku. Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 27.

¹²⁴ Rozsudek NS ze dne 27. 10. 2009, sp.zn. 21 Cdo 2861/2008.

¹²⁵ Rozsudek NS ze dne 13. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 291/2007.

¹²⁶ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 166.

¹²⁷ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1550.

zkoumaný předpoklad je příčinou následku (vzniku újmy) pouze tehdy, jestliže by bez jeho působení následek nenastal, případně by nastal podstatně jiným způsobem.¹²⁸ Bývá také označována jako teorie ekvivalence s odkazem na to, že všechny okolnosti, které nelze pominout, aniž by to mělo vliv na vznik následku, chápe jako rovnocenné.¹²⁹

Rovněž ÚS přiznává teorii podmínky její elementární funkci, když ve svém nálezu judikuje: *Východiskem zjištění právně relevantní příčinné souvislosti je tedy zásadně prokázání příčinné souvislosti v přísně přírodovědném smyslu. Abychom mohli hovořit o takovém kausálním vztahu mezi dvěma skutečnostmi, je nutné, aby skutečnost, která má být příčinou, byla nutnou podmínkou ("condicio sine qua non") toho, že se následek uskutečnil právě tak, jak se uskutečnil, tj. daným způsobem, v daném čase a v daném místě. Pro výsledek je příčinou taková událost, kterou si nelze odmyslet, aniž by nutně odpadl i sám výsledek (škoda).*¹³⁰

Je-li naplněn předpoklad faktické kauzality přistoupíme ke zkoumání kauzality právní s cílem posoudit intenzitu vztahu mezi zjištěnou podmínkou a následkem (újmou), jelikož ne každou podmínku faktickou lze považovat za příčinu vzniku újmy v právním slova smyslu. Nejrozšířenější metodou omezení přičitatelnosti následku je v oblasti deliktního práva teorie adekvátní příčinné souvislosti sloužící „k vyloučení těch podmínek, které jsou příliš vzdálené následku (tzv. adekvátnost kauzální vazby), a k vyloučení těch následků, které jsou mimořádné, nepředvídatelné (tzv. adekvátnost rozsahu následků)“¹³¹. Požadavek příčinné souvislosti je tedy naplněn pouze v případě, kdy „je škoda podle obecné povahy, obvyklého chodu věci a zkušeností adekvátním důsledkem protiprávního úkonu nebo škodní události“¹³².

Kritériem pro takové hodnocení adekvátnosti je stupeň předvídatelnosti vzniku následku. Je třeba rozlišovat předvídatelnost z hlediska subjektu, kdy je třeba určit pro koho má být daný následek předvídatelný a z hlediska míry pravděpodobnosti, kdy je cílem určit, jakou měrou má být následek předvídatelný. Míra předvídatelnosti vzniku následku se tak bude lišit s ohledem na typ zaměstnání a zastávanou pracovní pozici (např. zda se jedná o řadového či vedoucího zaměstnance).

Existují rozdílné koncepty vymezující subjekt předvídatelnosti. Rakouské deliktní právo vychází „z měřítka průměrně rozumného člověka, jehož znalosti jsou rozšířeny o znalosti

¹²⁸ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1552.

¹²⁹ BEZOUŠKA, P. Příčinná souvislost jako nechtěné dítě normativního textu? In DOLOBÁČ, M. a kol. (ed). *Rezistencia vnútroštátneho práva a právne transplantáty*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011, s. 87.

¹³⁰ Nález ÚS ze dne 1. 11. 2007, I ÚS 312/05.

¹³¹ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1555.

¹³² Rozsudek NS ze dne 24. 3. 2011, sp. zn. 28 Cdo 3471/2009.

škůdce¹³³. K tomuto pojetí se kloní i někteří zástupci české doktríny viz. J. Švestka, zastávající názor, že následek v podobě újmy by měl být předvídatelným pro každého řádně a rozumně jednajícího člověka, jenž se nachází v postavení škůdce.¹³⁴ Koncept tzv. optimálního pozorovatele, k němuž se, po vzoru judikatury k BGB, přiklání ÚS, představuje abstraktní ztělesnění osoby mající veškeré znalosti a zkušenosti své doby.¹³⁵ Ve svém důsledku je tedy měřítkem nepoměrně tvrdším. Ať už se přikloníme, ke kterémukoli pojetí, zachován by měl vždy zůstat minimálně požadavek individualizace měřítka pro každý konkrétní případ.¹³⁶ V otázce, s jakou mírou pravděpodobnosti má být vznik újmy předvídan, se obecně uplatní nepřímá úměra, tzn. „čím závažnější újma hrozí, s tím nižší pravděpodobností se spokojíme“¹³⁷.

V případě újmy na zdraví, k níž došlo na „již vadném základu“, dospěl NS k závěru: „že příčinnou souvislost nelze odmítnout jen z toho důvodu, že příčinou újmy (či těžší újmy) byla též predispozice oběti – jeho předchozí nepříznivý zdravotní stav...jde o obdobu pravidla, které je v common law známo jako eggshell skull rule.“¹³⁸ Není tedy rozhodné, zda byla u poškozeného zaměstnance dána zdravotní predispozice k nějakému jevu nebo stavu. Dle NS nelze vycházet z jiné právní úpravy pro lidi zdravé a pro ty méně zdravé.¹³⁹ ÚS v této souvislosti připomněl¹⁴⁰ stanovisko bývalého NS SR: „Bolo by v rozpore so zmyslom zákona, ak by z ochrany a odškodnenia boli vylúčené poškodenia zdravia, ktoré vykazujú všetky znaky pracovného úrazu (choroby z povolania), a to len preto, že poškodený mal určitú predispozíciu, ktorá spolupôsobila pri vzniku poškodenia zdravia úrazovým dejom alebo chorobou z povolania. Existencia určitého chorobného stavu, hoci aj latentného, nemôže vylúčiť záver, že medzi úrazovým dejom (chorobou z povolania) a ním vyvolaným následným chorobným stavom je priama príčinná súvislosť, a že vyvolanie tohto stavu bolo spôsobené výkonom práce ako jednou z hlavných príčin“¹⁴¹. V důsledku doktríny „eggshell skull rule“ dochází k výraznému omezení možnosti popřít povinnost k náhradě újmy poukazem na přerušení kauzálního řetězce v důsledku uvedené predispozice, a tedy k modifikaci základní teze *condition sine qua non*¹⁴².

¹³³ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1555.

¹³⁴ ŠVESTKA, J. In DVOŘÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné. II. díl*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 412.

¹³⁵ Nález ÚS ze dne 1. 11. 2007, I. ÚS 312/05.

¹³⁶ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1555.

¹³⁷ Tamtéž.

¹³⁸ Tamtéž, s. 1556.

¹³⁹ Rozsudek NS ČR ze dne 27. 9. 1990, sp. zn. 1 Cz 59/90.

¹⁴⁰ Nález ÚS ČR ze dne 25. 2. 2009, I. ÚS 2399/08.

¹⁴¹ Stanovisko bývalého NS SR ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80.

¹⁴² PELIKÁNOVÁ, I. Odpovědnost za škodu: trendy a otázky, malý náhled do osnovy nového občanského zákoníku. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 22.

Za výjimku a ustáleného východiska je možné považovat případy, kdy dochází k argumentaci lékařským posudkem, zakazujícím zaměstnanci právě tu konkrétní pracovní činnost, při níž k úrazu došlo.¹⁴³

Zjišťování, zda byl předpoklad příčinné souvislosti naplněn, může činit v praxi obtíže, a to zejména v případech, kdy vedle sebe stojí více potencionálních příčin. Příčina vzniku újmy musí být vždy příčinou důležitou, značnou a podstatnou, nemusí však být příčinou jedinou a může dojít k jejich kumulaci. Pouhé připuštění možnosti vzniku újmy v důsledku pracovního úrazu však nestačí, příčinná souvislost musí být postavena najisto.¹⁴⁴ Důkazní břemeno leží na straně poškozeného zaměstnance a je to tedy on, kdo musí prokázat existenci příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vzniklou újmou.¹⁴⁵ Mimo to musí prokázat i kauzalitu ve vztahu k újmě samotné, tzn., že k újmě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jak již bylo rozebráno v kapitole 4.2.2. Pro splnění podmínek pro odškodnění újmy způsobené pracovním úrazem se tedy v konečném důsledku vyžaduje kauzalita dvojí.

¹⁴³ MORAVEC, Z. *Problémy s pojišťovnou při odškodňování pracovních úrazů* [online]. osz.cmkos.cz, 30. 4. 2014 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné na <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/2-4-2014-problemy-s-pojistovnou-pravo.aspx>.

¹⁴⁴ Rozsudek NS ze dne 13. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 291/2007.

¹⁴⁵ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 17-18.

5. Možnosti zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy

Podstata institutu zproštění se povinnosti k náhradě spočívá v tom, že zaměstnavatel za pracovní úraz zaměstnance nese odpovědnost pouze zčásti anebo ji nenese vůbec a představuje reakci na objektivní charakter této povinnosti zaměstnavatele. Nelze jej tedy vykládat tak, že by jeho uplatnění popíralo samotnou existenci pracovního úrazu, ta zůstává nedotčena. Zprostit zaměstnavatele povinnosti k náhradě lze jen za splnění předpokladů uvedených v § 270 odst. 1 a odst. 2 ZPr. Důkazní břemeno, zda došlo k naplnění některého z taxativně stanovených kvalifikovaných důvodů dle § 270 ZPr, leží vždy plně na straně zaměstnavatele.¹⁴⁶

5.1. Zproštění v plném rozsahu

Právní úprava zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě v celém rozsahu vychází ze dvou konstrukcí¹⁴⁷, kdy obě jsou vystavěny na předpokladu, že v nich vyjmenované situace představovaly jedinou příčinu vzniklé újmy.¹⁴⁸

Dle první se zaměstnavatel povinnosti k náhradě újmy zproští, prokáže-li, že k jejímu vzniku došlo zaviněným porušením právních nebo ostatních předpisů či pokynů sloužících k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany postiženého zaměstnance a to i přes řádné seznámení s nimi a soustavné vyžadování a kontrolování jejich dodržování ze strany zaměstnavatele.¹⁴⁹ Za takové předpisy považujeme ve smyslu § 349 ZPr „*předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví*“¹⁵⁰ Za zaviněné porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem nelze považovat takové jeho konání k němuž, ač je v rozporu s bezpečnostními předpisy, došlo na výslovný příkaz nadřízeného.¹⁵¹

¹⁴⁶ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 184.

¹⁴⁷ Tamtéž.

¹⁴⁸ § 270 odst. 1 písm. b) ZPr.

¹⁴⁹ § 270 odst. 1 písm. a) ZPr.

¹⁵⁰ § 349 odst. 1 ZPr.

¹⁵¹ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 57.

NS se vyjádřil k otázce, zda je zaměstnavatel s ohledem na výše uvedené povinen seznámit zaměstnance, u něhož je řízení vozidla předmětem pracovního vztahu s dopravními předpisy tak, že již samotná zkouška z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, osvědčuje seznámení zaměstnance s předmětnými předpisy. Z čehož vyplývá, že zaměstnavatel není povinen takového zaměstnance s pravidly silničního provozu seznamovat a není ani třeba, aby kontroloval jejich dodržování a znalost, jelikož dohled nad jejich dodržováním v rámci zajišťování bezpečnosti a plynulosti silničního provozu je v pravomoci policie.¹⁵²

Mimo právní a ostatní předpisy slouží k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci také konkrétní pokyny, adresované podřízenému vedoucím nadřízeným zaměstnancem např. v praxi se bude nejčastěji jednat o vedoucího pracovní skupiny či mistra.¹⁵³ Aby udělený pokyn mohl být s ohledem na § 270 ZPr relevantní, musí se jednat o pokyn jednoznačný, konkrétní a srozumitelný.¹⁵⁴ Významem pokynu z hlediska zproštění zaměstnavatele povinnosti k náhradě újmy se zabýval i NS. Co do formy a obsahu každého jednotlivého pokynu nejsou předepsány žádné další náležitosti, za právně relevantní lze tedy považovat jakýkoli výslovný pokyn ať už daný písemně či ústně, bez ohledu na výrazovou expresivnost takového pokynu.¹⁵⁵ „*Korektním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto mohl být (byl-li učiněn) i pokyn předáka P. (doslovně kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět), neboť tím stanoví pro podřízené závazný způsob chování a vysvětluje důvod svého pokynu. Je samozřejmé, že pokyn má být vydán předem, nikoliv až ve chvíli, kdy již nějaký úrazový děj probíhá; není však na závalu, je-li vydán ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit, a smyslem pokynu je tomuto nebezpečí předejít. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.*“¹⁵⁶ V citovaném rozhodnutí NS se jednalo o spor o pracovní úraz, k němuž došlo při práci na střeše následkem pádu tak, že si zaměstnanec sedl na plechem zakrytý světlík, kterým propadl, ačkoli věděl o nebezpečnosti takového jednání s ohledem na nedostatečné zabezpečení.

Při posouzení, zda se zaměstnanec dopustil porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat pouze všeobecných

¹⁵² Rozsudek NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.

¹⁵³ § 349 odst. 2 ZPr.

¹⁵⁴ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 57.

¹⁵⁵ Rozsudek NS ČR ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

¹⁵⁶ Tamtéž.

ustanovení, dle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval sebe ani jiné na zdraví.¹⁵⁷ Z toho plyne, že v těchto případech je mimo jiné z aplikace vyloučeno i prevenční ustanovení § 249 odst. 2 ZPr.¹⁵⁸ Naproti tomu v situaci, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, za předpokladu, že zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal, se zaměstnavatel povinnosti nahradit újmu zcela ani zčásti zprostit nemůže.¹⁵⁹ Jestliže tedy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody, jejíž způsobení jeho osobou je pokryto pouze nedbalostním zaviněním, nelze za takových okolností institutu zproštění užít¹⁶⁰

Dále se může zaměstnavatel zprostit své povinnosti k náhradě, bude-li prokázáno, že ke škodě či nemajetkové újmě došlo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance případně v důsledku vlivu jiných návykových látek a zaměstnavatel tomuto nemohl zabránit.¹⁶¹ Opilost je praxí chápána tak, že „nelze automaticky dát měřítko mezi požitím alkoholických nápojů a opilostí, ale že opilost je nutno vnímat jako stav po požití alkoholických nápojů v takové míře, že dojde ke snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance“¹⁶². Stav významnějšího snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance nelze posuzovat abstraktně, naopak je vždy nutno hodnotit každý případ individuálně ve vztahu k činnosti, při níž došlo k úrazu, z čehož plyne, že jinak bude nahlíženo na požití lahve piva řidičem z povolání, jinak u pracovníka na pozici kopáče.¹⁶³ Posouzení je v praxi věcí znaleckého posudku, kdy je ponecháno odborně povolanému znalci (lékaři).¹⁶⁴

Zaměstnavatel, jenž se chce dovolat tohoto liberačního důvodu, musí dále prokázat, že vzniklé újmě nemohl zabránit. Je-li tedy vedoucím zaměstnance při provádění preventivní kontroly dle § 102 odst. 3 ZPr nebo jinak zjištěno, že zaměstnanec vykazuje jakýkoli stupeň

¹⁵⁷ § 270 odst. 4 ZPr.

¹⁵⁸ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 185.

¹⁵⁹ § 271 ZPr.

¹⁶⁰ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 509.

¹⁶¹ § 270 odst. 1 písm. b) ZPr.

¹⁶² HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 509.

¹⁶³ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1509-1510.

¹⁶⁴ JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradí-skodu-za-pracovní-uraz?browser=mobi>.

opilosti či požití jiných návykových látek je především v první řadě povinen mu zakázat další výkon práce. Pokud tak neučiní, nebude schopen v tomto ohledu unést důkazní břemeno.¹⁶⁵

5.2. Částečné zproštění

Nelze-li, na základě výše rozvedených předpokladů, zprostit zaměstnavatele povinnosti k náhradě zcela, je na místě zabývat se tím, zda došlo k naplnění podmínek uvedených v § 270 odst. 2 písm. a) nebo b) ZPr a je-li možné zproštění alespoň částečné. První alternativa částečného zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě, kterou nabízí § 270 odst. 2 písm. a) ZPr je shodná s možností úplného zproštění dle § 270 odst. 1 písm. a) a b) ZPr až na jediný rozdíl, jenž spočívá v tom, že postačí, aby skutečnosti zde uvedené a již rozebrané v předcházející podkapitole, představovaly pouze jednu z příčin vzniku škody nebo nemajetkové újmy.¹⁶⁶

Poslední důvod částečného zproštění lze uplatnit, prokáže-li zaměstnavatel, že újma vznikla počínáním zaměstnance, jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování a to tak, že jednal zřejmě lehkomyšlně, ačkoli si vzhledem ke svým zkušenostem a kvalifikaci, možného způsobení újmy na zdraví musel být vědom, tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost. Předpokladem, zde není porušení právních či ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁶⁷ Cílem tohoto důvodu je tedy postihovat takové jednání zaměstnance, které ač je nebezpečné či riskantní, není zakázáno žádným bezpečnostním předpisem nebo pokynem. Není možné v rámci bezpečnostních předpisů nebo pokynů upravit každé takové jednání zaměstnance a to zejména, jde-li o neobvyklé případy nebo o činnosti, jejichž způsob výkonu je všeobecně známý. Jako nadbytečné se může jevit např. ukládat zaměstnancům bezpečnostním předpisem povinnost nejezdit po zábradlí.¹⁶⁸

ZPr pojem lehkomyšlné jednání přímo nedefinuje a omezuje se pouze na jeho negativní vymezení, když stanoví, že za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.¹⁶⁹ Tuto otázku je třeba zkoumat v každém případě

¹⁶⁵ JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradí-skodu-za-pracovni-uraz?browser=mobi>.

¹⁶⁶ § 270 odst. 2 písm. a) ZPr.

¹⁶⁷ Tamtéž, písm. b).

¹⁶⁸ JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradí-skodu-za-pracovni-uraz?browser=mobi>.

¹⁶⁹ § 270 odst. 2 písm. b) ZPr.

individuálně s přihlédnutím k okolnostem případu. Jinak budeme nahlížet na jednání mladého, nezkušeného zaměstnance, který je v pracovním poměru teprve krátce, ve srovnání s jednáním jeho zkušeného kolegy.

Soudní praxe charakterizovala lehkomyšlné jednání ve smyslu § 270 odst. 2 písm. b) ZPr jako nebezpečné riskování nebo hazardérství¹⁷⁰ „*kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě postupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků)*“¹⁷¹. O činnost v rozporu s obvyklým způsobem chování se jedná v případě, že ji zaměstnavatel netrpí ani jinak netoleruje.¹⁷²

Jsou-li splněny podmínky a zaměstnanec se povinnosti k náhradě újmy zčásti zproští, je zároveň povinen určit část (resp. výši náhrady), kterou nese zaměstnanec s ohledem na míru jeho zavinění ve vztahu k pracovnímu úrazu¹⁷³. Ze strany zaměstnavatele tak dochází ke zhodnocení subjektivního podílu zaměstnance na vzniklé újmě a o vztah tohoto podílu k objektivním příčinám, které spoluzavinily vznik poruchy a lze je přičítat zaměstnavateli. Míra zavinění zaměstnavatele a zaměstnance se stanoví zlomkem nebo v procentech a musí jako celek pokrýt plnou výši újmy.¹⁷⁴ V případech, kdy se uplatní § 270 odst. 2 písm. b) ZPr, je zaměstnavatel povinen uhradit vždy alespoň jednu třetinu takto vzniklé újmy.¹⁷⁵

¹⁷⁰ Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.

¹⁷¹ Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69.

¹⁷² Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.

¹⁷³ § 270 odst. 3 ZPr.

¹⁷⁴ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 194.

¹⁷⁵ § 270 odst. 3 ZPr.

6. Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem

6.1. Rozsah, forma a jednotlivé druhy náhrad

Jak již bylo výše uvedeno vznik a další trvání povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při pracovních úrazech je možné rozčlenit do tří fází, kdy první dvě již byly blíže rozvedeny v kapitolách 4. a 5. této práce. V této kapitole bude pojednáváno o závěrečné z nich, tedy o kompenzaci nároků vzniklých z titulu náhrady škody a nemajetkové újmy. Samostatný prostor bude věnován také povinnému pojištění zaměstnavatelů pro případ pracovního úrazu zaměstnance.

Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem je ZPr pojímána jako soustava samostatných, na sobě nezávislých dílčích nároků vyplývajících z odpovědnostního vztahu, majících charakter nároků na náhradu hmotné škody nebo náhrady za nemajetkovou újmu (v případě náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění)¹⁷⁶, jelikož „*předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat*“¹⁷⁷. Tato jejich nezávislost, se projevuje zejména tím, že není vždy možné uplatnit v plné míře všechny zákonem stanovené druhy náhrad, a naopak častěji lze využít pouze některé z nich v závislosti na konkrétních okolnostech případu.¹⁷⁸ Independentní charakter jednotlivých druhů náhrad můžeme spatřovat také v tom, že promlčecí lhůta každého z nároků běží bez ohledu na to, kdy dojde k promlčení ostatních dílčích nároků vzešlých ze stejného pracovního úrazu.¹⁷⁹

ZPr upravuje druhy náhrad taxativním výčtem obsaženým v § 271a až § 271f. Specifickou úpravu náhrad pro případ úmrtí zaměstnance obsahuje § 271g až § 271j ZPr. S ohledem na rozsah této práce nebudou jednotlivé druhy náhrad dále podrobněji rozebrány a popsány, ale omezím se na jejich pouhé vyjmenování.

Zaměstnanci může být, na základě uvedených zákonných ustanovení, jako kompenzace škody či nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu přiznána:

- náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti
- náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

¹⁷⁶ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 510.

¹⁷⁷ Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp.zn. Cpj 37/74.

¹⁷⁸ Srov. rozsudek NS ze dne 24. 6. 1969, sp.zn. 3 Cz 13/69.

¹⁷⁹ Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp.zn. Cpj 37/74.

- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
- náhrada věcné škody.

V případě, že dojde následkem pracovního úrazu k úmrtí zaměstnance, náleží pozůstalým za stanovených podmínek:

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

„Pracovněprávní odpovědnost za škodu je v našem právním řádu založena na principu skutečné náhrady škody, tedy celé vzniklé skutečné škody.“¹⁸⁰ Tato zásada se uplatní i v případě povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při pracovních úrazech. „Při zkoumání funkcí odpovědnostního systému pracovního práva, je důležitý poznatek, že vzniklá újma není ve vlastním slova smyslu nahraditelná. (Je nahraditelná pouze právně, nikoli fakticky.) Zničený nebo poškozený pracovní nástroj, surovina či jiný výrobní prostředek, ale i tělesná integrita pracovníka, sice mohou být opraveny (stejně tak zraněný pracovník může být vyléčen), avšak k tomu je třeba vynaložit určitou novou energii, práci, léky, materiál, používat při opravě nástroje a pracovníky, kteří proto nemohou vytvářet hodnoty jinde. Z filosofického hlediska proto ani restitutio in integrum neznamena obnovu poškozené nebo zničené věci (protože to nelze), ale jen její nahrazení věcí jinou, podobnou.“¹⁸¹

Dle § 275 odst. 1 ZPr je zaměstnavatel povinen „nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav“¹⁸², čímž je ponechána možnost volby, jakým způsobem škodu či nemajetkovou újmu nahradí, na subjektu za ni odpovědném. Právo žádat náhradu ušlého zisku náleží poškozenému pouze v zákonem stanovených případech.¹⁸³ Uvedené plyne z § 268 odst. 1 ZPr, jenž stanoví, že: „Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku.“¹⁸⁴

¹⁸⁰ Nález ÚS ze dne 24. 5. 1995, P1. ÚS 31/94.

¹⁸¹ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z. Několik úvah o funkcích pracovně právní odpovědnosti. *Právník*, 1983, č. 10, s. 930.

¹⁸² § 275 odst. 1 ZPr.

¹⁸³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 309.

¹⁸⁴ § 268 odst. 1 ZPr.

Tento přístup vyvolává otázku, zda není takový postup v rozporu s § 1a odst. 1 písm a) ZPr, jenž přiznává zvláštní zákonnou ochranu zaměstnanci (v tomto případě poškozenému). NOZ oproti tomu vychází z principu, že možnost zvolit způsob, jakým bude škoda kompenzována, náleží vždy poškozenému, s výjimkou situací, kdy poškozený uplatní svůj nárok, aniž by formu náhrady zvolil. V takovém případě bude soud postupovat dle zákona a přizná náhradu primárně uvedením do předešlého stavu. Nebude-li tento postup dobře možný, stanoví náhradu škody v penězích.¹⁸⁵ Obdobně je tomu také při náhradě nemajetkové újmy, která se odčínuje přiměřeným zadostiučiněním, které má být poskytnuto v penězích, pakliže jiný způsob nezajistí skutečné a dostatečně účinné odčinění újmy, která byla způsobena.¹⁸⁶ „*Volba způsobu zadostiučinění je na poškozeném, který ji musí konkretizovat ve svém žalobním návrhu.*“¹⁸⁷ Výjimkou z tohoto pravidla jsou případy, kdy zákon výslovně stanoví, že přiměřené zadostiučinění má být poskytnuto v penězích.¹⁸⁸

ZPr a NOZ tedy uplatňují pro volbu způsobu náhrady škody i nemajetkové zcela protichůdná pravidla. Dle mého názoru by bylo vhodné revidovat pracovněprávní úpravu a po vzoru NOZ ponechat privilegium volby na poškozeném zaměstnanci. Především s ohledem na to, že naturální restituce nepředstavuje pouhé vyrovnání jmění poškozeného a tak „*lépe odpovídá zájmu poškozeného na neporušenosti (nedotknutelnosti) jeho statku*“¹⁸⁹ a kompenzační funkci náhrady újmy.¹⁹⁰ Stávající právní úprava v ZPr, která podpůrně stanoví náhradu peněžní, od níž lze odchytil ke kompenzaci formou naturální restituce pouze z vůle „*škůdce*“, znevýhodňuje poškozeného zaměstnance, jenž se bude domáhat náhrady škody dle ZPr ve srovnání s osobou v obdobném postavení v režimu NOZ. Zákonodárce tento hendikep na straně zaměstnance do jisté míry vyrovnává, neboť ukládá zaměstnavateli, aby způsob náhrady vzniklé újmy s poškozeným zaměstnancem, a také odborovou organizací působí-li u něj, bez zbytečného odkladu projednal^{191, 192}.

S ohledem na výše uvedené a také s ohledem na povahu náhrady újmy způsobené pracovním úrazem, bude náhrada prostřednictvím uvedení v předešlý stav spíše výjimečná a újma bude ve většině případů kompenzována peněžitou formou náhrady. Nelze však v penězích

¹⁸⁵ § 2951 odst. 1 NOZ.

¹⁸⁶ Tamtéž, odst. 2.

¹⁸⁷ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1680.

¹⁸⁸ Tamtéž.

¹⁸⁹ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1550.

¹⁹⁰ Tamtéž.

¹⁹¹ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 565.

¹⁹² § 271r ZPr.

objektivně stanovit vyšší hodnoty zdraví člověka, jeho zmařených plánů či vytrpěné bolesti. „Funkce peněžité náhrady tedy nespočívá ve vyrovnání vzniklých ztrát, ale v kompenzaci negativních prožitků poškozeného prostřednictvím poskytnutí peněžních prostředků, které může poškozený podle svého uvážení vynaložit.“¹⁹³

V případě, že zaměstnavatel jedním z uvedených způsobů újmu nahradí, vzniká mu regresní nárok vůči třetí osobě odpovědné za její vznik dle ustanovení NOZ. Rozsah regresního nároku zaměstnavatele je omezen tak, že „nemá nárok na náhradu toho, co plnil nad rámec své odpovědnosti podle zákoníku práce, a naopak má nárok jen na náhradu toho, co vyplývá z ustanovení občanského zákoníku o obsahu a rozsahu náhrady škody“.¹⁹⁴

ZPr neobsahuje žádná speciální ustanovení normující promlčení přiznaných náhrad vyjma § 271t, v němž jsou uvedeny případy, kdy je právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy jako celek nepromlčitelné. To se však již netýká jednotlivých opakujících se plnění z nich vyplývajících, která se promlčí vždy uplynutím příslušné doby.¹⁹⁵ V ostatních aspektech se

6.2. Změna poměrů

S ohledem na dlouhodobý charakter poskytování některých typů náhrad, se jeví jako účelná možnost domoci se v průběhu času změny v úpravě práv či povinností. Dle ustanovení § 271u odst. 1 ZPr se mohou poškozený zaměstnanec i zaměstnavatel dovolat změn v poměrech na straně zaměstnance v případě, že se v mezidobí ode dne, kdy byla naposledy určena výše jednotlivého nároku na náhradu škody, poměry rozhodující pro určení výše náhrady, podstatně změnil.

Dle dikce zákona jsou tedy relevantní pouze změny v poměrech na straně poškozeného zaměstnance, a to za předpokladu, že se jedná o změny podstatné, ve skutečnostech rozhodných pro určení výše náhrady. V praxi se jedná zejména o změny v pracovní schopnosti a s tím související způsobilosti k výdělku v důsledku vývoje zdravotního stavu poškozeného zaměstnance.¹⁹⁶ Pojišťovny i zaměstnavatelé zpravidla průběžně monitorují, zda tento

¹⁹³ KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 – vybrané aspekty. *Právní rozhledy*, 2015, č. 17, s. 593.

¹⁹⁴ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 406-407.

¹⁹⁵ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 565.

¹⁹⁶ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 252.

zaměstnanec neutrpěl mimopracovní úraz či u něj nepropuklo obecné onemocnění, mající za následek změny v jeho zdravotní způsobilosti k výdělečné činnosti.¹⁹⁷

Zaměstnanci prostřednictvím § 271u ZPr namítají zhoršení zdravotního stavu vyvolaného pracovní úrazem jako předpoklad pro zvýšení již přiznané náhrady. Iniciativa zaměstnavatele bude oproti tomu směřovat k prokázání skutečností odůvodňující snížení či odebrání příslušné náhrady např. prokázáním výskytu změn zdravotního stavu, které nesouvisí s předmětným pracovním úrazem v důsledku tzv. obecných zdravotních příčin na straně jedince.¹⁹⁸ K určení, zda skutečně došlo k podstatné změně poměrů ve smyslu uvedeného ustanovení, dochází porovnáním poměrů, které byly rozhodující pro určení výše náhrady u poškozeného a jeho nové aktuální poměry.¹⁹⁹

Soudní praxe se v souvislosti se změnou poměrů zabývala některými spornými aspekty. Dle judikatury NS je podstatnou změnou poměrů poškozeného i „*onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu, jež nejsou v příčinné souvislosti s utrpěným pracovním úrazem poškozeného a jež sama o sobě vylučují jakoukoliv výdělečnou činnost*“²⁰⁰ a dále také výkon vazby, který sám o sobě představuje překážku v dosahování výdělku srovnatelného s výdělkem před pracovním úrazem.²⁰¹

Otázce vlivu pobírání důchodu na uvedenou problematiku se judikatura věnuje poměrně důkladně. O podstatnou změnu poměrů se bude jednat vždy, jestliže byl poškozenému zaměstnanci namísto plného invalidního důchodu pobíraného pro následky pracovního úrazu, nově přiznán invalidní důchod pouze částečný.²⁰² Naopak její naplnění nelze spatřovat již v pouhém splnění podmínek pro přiznání starobního důchodu, jelikož v našem právním řádu není zakotvena povinnost osoby splňující tyto podmínky o přiznání důchodu požádat. Jinak tomu bude v případě, kdy zaměstnanci bude starobní důchod na jeho vlastní žádost přiznán. Zde se již o změnu poměrů bezpochyby jednat bude a následkem bude zánik nároku na náhradu za ztrátu na výdělkem.²⁰³

Odst. 2 § 271u ZPr dává vládě zákonné zmocnění, aby vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upravila nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti. „*Právní úprava tedy*

¹⁹⁷ MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 9, s. 21.

¹⁹⁸ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 761.

¹⁹⁹ PICHRT, J., DRÁPAL., L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322.

²⁰⁰ Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78.

²⁰¹ Rozsudek NS ze dne 21. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000.

²⁰² Rozsudek NS ze dne 22. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 347/2002.

²⁰³ Rozsudek VS v Praze ze dne 6. 9. 1992. sp. zn. 6 Cdo 127/94.

*zajišťuje poškozeným zaměstnancům, resp. pozůstalým po nich aktualizaci, resp. valorizaci jejich průměrného výdělku před vznikem škody s ohledem na obecný mzdový vývoj v ČR.*²⁰⁴

6.3. Povinné pojištění zaměstnavatele pro případ pracovních úrazů

Všechny fyzické i právnické osoby, které zaměstnávají na území ČR fyzické osoby dle ZPr, jsou již okamžikem splnění zákonných předpokladů, pojištěny pro případ své odpovědnosti za škodu či nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem.²⁰⁵ Hlavní myšlenkou právní úpravy zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele je zajistit zaměstnanci výplatu náhrad, na něž má nárok i v případě, že zaměstnavatel nebude schopen dostát svým závazkům. § 365 odst. 1 ZPr normuje povinnost, řídit se v případě zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu až do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu, ustanovením § 205d SZPr, jenž ukládá každému zaměstnavateli, zaměstnávajícímu alespoň jednoho zaměstnance, závazek být pojištěn pro případ své odpovědnosti za újmu při pracovním úrazu. V podrobnostech odkazuje účinná právní úprava na vyhlášku MF č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

„Zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu²⁰⁶ u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele.“²⁰⁷ Od tohoto okamžiku je také zaměstnavatel povinen platit pojistné a tuto skutečnost bez zbytečného odkladu písemně oznámit příslušné pojišťovně.²⁰⁸ V souladu s touto povinností je zákonodárcem zaměstnavateli přiznáno korelační oprávnění, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila újmu, vzniklou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu, v rozsahu, v jakém je zaměstnavatel odpovědný dle ZPr.²⁰⁹

²⁰⁴ FETTER, R. W. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání od 1. 1. 2016 [online]. epravo.cz, 26. 1. 2016 [28. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-od-1-1-2016-100227.html>.

²⁰⁵ Výjimkou jsou zaměstnavatelé mající postavení organizační složky státu dle zákona č. 219/2000 Sb.

²⁰⁶ Pracovněprávní vztahem je mimo pracovní poměr také poměr založený dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.

²⁰⁷ § 1 odst. 3 vyhlášky MF č. 125/1993 Sb.

²⁰⁸ Tamtéž, § 12 odst. 1.

²⁰⁹ Tamtéž, § 2 odst. 1.

Primárně je pojištění odpovědnosti zaměstnavatele uplatňováno tak, že zaměstnavatel za součinnosti poškozeného zaměstnance shromáždí všechny podklady potřebné pro posouzení určitého nároku na náhradu újmy z pracovního úrazu. Nárok vyčíslí a postoupí pojišťovně, aby na základě pojistné události plnila přímo poškozenému zaměstnanci.²¹⁰ Není tedy třeba, aby byla mezi zaměstnancem a pojišťovnou sjednána konkrétní pojistná smlouva, jelikož pojištění odpovědnosti zaměstnavatele pro případ pracovního úrazu je zákonným pojištěním a vzniká tak přímo ze zákona dle výše citovaného ustanovení.

Druhá možnost, jak realizovat náhradu škody a nemajetkové újmy prostřednictvím zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele je, že zaměstnavatel nahradí poškozenému zaměstnanci újmu primárně přímo sám a následně bude uplatňovat u příslušné pojišťovny své právo na vydání toho, co by za něj jinak plnila.²¹¹ Plnění, ke kterému se zaměstnavatel zavázal nad rámec stanovený právními předpisy, však náhradě ze strany pojišťovny nepodléhá.²¹²

V případě zákonného pojištění odpovědnosti se jedná o dvoustranný právní vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou pojišťovnou. Výjimkou je § 205d odst. 8 SZPr, zakládající přímé právo zaměstnance vůči pojišťovně. Jde o situace, kdy dojde k zániku zaměstnavatele bez právního nástupce a přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu je tedy z logiky věci vyloučen. Zákonodárce uvedené situace řeší prostřednictvím změny subjektu odpovědnostního vztahu ze zaměstnavatele na příslušnou pojišťovnu.²¹³

Tuto formu zákonného pojištění jsou dle vyhlášky MF č. 125/1993 Sb., oprávněny poskytovat pouze dvě komerční pojišťovny a to Kooperativa, pojišťovna, a.s. a Česká pojišťovna, a.s. Tento model je však již delší dobu trnem v oku EU, která v něm spatřuje rozpor se zákazem diskriminace a pravidly hospodářské soutěže.²¹⁴ Je tedy otázkou, jak dlouho je ještě stávající právní úprava udržitelná. O nutnosti koncepčních změn však není pochyb.

²¹⁰ MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 22.

²¹¹ § 5 odst. 2 vyhlášky MF č. 125/1993 Sb.

²¹² Tamtéž, § 4.

²¹³ ŠTEFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 12, s. 19 a násl.

²¹⁴ VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13-14.

Závěr

Diplomová práce se zabývala náhradou škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem v intencích § 269 a násl. ZPr. Cílem mé práce bylo podat komplexní pohled na zpracovávanou problematiku z hlediska doktrinárního i věcně praktického a na základě nabytých poznatků zhodnotit současnou právní úpravu.

V souvislosti s rozбором zpracovávané materie jsem se zaměřila také na analýzu odlišností mezi úpravou náhrady škody a nemajetkové újmy v ZPr a v NOZ, důvody, vhodností a účelností speciální úpravy v ZPr. Již první kapitola práce věnovaná, pro lepší vhled do dané problematiky, právnímu vymezení pojmu *odpovědnost*, pracuje s dichotomií v základním chápání pojetí odpovědnosti pro vztahy pracovněprávní a občanskoprávní. NOZ, jako základní právní předpis soukromého práva, je postaven na perspektivním (preventivním) pojetí odpovědnosti, kdy subjekt občanskoprávních vztahů odpovídá za řádné splnění svých povinností ve smyslu § 24 NOZ. ZPr naproti tomu vychází z chápání odpovědnosti jako sankce samotné, tzn., že vychází z retrospektivního (sankčního) pojetí. ZPr a NOZ jsou tedy vystaveny na odlišném pojetí odpovědnosti ve vztahu k náhradě škody a nemajetkové újmy. Z důvodové zprávy plyne, že zákonodárce byl při tvorbě NOZ veden snahou odchýlit se od sankčního pojetí odpovědnosti, které bylo právní doktrínou konstantně uplatňováno. ZPr tento odklon nereflektuje, a to ani novelou ZPr č. 205/2015 Sb. Uvedený legislativní postup vedl k tomu, že došlo k odchýlení se od dříve jednotné koncepce odpovědnosti v rámci právního řádu jako celku. Je otázkou nakolik se toto teoretické členění projeví v praxi. Latentní fázi odpovědnosti, která dle perspektivního pojetí odpovědnosti vzniká spolu se vznikem právní povinnosti, nelze v rámci realizace procesu náhrady újmy, přiznat praktický význam. Je součástí daného právního vztahu a nevyplývá z ní nárok požadovat z titulu odpovědnosti jakékoli plnění. Tento nárok je možné uplatnit, shodně se sankčním pojetím, až po její aktivizaci porušením primární právní povinnosti. Jedná se tedy spíše o členění názorové a ideové.

S další významnou odlišností pro odškodňování újmy dle ZPr a NOZ jsem se setkala ve fázi, kdy dochází k realizaci náhrady. § 275 odst. 1 ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu v penězích, pokud ji neodčiní uvedením v předešlý stav, čímž je ponechána možnost volby, jakým způsobem bude náhrada realizována, na subjektu za újmu odpovědném. Tento přístup vyvolává otázku, zda není takový postup v rozporu s § 1a odst. 1 písm a) ZPr, jenž přiznává zaměstnanci (poškozenému) zvláštní zákonnou ochranu. NOZ oproti tomu vychází z principu, že možnost zvolit způsob, jakým bude škoda kompenzována, náleží vždy poškozenému, s výjimkou situací, kdy poškozený uplatní svůj

nárok, aniž by formu náhrady zvolil. V takovém případě bude soud postupovat dle zákona a přizná náhradu primárně uvedením do předešlého stavu a nebude-li tento postup dobře možný, stanoví náhradu škody v penězích. Obdobně je tomu také při náhradě nemajetkové újmy, která se odčínuje přiměřeným zadostiučiněním, které má být poskytnuto v penězích, pakliže jiný způsob nezajistí skutečné a dostatečně účinné odčinění újmy, která byla způsobena. Na poškozeném je, aby způsob, jakým bude zadostiučinění poskytnuto, konkretizoval ve svém žalobním návrhu. Výjimkou z tohoto pravidla jsou případy, kdy zákon výslovně stanoví, že přiměřené zadostiučinění má být poskytnuto v penězích.

ZPr a NOZ tedy uplatňují pro volbu způsobu náhrady škody i nemajetkové zcela protichůdná pravidla. Dle mého názoru by bylo vhodné revidovat pracovníprávní úpravu a po vzoru NOZ ponechat privilegium volby na poškozeném zaměstnanci. Především s ohledem na to, že naturální restituce nepředstavuje pouhé vyrovnání jmění poškozeného, a tak lépe odpovídá jeho zájmu a kompenzační funkci náhrady újmy. Stávající právní úprava v ZPr, která podpůrně stanoví náhradu peněžní, od níž se lze odchýlit ke kompenzaci formou naturální restituce pouze z vůle „*škůdce*“, znevýhodňuje poškozeného zaměstnance, jenž se bude domáhat náhrady škody dle ZPr ve srovnání s osobou v obdobném postavení v režimu NOZ. Zákonodárce tento hendikep na straně zaměstnance do jisté míry vyrovnává, neboť ukládá zaměstnavateli, aby způsob náhrady vzniklé újmy s poškozeným zaměstnancem, a také odborovou organizací působí-li u něj, bez zbytečného odkladu projednal. ZPr však již dále nestanoví, jakým způsobem bude nedodržení této povinnosti zaměstnavatelem sankcionováno, ani do jaké míry je zaměstnavatel názorem zaměstnance vázán. Toto ustanovení bude mít tedy zřejmě pouze pořádkovou povahu.²¹⁵

Stěžejní část práce tvoří analýza jednotlivých předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem. Základní předpoklady pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem jsou stanoveny v § 269 odst. 1 ZPr, který ukládá zaměstnavateli povinnost „*nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“. Pozornost je věnována zejména výkladu sporných otázek v rámci aplikace zákonných ustanovení prostřednictvím rozhodovací praxe soudů (zejména NS). Na základě shromážděných poznatků bych označila právní úpravu dané materie za ucelenou koncepci vycházející z principu právní jistoty a ochrany slabší strany. Obecně lze konstatovat, že ZPr

²¹⁵ Srov. NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1061.

vychází v oblasti náhrady škody z koncepce prevence, tj. z přesvědčení, že je vždy lépe škodám předcházet, než je následně, byť sebedůsledněji, napravit. Navazuje tak na § 2900 NOZ normující obecnou prevenční povinnost každého počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo vlastnictví jiného. Právní úprava povinnosti k náhradě újmy obsažená v ZPr je koncipována jako relativně nezávislá kategorie stojící samostatně vedle náhrady újmy v právu občanském. Její komplexní pojetí v konečném důsledku nepřipouští, byť analogickou, aplikaci NOZ. Pro speciální úpravu pracovněprávní náhrady újmy hovoří skutečnost, že je vystavena na odlišných principech. Občanské právo je ovládáno zásadou autonomie vůle, ZPr naproti tomu chrání zaměstnance řadou kogentních ustanovení zvýhodňujících jeho postavení. Jedná se o specifické funkce pracovněprávní náhrady škody, jejichž prostřednictvím se zákonodárce snaží zmírnit faktickou ekonomickou nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákonný podklad pro takový postup představuje § 1a odst. 1 písm. a) ZPr, jenž za jednu ze základních zásad pracovního práva označuje zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance.

V neposlední řadě je třeba zhodnotit také prognózu současného modelu zákonného pojištění zaměstnavatele po případ pracovního úrazu, kterou jsou ke dni dokončení této práce dle vyhlášky MF č. 125/1993 Sb., oprávněny poskytovat pouze dvě komerční pojišťovny a to Kooperativa, pojišťovna, a.s. a Česká pojišťovna, a.s. Tento model fungování je dlouhodobě kritizován orgány EU, a to z důvodů rozporu se zákazem diskriminace a pravidly hospodářské soutěže, které nelze rozporovat. Je tedy otázkou nikoli, zda je současná situace udržitelná, ale jak dlouho. Není tedy pochyb o tom, že koncepční změna je nevyhnutelná.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- I. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
- II. DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, 2004, 123 s.
- III. DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a kol. *Občanské právo hmotné. II. díl. 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, 552 s.
- IV. DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 432 s.
- V. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s.
- VI. HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, 84 s.
- VII. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.
- VIII. KOBLIHA, I., ELISCHER, D. a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praktická příručka. Praha: Leges, 2012, 390 s.
- IX. KOCOUREK, J., DOBŘIČHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s.
- X. NOVOTNÝ, P., KOUKAL, P., ZAHOŘOVÁ, E. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, 2014, 144 s.
- XI. PICHRT, J., DRÁPAL., L. a kol. *Případové studie pracovníprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 463 s.
- XII. POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, 319 s.
- XIII. ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 382 s.

Příspěvek ve sborníku

- I. BEZOUŠKA, P. Příčinná souvislost jako nechtěné dítě normativního textu? In DOLOBÁČ, M. a kol. (ed). *Rezistencia vnútroštátneho práva a právne transplantáty*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011, s. 85-93.

Komentáře

- I. ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, 1271 s.
- II. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s.
- III. ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s.
- IV. HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2072 s.
- V. KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, 1087 s.
- VI. LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s.
- VII. MELZER, F., TĚGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013, 649 s.
- VIII. VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s.

Odborné časopisy

- I. BĚLINA, M., MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2015, č. 13-14, s. 487-491.
- II. BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 a násl.
- III. BUKOVJAN, P. Úraz zaměstnance na pracovní cestě. *Práce a mzda*, 2012, č. 4, s. 49 a násl.

- IV. KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 – vybrané aspekty. *Právní rozhledy*, 2015, č. 17, s. 593.
- V. MELZER, F. Corpus delicti aneb obrana úpravy deliktního práva v návrhu občanského zákoníku. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 24-27.
- VI. MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 21-25.
- VII. MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 9, s. 18-23.
- VIII. PELIKÁNOVÁ, I. Odpovědnost za škodu: trendy a otázky, malý náhled do osnovy nového občanského zákoníku. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 15-23.
- IX. ŠTEFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 12, s. 19 a násl.
- X. VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13-16.

Internetové zdroje

- I. DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *K otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva* [online]. epravo.cz, 2. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-99029.html>.
- II. DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *Ještě jednou k otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva. Časový průběh „teambuildingu“ a odpovědnost zaměstnavatele* [online]. epravo.cz, 21. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-jednou-k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-casovy-prubeh-teambuildingu-a-odpovednost-zamestnavatele-99332.html>.
- III. *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník úraz* [online]. anag.cz, [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné na http://www.anag.cz/Files/file/duvodova_obcz.pdf.
- IV. FETTER, R. W. *Valorizace náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání od 1. 1. 2016* [online]. epravo.cz, 26. 1. 2016 [28. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po->

[skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-od-1-1-2016-100227.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-od-1-1-2016-100227.html).

- V. HODASOVÁ, B. *Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury* [online]. epravo.cz, 3. 1. 2014 [cit. 7. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-pracovnich-urazu-ve-svetle-aktualni-judikatury-93111.html>.
- VI. JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradi-skodu-za-pracovni-uraz?browser=mobi>.
- VII. MORAVEC, Z. *Problémy s pojišťovnou při odškodňování pracovních úrazů* [online]. osz.cmkos.cz, 30. 4. 2014 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné na <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/2-4-2014-problemy-s-pojistovnou-pravo.aspx>.
- VIII. *Náhrada újmy. Konkrétní změny. Nemajetková újma* [online]. obcanskyzakonik.justice.cz, [cit. 4. 2. 2016]. Dostupné na <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/nemajetkova-ujma>.
- IX. PŘECECHTĚLOVÁ, T. *Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět do těla zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 9. 9. 2015 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

Judikatura

- I. Nález ÚS ze dne 24. 5. 1995, P1. ÚS 31/94.
- II. Nález ÚS ze dne 1. 11. 2007, I. ÚS 312/05.
- III. Nález ÚS ČR ze dne 25. 2. 2009, I. ÚS 2399/08.
- IV. Rozsudek MS v Praze ze dne 24. 11. 1960, sp. zn. 11 Co 387/60.
- V. Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69.
- VI. Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78.
- VII. Rozsudek NS ČR ze dne 27. 9. 1990, sp. zn. 1 Cz 59/90.
- VIII. Rozsudek VS v Praze ze dne 6. 9. 1992. sp. zn. 6 Cdo 127/94.
- IX. Rozsudek NS ze dne 21. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000.
- X. Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.
- XI. Rozsudek NS ze dne 22. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 347/2002.
- XII. Rozsudek NS ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

- XIII. Rozsudek NS ze dne 13. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 291/2007.
- XIV. Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.
- XV. Rozsudek NS ze dne 27. 10. 2009, sp.zn. 21 Cdo 2861/2008.
- XVI. Rozsudek NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.
- XVII. Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.
- XVIII. Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.
- XIX. Rozsudek NS ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011.
- XX. Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.
- XXI. Stanovisko bývalého NS SR ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80.

Shrnutí

Tato diplomová práce se zabývá problematikou náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem v intencích § 269 a násl. ZPr. Skládá se z šesti kapitol, kdy první z nich je věnována obecnému teoretickému vymezení pojmu *odpovědnost*. Za pomoci důvodové zprávy a komentářové literatury jsou stanovena nejprve základní východiska odpovědnosti v právu soukromém a v jejich kontextu je poukázáno na charakteristické rysy odpovědnosti pracovněprávní. Navazuje na ni kapitola druhá, která pojednává o povinnosti prevence v pracovním právu. Třetí kapitola je věnována již konkrétně náhradě škody a nemajetkové újmy a jejímu zařazení v systému pracovního práva. Čtvrtá kapitola zpracovává vývoj právní úpravy povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem v předešlých letech, obecně uvádí do úpravy současné a zabývá se jednotlivými předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem. Obsahem kapitoly páté je problematika liberace a v rámci kapitoly poslední jsou rozebrány rozsah, forma a jednotlivé druhy náhrad, které mohou být poškozenému zaměstnanci z titulu pracovního úrazu přiznány a oblast povinného pojištění zaměstnavatele pro případ pracovního úrazu zaměstnance.

Klíčová slova

Náhrada škody a nemajetkové újmy, pracovní právo, pracovní úraz, povinnost zaměstnavatele k náhradě při pracovním úrazu.

Summary

This thesis deals with compensation of damage and non-material damage caused by an accident at work in terms of § 269 et seq. ZPr. It consists of six chapters, the first of which is devoted to general theoretical definition of the concept of responsibility. With the help of explanatory reports and commentary literature are first determined the basic assumptions of liability in private law and in their context, reference is made to the characteristics of the labor responsibilities. It is followed by a second chapter dealing with the obligations of prevention in labor law. The third chapter is devoted specifically to damages and non-material damage and

its inclusion in the labor law system. The fourth chapter handles the development of the legal regulation of the employer's obligation to compensate for damage and non-material damage caused by an accident at work in previous years, generally refers to the current regulation and deals with the individual assumptions of this obligation. Content of the fifth chapter is the issue of liberation and within the last chapter are analyzed the scope, form and individual types of compensation that can be attributed to the injured employee due to an accident at work and the compulsory insurance of the employer in the case of an employee's accident at work.

Key words

Compensation of damage and non-material damage, labor law, work accident, the employer's liability for an accident at work.