

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Jan Wagner

**Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové
újmy způsobené pracovním úrazem
nebo nemocí z povolání**

Diplomová práce

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

Jan Wagner

Tímto bych chtěl poděkovat panu vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Tomášovi Tintěrovi, Ph.D. za odborné vedení při psaní této diplomové práce, vstřícnost a cenné rady.

Seznam použitých zkratek

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Vyhláška MZ	Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů
Nařízení vlády	Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud České republiky
NS ČSR	Nejvyšší soud Československé republiky
NS SSR	Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky
ÚS	Ústavní soud České republiky
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Obsah

Úvod.....	6
1. Ochrana zdraví zaměstnanců	8
1.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	8
1.2. Princip prevence	11
2. Odpovědnost.....	13
2.1. Odpovědnost v pracovním právu	13
2.2. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy	15
2.2.1. Pracovní úraz.....	16
2.2.2. Plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.....	17
2.2.3. Škoda.....	20
2.2.4. Příčinná souvislost s pracovním úrazem.....	21
2.3. Odpovědnost zaměstnavatele za nemoci z povolání	22
2.3.1. Nemoc z povolání	23
2.3.2. Příčinná souvislost s nemocí z povolání	24
3. Zproštění odpovědnosti.....	26
4. Způsob náhrady škody a nemajetkové újmy	32
4.1. Průměrný výdělek	33
4.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	34
4.3. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	37
4.3.1. Výdělek dosahovaný po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.....	38
4.4. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	44
4.5. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	45
4.6. Náhrada věcné škody	46
4.7. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a přiměřených nákladů spojených s pohřbem	47
4.8. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	48
4.9. Jednorázové odškodnění pozůstalých	49
4.10. Podstatná změna poměrů	50
5. Náhrada nemajetkové újmy a použití občanského zákoníku.....	52
6. Povinnost k náhradě škody a faktický pracovní poměr	56
Závěr	58
Bibliografie.....	60
Anotace/ Summary.....	64
Klíčová slova/ Key words	65

Úvod

Oblast náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je velmi důležitou a široce probíranou oblastí pracovního práva. S pracovními úrazy a nemocemi z povolání se bohužel v praxi setkáváme dennodenně, přičemž někdy mohou způsobit i trvalé či fatální následky. Stále totiž platí, že výkon práce, pracovní podmínky, pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky a způsob jejich užívání s sebou nesou rizika ve vztahu k životu a zdraví zaměstnance, a to i přesto, že došlo v důsledku technického pokroku, rozvoje a modernizace ke značnému snížení rizikových faktorů a jejich působení.¹ Nezřídka se pak o náhradu škody a nemajetkové újmy vedou několikaleté spory o to, co všechno a v jakém rozsahu poškozenému zaměstnanci náleží. Jelikož je tato problematika stále aktuální a s ohledem na rozhodování soudů rozšiřována o nové závěry, rozhodl jsem se zpracovat diplomovou práci právě na toto téma.

Cílem diplomové práce je rozebrat účinnou právní úpravu náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dle § 269 a následujících ZP. Úprava v ZP je však poměrně strohá a problematika náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je proto předmětem judikatury, mj. také z důvodu rozličnosti množství situací, ke kterým v praxi dochází. V diplomové práci se tak primárně zaměřím na tuto problematiku z pohledu soudní praxe analýzou konkrétních soudních rozhodnutí, jejichž aplikace je pro nalezení správného posouzení nároku na náhradu škody nezbytná. Zaměřovat se budu zejména na recentní judikaturu, která se s ohledem na nespočet sporných otázek neustále rozvíjí, ale také na již starší judikaturu upravující základní otázky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jejíž po několik let neměnné závěry jsou ovšem stále aktuální.

Nejvýznamnějším zdrojem, ze kterého jsem při psaní diplomové práce vycházel je proto judikatura soudů zaměřující se na všechny otázky náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Rozsáhlým zpracováním relevantní judikatury je rovněž kompenzován menší podíl

¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 283

jiných zdrojů. Diplomová práce se nezaměřuje na komparaci se zahraniční úpravou, proto bude vycházeno z judikatury a dalších zdrojů týkajících se výhradně české právní úpravy.

Pro zpracování diplomové práce je převážně použita metoda deskriptivní a analytická, jelikož se práce zaměřuje podrobně na jeden institut pracovního práva. Hlavním předmětem analýzy je platná a účinná právní úprava ve světle již zmíněné judikatury soudů. Tato metoda je doplněna metodou komparativní, neboť daná problematika diplomové práce je podrobena také zkoumání možného použití OZ na náhradu škody v pracovním právu, čímž bude docházet ke komparaci právních předpisů a vzájemném vztahu mezi nimi.

Diplomová práce je rozdělena do šesti kapitol a podkapitol. Úvodní kapitola se zabývá problematikou ochrany zaměstnance při práci a z toho plynoucích práv a povinností v oblasti BOZP a prevence. Druhá kapitola se věnuje předpokladům vzniku odpovědnosti zaměstnavatele, tedy otázkou, kdy je zaměstnavatel za poškození zdraví zaměstnance odpovědný. Definuje obecné teoretické pojmy jako odpovědnost, pracovní úraz, nemoc z povolání, a směřuje k vymezení podmínek, za jakých je poškození zdraví zaměstnance odškodněno ustanovení upravujících náhradu škodu způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Popsány jsou také konkrétní sporné případy řešené soudní praxí, z kterých vyvozujeme, co lze považovat za plnění pracovních úkolů nebo v přímé v souvislosti s ním, aby se jednalo o pracovní úraz a nikoli excés. Třetí kapitola naopak zkoumá podmínky, za kterých odpovědnost zaměstnavatele zcela nebo částečně zaniká z důvodu zaviněné účasti zaměstnance na způsobení poškození zdraví. Stěžejní část diplomové práce představuje kapitola čtvrtá a pátá. Obsahem čtvrté kapitoly je výčet jednotlivých nároků, které z titulu odpovědnosti za náhradu škody oprávněným osobám vznikají a stanovení postupu při určování výše jednotlivých nároků, popř. u některých nároků také rozbor specifických situací – poměrů na straně zaměstnance, které na výši daného nároku mají vliv a změní těchto poměrů. Pátá kapitola se pak zabývá náhradou nemajetkové újmy a rozdílností vyplývající z dvojkolejnosti odškodňování nemajetkové újmy dle ZP a dle OZ. Jejím cílem je posoudit přípustnost aplikace ustanovení OZ o náhradě nemajetkové újmy na pracovněprávní vztahy. V závěru diplomové práce je krátce rozebráno odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zaměstnance ve faktickém pracovním poměru.

1. Ochrana zdraví zaměstnanců

Jedna ze základních zásad pracovního práva, vyplývající také z ustanovení § 1a odst. 1 písm. b) ZP, je zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek zaměstnance pro výkon práce. Tato zásada je v pracovním právu natolik významná, že ji zákonodárci povýšili na roveň hodnot, které chrání veřejný pořádek. Je odrazem čl. 28 LZPS, který zakotvuje právo všech zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky. Smyslem této zásady je tzv. ochranná funkce zaměstnance, a projevuje se skrz celý ZP. Vytvářet a zlepšovat bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky je povinností zaměstnavatele.²

1.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Nejvýznamnější projevem zásady uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek je v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání (respektive jejich předcházení) úprava v oblasti BOZP.³ Tento institut lze obecně definovat jako stav pracovních podmínek, které vylučují působení nebezpečných a škodlivých faktorů pracovního procesu na zaměstnance.⁴ Jsou to tedy pravidla určující standardy práce a pracovních podmínek, jejich technických a bezpečnostních parametrů.⁵ Smyslem a hlavní funkcí tohoto institutu je tak kromě ochrany života a zdraví zaměstnance (ochranné funkce) především i funkce prevence.

Úprava BOZP je především na úrovni práva Evropské unie, a kromě právních norem zahrnuje hlavně technické a technologické normy, normy stanovující hygienické limity při práci, ale také různé návody, postupy a doporučení. ZP vychází ze skutečnosti, že rizika práce pramení z vadného uspořádání pracoviště, působení rizikových faktorů, volby a použití pracovních prostředků, pracovních postupů a režimů práce, z úrovně vzdělání zaměstnanců a jejich poučení k práci nebo jejich nepříznivého stavu.⁶ ZP proto stanoví v ustanovení § 101 až § 108 řadu povinností, jejichž smyslem a hlavním cílem je předcházet nebo alespoň minimalizovat rizika,

² SCHMIED, Zdeněk. In. SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2017. 13 aktualizované vydání*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2017, s. 63

³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 35

⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 607

⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 281

⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 309

kteřá zaměstnancům při práci hrozí. Mezi tyto povinnosti patří zejména povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, povinnost vytvářet bezpečné, hygienické a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky, a to přijímáním opatření k předcházení rizikům, povinnost případná rizika průběžně vyhledávat a pokud možno je i eliminovat, povinnost přidělovat práci s ohledem na druh a náročnost práce a s osobou zaměstnance, jeho zdravotním stavem⁷ a schopnostmi (např. aby zaměstnanec nevykonával zakázané práce – těhotné nebo kojící zaměstnankyně, či práce, ke kterým není zaměstnanec dostatečně fyzicky vyspělý s ohledem na mladistvý věk nebo zdravotně způsobilý), povinnost zaměstnance průběžně informovat a školit o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, povinnost zaměstnance technicky a funkčně zajistit poskytnutím ochranných prostředků, oděvů a nástrojů (vystrojit a vybavit) a povinnost zajistit zaměstnancům závodní lékařskou péči a poskytnutí první pomoci. Některé tyto povinnosti má zaměstnavatel kromě k zaměstnancům dále také ke každé fyzické osobě, která se zdržuje na jeho pracovišti, zdržuje-li se tam s jeho vědomím a souhlasem.⁸ Tyto povinnosti pak realizuje zaměstnavatel vhodnou organizací práce, přijímáním příslušných opatření a vnitřních předpisů, průběžným školením a informováním zaměstnanců, pravidelnými zdravotními prohlídkami zaměstnanců, vedením řádné dokumentace o zaměstnancích a všech skutečnostech, ale také modernizováním technologického stavu pracoviště, přístrojů, s kterými zaměstnanec pracuje, a postupů, které zaměstnanec následuje.

Ustanovení § 105 ZP dále stanoví v oblasti BOZP zvláštní povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kdy zaměstnavatel je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech, a v případě, že došlo následkem pracovního úrazu ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 dny nebo ke smrti zaměstnance, také vyhotovit záznam a vést o tom dokumentaci. Záznam je zaměstnavatel povinen vyhotovit bezodkladně, nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o pracovním úrazu dozvěděl. Vyhotovení záznamu je poté zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci, eventuálně jeho pozůstalým rodinným příslušníkům. V poslední řadě je zaměstnavatel povinen pracovní úraz ohlásit. Zaměstnavatel je povinen

⁷ Dle rozsudku NS ze dne 12. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012 platí, že zaměstnavatel může přidělovat zaměstnanci jen takovou práci, která odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.

⁸ STÁDNÍK, Jaroslav. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 304

ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam bez zbytečného odkladu příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, jde-li o smrtelný pracovní úraz nebo úraz vyžadující hospitalizaci zaměstnance po dobu delší než 5 dnů, dále zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn, odborové organizaci, popř. zástupci pro oblast BOZP a v poslední řadě také policii, pokud zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin. Zaměstnavatel je povinen odstranit nebo minimalizovat rizikové faktory, za kterých vzniká nemoc z povolání.

V případě, že na jednom pracovišti plní pracovní úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů, jsou povinni vytvářet bezpečné pracovní prostředí všichni zaměstnavatelé společně ve vzájemné součinnosti. Zaměstnavatelé mají povinnost se navzájem informovat o všech rizicích konaných prací na společném pracovišti a přijatých opatřeních k zajištění BOZP, a dále spolupracovat a organizovat práci vlastních zaměstnanců s ohledem na zaměstnance ostatních zaměstnavatelů, k čemuž mají povinnost uzavřít vzájemnou písemnou dohodu, kterou pro tyto účely pověří konkrétního zaměstnance koordinací mezi zaměstnavateli.

Stejně jako zaměstnavatel má i zaměstnanec povinnosti plynoucí z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nejedná se pouze o jeho právo na bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí, ale také o jeho povinnost podílet se na jeho vytváření.⁹ Zaměstnanec má právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, aniž by se jednalo o nesplnění jeho pracovních povinností.¹⁰ Na druhou stranu má zaměstnanec řadu povinností, které zrcadlí povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen účastnit se zaměstnavatelem zajištěných školení, podrobit se pravidelným lékařským prohlídkám, dodržovat právní a ostatní předpisy a závazné pokyny zaměstnavatele, řídit se stanovenými postupy a používat stanovené nástroje a ochranné prostředky. Zaměstnanec nesmí na pracovišti požívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky, ani pod jejich vlivem na pracoviště vstupovat. Na pracovišti platí tento zákaz v pracovní i mimopracovní době, stejně tak platí v pracovní době i mimo pracoviště. Zákon stanoví výjimku z tohoto zákazu u zaměstnanců, kteří pracují v nepříznivých podmínkách, pokud požívají pivo s nízkým obsahem alkoholu.

⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář. 5. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 270-271

¹⁰ § 106 odst. 3 ZP

V tomto případě představuje nízko stupňové pivo ochranný nápoj.¹¹ Druhý okruh zaměstnanců, pro které je tato výjimka stanovena, představují zaměstnanci, u nichž je požívání alkoholických nápojů spojeno s plněním jejich pracovních úkolů. Zaměstnanec je povinen podrobit se na pokyn vedoucího či pověřeného zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Zaměstnanec je povinen se alkoholové zkoušce podrobit bez dalšího, ať už zaměstnavatel jejím provedení sleduje jakýkoliv cíl, neboť povinnost podrobit se dechové zkoušce na alkohol je dle ZP bezvýhradná a kategorická.¹² V případě, že zaměstnanec odmítne z jakéhokoliv důvodu provedení zkoušky na alkohol nebo jiných návykových látek, dopouští se porušení pracovních povinností, přičemž intenzita tohoto porušení se posoudí vždy podle konkrétních okolností každého případu.¹³ V poslední řadě má zaměstnanec oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli, zahrnující oznamování pracovních úrazů a objasňování jeho příčin, a také oznamování v případě zjištění nedostatků a závad na pracovišti, které ohrožují nebo by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, neboť je to právě zaměstnanec, kdo přichází do bezprostředního styku s pracovními podmínkami. V případě porušení povinností zaměstnancem nastupuje odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. V oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání má porušení povinností zaměstnancem za následek částečné či úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

1.2. Princip prevence

Princip prevence je pojem obecně spjatý s odpovědností a náhradou škody a velmi úzce navazuje na úpravu BOZP. Obecně vychází z ustanovení § 2900 OZ, který stanoví, že vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.¹⁴ ZP tento princip vymezuje pro zaměstnavatele v ustanovení § 248, dle kterého je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit

¹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář. 5. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 271

¹² Rozsudek NS ze dne 29. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2667/2003.

¹³ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 1. 2006, sp. zn. 11 Co 409/2004.

¹⁴ § 2900 OZ

opatření k jejich odstranění.¹⁵ Pro zaměstnance ZP upravuje princip prevence také, a to v ustanovení § 249.

Stejně jako institut BOZP, směřuje princip prevence k ochraně života a zdraví zaměstnance. Pokud bych měl však tyto dva pojmy odlišit, dalo by se říct, že zatímco institut BOZP představuje přímou ochranu tím, že stanoví konkrétní pravidla určující standardy práce a pracovních podmínek, princip prevence je spíše nepřímým nástrojem ochrany, skrz který je předcházeno možným rizikům. Zákon definuje prevenci rizik jako systematickou a soustavnou činnost zaměstnavatele s cílem využít všech opatření vyplývajících z právních a ostatních předpisů směřujících k cíli předcházet rizikům, a pokud se rizika vyskytnou, pak je odstraňovat, a tam, kde jsou neodstranitelná, je minimalizovat.¹⁶ Konkrétněji řečeno, právní úprava BOZP je postavena na principu prevence rizik a institut BOZP z tohoto principu vychází.¹⁷

Prevence však není nikdy stoprocentně účinná, a tam, kde dojde k jejímu selhání, nastupují příslušné odpovědnostní instituty, např. právě povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání.

¹⁵ § 248 ZP

¹⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 311

¹⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 291

2. Odpovědnost

Odpovědnost chápeme jako povinnost nést předem předvídané následky za jednání odpovědného subjektu, nebo za výsledek, který je odpovědnému subjektu přičítán. K odpovědnosti dochází mezi subjekty příslušného právního vztahu, kdy porušením právní povinnosti (primární povinnosti), dochází ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy – odpovědnosti (sekundární povinnosti).¹⁸

K pojmu odpovědnost je z pohledu této diplomové práce nutno krátce uvést, že pracovní právo a ZP pojem odpovědnost nepoužívá. Tento pojem je typický pro právo občanské a užívá jej OZ. V pracovním právu je tato terminologie zastaralá, neboť s účinností od 1. 10. 2015 byla pro pracovní právo novelou ZP zákonem č. 205/2015 Sb. zavedena terminologie nová, a to povinnost nahradit škodu. Pro účely této diplomové práce se proto pojmem odpovědnost rozumí povinnost nahradit škodu.

2.1. Odpovědnost v pracovním právu

Pro vznik pracovněprávní odpovědnosti je nezbytné, aby došlo k porušení primární povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Porušení pracovněprávní povinnosti však nemusí nutně vyvolat pouze pracovněprávní odpovědnost, ale může dojít i k naplnění dalších druhů odpovědnosti.¹⁹ Typicky může dojít porušením pracovněprávní povinnosti k naplnění odpovědnosti občanskoprávní (např. náhrady škody jiné, než upravené pracovním právem), nebo může takové porušení dosahovat intenzity trestného činu a tím může dojít k naplnění odpovědnosti trestněprávní.

Povinnosti v pracovněprávních vztazích vyplývají hlavně ze zákona, méně pak i ze smlouvy, v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání se však bude jednat vždy o povinnosti vyplývající ze zákona. Pro vznik odpovědnosti je třeba obecně naplnění odpovědnostních předpokladů, kterými jsou 1) porušení povinnosti (protiprávnost), 2) vznik škody nebo nemajetkové újmy, 3) příčinná souvislost. Odpovědnost dělíme na objektivní a subjektivní.²⁰ Zatímco subjektivní odpovědnost je závislá na zavinění (ať už ve formě úmyslu či nedbalosti), pro objektivní

¹⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 409

¹⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 313

²⁰ GERLOCH, Aleš. *Teorie Práva. 5. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 179-180

odpovědnost je zavinění irelevantní a odpovědný subjekt odpovídá již za zákonem předpokládaný výsledek, který nastal.

Pracovněprávní odpovědnost je upravena v ZP na řadě místech jak u zaměstnavatele, tak i zaměstnance, pro účely této diplomové práce se však budeme zabývat pouze pracovněprávní odpovědností zaměstnavatele, a pouze tzv. zvláštní odpovědností zaměstnavatele, tj. odpovědností za škodu a nemajetkovou újmu způsobenou následky pracovních úrazů a nemocí z povolání, kterou ZP upravuje v ustanovení § 269 a následujících.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání představuje zejména reparaci na zdraví zaměstnance.²¹ Plní tedy funkci reparační. Tam, kde však náhrada není možná, plní funkci satisfakční v podobě určitého zadostiučinění.²² O tento případ půjde také tehdy, byla-li následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání smrt zaměstnance, a náhrada nemajetkové újmy tak bude sloužit zejména jako zadostiučinění pro pozůstalé zemřelého zaměstnance. Funkce represivní spočívající v jakési formě potrestání škůdce, kdy fakticky není zaměstnavatele za co trestat, je u těchto institutů zcela subsidiární, dle mého mínění až absentující.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání je svým způsobem speciální. Jedná se o odpovědnost objektivní. Zaměstnavatel je tak povinen škodu či nemajetkovou újmu zaměstnanci nahradit bez ohledu na zavinění, avšak také bez ohledu na to, zda došlo k porušení nějaké jeho povinnosti (například v důsledku vis maior či jednání třetí osoby). Koncepce odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání je tak zcela odlišná od obecné koncepce odpovědnosti. Dalo by se říct, že tato odpovědnost je pro zaměstnavatele značně tvrdá, jelikož zaměstnavatel odpovídá za škodu či nemajetkovou újmu zaměstnance, aniž by fakticky cokoliv porušil. Proto by se také dalo hovořit o tzv. kvazi-odpovědnosti.²³ Zaměstnavatel je totiž povinen nahradit zaměstnanci škodu či nemajetkovou újmu již jen proto, že u zaměstnance nastala předpokládaná událost, a že tato událost nastala v souvislosti s výkonem závislé práce pro zaměstnavatele. Zákon tento požadavek definuje obecně tak, že

²¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 426

²² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 676

²³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 318

škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnostní předpoklady jsou následující: 1) existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, 2) vznik škody nebo nemajetkové újmy, 3) příčinná souvislost. Některé zdroje uvádějí jako předpoklad ještě chování zaměstnance, spočívající právě v plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním²⁴, ale tento lze subsumovat pod samotnou existenci pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kdy tento předpoklad je podmínkou toho, aby se o pracovní úraz či nemoc z povolání skutečně jednalo.

Odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání je však specifická ještě z jiného důvodu. Jak již bylo uvedeno výše, odpovědnost jako sekundární povinnost vzniká porušením primární povinnosti, tedy jedná se o odvozený právní vztah. Pro vznik odvozeného právního vztahu je proto nutná existence původního právního vztahu. Specifičnost u odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání spočívá v tom, že tato odpovědnost může vzniknout i po skončení původního pracovněprávního vztahu.²⁵ Typicky k tomu dochází u nemocí z povolání, které mohou vypuknout a být zjištěny i několik let po skončení pracovního poměru. Zaměstnanec je mezitím například zaměstnán postupně u dalších zaměstnavatelů. Odpovědný však bude ten zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec pracoval naposledy před jejím zjištěním za podmínky, za nichž nemoc z povolání vzniká.²⁶

2.2. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a také nemoci z povolání je koncipována jako odpovědnost za výsledek. Jedná se tedy o odpovědnost vznikající na základě právní události, bez ohledu na porušení právní povinnosti.²⁷ Zaměstnavatel je dle ustanovení § 269 ZP povinen 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.²⁸ Základními odpovědnostními předpoklady pro vznik odpovědnosti za náhradu škody a nemajetkové újmy způsobené pracovními úrazy tak jsou:

²⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 703-704

²⁵ Tamtéž, s. 677

²⁶ § 269 odst. 2 ZP

²⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 703

²⁸ § 269 odst. 1 ZP

- 1) existence pracovního úrazu,
- 2) vznik škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance,
- 3) příčinná souvislost mezi vznikem škody nebo nemajetkové újmy a pracovním úrazem.

2.2.1. Pracovní úraz

Pracovní úraz je definován v § 271k odst. 1 ZP jako porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Jako pracovní úraz se dle § 271k odst. 2 ZP posuzuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem se rozumí také smrt zaměstnance. Pracovním úrazem nemusí být jen tělesné zranění, ale jakákoliv porucha zdraví. Může se tak jednat například o nadměrné vyčerpání zaměstnance v důsledku výkonu práce, na kterou není zvyklý, a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem. V těchto případech je třeba posoudit také jakou práci zaměstnanec obvykle každodenně vykonává, jaké je u něj běžné a vzhledem k jeho pracovnímu zařazení obvyklé pracovní vypětí, popřípadě jak velkou námahu zaměstnanec vynakládá při plnění pracovních úkolů.²⁹ Porušením zdraví se rozumí také psychické poškození.³⁰

O pracovní úraz však nejde tehdy, způsobil-li si jej zaměstnanec jednáním vybočujícím z plnění pracovních úkolů. Jedná se o tzv. exces, kdy zaměstnanec například koná v pracovním době na pracovišti různé práce pro soukromé účely nebo kdy zaměstnanec užije pracovní nástroje zaměstnavatele pro vlastní potřebu. Známým projednávaným případem je exces, kdy při práci po sobě dva zaměstnanci házeli závěry od láhví, čímž bylo jednomu zaměstnanci způsobeno poranění oka. V daném případě činnost zaměstnance zjevně postrádala vztah k plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem také není úraz, který se přihodil zaměstnanci na cestě do zaměstnání a zpět.³¹

Dle judikatury NS se za pracovní úraz považuje například také poškození zdraví zaměstnance, ke kterému došlo při některé činnosti v rámci aktivit

²⁹ KOBLIHA, Ivan 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

³⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář. 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. Str. 271

³¹ § 271k odst. 3 ZP

uskutečňovaných při team-buildingu. Pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele je rozhodující vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.³² Obdobný závěr se uplatní v případě, že je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu. Je zřejmé, že ne všechny činnosti na pracovní cestě jsou v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zaměstnavatel bude odpovídat za pracovní úraz na pracovní cestě zaměstnance podle toho, při jaké činnosti k úrazu došlo, a lze-li vzhledem k účelu pracovní cesty považovat tuto činnost v souvislosti s plněním pracovních úkolů.³³

Nejedná se ale o pracovní úraz, který se zaměstnanci přihodil na sportovním tréninku s ostatními zaměstnanci, přestože se jednalo o trénink pro účast na soutěži, na kterou byl postižený zaměstnanec spolu s ostatními přihlášen jménem zaměstnavatele, neboť konaná činnost není plněním pracovních úkolů, nýbrž o pouhé vystupování na sportovní soutěži pořádané pro zaměstnance různých zaměstnavatelů.³⁴

2.2.2. Plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Jak jsem již uváděl výše, aby se skutečně jednalo o pracovní úraz, musí být naplněn ještě další předpoklad, a to chování zaměstnance v době úrazu, spočívající v plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. ZP zásadně podmiňuje vznik odpovědnosti pouze tehdy, došlo-li ke škodě při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud by tato podmínka nebyla naplněna, nebyla by poškozenému poskytnuta ochrana vyplývající z pracovněprávních odpovědnostních institutů. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by pak při splnění všech odpovědnostních podmínek vznikla pouze odpovědnost občanskoprávní. Rozdíl mezi těmito dvěma odpovědnostmi je poměrně zásadní, neboť občanskoprávní odpovědnost vyplývající z OZ je postavena na rovném postavení subjektů, zatímco ZP poskytuje zaměstnanci oproti zaměstnavatele zvýšenou ochranu, vyplývající ze základních pracovněprávních zásad.

Pojmy plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů definuje přímo ZP v ustanovení § 273 a § 274. Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů

³² Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

³³ Rozsudek NS ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016.

³⁴ Rozsudek NS ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013.

založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.³⁵ Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.³⁶ V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce (například doplňování tekutin, pracuje-li zaměstnanec v horkém provozu a zaměstnavatel mu poskytuje ochranné nápoje sloužící k doplnění tekutin ztracených nadměrným pocením) a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (například příprava pracoviště a jeho úklid po práci, mytí a převlékání, užívání ochranných prostředků, jsou-li pro výkon práce nezbytné) a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele (například občerstvování či cesta na toaletu) 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. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud nejsou konány v objektu zaměstnavatele.³⁷ Při posouzení, zda jsou uvedené činnosti konané v objektu zaměstnavatele je rozhodující, zda jde o objekt ve sféře dispozice zaměstnavatele, a pokud zaměstnanec utrpí pracovní úraz mimo tento objekt, není relevantní, zda se tak stalo na cestě mezi jedním a druhým objektem.³⁸ Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, že zaměstnanec, který užívá služební vozidlo, bude toto vozidlo po práci parkovat ve svém bydlišti, je odvoz vozidla (a tedy cesta do zaměstnání a zpět) činností konanou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, neboť v takovém případě představuje služební vozidlo pracoviště zaměstnance.³⁹ V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je

³⁵ § 273 odst. 1 ZP

³⁶ § 273 odst. 2 ZP

³⁷ § 274 odst. 1 ZP

³⁸ Rozsudek NS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.

³⁹ Rozsudek NS ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.⁴⁰

V některých složitějších situacích může být nejasné, zda je podmínka plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním splněna. Řešení nalezneme pomocí místního, časového a věcného kritéria.⁴¹ Dle judikatury je pak rozhodující věcné kritérium, tedy zda konkrétní činnost zaměstnance, při které byla způsobena škoda, nevybočuje z mezí plnění úkolů zaměstnavatele a zda zaměstnanec při této činnosti sledoval z objektivního i subjektivního hlediska právě plnění svých pracovních úkolů. Pokud by totiž zaměstnanec škodu způsobil při činnosti, kterou sledoval jen uspokojování svých zájmů, popř. zájmů jiných osob, byť k ní došlo při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je takováto činnost nad rámec plnění pracovních úkolů, a jedná se tedy o exces, za který zaměstnavatel neodpovídá.⁴² Je však zřejmé, že každý zaměstnanec, ať už jakékoliv profese, vykonává během pracovní doby na pracovišti, kromě samotné práce jako takové, řadu jiných úkonů, které nemají souvislost s přímým plněním pracovních úkolů. Pokud ale tyto úkony nevybočují z obvyklého rámce činností, které zaměstnanec vykonává, nelze je považovat za exces z pracovních povinností. Příkladem lze uvést, pokud si zaměstnanec při práci dá oddech a zapálí si cigaretu. Jelikož lze takovou činnost považovat za obvyklé chování zaměstnanců v obdobných situacích, nejedná se o exces, a v případě, že by se zaměstnanci v takovéto situaci přihodil úraz, je zaměstnavatel povinen jej odškodnit, aniž by se mohl odpovědnosti zprostit, neboť takové jednání zaměstnance nelze považovat za porušení pracovních předpisů, či lehkovážnost. Zaměstnavatel však může zaměstnanci udělit závazný pokyn, kterým, aby vzniku úrazu a povinnosti k jeho náhradě předešel, zaměstnanci takové jednání zakáže. V případě porušení tohoto pokynu se pak zaměstnavatel povinnosti k náhradě škody způsobené pracovním úrazem zprostit. O problematice zproštění odpovědnosti zaměstnavatele se blíže pojednává v kapitole 3.

Plněním pracovních úkolů je také činnost konaná zaměstnancem bez podnětu třetích osob z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní

⁴⁰ § 274 odst. 2 ZP

⁴¹ KOBLIHA, Ivan 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. 276

⁴² Rozsudek NS ze dne 25. 9. 2007, sp. zn. 25 Cdo 2269/2006.

povolání a zároveň mu nebyla takováto činnost zaměstnavatelem výslovně zakázána, jedná-li se o činnost konanou pro zaměstnavatele (dle výše uvedených hledisek). V projednávaném případě se jednalo o činnost, při níž zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, spočívající ve vyklizení kanceláře z důvodu brzkého skončení pracovního poměru. NS dovodil, že tato činnost je činností konanou ve prospěch zaměstnavatele.⁴³

2.2.3. Škoda

Škodou se zpravidla rozumí majetková újma, objektivně vyčíslitelná v penězích. ZP vedle odpovědnosti za škodu zahrnuje v části jedenácté, která se věnuje pracovním úrazům a nemocem z povolání, také odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění (odpovědnost za nemajetkovou újmu). Za nemajetkovou újmu lze považovat kromě bolesti také např. duševní útrapy osob blízkých nebo újmu důvodně pociťovanou jako osobní neštěstí.⁴⁴

Škodu dělíme na tzv. skutečnou škodu a ušlý zisk. Skutečná škoda spočívá v tom, že došlo k přímé škodě na majetku poškozeného, tedy k jeho přímému snížení. Především jde o náklady, které musí poškozený v souvislosti se vznikem škody vynaložit (vznik škody zde spočívá právě v tom, že nebyť škodné události, poškozený by tyto náklady vynaložit nemusel), méně častěji se bude jednat také o poškození nebo úplné zničení věci (věcná škoda). V pracovním právu je nezvykle za skutečnou škodu považován také ušlý výdělek zaměstnance, a to z důvodu, že slouží k zajištění existence zaměstnance a jeho rodiny.⁴⁵ Ušlý zisk spočívá v tom, že poškozený, který by v případě, že by nedošlo ke škodní události, svůj majetek rozmnožil, jej rozmnožit nemohl. Zaměstnavatel hradí škodu nebo nemajetkovou újmu zaměstnanci primárně uvedením v předešlý stav, sekundárně pak, nedošlo-li k uvedení do předešlého stavu, poskytne náhradu v penězích. Pokud zaměstnavatel prokáže, že vznik škody zavinil také zaměstnanec, jeho odpovědnost se procentuálně sníží poměrem k zavinění jednotlivých subjektů na vzniku škodu.

Na závěr této podkapitoly je třeba zmínit, že dle rozhodnutí NS ke vzniku škody u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání nedochází již tím, že se zhorší zdravotní stav poškozeného

⁴³ Rozsudek NS ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008.

⁴⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář. 5. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 515

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017, s. 317

zaměstnance, ale teprve tehdy, jestliže důsledky zhoršení zdravotního stavu, které se projeví u poškozeného, lze vyjádřit v penězích.⁴⁶ Odpovědnost tedy nespočívá v samotném poškození zdravotního stavu zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale v tom, že poškození zdravotního stavu je příčinou nějaké penězi vyjádřitelné škody.

2.2.4. Příčinná souvislost s pracovním úrazem

Poslední podmínkou pro vznik odpovědnostního vztahu je příčinná souvislost mezi předchozími předpoklady, tj. mezi vznikem škody a existencí pracovního úrazu. Příčinná souvislost znamená, že by nedošlo ke vzniku škody, nebylo-li by pracovního úrazu. Pokud by ke škodě došlo i bez existence pracovního úrazu, příčinná souvislost dána není, a odpovědnostní vztah tak nevznikne. Příčin poškození zdraví nebo smrti poškozeného zaměstnance může být i několik, z hlediska odškodnění se však musí jednat o příčinu důležitou a podstatnou.⁴⁷ Součástí příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a škodou je totiž i přímá příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví postiženého zaměstnance, nestačí proto pouze připuštění, že v důsledku úrazového děje mohlo dojít ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance.⁴⁸ ÚS vyslovil, že mezi škodou (v projednávaném případě smrtí zaměstnance) a pracovním úrazem je dána příčinná souvislost i tehdy, došlo-li ke škodě v důsledku pooperačních komplikací (v případě, že samotná operace proběhla *lege artis*).⁴⁹ Zjištění příčinné souvislosti může být v mnoha případech obtížné, a proto bývá věcí znaleckého posouzení, ze kterých je nutno při rozhodování o náhradě škody vycházet. Z judikatury pak dovozujeme, že při řešení otázky, zda pracovní úraz, který postižený zaměstnanec utrpěl, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, se posuzuje tato souvislost z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které

⁴⁶ Rozsudek NS ze dne 11. 2. 1999, sp. zn. 21 Cdo 376/98.

⁴⁷ KOBLIHA, Ivan 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. 314

⁴⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 704

⁴⁹ Nález ÚS ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17.

pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.⁵⁰ Prokazování příčinné souvislosti je povinností zaměstnance.⁵¹

2.3. Odpovědnost zaměstnavatele za nemoci z povolání

Stejně jako u pracovních úrazů, představuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou nemocemi z povolání odpovědnost za výsledek. Zde je však odpovědnost vůči zaměstnavateli daleko tvrdší. Zatímco pracovnímu úrazu lze předejít poměrně dobře, s výjimkou, kdy se jedná o *vis maior*, popřípadě když pracovní úraz způsobí třetí osoba, vůči níž má ale zaměstnavatel nárok na regres, u nemocí z povolání je to odlišné. Nemoc z povolání nikdo zaměstnanci nezpůsobí, nedojde k ní ani porušením jakékoliv povinnosti, jejímu vzniku nelze nikdy zcela předejít, ani ji odvrátit. Jedná se o typický případ odpovědnosti za výsledek, kdy zaměstnavatel je odpovědný za škodu bez ohledu na porušení právní povinnosti. Nemoc z povolání totiž vzniká náhodou. Zaměstnavatel má odpovědnost za škodu jen proto, že zaměstnanec pracuje na jeho pracovišti za podmínek, které mají vliv na vznik určitého onemocnění. Právní předpisy totiž umožňují, aby zaměstnanec pracoval za podmínek, za kterých příslušná nemoc z povolání vzniká a odpovědnost zaměstnavatele za její odškodnění je pak závislá jen na tom, zda se u konkrétního zaměstnance nemoc objeví, nebo ne. Zaměstnanec může mít predispozice pro vznik příslušného onemocnění, zaměstnanec se může i mimo pracoviště, například doma, pohybovat v prostředí, které zvyšují riziko vzniku takového onemocnění, přesto je však za náhradu škody a nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s touto nemocí odpovědný právě zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracuje nebo pracoval za podmínek, za kterých tato nemoc vzniká.⁵²

Dle § 269 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele naposledy před jejím zjištěním za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Základními odpovědnostními předpoklady pro vznik odpovědnosti za náhradu škody a nemajetkové újmy způsobené nemocí z povolání jsou podobně jako u pracovních úrazů:

⁵⁰ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

⁵¹ Tamtéž.

⁵² Ke stejným závěrům dochází také judikatura, např. rozsudek NS ze dne 26. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012.

- 1) existence nemoci z povolání,
- 2) vznik škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance,
- 3) příčinná souvislost mezi vznikem škody nebo nemajetkové újmy a nemocí z povolání.

V případě, že zaměstnanec postupně pracoval za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání u více zaměstnavatelů, je odpovědný ten zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec za těchto podmínek pracoval naposledy. Na tento závěr nemá dle konstantní judikatury vliv ani to, jak krátkou dobu zaměstnanec u posledního zaměstnavatele pracoval, a že je za tak krátkou dobu vyloučeno, aby u zaměstnance došlo k rozvoji nemoci z povolání.⁵³ Zaměstnavatel, který postiženému zaměstnanci škodu uhradil, má vůči ostatním zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec také pracoval za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, regresivní nárok na náhradu, a to v rozsahu odpovídajícímu době, po kterou postižený zaměstnanec pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.⁵⁴

2.3.1. Nemoc z povolání

Nemocemi z povolání rozumíme nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.⁵⁵ Nemocí z povolání mohou být jen takové nemoci, které jsou uvedeny ve zvláštním právním předpise.⁵⁶ Tímto zvláštním právním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Seznam nemocí z povolání tvoří přílohu tohoto nařízení. ZP, obecně poskytující zvýšenou ochranu zaměstnanci v souladu se základními pracovněprávními zásadami, v rámci této zvýšené ochrany dále stanoví, že se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do

⁵³ Usnesení NS ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4265/2009.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 322

⁵⁵ § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁶ § 271k odst. 4 ZP

seznamu, tedy až 3 roky zpětně.⁵⁷ Žádné jiné nemoci však jako nemoci z povolání odškodňovány nejsou. Pokud tedy nemoc vůbec není v seznamu nemocí z povolání uvedena, nebo uvedena sice je, ačkoliv nejsou naplněny stanovené podmínky, za kterých tato nemoc jako nemoc z povolání vzniká, nejedná se o nemoc z povolání, ale pouze o obecnou chorobu. Nařízení vlády charakterizuje nemoci z povolání velmi obecně, proto posouzení, zda se skutečně jedná o nemoc z povolání, nebo jen o nemoc obecnou, je zpravidla věcí posudku, kdy posouzení nemoci lékařským posudkem, popř. znaleckým posudkem, je nezbytným důkazem v soudním řízení týkající se náhrady škody způsobené nemocí z povolání.

2.3.2. Příčinná souvislost s nemocí z povolání

Příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody je dána tehdy, vznikla-li škoda v důsledku nemoci z povolání, tj. ke škodě by bez nemoci z povolání nedošlo. V případě nemocí z povolání platí při posuzování, zda došlo k naplnění všech odpovědnostních předpokladů u příčinné souvislosti odlišná situace, než jak bylo popsáno u pracovních úrazů. Na rozdíl od pracovních úrazů se totiž u odpovědnosti za náhradu škody způsobené nemocí z povolání příčinná souvislost mezi podmínkami u zaměstnavatele, za kterých nemoc z povolání vzniká, a konkrétní nemocí, která byla u zaměstnance zjištěna, neprokazuje. Konstruuje se nevyvratitelná právní domněnka, že pokud pracoval za podmínek, které mohou konkrétní nemoc vyvolat, a zaměstnanec touto nemocí skutečně onemocněl, vznikla nemoc právě v důsledku pracovních podmínek u zaměstnavatele.⁵⁸ Uvedené vyplývá také z judikatury NS, dle které pro vznik odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání není důležité, zda je dána příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací zaměstnance, ani zjišťování, kde a za jakých okolností zaměstnanec nemocí skutečně onemocněl; rozhodující je, zda pracoval za podmínek, za kterých konkrétní nemoc z povolání vzniká, a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou.⁵⁹ Samotná práce v určitých pracovních podmínkách či méně příznivém pracovním prostředí nicméně sama o sobě nárok na náhradu škody nezakládá, nevyústí-li v nemoc z povolání. Ke škodě, například v podobě ztráty na výdělku, totiž dochází v důsledku toho, že

⁵⁷ § 269 odst. 3 ZP

⁵⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 705

⁵⁹ Rozsudek NS ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

pracovní schopnost postiženého zaměstnance byla snížena, popř. zcela zanikla právě následkem nemoci z povolání. Pokud by však byla pracovní schopnost postiženého zaměstnance omezena (nebo by zanikla), i kdyby nebylo nemoci z povolání, neboť současně zaměstnanec trpí obecnou chorobou, která působí totožný následek, není dána příčinná souvislost mezi vznikem škody a nemocí z povolání, a proto nemůže být zaměstnavatel za takto vzniklou škodu odpovědný.⁶⁰

⁶⁰ Rozsudek NS ze dne 3. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2659/2012.

3. Zproštění odpovědnosti

Stejně jako u odpovědnosti za zavinění, kde se odpovědný subjekt může vyvinut, tedy musí prokázat, že škodu nezavinil ani z nevědomé nedbalosti, existuje u odpovědnosti za výsledek podobný institut, spočívající ve zproštění odpovědnosti. Jelikož však podmínkou objektivní odpovědnosti není zavinění, jsou pro ochranu odpovědného subjektu stanoveny důvody pro zproštění odpovědnosti přímo zákonem. Tyto důvody nazýváme liberačními důvody. Liberací neboli zproštění se odpovědnosti tedy rozumíme, že v daném případě nastanou právem předpokládané skutečnosti, které odpovědnému subjektu umožňují, aby se zprostil objektivně vzniklé odpovědnosti.⁶¹ Stejně jako u vyvinění musí i zde existenci těchto právem předpokládaných skutečností, tj. existenci liberačního důvodu, prokázat odpovědný subjekt.

Zproštění odpovědnosti dělíme na částečné a úplné podle toho, v jakém rozsahu se odpovědný subjekt odpovědnosti zproští. Prokáže-li zaměstnavatel veškeré právem předpokládané skutečnosti pro úplné zproštění odpovědnosti, zproští se odpovědnosti zcela. Jinak se může zprostit odpovědnosti pouze částečně a částečně nadále za škodu odpovídat.

Případy neboli předpokládané skutečnosti, za kterých se může zaměstnavatel odpovědnosti zprostit upravuje ZP taxativně. Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela, prokáže-li, že:

- 1) škoda nebo nemajetková újma byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy, anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo že
- 2) škodu nebo nemajetkovou újmu si přivodil postižený zaměstnanec sám v důsledku opilosti nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit.

NS v projednávané věci uzavřel, že šlo o porušení právních (dopravních) předpisů zaměstnancem, a tím ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, když zaměstnanec nepřizpůsobil jízdu autem svému zdravotnímu stavu a v důsledku

⁶¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 697

mikro spánku si přivodil dopravní nehodu a úraz.⁶² Kontrola znalostí a dodržování dopravních předpisů zaměstnavatelem není s ohledem na zkoušku odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel vyžadována.⁶³

Aby se zaměstnavatel mohl odpovědnosti zprostit zcela, musí být shora uvedené skutečnosti jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy. Jinak se zaměstnavatel může odpovědnosti zprostit jen zčásti. Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že:

- 1) postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin vzniku škody nebo nemajetkové újmy. V tomto případě se však nemůže zaměstnavatel dovolávat všeobecných ustanovení, podle kterých si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.⁶⁴ Musí se proto jednat o porušení konkrétní povinnosti stanovené předpisem zajišťující BOZP, nebo o porušení konkrétního pokynu.⁶⁵ Právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP se rozumí 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 zdraví⁶⁶. Jedná se například o zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí nebo nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků. Došlo-li k porušení předpisu k zajištění BOZP zaměstnancem, avšak současně došlo k porušení povinnosti zaměstnavatele vyplývající z téhož předpisu, je pro určení poměru odpovědnosti a částečného

⁶² Rozsudek NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.

⁶³ Rozsudek NS ze dne 23. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1239/2000.

⁶⁴ § 270 odst. 4 ZP

⁶⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 706-707

⁶⁶ § 349 odst. 1 ZP

zproštění zaměstnavatele rozhodné, jakou měrou vedlo porušení jednotlivých povinností zaměstnance a zaměstnavatele ke vzniku škody.⁶⁷ Pokyny k zajištění BOZP se rozumí pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni.⁶⁸ Za vedoucí zaměstnance jsou považováni zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.⁶⁹ Takový pokyn však musí splňovat určité náležitosti – musí být srozumitelný, jednoznačný, konkrétní, aby podřízený zaměstnanec věděl, co a jak má plnit.⁷⁰ Za takový pokyn se dle judikatury považuje i zvolání nadřízeného zaměstnance obsahující vulgární výraz. NS dospěl k závěru, že zákon nestanoví další náležitosti, jak co do formy, tak co do obsahu takového pokynu. Právní relevanci proto má jakýkoliv výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně, nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí.⁷¹ Ze stejného rozhodnutí NS také vyplývá, že ačkoliv pokyny k zajištění BOZP jsou vydávány zejména *ex ante*, není závadou, je-li konkrétní pokyn vydán ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit, a smyslem takového pokynu je právě předejít v tu chvíli hrozícímu nebezpečí. Jelikož se pro částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti musí jednat o zaviněné porušení předpisu nebo pokynu zaměstnancem, musí zaměstnanec vědomě porušovat konkrétní předpis nebo pokyn, k čemuž je zapotřebí, aby zaměstnanec nejen měl vědomost o konkrétním předpisu nebo pokynu, tj. s ním byl skutečně řádně seznámen, ale také aby mu náležitě vzhledem ke své duševní vyspělosti porozuměl.⁷² Prokázat seznámení zaměstnance s předpisy a pokyny k zajištění BOZP, jakož i kontrolování jejich dodržování je povinností zaměstnavatele. O zaviněné porušení předpisů k zajištění BOZP nepůjde tehdy, jestliže

⁶⁷ Rozsudek NS ze dne 5. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3706/2019.

⁶⁸ § 349 odst. 2 ZP

⁶⁹ § 11 ZP

⁷⁰ KOBLIHA, Ivan 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. 319

⁷¹ Rozsudek NS ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

⁷² Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 1. 1968, sp. zn. 4 Co 548/67.

zaměstnanec sice vykonává určité práce v rozporu s těmito předpisy, nicméně tak činí na příkaz zaměstnavatele nebo nadřízeného zaměstnance.⁷³ Zaměstnanec je sice oprávněn tyto práce odmítnout, jak již bylo uvedeno výše, pokud se ale rozhodl tyto práce vykonat a práva tyto práce odmítnout nevyužil, nemůže toto jeho rozhodnutí vést ani k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, který takový příkaz dal.

- 2) Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti také jestli prokáže, že jednou z příčin vzniku škody nebo nemajetkové újmy byla opilost postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem. Pojmem opilost dle ZP nelze rozumět totéž co pojmem opilství dle trestního práva. Pracovní právo definici tohoto pojmu neposkytuje. Judikatura proto došla při výkladu pojmu opilost k závěru, že opilost postiženého zaměstnance je takový stav, kdy míra požitého alkoholu měla za následek významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.⁷⁴ Nestačí proto pouze samotné požití alkoholu. Pro úplně či částečné zproštění odpovědnosti musí zaměstnavatel prokázat příčinnou souvislost mezi opilostí zaměstnance a utrpěným úrazem, k čemuž bude zpravidla třeba posouzení znalcem.
- 3) V posledním případě se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zčásti tehdy, pokud postiženému zaměstnanci vznikla škoda nebo nemajetková újma proto, že si postižený zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil žádné právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel při tom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví. Vzhledem k dikci zákona je zřejmé, že nepostačí běžná lehkomyšlnost, nýbrž se musí jednat o lehkomyšlnost tzv. kvalifikovanou (vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem). Rozdílně se proto bude posuzovat lehkomyšlné jednání mladého a nezkušeného zaměstnance než zkušeného a dlouhodobě zaměstnaného. Lehkomyslným jednáním se rozumí takové jednání, které lze charakterizovat jako nebezpečné

⁷³ Zpráva NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

⁷⁴ Tamtéž.

riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví.⁷⁵ Nutno však dodat, že ačkoliv je zaměstnanec povinen zachovávat obecně takový stupeň opatrnosti, který lze vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci po zaměstnanci rozumně požadovat, nelze po zaměstnanci požadovat, aby předvídal každý možný vznik škody, a tím vznik škody zcela vyloučil.⁷⁶ Samotná lehkomyšlnost však k částečnému zproštění odpovědnosti nepostačuje. Ačkoliv si zaměstnanec počíná v konkrétním případě tak, že to lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, není podmínka pro částečné zproštění splněna, není-li takové jednání zaměstnance zároveň v rozporu s obvyklým chováním zaměstnanců (kdy například zaměstnavatel takové chování trpí nebo toleruje).⁷⁷ V těchto případech je nicméně zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci alespoň jednu třetinu vzniklé škody nebo nemajetkové újmy. Za lehkomyšlné jednání se nepovažuje takové jednání, které spočívá v běžné neopatrnosti a jednání vyplývající z rizika práce.⁷⁸

Při částečném zproštění odpovědnosti se určí míra odpovědnosti jednotlivých subjektů dle míry zavinění zaměstnance na vzniku škody. Zavinění zaměstnance, tedy rozsah odpovědnosti zaměstnance na vzniku škody, je povinen prokázat a určit zaměstnavatel.

ZP upravuje také jeden případ, kdy se jedná o tzv. absolutní odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Absolutní odpovědností rozumíme objektivní odpovědnost bez jakékoliv možnosti liberace. Odpovědný subjekt tak odpovídá za škodu nebo nemajetkovou újmu vždy a bez dalšího. Odpovědnost vymezená tímto způsobem se však skrz nejen ZP, ale i celý český právní řád, vyskytuje zcela ojediněle. Odpovědnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit zcela ani zčásti tehdy, vznikla-li zaměstnanci škoda nebo nemajetková újma v důsledku pracovního úrazu, který poškozený zaměstnanec utrpěl při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli

⁷⁵ Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.

⁷⁶ Rozsudek NS ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016.

⁷⁷ Rozsudek NS ze dne 12. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2372/2006.

⁷⁸ § 270 odst. 2 písm. b) věta druhá ZP

nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně sám nevyvolal.⁷⁹

⁷⁹ § 271 ZP

4. Způsob náhrady škody a nemajetkové újmy

Byly-li naplněny všechny výše uvedené znaky odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a není-li dána žádná okolnost odůvodňující zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen k náhradě škody. Druhy náhrad, které postiženému zaměstnanci, eventuálně jeho pozůstalým přísluší, taxativně stanovuje ZP následovně:

- 1) náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti,
- 2) náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti,
- 3) náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- 4) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- 5) náhrada věcné škody,

a v případě úmrtí zaměstnance:

- 6) náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- 7) náhrada nákladů na výživu pozůstalých,
- 8) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- 9) náhrada věcné škody.

Uvedený výčet druhů náhrad představuje jednotlivé složky náhrady škody a nemajetkové újmy, tedy jednotlivé nároky vyplývající z odpovědnostního vztahu. Tyto nároky jsou zcela samostatné a na sobě vzájemně nezávislé, proto může vzniknout nárok na náhradu jen některé složky, nebo i na několik složek vedle sebe. Uvedené vyplývá také z toho, že pro jejich vznik platí jiné předpoklady, popř. k jejich vzniku dochází v jinou dobu.⁸⁰ Nemůže však vedle sebe z povahy věci příslušet právo na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.⁸¹

Práva na náhradu za ztrátu na výdělků a náhradu nákladů na výživu pozůstalých se nepromlčují. Jelikož se ale jedná o opětující se plnění vyplácená jako mzda, promlčují se v tříleté promlčecí době jednotlivá dílčí plnění.⁸²

⁸⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 750

⁸¹ § 271l ZP

⁸² § 271t ZP

4.1. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je pro účely výpočtu nároku za ztrátu na výdělku, ale také i dalších nároků, které s tímto pojmem při výpočtu pracují, poměrně důležitým prvkem. Zjištění průměrného výdělku je nezbytné pro zjištění výše samotného nároku. Při jeho zjištění je nutné postupovat podle § 351 a následujících ZP. Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.⁸³ Výši průměrného výdělku zjišťuje zaměstnavatel, a to na základě hrubé mzdy zúčtované k výplatě a odpracované doby v rozhodném období.⁸⁴ Za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí, průměrný výdělek se tedy zjišťuje k 1. dubnu, 1. červenci, 1. říjnu a 1. lednu.⁸⁵ Pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je však v případě, kdy je to pro zaměstnance výhodnější, rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok.⁸⁶

ZP navíc v § 357 stanoví zvláštní úpravu průměrného výdělku v případech, kdy u zaměstnance došlo z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší možné přípustné expozice dle hygienických limitů ke změně pracovní smlouvy (převedení na jinou práci), a následně po změně pracovní smlouvy byla u tohoto zaměstnance nemoc z povolání skutečně zjištěna. V těchto případech se podle kritéria výhodnosti vychází z průměrného výdělku pro zaměstnance výhodnějšího, tedy buď z aktuálního průměrného výdělku, který zaměstnanec dosahuje po změně pracovní smlouvy, nebo z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy.⁸⁷

Je-li postižený zaměstnanec zaměstnán v několika pracovních poměrech, nebo vedle pracovního poměru je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, popř. vykonává samostatně na vlastní účet a odpovědnost soustavnou výdělečnou činnost, vychází se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích.⁸⁸ Pracovní úraz nebo nemoc z povolání vzniklé v jednom pracovním poměru mohou totiž ovlivnit také příjmy dosahované v jiném pracovním poměru nebo

⁸³ § 352 ZP

⁸⁴ § 353 odst. 1 ZP

⁸⁵ § 354 ZP

⁸⁶ § 271m odst. 1 ZP

⁸⁷ ROTHOVÁ, Eva. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1463

⁸⁸ § 271o ZP

z podnikání, kterých pro způsobené následky nemusí být schopen dosahovat v rozsahu odpovídajícím výdělků před poškozením zdraví. Aby byla postiženému zaměstnanci nahrazena v souladu s § 269 ZP veškerá vzniklá škoda, je nutno přihlídnout ke všem ztrátám na výdělků, kterých postižený zaměstnanec nemůže dosahovat, a proto je nutno stanovit průměrný výdělek před vznikem škody podle všech dosahovaných průměrných výdělků.

Průměrný výdělek lze zjišťovat také jako výdělek pravděpodobný, zejména v případech, kdy v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání následovala dlouhodobá pracovní neschopnost, a proto postižený zaměstnanec v rozhodném období nedosahoval žádného výdělků. Z judikatury NS vyplývá, že při zjišťování pravděpodobného výdělků, jehož by zaměstnanec v rozhodném období zřejmě dosáhl je třeba přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem měla být konaná práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů proměnlivé složky mzdy či jaké měl v rozhodném období zaměstnavatel prostředky pro poskytnutí odměn svých zaměstnanců apod., a současně je nutné přihlídnout rovněž k tomu, jakého výdělků dosahovali zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.⁸⁹ Tím však není vyloučena možnost vycházet z průměrného výdělků, kterého zaměstnanec skutečně dosahoval, avšak již ve vzdálenějším časovém období.⁹⁰

Ve spojení s pravděpodobným výdělkem je zajímavé také rozhodnutí NS týkající se ztráty na výdělků při prodloužení studia, kterým bylo judikováno, že výše náhrady za ztrátu na výdělků za dobu, o kterou se následkem úrazu prodloužilo studium, se stanoví z výše pravděpodobného výdělků, jehož by poškozený dosahoval v době bezprostředně následující po předpokládaném ukončení studia.⁹¹

4.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci v době prvních 14 dnů dle § 192 ZP náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělků a v době od 15. dne dávky nemocenského vypočítané dle § 29 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve výši 60 % až 72 %. Má-li proto pracovní úraz či nemoc z povolání

⁸⁹ Rozsudek NS ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009, rozsudek NS ze dne 9. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4325/2014.

⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005.

⁹¹ Rozsudek NS ze dne 28. 2. 2013, sp. zn. 25 Cdo 1998/2011.

za následek pracovní neschopnost zaměstnance, a tedy snížení příjmů zaměstnance, je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu za toto snížení, tedy přiměřené odškodnění za to, že zaměstnanec pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání není schopen dosahovat takového výdělku, jako před vznikem škody. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se tak dle uvedeného zaměstnanci poskytuje ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy a plnou výší dávek nemocenské.⁹² Tato náhrada ještě za účinnosti znění ZP před 1. 7. 2019 příslušela zaměstnanci na rozdíl od běžné pracovní neschopnosti (tedy z důvodů pracovněprávně nevýznamných) i za dobu, kdy mu dle § 192 ZP nepříslušela náhrada mzdy, tedy i za dobu prvních 3 dnů pracovní neschopnosti, v čemž bylo možné vidět zvýšenou ochranu zaměstnance postiženého pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nicméně vzhledem k tomu, že k 1. 7. 2019 byla novelou ZP zákonem č. 32/2019 Sb. zrušena tzv. karenční doba, byla tímž zákonem v § 271a ZP odstraněna věta druhá upravující tuto zvýšenou ochranu.

Podstatným předpokladem pro vznik tohoto nároku je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.⁹³ Náhradu za ztrátu na výdělku je stejně jako mzdu zaměstnavatel povinen vyplácet pravidelně jednou měsíčně, lze si však se zaměstnancem ujednat jiný způsob výplaty.⁹⁴

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci i tehdy, jestliže z téhož důvodu, tj. pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, je zaměstnanec opětovně pracovně neschopný. V tomto případě je však pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti podstatné, zda zaměstnanec musel být v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání převeden na jinou (méně placenou) práci, nebo zda je stále schopen vykonávat stejnou práci.⁹⁵ Pokud zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, a pobírá tak stále stejnou mzdu, bude při další pracovní neschopnosti výpočet náhrady na ztrátu

⁹² § 271a ZP

⁹³ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1037

⁹⁴ § 271m odst. 2 ZP

⁹⁵ ODROBINOVÁ, Veronika. In. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 822

na výdělků stejný jako při první pracovní neschopnosti, a to i tehdy, nebude-li další pracovní neschopnost souviset s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

O jinou situaci však půjde tehdy, byl-li zaměstnanec převeden na jinou (méně placenou) práci. Zaměstnanci v tomto případě totiž přísluší náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (tzv. renta) – viz kapitola 4.3. U této situace dále rozlišujeme dva případy, a to zaprvé, že zaměstnanec, který pobírá rentu po převedení na méně placenou práci, je opětovně pracovní neschopný pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a zadruhé, že takový zaměstnanec je pracovní neschopný z obecných příčin. V prvním případě, kdy je zaměstnanec opětovně pracovní neschopný pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, nemá na pobíranou náhradu uvedenou žádný vliv, neboť náhrada za ztrátu na výdělků bude zaměstnanci poskytována stále ve stejné výši do vyrovnání průměrného výdělků rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (renty), přičemž v tomto případě platí nevyvratitelná domněnka, že náhrada mzdy a dávky nemocenské pobírané v pracovní neschopnosti se považují za výdělek, kterého zaměstnanec po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dosahuje.⁹⁶ Ve druhém případě, kdy je zaměstnanec pracovní neschopný z obecných příčin, je nutné postupovat dle § 271b odst. 2 ZP, který upravuje pravidla pro náhradu ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.⁹⁷ Zaměstnanci i v tomto případě přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, na rozdíl od předchozího případu však bude poskytována náhrada v tomto případě nižší.⁹⁸ Jelikož je příčinou nové pracovní neschopnosti obecná choroba, nikoliv pracovní úraz nebo nemoc z povolání, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání průměrný výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenské pro tuto novou pracovní neschopnost, neboť takového výdělků by zaměstnanec dosahoval, ne onemocněl-li by z obecných příčin. Neuhrazený nižší rozdíl v tomto případě oproti případu minulém tak spočívá v tom, že zde je zaměstnanci poskytována pouze renta vypočítaná dle § 271b ZP (tj. jako by zaměstnanec pro obecné příčiny onemocněl) a nemocenské dávky (náhrada mzdy) poskytované z důvodu pracovní neschopnosti. Zaměstnanci tak oproti případu minulém není poskytován i rozdíl mezi výdělkem

⁹⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 759

⁹⁷ ODROBINOVÁ, Veronika. In. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 823

⁹⁸ Tamtéž, s. 829

(sníženým výdělkem pro který je poskytována renta) a jeho snížením v důsledku pracovní neschopnosti (po kterou jsou pobírány pouze nemocenské dávky z důvodu pracovní neschopnosti).⁹⁹

4.3. Náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti

Jak již bylo v minulé kapitole nastíněno, náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti přísluší postiženému zaměstnanci tehdy, musel-li být v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přeřazen na jinou, méně placenou práci, tedy jeho pracovní schopnost byla snížena, popř. ztratil-li schopnost vykonávat práci úplně. Smyslem tohoto ustanovení je nahradit zaměstnanci ztrátu na jeho výdělkem, kterou utrpěl proto, že v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání již nemůže dosahovat takového výdělkem, kterého by byl dosahoval, kdyby pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebylo. Opět je tedy podstatným předpokladem příčinná souvislost mezi zbylými dvěma uvedenými předpoklady. Ve spojení s příčinnou souvislostí je nutno zmínit také problematiku predispozice – případy, kdy pracovní úraz nebo nemoc z povolání utrpěl zaměstnanec, který byl již dříve postižen nějakou obecnou chorobou. U takového zaměstnance je vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pravděpodobnější než u ostatních zaměstnanců, a nabízí se tak otázka, zda není příčinná souvislost daná jen zčásti pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a zčásti obecnou chorobou. Závěr je však takový, že predispozice zaměstnance nemá na povinnost zaměstnavatele uhradit zaměstnanci škodu žádný vliv, neboť předmětem odškodnění není zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, nýbrž ztráta na výdělkem, která začala vznikat až následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.¹⁰⁰ Pro posouzení příčinné souvislosti je nutno přihlídnout jen k těm skutečnostem, které existovaly v době vzniku škody, stejně tak je nutno při posouzení přerušení příčinné souvislosti (a tím vyloučení odpovědnosti) přihlídnout jen k těm skutečnostem, které existovaly v době vzniku škody. Uvedené znamená, že byly-li v době vzniku škody splněny všechny předpoklady pro vznik nároku na náhradu, nemůže vznik nároku zaniknout

⁹⁹ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1038

¹⁰⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s 764

pro skutečnosti, které nastaly později.¹⁰¹ Nová skutečnost představující změnu v okolnostech rozhodujících pro vznik nároku nebo jeho výši, která nastala po vzniku nároku, může vést k právu domáhat se změny v úpravě práv a povinností pro podstatnou změnu poměrů dle § 271u ZP, kterou se zabývám v kapitole 4.10.

Vzniklá škoda a její náhrada bude stejně jako v minulém případě ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem postiženého zaměstnance před vznikem škody a výdělkem, kterého zaměstnanec dosahuje po vzniku škody. K výdělku, kterého zaměstnanec dosahuje po vzniku škody se navíc přičítá případný invalidní důchod, vznikl-li nárok na něj také z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Je-li pobíraný invalidní důchod snížen dle předpisů o důchodovém pojištění z důvodu, že je vedle něj poskytován jiný důchod, nepřihlíží se pro účely výše náhrady za ztrátu na výdělku k tomuto snížení a invalidní důchod je k dosahovanému výdělku přičítán v plné výši.¹⁰² Ze stejného důvodu, tj. aby zjištěná ztráta na výdělku skutečně odpovídala následkům pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se bude postupovat takto v situaci, kdy postižený zaměstnanec pobíral invalidní důchod např. z důvodu obecných příčin již před vznikem škody, a v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mu byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu vyššího stupně. Přestože byl takový invalidní důchod pro invaliditu vyššího stupně přiznán pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebude k výdělku dosahovanému po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání připočítána celá výše nově přiznaného vyššího invalidního důchodu, ale naopak se bude přihlížet pouze k té části invalidního důchodu, která byla skutečně způsobena následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a pouze ta bude k výdělku připočtena (tj. část tvořící rozdíl mezi nově pobíraným vyšším invalidním důchodem a dříve pobíraným nižším invalidním důchodem).¹⁰³

4.3.1. Výdělek dosahovaný po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se označuje výdělek, kterého zaměstnanec dosahuje při výkonu méně placené práce, na kterou musel být převeden pro snížení jeho pracovní schopnosti. Může zde však

¹⁰¹ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1042

¹⁰² ODROBINOVÁ, Veronika. In. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 826

¹⁰³ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1048

nastat řada specifických situací, dle kterých se bude náhrada na ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti určovat rozdílně:

- 1) Zaměstnanec je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání. Za výdělek dosahovaný zaměstnancem vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se považuje minimální mzda. Novelou ZP účinnou ke dni 1. 10. 2018 zákonem č. 181/2018 bylo stanoveno, že se za výdělek považuje minimální mzda platná v den prvního zařazení postiženého zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání. To ovšem neznamená, že výše minimální mzdou stanoveného fiktivního výdělků zůstává neměnná po celou dobu této evidence. Vzhledem k tomu, že takto stanovený výdělek představuje výdělek, kterého by poškozený zaměstnanec mohl dosáhnout v pracovním poměru, kdyby mu to umožnil trh práce, je při určení výše minimální mzdy nutné vždy vycházet z nařízení vlády o minimální mzdě¹⁰⁴ ve znění účinném v době, za jakou je náhrada za ztrátu na výdělků poskytována, neboť právě takovou minimální mzdy by poškozený zaměstnanec mohl v daném období vydělat.¹⁰⁵ Věta druhá § 271b odst. 3 ZP stanoví jinak v případě, že zaměstnanec po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pobíral náhradu mzdy za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, tedy vykonával jinou vhodnou méně placenou práci, a až posléze se stal uchazečem o zaměstnání. V tomto případě je postiženému zaměstnanci vyplácena náhrada za ztrátu na výdělků v takové výši, v jaké mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru. Náhrada v této výši bude vyplácena i tehdy, pokud zaměstnanec náhradu z různých důvodů sice nepobíral (např. s uplatněním nároku otálel), avšak nárok na tuto náhradu mu v předmětné době již vznikl.¹⁰⁶ Opačný přístup by totiž dle rozhodnutí NS vedl k nedůvodnému zvýhodnění zaměstnanců, kteří náhradu nepobírali, ačkoliv mohli, jejichž výdělek by se pak stanovil podle fikce výše výdělků dle minimální mzdy. Pokud zaměstnanec nemůže po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání konat dosavadní práci a nemůže nastoupit do jiného zaměstnání, a proto je veden

¹⁰⁴ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁵ Rozsudek NS ze dne 16. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 472/2018.

¹⁰⁶ Rozsudek NS ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2086/2018.

v evidenci uchazečů o zaměstnání jen pro nedostatek pracovních příležitostí na trhu práce – taková vhodná práce není k dispozici s ohledem na schopnosti, kvalifikaci či zdravotní stav zaměstnance – tedy důvodem evidence zaměstnance jako uchazeče o zaměstnání je výlučně skutečnost, že na trhu práce není dostatek pracovních příležitostí, nemůže být zaměstnanci z titulu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání hrazena újma spočívající v tom, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemůže mít příjem z vlastní výdělečné činnosti buď vůbec, nebo jen v nižším rozsahu, než by dosahoval při výkonu jiné práce odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu.¹⁰⁷ Taková škoda totiž není způsobena následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, nýbrž právě situací na trhu práce, která ovšem postihuje všechny zaměstnance bez zřetele na to, zda byla jejich pracovní schopnost snížena v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, či v souvislosti z jiných příčin, přičemž zaměstnavatel je povinen hradit pouze škodu vzniklou v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V takovém případě se proto výdělek po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání stanoví podle pravděpodobného výdělku, kterého by postižený zaměstnanec dosáhl při práci odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, kterou by prokazatelně vykonával u jiného zaměstnavatele, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních příležitostí.¹⁰⁸ Pravděpodobný výdělek stanovený dle uvedeného postupu však nemůže být nižší než minimální mzda.¹⁰⁹

- 2) Zaměstnanec dosahuje ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci, kteří u téhož zaměstnavatele vykonávají stejnou práci nebo práci téhož druhu. V tomto případě se za výdělek zaměstnance po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání považuje dle § 271b odst. 4 ZP průměrný výdělek, kterého dosahují ostatní zaměstnanci. Smyslem tohoto ustanovení je zabránit postiženému zaměstnanci v úmyslném zneužívání svého postavení a tím poškozování zaměstnavatele tím, že by

¹⁰⁷ Usnesení NS ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1780/2011.

¹⁰⁸ Tamtéž.

¹⁰⁹ Rozsudek NS ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3558/2010.

zaměstnavatel musel hradit zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělků i v rozsahu, ve kterém je způsobena z důvodů na straně zaměstnance, např. laxním přístupem zaměstnance k práci.¹¹⁰

- 3) Zaměstnanec odmítne bez vážných důvodů nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistit. Zaměstnavatel má možnost, typicky právě proto, aby snížil rozsah své povinnosti k náhradě škody za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, zajistit zaměstnanci jinou práci. Pokud zaměstnanec takovou práci bez vážných důvodů odmítne, přísluší mu dle § 271b odst. 5 ZP náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody a výdělků, kterého by zaměstnanec mohl dosáhnout výkonem práce, která mu byla zaměstnavatelem zajištěna. Co se rozumí těmito vážnými důvody, pro které by zaměstnanec mohl práci odmítnout bez snížení jeho nároku na náhradu škody, zákon nestanoví, proto je třeba takové důvody individuálně posuzovat u každého zaměstnance dle okolností každého případu. Jedním z těchto důvodů může být, že zajištění práce nebylo v souladu s § 41 odst. 6 ZP, tedy, že práce není pro zaměstnance vhodná s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a kvalifikaci. Další důvody dovozujeme z judikatury NS, který například rozhodnul, že důvodem pro odmítnutí práce může být, když ve srovnání s dosavadním stavem nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby do zajištěné práce nastoupil s ohledem na jeho osobní a rodinné poměry¹¹¹. V dané věci se rozhodnutí sice týkalo místa výkonu práce, lze však předpokládat, že je možné toto rozhodnutí aplikovat i na jiné okolnosti týkající se zajištěné práce, ohledně kterých nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby s ohledem na jeho osobní a rodinné poměry, do zajištěné práce nastoupil. Již poněkud starším (nýbrž doposud nepřekonaným a stále aplikovatelným) rozhodnutím krajského soudu bylo zase stanoveno, že vážným důvodem je, pokud zaměstnanec, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně, je sice schopen vykonávat soustavné zaměstnání, avšak takové

¹¹⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1046

¹¹¹ Rozsudek NS ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

zaměstnání je zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu, který představovalo jeho dřívější zaměstnání.¹¹²

- 4) Případy, kdy si zaměstnanec tzv. opomene vydělat. V těchto případech se postupuje obdobně jako dle předchozího bodu, tj. zaměstnanci přísluší náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem, kterého by byl zaměstnanec dosáhl, neopomenul-li by si vydělat. Část vzniklé škody představující částku, kterou si zaměstnavatel vydělat opomenul, tak zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí. Stejně jako v předchozím bodě je ale podmínkou pro uplatnění tohoto ustanovení, že k opomenutí vydělat si došlo bez vážných důvodů na straně zaměstnance, přičemž tyto důvody bude nutno posuzovat ze stejných hledisek jako v předchozím případě. Situací, kdy si zaměstnanec opomenul vydělat judikatura rozumí např. to, že se postižený zaměstnanec jako uchazeč o zaměstnání nepodrobil rekvalifikaci odpovídající jeho kvalifikaci, schopnostem, zkušenostem a zdravotnímu stavu, a proto nevykonával nově získané kvalifikaci odpovídající zaměstnání.¹¹³ Problematikou opomenutí si vydělat se NS zabýval v případě, kdy zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti pečoval o osobu blízkou závislou pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav na pomoci jiné fyzické osoby, v důsledku čehož nedosahoval žádného výdělkem, ačkoliv pro zbytek zachovalé pracovní schopnosti mohl. Dospěl k závěru, že se jedná o vážný důvod. Jelikož ale snížení výdělkem nebylo v tomto případě v příčinné souvislosti s poškozením zdraví zaměstnance, nýbrž s péčí o blízkou osobu, nemůže být tato újma hrazena zaměstnavatelem a výši náhrady je nutné určit od pravděpodobného výdělkem, kterého by zaměstnanec dosáhl, kdyby o blízkou osobu nepečoval.¹¹⁴

Stejně jako je pro výši náhrady za ztrátu na výdělkem podstatná pasivita zaměstnance a tím dosahování nižšího výdělkem, jak bylo na výše uvedených

¹¹² Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89.

¹¹³ Usnesení NS ze dne 2. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2591/2010.

¹¹⁴ Rozsudek NS ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4262/2018.

situacích popsáno, bere se v úvahu také zvýšená aktivita zaměstnance, tj. zvýšené úsilí, kterým zaměstnanec dosahuje naopak vyššího výdělku, nebo zvýšené úsilí, kterým zaměstnanec dosahuje stejného výdělku, kterého by však při běžném úsilí nedosáhl. Základním východiskem pro posouzení takovéto situace je, že se pro účely náhrady za ztrátu na výdělu po skončení pracovní neschopnosti k výdělu dosahovanému po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nepřipočítává výdělek dosažený zvýšeným pracovním úsilím.¹¹⁵ Zvýšeným úsilím, které zaměstnanec vynakládá, totiž překonává zvláštní obtíže způsobené následky poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a pokud by zaměstnancem vynaložené zvýšené úsilí mělo za následek snížení rozsahu povinnosti zaměstnavatele k náhradě ztráty na výdělu, docházelo by tím k nedůvodnému zvýhodňování zaměstnavatele na úkor zaměstnance.¹¹⁶

Výdělek dosahovaný po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání postiženým zaměstnancem může také spočívat v jeho příjmů z podnikatelské nebo jiné samostatně výdělečné činnosti konané vlastním jménem na vlastní odpovědnost. Pro účely stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělu po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity se tento výdělek zjišťuje nikoli podle pracovněprávních předpisů, ale podle jiných předpisů – např. z daňového přiznání.¹¹⁷

Závěrem je u nároku na náhradu za ztrátu na výdělu po skončení pracovní neschopnosti nutno zmínit časovou omezenost tohoto nároku. Obecně přísluší náhrada postiženému zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.¹¹⁸ Ustanovení § 271p ZP navíc stanoví zvláštní případ časové omezenosti nároku na ztrátu na výdělu u zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru (popř. konají práci na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr) sjednaném na dobu určitou. Těmto zaměstnancům totiž přísluší ztráta na výdělu jen do doby, kdy měl sjednaný pracovněprávní vztah skončit uplynutím doby. Po uplynutí této doby přísluší postiženému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělu jen v případě, že je dle okolností možné předpokládat, že by postižený zaměstnanec byl

¹¹⁵ ODROBINOVÁ, Veronika. In. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 827

¹¹⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1047

¹¹⁷ Rozsudek NS ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001.

¹¹⁸ § 271b odst. 6 ZP

v pracovním poměru zaměstnán i nadále po uplynutí doby, pro kterou byl pracovním poměr sjednán. Pokud nelze předpokládat, že by postižený zaměstnanec pracoval v pracovním poměru i po uplynutí doby, pro kterou byl sjednán, nýbrž lze přepokládat, že by pracoval u jiného zaměstnavatele – tj. z okolností lze přepokládat jeho další jiné zaměstnávání, určuje se výše nároku na náhradu za ztrátu na výdělků pomoci výdělků, který by prokazatelně postižený zaměstnanec dosáhl při dalším zaměstnávání u jiného zaměstnavatele.¹¹⁹

4.4. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhradou za bolest se postiženému zaměstnanci odškodňuje vytrpěné tělesné a duševní strádání způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to jak samotným poškozením zdraví, tak při léčbě. Ztížení společenského uplatnění představuje trvalé následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tj. takové poškození zdraví, které se projevuje jako omezení možnosti uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb postiženého zaměstnance, a jeho dalšího uplatnění v životě.¹²⁰ Oba nároky představují náhradu nemajetkové újmy. ZP v § 271c k těmto nárokům stanoví pouze to, že se poskytují jednorázově a nejméně ve výši, kterou stanoví nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Toto nařízení dále stanoví způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postup při vydávání lékařského posudku. ZP k tomuto nároku dále upravuje v § 271s, že výši odškodnění stanovou zvláštním předpisem může soud přiměřeně zvýšit. K výši nároků, jejich výpočtu a úskalím, které s sebou právní úprava u těchto nároků přináší odkazují na kapitolu 5.

S ohledem na znění § 328 ZP, který stanoví, že peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají, aniž by bylo stanoveno jinak ohledně nároku na bolest a ztížení společenského uplatnění, jak tomu bylo ve znění § 260 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce účinném do 31. 12. 2006, bylo NS postaveno na jisto, že právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo od 1. 1. 2007, smrtí zaměstnance nezaniká a v plné výši se stává předmětem dědění

¹¹⁹ Rozsudek NS ze dne 22. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3299/2011.

¹²⁰ § 7 odst. 2 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.¹²¹

Výši bolestného a náhradu za ztížení společenského uplatnění bude zpravidla potřeba určit znalecky (eventuálně lékařským posudkem, není-li o jejich výši spor). Určit výši těchto nároků je možné až poté, co byl zdravotní stav poškozeného zaměstnance ustálen, neboť až tehdy mohou být posouzeny veškeré následky způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání týkající se vytrpěné bolesti a trvalých následků pro další uplatnění v životě. Je-li zdravotní stav ustálen, a následně dojde k jeho dalšímu zhoršení, dojde tím za předpokladu, že zhoršení zdravotního stavu představuje další ztížení společenského uplatnění, ke vzniku dalšího nároku na náhradu společenského uplatnění.¹²² Další nový nárok však nevznikne, pokud bylo původní náhradou odškodněno také ztížení společenského uplatnění, u kterého se předpokládalo vzhledem k povaze zranění a zdravotního stavu poškozeného, že vznikne, vzniklo-li až později v souladu s předpokládaným vývojem.¹²³ Pro uplatnění nově vzniklého nároku běží samostatná promlčecí lhůta se subjektivním počátkem jejího běhu.¹²⁴ Výše takto nově vzniklého nároku se určí porovnáním omezených či ztracených možností společenského uplatnění v době před zhoršením zdravotního stavu se stavem nynějším, tedy porovnáním již dříve odškodněného ztížení společenského uplatnění s nově vzniklým ztížením.¹²⁵

4.5. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením jsou jakékoliv náklady, které bylo nutno vynaložit za poskytování úkonů, jejichž poskytování přispívá ke zlepšení zdravotního stavu či zmírňování následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (zpravidla poskytování zdravotních služeb, náklady vynaložené na léčiva a jiné zdravotní pomůcky, jejichž úhrada není hrazena pojišťovnou), ale také zvýšené náklady spojené se specifickým stravovacím režimem a dietou postiženého zaměstnance, jakož i náklady vynaložené v souvislosti s cestováním k lékaři

¹²¹ Rozsudek NS ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010.

¹²² ODROBINOVÁ, Veronika. In. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 832

¹²³ Rozsudek NS ze dne 25. 7. 2018, sp. zn. 25 Cdo 2429/2018.

¹²⁴ Rozsudek NS ČSR ze dne 29. 7. 1983, sp. zn. 1 Cz 23/83.

¹²⁵ Usnesení NS ze dne 31. 8. 2006, sp. zn. 25 Cdo 991/2006.

a s cestováním členů rodiny a osob blízkých za postižených zaměstnancem do zdravotnického zařízení, ve kterém je hospitalizován (samozřejmě za předpokladu, že návštěvy těchto osob přispívají k léčení následků pracovního úrazu nebo nemocí z povolání – např. příznivě ovlivňují zdravotní stav a tím urychlují léčbu).¹²⁶ Účelně vynaložené náklady spojené s léčením náleží dle § 271d ZP tomu, kdo tyto náklady vynaložil – aktivně legitimovaná k náhradě tohoto nároku tak může být i osoba odlišná od postiženého zaměstnance.

4.6. Náhrada věcné škody

Posledním nárokem, který postiženému zaměstnanci přísluší v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je náhrada věcné škody. Ačkoliv věcná škoda ze své podstaty není přímo způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen k její náhradě v souladu s § 269 ZP zakotvujícím povinnost zaměstnavatele uhradit veškerou škodu, která při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vznikla. Škodou na věci rozumíme poškození, zničení jakékoliv věci ve vlastnictví postiženého zaměstnance, kterou měl v okamžiku úrazového děje při sobě nebo na sobě, a která byla poškozena nebo zničena v rámci úrazového děje. Příkladem lze uvést oblečení, osobní předměty, pracovní pomůcky a nářadí ve vlastnictví postiženého zaměstnance, nebo dopravní prostředek použitý se souhlasem zaměstnavatele. Kromě škody na věci řadíme pod nárok na náhradu věcné škody také škodu vzniklou následně – například náklady na obstarávání domácnosti¹²⁷, pokud v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání není postižený zaměstnanec již schopný obstarávat domácnost, a musí tak jeho domácnost za úhradu (následně vzniklou věcnou škodu) obstarávat někdo jiný. Nutno zmínit nedávné rozhodnutí NS vztahující se k nároku na náhradu věcné škody, ve kterém se zabýval otázkou, zda pracovním úrazem postižený zaměstnanec má právo na náhradu nákladů vynaložených na opravu zvláštního ovládání motorového vozidla, které bylo pořízeno jako kompenzační pomůcka z důvodu zhoršení zdravotního stavu způsobeném pracovním úrazem. NS dospěl k závěru, že náklady vynaložené na pořízení kompenzační pomůcky, nejsou-li tyto náklady hrazeny příspěvkem na zvláštní pomůcku dle zákona č. 329/2011 Sb.,

¹²⁶ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1061

¹²⁷ Zpráva NS SSR ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80.

o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, lze jako věcnou škodu uplatnit, stejně jako náklady vynaložené na opravu této kompenzační pomůcky, týká-li se oprava zvláštní úpravy dané věci, pro kterou se o kompenzační pomůcku jedná (v posuzovaném případě šlo o opravu automatické převodovky spojené se zvláštní úpravou spočívající v ručním ovládním motorového vozidla), nebyla-li opravovaná porucha či opotřebením způsobeno zaviněním postiženého zaměstnance.¹²⁸ V uvedeném rozhodnutí NS také vyslovil názor, že pod věcnou škodu lze zahrnout veškerou škodu, která nespadá pod některý ze zbylých nároků, tedy jakékoliv zmenšení majetku poškozeného zaměstnance, je-li v příčinné souvislosti s poškozením zdraví. Věcnou škodou jsou také náklady za poskytnuté právní služby advokáta vynaložené poškozeným zaměstnancem za právní zastupování proto, že zaměstnavatel neplní svou povinnost k náhradě škody z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání – dle NS se jedná o skutečnou škodu, k jejíž úhradě je zaměstnavatel povinen.¹²⁹

4.7. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Zatímco doposud rozebrané nároky spočívaly v odškodnění postiženého zaměstnance a následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pro jeho další život, následující nároky se uplatní jako odškodnění třetích osob – pozůstalých, v případě, že zaměstnanci je pracovním úrazem nebo nemocí z povolání způsobena smrt. Podmínkou pro uplatnění nároků pozůstalých pro případ smrti zaměstnance není, zda postižený zaměstnanec ještě za života (samozřejmě v případě, že na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nepodlehli okamžitě) uplatnil své nároky na náhradu škody. V takovém případě však budou muset poškození odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání prokázat stejně, jako by musel sám zaměstnanec.¹³⁰ Musí tak být naplněny všechny odpovědnostní předpoklady dle kapitoly 2. této diplomové práce, a nesmí dojít ke zproštění zaměstnavatele dle kapitoly 3., resp. dojde-li k částečnému zproštění, bude škoda hrazená pozůstalým rovněž v poměrné výši dle

¹²⁸ Rozsudek NS ze dne 28. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2/2019.

¹²⁹ Rozsudek NS ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 630/2016.

¹³⁰ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s 778

míry zavinění zemřelého zaměstnance na způsobení pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Ohledně náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením platí totéž jako u nároku zaměstnance (kapitola 4.5.) a náhrada přísluší tomu, kdo účelné náklady vynaložil. Vynaložil-li ještě za svého života účelné náklady sám zaměstnanec, můžou nárok na jejich náhradu uplatnit po jeho smrti dědicové.¹³¹

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší rovněž tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Náhrada přísluší ve výši vynaložených přiměřených nákladů snížených o pohřebné, které se poskytuje za podmínek uvedených v § 47 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve výši 5000 Kč. Náklady spojené s pohřbem, které je zaměstnavatel povinen hradit, jsou vyčteny ve druhém odstavci § 271g ZP a patří mezi ně výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých nákladů na smuteční ošacení osobám blízkým. Jelikož se jedná o výčet taxativní, jiné náklady zaměstnavatel zemřelého zaměstnanec povinen hradit není.¹³²

4.8. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých představuje povinnost zaměstnavatele odškodnit škodu vzniklou tím, že pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu, v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemá kdo tuto výživu nadále poskytovat. Oprávněnými osobami, jimž nárok přísluší, tak budou zejména nezletilé děti zemřelého zaměstnance, manželka či rozvedená manželka, vůči kterým měl zemřelý zaměstnanec povinnost výživu poskytovat dle ustanovení OZ upravujících rodinné právo. Druhou skupinou oprávněných osob představují osoby, vůči kterým zemřelý zaměstnanec vyživovací povinnost sice neměl, ale fakticky jim výživu poskytoval (např. osoby s ním žijící ve společné domácnosti). Pro vznik nároku pozůstalých na náhradu nákladů na výživu, jakož i pro jeho rozsah, je rozhodující stav v době smrti zaměstnance.¹³³ Nárok přísluší oprávněným osobám po dobu, po kterou by

¹³¹ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1064

¹³² JELÍNEK, Tomáš. In. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 837

¹³³ Rozsudek NS SSR ze dne 26. 2. 1974, sp. zn. 4 Cz 3/74.

zemřelý zaměstnanec měl povinnost výživu poskytovat, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let.¹³⁴

Pro výpočet výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Shodně jako u nároku na náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti, kde se výše přiznaného nároku přímo úměrně snižovala podle přiznaného invalidního důchodu, přísluší i v tomto případě nárok pouze v takovém rozsahu, v jakém není hrazen dávkami přiznanými dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, neboť smyslem těchto dávek (vdovského a sirotčího důchodu) je stejně jako u nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých zabezpečit výživu pozůstalých osob. Návaznost tohoto nároku na nárok na náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti dle § 271b ZP spočívá také v tom, že úhrn veškerých nároků na náhradu nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí být vyšší než částka, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada dle § 271b ZP a nesmí být poskytována déle. Ve větším rozsahu by totiž nemohlo být na výživu pozůstalých poskytnuto zaměstnancem ani za jeho života. Výše nároku je stanovena ve druhém odstavci § 271h ZP, a to tak, že pokud zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě, přísluší ve výši 50 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, a ve výši 80 % průměrného výdělku, poskytoval-li nebo byl-li povinen poskytovat výživu více osobám. Jelikož zákon neuvádí, jak má být v případě nároku více osob poskytnutá náhrada rozdělena, bude nutno postupovat podle zásad vyplývajících z ustanovení OZ upravujících rodinné právo.¹³⁵ Může se tak stát, že celá výše nároku bude příslušet pouze jedné z více oprávněných osob, např. nezletilému dítěti zemřelého zaměstnance před jeho manželkou, pokud by výše nároku nebyla dostatečně vysoká, aby příslušela více nebo všem oprávněným osobám, popř. bude jedné osobě příslušet ve vyšším rozsahu.¹³⁶

4.9. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázovým odškodněním v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je pozůstalým odškodňována nemajetková

¹³⁴ § 271h odst. 1 ZP

¹³⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s 780

¹³⁶ Rozsudek NS ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003.

újma spočívající ve ztrátě osoby blízké. Vedle náhrady bolestného a ztížení společenského uplatnění je to tak druhý a jediný nárok představující náhradu nemajetkové újmy. Dle § 271i ZP přísluší pozůstalému manželovi, registrovanému partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a dále rodičům zemřelého zaměstnance, žili-li s ním ve společné domácnosti. Zákon vedle oprávněných osob nestanoví žádné další podmínky pro vznik tohoto nároku, a oprávněným osobám přísluší tedy již samotnou smrtí zaměstnance. Každé z oprávněných osob náleží odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč. Jelikož se jedná o nejnižší možnou hranici odškodnění, lze s ohledem na konkrétní okolnosti individuálních případů toto odškodnění zvýšit.

4.10. Podstatná změna poměrů

Změna poměrů rozumí situace, kdy dojde u poškozeného zaměstnance ke změně rozhodujících skutečností pro určení výše náhrady. Pokud ke změně poměrů dojde, může se jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec domáhat změny v úpravě vzájemných práv a povinností způsobem dle § 163 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Jelikož ustanovení § 271u ZP výslovně hovoří pouze o změně poměrů poškozeného, je z právního hlediska irelevantní změna poměrů na straně zaměstnavatele. Zároveň musí být změna poměrů podstatná. Pro závěr o podstatnosti změny poměrů je nezbytné porovnat poměry poškozeného zaměstnance, dle kterých byl nárok určen, a nové poměry.¹³⁷ Podstatnou změnou bude typicky změna zdravotního stavu poškozeného. Zaměstnanec například nebude schopen vykonávat danou práci, pokud nově došlo ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance v důsledku obecných příčin. Nárok na náhradu tak zanikne (sníží se), neboť by v důsledku obecných příčin došlo ke ztrátě (snížení) výdělku i bez pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.¹³⁸ V případě, že zaměstnanec trpí jak následky pracovního úrazu, tak následky obecného onemocnění (popřípadě se tyto rozvíjí – zhoršují), je pro posouzení změny poměrů nutno zkoumat, zda následky obecného onemocnění mají za následek zánik schopnosti vykonávat danou práci, a pokud ano, tak od kterého okamžiku dosáhl rozvoj obecného onemocnění této intenzity, neboť od tohoto okamžiku nárok zaměstnance zaniká.¹³⁹ Rovněž nárok zanikne v případě zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, pokud je nově schopen

¹³⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1080

¹³⁸ Rozsudek NS ze dne 2. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2015/2016.

¹³⁹ Rozsudek NS ze dne 19. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1456/2019.

vykonávat původní práci a dosahovat tak stejného výdělku jako před vznikem škody. Podstatnou změnou může kromě změny zdravotního stavu být také změna ve výdělku zaměstnance. Pokud nově dosahuje vyšších výdělků, může se zaměstnavatel domáhat snížení nároků, eventuálně jeho zániku v případě, že nový výdělek přesahuje výši výdělku dosahovaného před vznikem škody.¹⁴⁰ Naopak není podstatnou změnou poměrů nezaměstnanost zaměstnance pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí.¹⁴¹

Ačkoliv se nejedná o změnu poměrů ve smyslu výše uvedeného, zabýváme se v souvislosti s ní také valorizací, tj. změnami, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně (růst mezd) a životních nákladů (inflace). Pro zachování hodnoty přiznané (po dobu i několika let) výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrady nákladů na výživu pozůstalých je s ohledem na tento vývoj nutné přiznané náhrady valorizovat. Fakticky dochází k valorizaci průměrného výdělku rozhodného pro výpočet těchto nároků a tím ke zvýšení nároku samotného. Jestliže je náhrada za ztrátu na výdělku vypočtena z rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a zjištěným pravděpodobným výdělkem, dochází k valorizaci obou výdělků.¹⁴² Valorizaci, její podmínky a výši stanoví každoročně vláda nařízením. Od 1. 1. 2020 je účinné nařízení vlády č. 321/2019 Sb.

¹⁴⁰ Rozsudek NS ze dne 26. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98.

¹⁴¹ Rozsudek NS ze dne 4. 3. 2004, sp. zn. 732/2003.

¹⁴² NOVOTNÝ, Zdeněk. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1080

5. Náhrada nemajetkové újmy a použití občanského zákoníku

Náhradu nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání upravuje ZP v § 271c jako náhradu za bolesti a ztížení společenského uplatnění (kapitola 4.4.) a v § 271i jako jednorázové odškodnění pozůstalých v případě smrti zaměstnance (kapitola 4.9.).

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se stanoví ve výši bodového ohodnocení. Do 1. 1. 2014 bodové ohodnocení upravovala vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. vztahující se na případy poškození zdraví jak následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tak následkem jiného občanskoprávního deliktu. Vyhláška MZ byla zrušena novým občanským zákoníkem s ohledem na nové pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví a při usmrcení v občanském právu – podle zásad slušnosti.¹⁴³ Na použití vyhlášky MZ na pracovněprávní vztahy odkazoval § 394 odst. 2 ZP. Jelikož se toto ustanovení v důsledku zrušení vyhlášky MZ stalo obsoletním, bylo novelou ZP zákonem č. 205/2015 Sb. zrušeno i samotné ustanovení § 394 odst. 2 ZP. S účinností od 26. 10. 2015 však bylo nově vydáno nařízení vlády č. 276/2015 Sb., nahrazující zrušenou vyhlášku MZ pro oblast pracovního práva, kterým došlo k zachování bodového ohodnocení následků způsobených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání i přes nově platící pravidla odškodňování poškození zdraví dle OZ. Od 26. 10. 2015 až do současnosti je tedy právní úprava náhrady nemajetkové újmy taková, že na odškodňování poškození zdraví vyplývající z pracovněprávních vztahů se užije limitované bodové ohodnocení (s případným zvýšením dle § 271s ZP) a při poškození zdraví vyplývající z občanskoprávních deliktů se bude postupovat podle § 2958 a násl. OZ.

Na základě bodového ohodnocení se výše náhrady stanoví jako součin bodů, které jsou přiřazeny k jednotlivým položkám dle příloh k nařízení vlády s ohledem na jejich závažnost, a hodnoty jednoho bodu, která činí dle § 3 nařízení vlády 250 Kč. Hlavním problémem nařízení vlády a důvodem kritiky je zjevně nízká hranice bodů jednotlivých zranění nebo onemocnění, když např. v případě onemocnění leukémií případně jiným zhoubným onemocněním a rakovinou přísluší bolestné

¹⁴³ § 2958 OZ

pouze ve výši 800-1000 bodů, tj. 200 000 až 250 000 Kč – navíc se jedná o nejvíce bodované položky bolestného. U ztížení společenského uplatnění je výše bodů již vyšší, nicméně s ohledem na následky jednotlivých položek, kterým jsou body přiřazeny, stále malá – max. 6000 bodů (1 500 000 Kč) u nevyléčitelných či nenapravitelných následků. Tento problém však řeší § 271s ZP, který připouští možnost soudu přiměřeně zvýšit odškodnění. Toto ustanovení se aplikuje jak pro zvýšení bolestného a ztížení společenského uplatnění, tak pro zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých, kterým zákon přiznává částku 240 000 Kč. Aplikace § 271s ZP a přiměřené zvýšení odškodnění soudem je na místě tehdy, bylo-li prokázáno (znalecky), že nad rámec skutečností významných pro bodové ohodnocení jsou v daném případě při porovnání s jinými obdobnými případy a s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem a osobě poškozeného přítomny okolnosti, které se vymykají z typového rámce obdobných případů, a které nasvědčují tomu, že se jedná o zvlášť výjimečný případ hodný mimořádného zřetele.¹⁴⁴ U možnosti zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění soud vychází z porovnání rozsahu a kvality společenských, kulturních, sportovních a jiných aktivit poškozeného v době před vznikem škody s možnostmi, které poškozený má po vzniku škody (resp. možnostmi, které poškozený v porovnání s předchozím rozsahem a kvalitou ztratil).¹⁴⁵

Jak je to tedy s možnou aplikací OZ na náhradu nemajetkové újmy v pracovním právu? Vztah mezi ZP a OZ upravuje § 4 ZP. Ten stanoví, že se OZ na pracovněprávní vztahy použije dle zásady subsidiarity, tj. v případě, že ZP použít nelze (danou problematiku neupravuje), a pouze v souladu se základními pracovněprávními zásadami. V souladu s touto zásadou nám odpověď na položenou otázku dává NS, který ve svém rozsudku zabývajícím se užitím OZ před bodovým ohodnocením dospěl k závěru, že subsidiární použití ustanovení § 2958 OZ k náhradě nemajetkové újmy na zdraví na pracovněprávní vztahy nepřipadá v úvahu, když dle něj obsahuje ZP komplexní pracovněprávní úpravu náhrady škody, a proto se od ní nelze odchýlit.¹⁴⁶ Dalším významným rozhodnutím v této oblasti je nález ÚS, kterým vyslovil kritiku ke dvojkolejnosti úpravy odškodňování dle ZP a dle OZ, a k výše uvedenému problému bodového ohodnocení stanovující nízké hranice

¹⁴⁴ Rozsudek NS ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1004/2010.

¹⁴⁵ Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1622/2010.

¹⁴⁶ Rozsudek NS ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016.

odškodnění v pracovním právu. ÚS zastává názor, že by soudy při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání měli postupovat obdobně jako stanoví § 2958 OZ, tedy vyčíslit náhradu tak, aby výsledná částka odškodnění co nejvíce odpovídala okolnostem konkrétní věci a skutečným následkům, které poškozený utrpěl.¹⁴⁷

Problematikou komplexnosti úpravy náhrady škody v ZP a možností aplikace OZ na náhradu nemajetkové újmy v pracovním právu se zabýval také Petr Bezouška.¹⁴⁸ Ten nesouhlasí s uvedeným rozhodnutím NS. V odkazovaném článku uvádí řadu praktických příkladů, ve kterých samotné použití ZP bez subsidiární aplikace OZ nepostačuje. Mezi tyto příklady však neuvádí případy náhrady bolestného a ztížení společenského uplatnění jako nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Z toho vyplývá, že bolestné a ztížení společenského uplatnění – nebyla-li v článku tato problematika opomenuta, je v ZP upraveno bez nutnosti aplikace OZ. Prostor pro použití OZ nicméně Bezouška nachází u nároku na jednorázové odškodnění pozůstalých. Na základě jazykového výkladu § 271i ZP dochází k závěru, že jeho smyslem je pouze odškodnění majetkové újmy, která pozůstalým v důsledku smrti zaměstnance vznikne v podobě ztráty jeho výdělku, a není tak nikde upravena náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v podobě ztráty osoby blízké. Zároveň namítá, že okruh oprávněných osob je užší než v případě odškodnění dle § 2959 OZ.

Opačný názor zastává Miroslav Bělina, který ve svém článku se závěry Bezoušky nesouhlasí.¹⁴⁹ Bělina je toho názoru, že je úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem a nemocí z povolání včetně náhrad, za situace, kdy je výše bolestného a ztížení společenského uplatnění upravena nařízením vlády stanovícím bodové ohodnocení, s možností náhradu v souladu s § 271s ZP zvýšit, komplexní a není důvod pro aplikaci OZ. K tomuto závěru dochází Bělina na rozdíl od Bezoušky i v případě jednorázového odškodnění pozůstalých, neboť i zde mají pozůstalí možnost domáhat se zvýšení náhrady nad rámec zákonné paušální částky skrz § 271s ZP. Co se týče okruhu oprávněných osob, který je dle § 271i ZP vymezen úžeji, dospívá k závěru, že ostatním osobám odškodnění nepřísluší, neboť i přesto je úprava

¹⁴⁷ Nález ÚS ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.

¹⁴⁸ BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy*, 2018, roč. 26, č. 12, s. 439-444

¹⁴⁹ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, roč. 26, č. 18, s. 635-639

komplexní, a proto pro aplikaci OZ není místo (připouští však *de lege ferenda* možnost přizpůsobit § 271i ZP co do rozsahu oprávněných osob dle § 2959 OZ).

Nelze souhlasit také s tvrzením Bezoušky, že § 271i ZP představuje náhradu majetkové újmy, nikoli nemajetkové. Vzhledem k ostatním nárokům, které ZP v případě úmrtí zaměstnance pozůstalým přiznává (viz kapitola 4.7. a 4.8.) a které slouží k odškodnění ztráty výdělku zemřelého zaměstnance, je ze systematického a logického hlediska zřejmé, že § 271i ZP slouží stejně jako § 2959 OZ k náhradě nemajetkové újmy vzniklé pozůstalým za ztrátu osoby blízké. Pokud by navíc měl tento nárok směřovat k náhradě majetkové újmy, což kromě Bezoušky uvádí také další¹⁵⁰ s ohledem na okruh oprávněných osob – nezaopatřené dítě, rodiče zemřelého zaměstnance žijící s ním ve společné domácnosti, proč by potom nedopadal tento nárok také na další osoby žijící se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti (viz Bezouškou zmiňovaná snoubenka), kterých by se výpadek příjmu zjevně dotkl stejně jako dalších oprávněných osob. Uvedení autoři tak argument vymezení oprávněných osob pokládají za klíčový pro závěr o majetkové povaze nároku dle § 271i ZP, přestože stejný argument pouze použitý z opačné strany stejně logicky závěr o majetkové povaze tohoto nároku vyvrací.

¹⁵⁰ MICHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2018, roč. 26, č. 4, s. 115-124

6. Povinnost k náhradě škody a faktický pracovní poměr

Závěrem této diplomové práce se krátce vyjádřím k situaci, kdy zaměstnavatel utrpěl poškození zdraví ve faktickém pracovním poměru a zda je v tomto případě zaměstnavatel povinen k náhradě škody z toho vzniklé. Faktický pracovní poměr je dle judikatury¹⁵¹ pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který vzniká tím, že fyzická osoba vykonává pro zaměstnavatele, s jeho vědomím a podle jeho pokynů závislou práci, ačkoliv mezi nimi formálně nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Zaměstnanci ve faktickém pracovním poměru zásadně přísluší tatáž práva a povinnosti jako jiným zaměstnancům. Zaměstnanec má proto vedle jiných práv také právo na náhradu škody způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, neboť splňuje-li úraz zaměstnance ve faktickém pracovním poměru všechny podmínky, které zákon vyžaduje, posuzuje se jako úraz pracovní.¹⁵² Stejný závěr vyslovil ve svém rozhodnutí¹⁵³ také NS. Zároveň uvedl, že naplnění předpokladu vzniku tzv. faktického pracovního poměru spočívající ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele nelze spojovat jen se samotnou vědomostí zaměstnavatele, která představuje objektivní stav (zaměstnavatel ví, že daná osoba, se kterou neuzavřel platně pracovní poměr pro něj vykonává práci), nýbrž je vyžadováno také, že zaměstnavatel byl s touto vědomostí srozuměn, tedy s ní souhlasí (např. tím, že zaměstnanci umožní vstup na pracoviště, přidělí mu práci, poskytne mu k tomu potřebné pracovní prostředky, nebo uděluje závazné pokyny k plnění pracovních úkolů).

Příkladem lze uvést rozhodnutí týkající se případu, kde NS posuzoval náhradu škody způsobené pracovním úrazem zaměstnance společnosti, který je zároveň i jejím společníkem a jednatelem. Dospěl k závěru, že pracovní smlouva byla uzavřena neplatně pro rozpor zájmů zaměstnance a zaměstnavatele zastoupeného toutéž osobou, proto nevznikl mezi účastníky právní vztah, nýbrž vztah faktický. Pokud pak tento zaměstnanec vykonával práci, jejíž náplní nebyl výkon funkce jednatele, a při této práci utrpěl pracovní úraz, vznikla zaměstnavateli povinnost k jeho odškodnění. V daném případě NS navíc posuzoval, zda je toto odškodnění kryto zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou

¹⁵¹ Rozsudek NS ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5189/2015.

¹⁵² Nález ÚS ze dne 8. 3. 2016, sp. zn. 3073/2015.

¹⁵³ Rozsudek NS ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016.

pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přičemž uzavřel, že nikoli, neboť na základě faktického pracovního poměru zákonné pojištění zaměstnavatele nevzniká. Zaměstnavatel tak přestože je povinen k náhradě škody, posléze nemá nárok na plnění od pojišťovny.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Rozsudek NS ze dne 26. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2124/2018.

Závěr

Na závěr diplomové práce je nutno shrnout zjištěné poznatky. Jak bylo uvedeno v úvodu diplomové práce, jejím cílem byla analýza právní úpravy náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ve světle soudních rozhodnutí, kterých je ohledně této problematiky skutečně bohatě. Na základě provedené analýzy jsem dospěl k následujícímu.

ZP spolu s dalšími podzákonými předpisy, které upravují prevenci a BOZP, předchází stanovením řady práv a povinností zaměstnance i zaměstnavatele vzniku poškození zdraví. Pokud přesto k poškození zdraví zaměstnance dojde, je zaměstnavatel povinen za splnění zákonných podmínek a nedošlo-li k úrazu zaviněním zaměstnance, což by vedlo k úplnému či částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, toto poškození zdraví odškodnit. U rozboru vzniku odpovědnosti jsem popsal základní pojmy a dále se zabýval specifickými spornými příklady týkající se otázky plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jejichž vyřešení musela přinést judikatura. ZP upravuje dle mého názoru širokou škálu nároků, které zaměstnanci či jeho pozůstalým přísluší, nahrazující veškerou škodu a nemajetkovou újmu, která poškozením zdraví vznikla. Zkoumaná judikatura poskytuje v tomto ohledu nezbytný výklad jednotlivých ustanovení ZP pro zjišťování výše jednotlivých náhrad a jejich poskytování, zejména pak ohledně nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, který se jeví z tohoto pohledu nejkomplikovanější a kterému jsem se tak věnoval více dopodrobna.

Zvláštní pozornost bych chtěl věnovat závěru o možnosti použití ustanovení OZ. Dle zjištěných poznatků v kapitole páté docházím v souladu s uvedenými rozhodnutími NS a ÚS k závěru, že pro aplikaci OZ není s ohledem na komplexní úpravu náhrady nemajetkové újmy dle ZP místo. ZP má vlastní úpravu nároků vyplývajících z titulu náhrady škody a nemajetkové újmy, jakož i způsob určení jejich výše. Zároveň není zaměstnanec domáhající se náhrady nemajetkové újmy podle pracovněprávních předpisů v horším postavení oproti jiné osobě domáhající se náhrady podle OZ, neboť § 271s ZP připouští možnost zvýšit náhradu nemajetkové újmy, což odpovídá § 2959 OZ. Nutno také přihlídnout k postavení, ve kterém vůči sobě zaměstnanec a zaměstnavatel vystupují. Jelikož vztah mezi nimi vyplývá

ze vztahu pracovněprávního, nikoli z pouhého protiprávního jednání, je zájem obou stran na zachování tohoto vztahu a dalším zaměstnávání (zejména u lehkých pracovněprávních úrazů, zjevně ne u vážných nemocech z povolání). Žádoucí se proto jeví vyřešit náhradu škody a nemajetkové újmy mimosoudně, což lze pouze tehdy, bude-li mezi stranami postaveno najisto, jakých nároků a v jaké výši se lze domáhat. Pokud by totiž nebyla výše projednávané nemajetkové újmy pevně stanovena nařízením vlády a byla by odškodňována v souladu s OZ dle zásad slušnosti, vznikl by při každém poškození zdraví zakládajícím nárok na náhradu škody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o výši náhrady. Těžko si lze pak představit další vzájemnou důvěru a zachování dobrých vztahů jako nezbytné pro fungování pracovněprávního vztahu. Na druhou stranu se může jevit nespravedlivé, že totéž poškození zdraví je jednou odškodněno částkou A a v jiném (pracovněprávním) případě nižší částkou B. Jak však bylo uvedeno, nesouhlasí-li zaměstnanec s poskytnutou výší odškodnění a chce se se svým zaměstnavatelem soudit o odškodnění vyšší, má možnost domáhat se zvýšení náhrady s ohledem na individuální okolnosti a osobu poškozeného dle § 271s ZP a dosáhnout tak rovněž částky A. Záleží vždy na každém individuálním případě, zejména dle rozsahu poškození zdraví a také na osobě zaměstnance, co je příznivější. Subsidiární použití OZ je tak v případě pracovních úrazů a nemocech z povolání vyloučeno. *De lege ferenda* se jeví nutností pouze rozšíření okruhu oprávněných osob u nároku na jednorázové odškodnění pozůstalých, aby náhrada nemajetkové újmy za ztrátu osoby blízké byla poskytována skutečně všem osobám touto ztrátou dotčených tak, jako je poskytována dle OZ. Ztráta osoby blízké totiž zasáhne stejně jako např. nezaopatřené dítě zemřelého zaměstnance i dítě zaopatřené, přičemž je z tohoto pohledu nepodstatné, že se zaměstnanec k výkonu práce zavázal dobrovolně, a tedy že by měla být náhrada nemajetkové újmy omezená.

Výše uvedené závěry se uplatní taktéž na zaměstnance a poškození zdraví, které utrpěli při výkonu závislé práce ve faktickém pracovním poměru. Tito zaměstnanci mají totiž stejná práva a povinnosti jako ostatní.

Bibliografie

Monografie

1. GERLOCH, Aleš. *Teorie Práva. 5. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 308 s.
2. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2. upravené vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
3. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova Univerzita, 2015. 825 s.
4. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.
5. KOBLIHA, Ivan 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.

Komentáře

1. SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2017. 13 aktualizované vydání*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2017. 167 s.
2. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář. 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 764 s.
3. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 1196 s.
4. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s.
5. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2018. 1168 s.

Odborné časopisy

1. BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy*, 2018, roč. 26, č. 12, s. 439-444
2. BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2018, roč. 26, č. 18, s. 635-639
3. MICHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2018, roč. 26, č. 4, s. 115-124

Judikatura

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2667/2003.
3. Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 1. 2006, sp. zn. 11 Co 409/2004.
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2007, sp. zn. 25 Cdo 2269/2006.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 2. 1999, sp. zn. 21 Cdo 376/98.
12. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17.
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012.
15. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4265/2009.
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2659/2012.
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.
19. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1239/2000.
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3706/2019.
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.
22. Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 1. 1968, sp. zn. 4 Co 548/67.
23. Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.
24. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.
25. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016.
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2372/2006.
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4325/2014.
29. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005.
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 2. 2013, sp. zn. 25 Cdo 1998/2011.

31. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 472/2018.
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2086/2018.
33. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1780/2011.
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3558/2010.
35. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.
36. Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89.
37. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2591/2010.
38. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4262/2018.
39. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001.
40. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3299/2011.
41. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010.
42. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 7. 2018, sp. zn. 25 Cdo 2429/2018.
43. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. 7. 1983, sp. zn. 1 Cz 23/83.
44. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2006, sp. zn. 25 Cdo 991/2006.
45. Zpráva Nejvyššího soudu SSR ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80.
46. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2/2019.
47. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 630/2016.
48. Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 26. 2. 1974, sp. zn. 4 Cz 3/74.
49. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003.
50. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2015/2016.
51. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1456/2019.
52. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98.
53. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 3. 2004, sp. zn. 732/2003.
54. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1004/2010.
55. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1622/2010.
56. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016.
57. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.
58. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5189/2015.
59. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. 3. 2016, sp. zn. 3073/2015.
60. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016.
61. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2124/2018.

Právní předpisy

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
7. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů
8. Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
9. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
10. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů
11. Nařízení vlády č. 321/2019 Sb., o úpravě náhrady
12. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Anotace/ Summary

Diplomová práce se zabývá náhradou škody a nemajetkové újmy způsobenou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu a nemocí z povolání. Diplomová práce je rozdělena do šest kapitol. První kapitola se zabývá úvodem do problematiky ochrany zdraví zaměstnance a bezpečností při práci. Druhá a třetí kapitola popisuje podmínky, za kterých je poškození zdraví zaměstnance posuzováno jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání, jichž následky zakládají odpovědnost zaměstnavatele a následně zda, popř. v jakém rozsahu, je zaměstnavatel povinen náhradu škody poskytnout. Hlavní část diplomové práce je věnována kapitole čtvrté a páté, ve kterých jsou rozebrány jednotlivé nároky zaměstnance vyplývající z titulu náhrady škody a jejich právní úprava. Na závěr diplomové práce je krátce zmíněno, jak se daná problematika uplatní při faktickém pracovním poměru. Cílem této diplomové práce je rozebrat právní úpravu náhrady škody způsobené pracovními úrazy a nemocemi z povolání, s důrazem na judikaturu soudů, která právní úpravu nezbytně doplňuje.

This diploma thesis is focused on compensation of material and non-material damages caused to employee by accidents at work and occupational diseases. The diploma thesis is divided into six individual chapters. The first chapter is focused on introduction to employee's protection and occupational health and safety. Second and third chapters describe conditions, under which is employee's injury considered as accident at work or occupational disease, which consequences establish liability of employer and then whether, eventually to what extent, is employer obliged to compensate the damages. Main part of this diploma thesis is dedicated to chapter four and five, in which are described individual employee's claims resulting from compensation of the damages and their legislation. At the end of this diploma thesis is shortly mentioned, how is compensation of material and non-material damages caused to employee by accidents at work and occupational diseases applied to non-legal employment. The aim of this diploma thesis is to analyse legislation of compensation of material and non-material damages caused to employee by accidents at work and occupational diseases, with emphasis on judicial case law, which necessarily complements the legislation.

Klíčová slova/ Key words

Pracovní úraz, nemoc z povolání, poškození zdraví, odpovědnost, škoda, nemajetková újma, výpočet výše nároku.

Accident at work, occupational disease, health injury, liability, material damages, non-material damages, claim amount calculation.