

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Zuzana Lukáčová**

**Vztah náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a  
zákoníku práce**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2016**

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Vztah náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a zákoníku práce“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne .....

Podpis: .....

### **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce, JUDr. Petru Podrazilovi, za odborné konzultace a cenné připomínky, které ve velké míře přispěly k vypracování této diplomové práce. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat také rodině a blízkým, kteří mě podporovali po celou dobu studia.

# Obsah

<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b>	<b>6</b>
<b>ÚVOD</b>	<b>7</b>
<b>1 VZTAH OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE OBECNĚ</b>	<b>9</b>
1.1 OBČANSKÉ PRÁVO A PRACOVNÍ PRÁVO	9
1.2 HISTORIE VZTAHU OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE	11
1.3 STÁVAJÍCÍ PODOBA VZTAHU OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE	13
<b>2 NÁHRADA ÚJMY NA ZDRAVÍ DLE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU</b>	<b>16</b>
2.1 NÁHRADA ÚJMY OBECNĚ	16
2.2 NÁHRADA PŘI ÚJMĚ NA PŘIROZENÝCH PRÁVECH	17
2.2.1 NÁHRADA PŘI UBLÍŽENÍ NA ZDRAVÍ A PŘI USMRCENÍ	18
2.2.2 NÁKLADY SPOJENÉ S PÉČÍ O ZDRAVÍ, NÁKLADY POHRĚBU, PENĚŽITÉ DÁVKY, ODBYTNÉ	21
<b>3 POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ÚJMY VZNIKLÉ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ</b>	<b>24</b>
3.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	24
3.2 NÁHRADA ÚJMY OBECNĚ	25
3.2.1 FUNKCE NÁHRADY ÚJMY	26
3.2.2 POJMY ŠKODA A ÚJMA	26
3.2.3 PLNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ A ÚKONY PŘÍMO SOUVISEJÍCÍ S PLNĚNÍM PRACOVNÍCH ÚKOLŮ	27
3.3 OBECNĚ K POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY	29
3.4 ZVLÁŠTNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY VZNIKLÉ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	30
3.4.1 PRACOVNÍ ÚRAZ	31
3.4.2 NEMOC Z POVOLÁNÍ	33
3.5 ZPROŠTĚNÍ ZAMĚSTNAVATELE POVINNOSTI NAHRADIT ŠKODU A NEMAJETKOVOU ÚJMU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	35
3.5.1 ÚPLNÉ ZPROŠTĚNÍ	35
3.5.2 ČÁSTEČNÉ ZPROŠTĚNÍ	37
<b>4 DRUHY NÁHRAD DLE ZÁKONÍKU PRÁCE</b>	<b>39</b>

<b>4.1</b>	<b>NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI</b>	<b>39</b>
<b>4.2</b>	<b>NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI</b>	<b>40</b>
<b>4.3</b>	<b>NÁHRADA ZA BOLEST A ZTÍŽENÍ SPOLEČENSKÉHO UPLATNĚNÍ</b>	<b>41</b>
<b>4.4</b>	<b>ÚČELNĚ VYNALOŽENÉ NÁKLADY SPOJENÉ S LÉČENÍM A NÁHRADA VĚCNÉ ŠKODY</b>	<b>43</b>
<b>4.5</b>	<b>DRUHY NÁHRAD PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE</b>	<b>44</b>
<b>5</b>	<b><u>PRACOVNÍ ÚRAZ V PRAXI</u></b>	<b>47</b>
<b>5.1</b>	<b>SKUTKOVÝ STAV</b>	<b>47</b>
<b>5.2</b>	<b>PRÁVNÍ POSOUZENÍ</b>	<b>48</b>
<b>6</b>	<b><u>KONKURENCE NÁHRADY ÚJMY NA ZDRAVÍ DLE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE</u></b>	<b>50</b>
	<b><u>ZÁVĚR</u></b>	<b>53</b>
	<b><u>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</u></b>	<b>55</b>
	<b><u>ABSTRAKT / SUMMARY</u></b>	<b>60</b>
	<b><u>SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV / KEY WORDS</u></b>	<b>62</b>

## Seznam použitých zkratek

<b>OZ</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZP</b>	Zákon č. 206/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>OZO</b>	Císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník, občanský ve znění pozdějších předpisů
<b>OOZ</b>	Obecný občanský zákoník
<b>SOZ</b>	Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník
<b>ObčZ</b>	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZSZS</b>	Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
<b>ÚS</b>	Ústavní soud
<b>NS</b>	Nejvyšší soud
<b>bodová vyhláška</b>	Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. účinné ke dni 1. ledna 2001
<b>bodové nařízení</b>	Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání
<b>Metodika</b>	Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) [online]. nsoud.cz [cit. 20. února 2016]. Dostupné na < <a href="http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika">http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika</a> >.
<b>bezpečnostní předpisy při práci</b>	právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

## Úvod

Práva na život a zdraví patří mezi přirozená práva člověka. Z toho důvodu jim přísluší co nejvyšší ochrana. Pokud dojde k zásahu do těchto práv, mělo by se poškozenému dostat co největšího odškodnění. K odškodnění újmy vzniklé na zdraví nebo dokonce na životě poškozeného může dojít na základě ustanovení občanského zákoníku, nebo za určitých podmínek také dle ustanovení zákoníku práce. Přijetím nového občanského zákoníku došlo k výrazné změně úpravy náhrady újmy, kdy stanovení výše náhrady je ponecháno na úvaze soudu. Důsledkem této změny bylo zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Tato vyhláška však byla i přes její zrušení nadále k náhradě újmy aplikována zákoníkem práce. Tímto krokem došlo ke vzdálení úpravy náhrady újmy v občanském zákoníku a v zákoníku práce. V říjnu 2015 nabyla účinnosti ne příliš velká, ale důležitá novela zákoníku práce, a také nové nařízení pro odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění. Vyvstává tak otázka, zda tímto krokem došlo k přiblížení úpravy náhrady újmy na zdraví mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce. Tuto otázku považuji za stěžejní a stanovuji ji jako výzkumnou. Cílem této práce tedy bude nalézt odpověď na tuto otázku, a to pomocí komparace úprav náhrady újmy na zdraví podle obou předpisů a následné analýzy. K odpovědi na výzkumnou otázku mi pomůže i ověření následujících hypotéz:

1. Na pracovněprávní vztahy se obecně použije OZ, pokud danou problematiku neupravuje speciálně zákoník práce.
2. Pojem újma a škoda vykládají oba právní předpisy stejně.
3. Povinnost k náhradě újmy na zdraví dle zákoníku práce je vždy povinností objektivní, kdežto podle občanského zákoníku vždy povinností subjektivní.
4. Pojem bolest oba právní předpisy vykládají stejně.
5. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se hradí podle jiných zásad, pravidel dle občanského zákoníku, jinak dle zákoníku práce.
6. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění smrti poškozeného dle obou právních předpisů nezanikají.
7. Jednorázové odškodnění podle občanského zákoníku přísluší stejnému okruhu osob jako podle zákoníku práce.

Odborná literatura na toto téma se mi jeví jako dostatečná, avšak vzhledem ke změně pojmosloví náhrady újmy a jejího zařazení v zákoníku práce ne moc aktuální, ale přesto použitelná. K dané problematice existuje bohatá judikatura soudů (zejména Nejvyššího

soudu). Vztah náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a zákoníku práce je i vzhledem k přijetí nového nařízení velice aktuální a diskutované téma. I proto lze nalézt dostatek odborných recenzovaných článků a internetových zdrojů, které se danou problematikou zabývají.

K dosažení cíle této diplomové práce bude použito metody deskriptivní, analýzy, metody výkladu práva a komparace obou právních předpisů. Co se týče obsahu práce, člení se do šesti kapitol, které na sebe logicky navazují, a napomáhají tak k ověření stanovených hypotéz, a v konečném důsledku také zodpovězení výzkumné otázky. V první kapitole je popsán obecný vztah obou předpisů a jeho historický vývoj. Ve druhé kapitole je popsána náhrada újmy dle občanského zákoníku. Jsou zde rozebrány jednotlivé pojmy náhrady újmy (jako je újma, škoda, přirozená práva a jiné), ale větší část kapitoly je věnována přirozeným právům a jednotlivým druhům náhrad, které poškozenému při zásahu do těchto práv přísluší. Třetí kapitola se zabývá náhradou újmy podle speciálního předpisu, a to zákoníku práce. Nejdříve je rozebrána problematika právní, dále jednotlivé funkce náhrady a jednotlivé pojmy (plnění pracovních úkolů a jiné). Důležitá část je věnována pracovním úrazům a nemocím z povolání, které jsou uváděny na příkladech a s odkazy na příslušnou judikaturu. Čtvrtá kapitola obsahuje druhy náhrad, které přísluší poškozenému dle zákoníku práce. V páté kapitole je uveden příklad pracovního úrazu, na kterém je demonstrováno, jak v praxi dochází k odškodňování vzniklé újmy. V poslední šesté kapitole je rozebírána otázka souběhu nároků a možnost poškozeného uplatnit oba tyto nároky.

# 1 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce obecně

Občanské právo i pracovní právo se společně řadí do odvětví práva soukromého. Pracovní právo, které je upravováno zákoníkem práce, je vůči občanskému právu upravovanému občanským zákoníkem speciální. Zákoník práce by tedy měl mít přednost před obecnou úpravou zakotvenou v občanském zákoníku. Jejich vztah a zejména pak použití obecného předpisu byly přijetím nového občanského zákoníku jasně definovány, avšak v minulosti měly různou podobu.

## 1.1 Občanské právo a pracovní právo

Jako obecné právo soukromé je vymezováno právo občanské. Jak uvádí ve své knize Martin Štefko: „*Právo občanské bývá vymezováno jako obecné či všeobecné právo soukromé, tj. jako právo soukromé mimo to, které se vztahuje jen na určité třídy lidí nebo na určité druhy právních poměrů, jako jsou právo obchodní, pracovní atd. Tilsch občanské právo z hlediska jeho předmětu charakterizoval jako masu pravidel, která se vztahují na osoby vůbec, na věci vůbec a na právní záležitosti soukromé vůbec, které zbudou po oddělení těchto zvláštních práv soukromých*“.<sup>1</sup> Občanské právo je upraveno základním legislativním pramenem, a to občanským zákoníkem<sup>2</sup>. Ten svůj předmět vymezuje v § 9 OZ, kdy v odstavci 1 stanoví, že: „*Občanský zákoník upravuje osobní stav osob.*“ Dále v odstavci 2 stanoví, že: „*Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.*“ Občanský zákoník tak v tomto paragrafu nevymezuje pouze předmět úpravy, ale také svůj vztah k jiným soukromoprávním předpisům. Občanský zákoník má povahu obecného předpisu, a i když pokrývá velkou část soukromého práva, ne všechny oblasti upravuje. Existují i zvláštní úpravy soukromého práva (jako je například zákoník práce), které jsou ve vztahu speciality vůči občanskému zákoníku. Užije se zde pravidlo „*lex specialis derogat legi generali.*“ To znamená, že přednost má zvláštní právní úprava před tou obecnou.<sup>3</sup> Obecná úprava se použije pouze podpůrně (subsidiárně) v případě, kdy danou otázku neupravuje zvláštní úprava. Tato skutečnost potvrzuje postavení OZ jako kodexu soukromého práva.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Auditorium, 2012. s. 18.

<sup>2</sup> Z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“)

<sup>3</sup> LAVICKÝ, Petr. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 94 – 96.

<sup>4</sup> MELZER, Filip, TÉGL, Petr, TELEČEK, Ivo. In MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, s. 188 – 189.

Pracovní právo je souborem právních norem, které upravují individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost.<sup>5</sup> Individuálním pracovním právem se rozumí soubor právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce. Jde tedy o vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnavatel jako fyzická nebo právnická osoba využívá pracovní sílu zaměstnance jako fyzické osoby. Za užití pracovní síly platí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu. Jde tedy o dlouhodobý vztah<sup>6</sup> osobní povahy mezi dvěma subjekty, kdy zaměstnavatel je organizačně nadřizen zaměstnanci a zaměstnanec tak musí respektovat pokyny zaměstnavatele k výkonu práce. Toto individuální pracovní právo je upraveno zákoníkem práce<sup>7</sup>. Kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi subjekty, které zastupují skupiny zaměstnanců a mezi zaměstnavateli. Hmotněprávní úpravu kolektivního pracovního práva nalezneme v zákoníku práce, procesněprávní úpravu pak nalezneme v zákoně o kolektivním vyjednávání<sup>8</sup>, který stanoví, že zákoník práce se použije subsidiárně. Třetí oblastí, kterou upravuje pracovní právo, je právní úprava zaměstnanosti. Tato úprava reguluje vztahy vznikající mezi jednotlivci, kteří prací získávají prostředky pro své životní potřeby a mezi příslušnými státními orgány, dále mezi zaměstnavateli a příslušnými státními orgány a mezi občany a zaměstnavateli. Tuto problematiku však zákoník práce neupravuje, najdeme ji v zákoně o zaměstnanosti.<sup>9</sup>

Pracovní právo je vymežováno jako relativně samostatné právní odvětví. Najdeme v něm jak složku soukromoprávní, tak veřejnoprávní. Jelikož jednou ze základních a také nejdůležitější funkcí pracovního práva je ochranná funkce zaměstnance, bývá pracovní právo zařazováno do oblasti práva sociálního. Avšak není pochyb, že s výjimkou oblasti zaměstnanosti patří pracovní právo do práva soukromého.<sup>10</sup> Tudiž se na pracovněprávní vztahy užije i obecná soukromoprávní úprava.

---

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 4.

<sup>6</sup> V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 je pojednáváno o tom, že dlouhodobost a soustavnost nejsou dle § 2 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, definičním znakem závislé práce, ale je nutno je za tento znak považovat, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.

<sup>7</sup> Z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

<sup>8</sup> Z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> Z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 25.

## 1.2 Historie vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce

Jak již bylo zmíněno výše, obecné občanské právo se ve vztahu ke zvláštním právním odvětvím, jako je i pracovní právo, použije pouze podpůrně. Avšak mezi různými předpisy soukromého práva můžeme v historii najít různé podoby jejich vztahu. Kromě již zmíněného vztahu subsidiarity můžeme nalézt případy, které je třeba řešit za užití *analogie legis* či *analogie iuris*, nebo úpravu formou legislativního odkazu na úpravu obsaženou v jiném právním předpisem (tzv. delegace).<sup>11</sup>

Na území dnešní České republiky se moderní pracovní právo rozvíjí až od konce 18. století, kdy na základě patentu Josefa II. o zrušení nevolnictví došlo ke zrušení poddanství a současně se začal rozvíjet i průmysl.<sup>12</sup> V roce 1811 byl císařským patentem č. 946/1811 Sb. z. s. vyhlášen rakouský obecný zákoník občanský (dále jen „OZO“). Ten ve své hlavě 26 obsahoval úpravu námezdní smlouvy, jejímž uzavřením se strany zavázaly k povinnosti k práci pro jiného. Úprava pracovního práva tak byla obsažena v obecné úpravě soukromého práva. Když v roce 1918 došlo ke vzniku samostatného Československa, tak OZO se pomocí recepčního zákona<sup>13</sup> stal součástí československého právního řádu. Jeho název byl Československý obecný občanský zákoník (dále jen „OOZ“). Význam OOZ v rámci pracovního práva postupně klesal a naopak vznikalo čím dál tím víc zvláštních předpisů. Vzájemný vztah OOZ a zvláštních předpisů výslovně OOZ upravoval až ve druhém odstavci § 153 třetí dílčí novely (která se stala příkladem pro mnohé evropské státy včetně Československa)<sup>14</sup>. Uplatil se zde princip subsidiarity OOZ, ale pouze pokud ve zvláštním předpise nebyl vztah k OOZ vymezen jinak.<sup>15</sup>

V důsledku změny politické situace po únoru 1948 se mění i charakter vztahu občanského práva a zvláštních předpisů. V roce 1950 byl přijat střední občanský zákoník<sup>16</sup>. Tento předpis nevymezoval předmět své úpravy, a byl tak považován za předpis obsahující obecnou úpravu soukromých práv (*lex generalis*). SOZ však do své úpravy cíleně nepojal pracovní právo.<sup>17</sup> Zvláštní předpisy (i ty staré, i nově přijímané) však nadále počítaly se

<sup>11</sup> ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 67.

<sup>12</sup> Poddaní již nebyli přímo závislí na vrchnosti a mohli tak svobodně rozhodnout o povolání svých potomků, nebo se svobodně odstěhovat. Velká část obyvatelstva se tak stěhovala za prací do měst, což v konečném důsledku způsobilo i rozvoj průmyslu.

<sup>13</sup> Čl. 2 z. č. 11 Sb. z. a n., recepční zákon, ze dne 28. října 1918

<sup>14</sup> Císařské nařízení č. 69 ř. z., z 19. března 1916

<sup>15</sup> ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 74 – 77.

<sup>16</sup> Z. č. 141/1950 Sb., občanský zákoník (dále jen „SOZ“)

<sup>17</sup> ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 102.

subsidiárním použitím SOZ, který se použil ve všech otázkách, které pracovní právo nemělo samostatně upraveno (například obecná ustanovení, obecná ustanovení o smlouvách).<sup>18</sup>

V 60. letech probíhaly legislativní reformy, které dovršily partikularizaci právního řádu. Došlo k tomu, že na území českého státu existovalo několik právních předpisů označovaných za samostatné. Byly jimi zákoník mezinárodního obchodu (č. 101/1963 Sb.), občanský zákoník (č. 40/1964 Sb.), hospodářský zákoník (č. 109/1964 Sb.) a zákoník práce (č. 65/1965 Sb.). Pro každý právní předpis se zvlášť rozvíjela doktrína a judikatura. To vedlo k postupnému tříštění právního řádu na právní odvětví, která byla na sobě nezávislá. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. (dále jen „ObčZ“) tak již nebyl obecným soukromoprávním předpisem, ale naopak vymezil okruh společenských vztahů, na které se vztahoval. Tím pádem ObčZ vyloučil sám svoji působnost i na vztahy účasti občanů na společenské práci. Jelikož ObčZ vstoupil v platnost dříve, než samotný zákoník práce, vedlo to k tomu, že pracovní právo nemělo upraveno základní instituty. Subsidiarita SOZ byla odmítána a namísto ní byl SOZ užíván na základě analogie.<sup>19</sup>

Když byl v roce 1965 přijat zákoník práce, došlo k oddělení (jak materiálnímu, tak formálnímu) občanského a pracovního práva. Zákoník práce vylučoval subsidiární použití ObčZ a považoval se za samostatný předpis. Do té doby k úplnému oddělení pracovního práva a občanského práva nepřistoupila žádná ze socialistických zemí. Základním heslem a jedním z vůdčích argumentů, proč pracovní právo netvoří součást práva občanského, bylo heslo „*práce není zbožím*“. Zákoník práce z roku 1965 tak upravoval ve svých ustanoveních téměř všechny obecné otázky, které byly upraveny rovněž v ObčZ. V soudní praxi pak docházelo k tomu, že se pomocí analogie použil na pracovněprávní úpravu ObčZ. V doktríně a soudní judikatuře se tak začíná uvažovat o blízkosti občanského a pracovního práva. K vyjasnění tohoto vztahu legislativní cestou však v zákoníku práce 1965 nikdy nedošlo.<sup>20</sup>

Uvedený stav přetrvával i po roce 1989, a to navzdory tomu, že došlo ke změně jak textu § 1 zákoníku práce, tak i textu § 1 ObčZ. U zákoníku práce bylo vypuštěno vymezení předmětu jeho úpravy a naopak u ObčZ došlo k rozšíření předmětu úpravy. Zmizela tak překážka, která sloužila ke zdůvodnění nemožnosti subsidiární aplikace ObčZ. Avšak komentář k zákoníku práce 1965 i nadále vylučoval subsidiární použití občanského zákoníku.

---

<sup>18</sup> BEZOUŠKA, Petr. Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost, budoucnost. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 8, s. 952 – 953.

<sup>19</sup> BEZOUŠKA. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 26.

<sup>20</sup> ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 105 – 106.

Na to však soudobý komentář k ObčZ správně uváděl, že občanský zákoník se subsidiárně použije i na pracovní právo upravené zákonem č. 65/1965 Sb.<sup>21</sup>

I zákoník práce z roku 2006 vnímal pracovní právo jako samostatné právní odvětví, a tak zakotvil ve svém § 4 princip delegace na vybraná ustanovení ObčZ. Toto ustanovení však Ústavní soud (dále jen „ÚS“) ve svém nálezu<sup>22</sup> zrušil, neboť tento princip je dle ÚS v rozporu s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy ČR). ÚS vycházel z toho, že ObčZ je předpisem obecného soukromého práva a je ve vztahu subsidiarity ke speciálním úpravám. Měl za to, že pouhé odkazy v ust. ZP nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které mohou v pracovněprávních vztazích nastat. To znamená, že pokud by ustanovení ZP neobsahovalo výslovný odkaz na ustanovení OZ, nemohl by být ObčZ použit. To je problematické zejména tehdy, pokud má ustanovení, na které bylo zákoníkem práce odkázáno, nějaké systematické vazby k ostatním ustanovením obecného předpisu. V tomto případě pak nemůžeme tato ostatní ustanovení použít, neboť na ně ZP přímo neodkazuje. Princip delegace je tak v rozporu s principem předvídatelnosti důsledků právního předpisu, tedy i s principy právního státu.<sup>23</sup> Základem pro aplikování principu subsidiarity byl až do přijetí novely ZP náleze ÚS. Novela<sup>24</sup> zákoníku práce výslovně ve svém § 4 upravila princip subsidiarity, který zní: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Tento text ustanovení nedoznal změny ani po 1. 1. 2014.<sup>25</sup>

### 1.3 Stávající podoba vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce

Přijetím nového občanského zákoníku došlo k upuštění od oborového dělení práva. Z § 1 odst. 1 tohoto zákoníku vyplývá, že ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo. To, že pracovní právo je součástí soukromého práva, zakotvuje § 2401 OZ, podle něhož: „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“ Tímto jiným zákonem předpokládaným občanským zákoníkem se rozumí zákoník práce.

<sup>21</sup> BEZOUŠKA. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 27 – 28.

<sup>22</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

<sup>23</sup> BEZOUŠKA. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 28 – 29.

<sup>24</sup> Novelizace ZP provedená z. č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012

<sup>25</sup> PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, s. 255.

Občanský zákoník je tedy základním pramenem soukromého práva, avšak ne jediným. Z § 9 odst. 2 věty první OZ vyplývá, že: „*Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.*“ V tomto ustanovení OZ stanovil svoji subsidiární působnost. Pokud tedy zákoník práce nechce připustit použití občanského zákoníku, musí danou věc upravit svojí vlastní právní normou nebo vyloučit použití institutu nebo daného právního jednání, které je obsaženo v OZ. Pokud tak ZP neučiní, užije se obecné úpravy obsažené v občanském zákoníku, ale to však pouze v souladu s § 4 ZP, který stanoví, že užití OZ musí odpovídat smyslu a účelu pracovního práva. To znamená, že užití musí být v souladu se základními zásadami pracovního práva.<sup>26</sup> Tyto zásady jsou normativně zakotveny v § 1a ZP. Další omezení použití občanského zákoníku na ustanovení ZP vyplývá z § 2401 odst. 2 OZ, podle kterého se na práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance neužijí ustanovení OZ o ochraně spotřebitele.

Pro upřesnění uvádím několik příkladů, kdy danou problematiku upravuje sám ZP a naopak, kdy se subsidiárně použije úprava v OZ. Například u úpravy počítání času se postupuje podpůrně dle OZ (§ 605 a násl. OZ), avšak co se týče počátku a konce sjednané doby, má ZP svoje vlastní ustanovení (§ 333 ZP), kterým počátek a konec sjednané doby stanoví odchylně od OZ a musí se tak postupovat dle ZP. Jiným příkladem je úprava institutu zástavního práva. Zákoník práce ve svém § 346d na rozdíl od OZ stanovuje, že není možné zřídit zástavní právo k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu, což OZ naopak umožňuje (§ 1310 odst. 2).

Je nutné dále zdůraznit, že ve většině případů OZ ponechává volnou ruku ZP a umožňuje mu tak upravit si danou problematiku vlastní úpravou. Avšak existují i výjimky, kdy OZ vylučuje možnost samostatné úpravy v ZP, jako je například § 34 a § 35 OZ, ve kterém je upravena pracovněprávní svéprávnost. Do konce roku 2013 tato problematika byla zakotvena v § 6 ZP. Avšak zakotvením dané problematiky do OZ chtěl zákonodárce poukázat na to, že OZ je obecným kodexem a že úprava statusových otázek (jako je i svéprávnost), by měla být obsažena v tomto obecném kodexu.<sup>27</sup> Tato skutečnost vyplývá i z § 9 odst. 1 OZ, kde je uvedeno, že OZ upravuje osobní stav osob.<sup>28</sup> Avšak pracovněprávní svéprávnost je

---

<sup>26</sup> HÚRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, s. 236.

<sup>27</sup> Důvodová zpráva k NOZ (konsolidovaná verze) [online]. justice.cz [cit. 20. února 2016]. Dostupné na <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>>.

<sup>28</sup> MELZER, Filip, TÉGL, Petr, TELEČEK, Ivo. In MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, s. 189.

specifikem od obecní úpravy svéprávnosti. Proto si myslím, že záměr zákonodárce nebyl správný, neboť právě ZP by měl upravovat specifika od obecné úpravy obsažené OZ.

## 2 Náhrada újmy na zdraví dle nového občanského zákoníku

Právo na život a právo na zdraví patří mezi přirozená práva<sup>29</sup>. Přirozená práva jsou jedním ze základních práv, která chrání zákon<sup>30</sup>. Pokud dojde k zásahu do těchto práv, uplatní se u nich zvláštní úprava pro náhradu újmy. Účelem této úpravy je, aby se poškozenému dostalo nápravy jakékoliv újmy, která mu při zásahu do jeho přirozených práv vznikne. Zákon pak uvádí konkrétní formy újmy, která může v důsledku zásahu do práva na život nebo zdraví vzniknout.

### 2.1 Náhrada újmy obecně

Nový občanský zákoník nabyl účinnosti 1. 1. 2014. Tento zákon upouští od pojetí odpovědnosti jako povinnosti sankční, sekundární (retrospektivní pojetí). Naopak se přibližuje k pojetí odpovědnosti jako povinnosti k náležitému plnění svých povinností (perspektivní pojetí). Pojem odpovědnost tak nahrazuje pojmem povinnost, jako například povinnost nahradit škodu. Jako hlavní termín užívá občanský zákoník pojem „újma“. Pod tento pojem podřazuje jak újmu majetkovou (pro kterou užívá i nadále pojem „škoda“), tak i újmu nemajetkovou. Podle § 2894 OZ se majetková újma hradí vždy, pokud jsou splněny všechny předpoklady pro přičtení újmy škůdci. Nemajetková újma se hradí pouze tehdy, pokud je výslovně ujednána mezi stranami nebo stanoví-li tak zákon.<sup>31</sup>

Aby vznikla povinnost nahradit škodu, musí nejdříve dojít k porušení právní povinnosti. Předpokladem vzniku povinnosti nahradit škodu je tedy protiprávní jednání. To může spočívat v porušení buď smluvní, nebo mimosmluvní povinnosti. Pokud smluvním porušením povinnosti dojde ke vzniku újmy, je škůdce povinen nahradit újmu bez zřetele na jeho zavinění. Tato povinnost je založena na objektivním principu. To znamená, že škůdce má povinnost nahradit újmu bez ohledu na to, zda ji zavinil nebo nikoliv. Ke vzniku újmy může také dojít porušením povinnosti stanovené zákonem. V tomto případě je zavinění vyžadováno vždy.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Přirozená práva jsou dle § 19 OZ práva člověku vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná. Jedná se tedy o subjektivní právo, které má jednotlivec už na základě skutečnosti, že je člověkem. Mezi další přirozená práva patří například lidská svoboda, důstojnost, soukromí, nebo projevy osobnostní povahy.

<sup>30</sup> OZ je vystavěn a přirozenoprávní koncepci. To znamená, že zákon přirozená práva nezakládá, pouze deklaruje a chrání. Může tedy pouze stanovit meze jejich uplatňování.

<sup>31</sup> BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055 – 3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 1497 – 1500.

<sup>32</sup> MERVARTOVÁ, Jana. Náhrada újmy v novém občanském zákoníku. In Hrabcová, Dana (ed). *Spisy Právnické fakulty MU č. 466 (řada teoretická, Edice S)*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 77 – 78.

Když jsou splněny předpoklady vzniku povinnosti nahradit škodu, je nutné určit způsob náhrady škody. Způsob náhrady škody je určen v § 2951 OZ. Občanský zákoník stanoví pravidlo „naturální restituce“ jako primární způsob náhrady škody. Tato naturální restituce spočívá v tom, že škůdce musí škodu nahradit uvedením v předešlý stav. Teprve když uvedení v předešlý stav není možné, nebo žádá-li o to poškozený, je možná náhrada v penězích (relutární restituce). Nemajetkovou újmu škůdce odčiní přiměřeným zadostiučiněním (satisfakcí – § 2951 odst. 2 OZ). Zadostiučinění je plnění škůdce, jehož cílem je napravit nemajetkovou újmu, přičemž toto plnění je nezávislé na náhradě škody. Účelem zadostiučinění není vyrovnání nemajetkové újmy, ale mělo by být jakousi morální satisfakcí. Tou může být například omluva nebo uveřejnění soudního výroku v tisku, dále taky odvolání určitého výroku a uvedení správných informací.<sup>33</sup> Ve většině případů toto primární zadostiučinění nestačí a nastupuje zadostiučinění v penězích. Avšak nemajetkovou újmu nelze přesně ohodnotit, tudíž stanovení výše přiměřeného zadostiučinění v penězích bude záviset na úvaze soudu.<sup>34</sup>

## 2.2 Náhrada při újmě na přirozených právech

Pojem přirozená práva zavádí § 19 OZ<sup>35</sup>. Přirozená práva jsou člověku vrozená a jsou poznatelná již samotným rozumem a citem. Proto tato práva přísluší jedině fyzické osobě. Jsou s člověkem spjatá od narození (případně početí) až konce jeho života. Pokud dojde k zásahu do těchto práv, dojde k zásahu do samotné existenciální podstaty člověka.<sup>36</sup> Tato práva jsou chráněna první částí občanského zákoníku, a to v § 81 a násl. Zde zákon jako přirozená práva demonstrativně jmenuje život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Přirozená práva jsou chráněna nejenom občanským zákoníkem, ale taky Listinou základních práv a svobod<sup>37</sup> a řadou dalších mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána (jsou

<sup>33</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1680 – 1684.

<sup>34</sup> KOTULA, Jan. In VÍTOVÁ, Blanka, DOHNAL, Jakub, KOTULA, Jan. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v novém občanském zákoníku – komentář k § 2894 až § 2971*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2015. s. 193 – 194.

<sup>35</sup> Inspiračním zdrojem tohoto ustanovení byl § 16 OZO. Ten na rozdíl od dnešní úpravy stanovil, že přirozená práva jsou poznatelná pouze rozumem, nikoliv i citem.

<sup>36</sup> HURDÍK, Jan. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 150 – 153.

<sup>37</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

jimi například Mezinárodní pakt o občanských a politických právech<sup>38</sup>, Úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod<sup>39</sup>, Listina základních práv EU<sup>40</sup> a jiné).<sup>41</sup> Občanský zákoník rozeznává v případě újmy na přirozených právech člověka několik druhů náhrad, které jsou popsány v následujících podkapitolách.

### 2.2.1 Náhrada při ublížení na zdraví a při usmrcení

Jedním z nejdůležitějších přirozených práv je právo člověka na život a zdraví. Tomu odpovídá i vysoká míra ochrany, která je těmto právům poskytována. I proto v § 2956 a násl. OZ nalezneme speciální úpravu náhrady při újmě na přirozených právech člověka. Pokud je toto právo zasaženo, mělo by se poškozenému dostat co nejširšího odčinění nejen majetkové, ale i nemajetkové újmy a způsobených duševních útrap. To se projevuje například tím, že přiměřené zadostiučinění se podle § 2958 OZ poskytuje formou peněžní náhrady nebo tím, že u práva na náhradu újmy na zdraví se užije pouze subjektivní<sup>42</sup> promlčecí lhůta, která činí 3 roky. Objektivní promlčecí lhůta se dle § 636 odst. 3 OZ neužije.

Pokud dojde k ublížení na zdraví, odčiní škůdce poškozenému dle § 2958 OZ nemajetkovou újmu, kterou v tomto případě tvoří nejenom bolest a ztížení společenského uplatnění, ale i další nemajetkové újmy. Za bolest považuje OZ pouze bolest fyzickou, kterou člověk zažívá především v souvislosti se zraněním, tedy porušením tělesné integrity. Za fyzickou bolest lze považovat také například závrať, nevolnost, znečitlivění, poruchy rovnováhy a jiné. Teorie rozlišuje i bolest psychickou, která je duševní reakcí na poruchu zdraví člověka a je často spojena s fyzickou bolestí. Avšak OZ psychickou bolest podřazuje pod pojem duševní útrapy (§ 2956 věta za středníkem). Pokud tedy OZ mluví o bolesti, má na mysli bolest fyzickou.<sup>43</sup>

Dalším nárokem je náhrada za ztížení společenského uplatnění. Aby došlo ke ztížení společenského uplatnění, musí poškození zdraví vyvolávat překážku lepší budoucnosti. To znamená, že poškozený v důsledku poškození zdraví do budoucna ztrácí úplně možnost

---

<sup>38</sup> Vyhláška Ministerstva zahraničních věcí ČSSR č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ve znění pozdějších předpisů

<sup>39</sup> Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod

<sup>40</sup> Listina základních práv Evropské unie, ve znění publikovaném v Úředním věstníku EU C 303 ze dne 14. 12. 2007

<sup>41</sup> TŮMA, Pavel. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 389 – 393.

<sup>42</sup> Subjektivní lhůta je (na rozdíl od lhůty objektivní) vázána na vědomost poškozeného o určitých okolnostech - § 629 odst. 1 OZ. Rozhodným okamžikem pro její počátek je okamžik, kdy má poškozený k dispozici informaci o rozhodných okolnostech.

seberealizace a společenského uplatnění v různých oblastech života nebo je v ní nějakým způsobem omezen. Náhrada za ztížení má tak pokrývat útrapy spojené s přetrvávajícím narušením tělesné integrity, ztrátu životních příležitostí, možností a schopností, obtíže spojené s překonáváním zdravotních následků.<sup>44</sup> Pod pojmem další nemajetková újma si lze představit nemajetkovou újmu, která vznikne poškozenému, ale nelze ji podřadit pod bolest nebo ztížení společenského uplatnění.

S přijetím nového občanského zákoníku dochází ke změně vyčíslení této nemajetkové újmy. Předchozí právní úprava byla založena na systému odškodnění nároku podle tzv. „bodového systému“. Výše částky náhrady se odvíjela od bodového ohodnocení poranění, které stanovil lékař na základě vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění (dále jen „bodová vyhláška“). Následně pak toto bodové hodnocení bylo vynásobeno hodnotou bodu, která činila 120 Kč<sup>45</sup>. Toto bodové ohodnocení bylo možné ve zvláštních případech zvýšit, a to až o 100 % lékařem, nebo také soudem, kde zvýšení nebylo nijak limitováno (§ 6 a § 7 této vyhlášky). Tato vyhláška byla dnem účinnosti nového občanského zákoníku zrušena.<sup>46</sup>

Nový občanský zákoník sice ruší bodovou vyhlášku, avšak bez náhrady. Pouze stanoví, že peněžitá náhrada by měla vyvážit plně vytrpěnou bolest a další nemajetkové újmy, popřípadě i ztížení společenského uplatnění, a pokud nelze výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti (§ 2958 OZ). Určení výše náhrady v případě sporu u jednotlivých případů tak zákon ponechává na samotném soudci. Avšak již samotná důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku uvádí, že: „...*nic nebrání tomu, aby se soudní praxe sama shodla na zásadách, podle nichž bude postupováno*“<sup>47</sup>. A tak byla Nejvyšším soudem (dále jen „NS“) spolu s dalšími institucemi<sup>48</sup> vytvořena Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví<sup>49</sup> (dále jen „Metodika“). Metodika byla Občanskoprávním a obchodním kolegiem NS doporučena ostatním soudům, aby ji využívaly při sporech o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 OZ. Tato Metodika se po věcné stránce tedy vztahuje

---

<sup>43</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1706 – 1707.

<sup>44</sup> VOJTEK, Petr. In ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek VI (§ 2521 až 3081)*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014. s. 1107 – 1108.

<sup>45</sup> Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. účinné ke dni 1. ledna 2001 – § 7 odst. 2

<sup>46</sup> KOTULA. In VÍTOVÁ, DOHNAL, KOTULA: *Náhrada majetkové...*, s. 222 – 223.

<sup>47</sup> Důvodová zpráva k NOZ (konsolidovaná verze) [online]. justice.cz [cit. 20. února 2016]. Dostupné na <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>>.

<sup>48</sup> Na metodice se podílely: 1. lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Společnost medicínského práva, zástupci pojistitelů a připojilo se k nim se svojí podporou i Ministerstvo spravedlnosti.

pouze na 2 nároky na náhradu nemajetkové újmy, a to na bolest a ztížení společenského uplatnění. Na ostatní nároky, které uvádí občanský zákoník, se metodika nepoužije.<sup>50</sup>

U náhrady za bolest se Metodika ve velké míře drží zrušené bodové vyhlášky. Obsahuje klasifikaci bolestivých stavů podle postižení jednotlivých orgánů či částí těla, kdy lékař podle jednotlivých položek ohodnotí náhradu za bolest pomocí bodů. Metodikou se hodnota bodu mění a je navázána na průměrnou mzdu. Nově je tedy hodnota bodu rovna jednomu procentu hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok, předcházející roku, v němž vznikla bolest.<sup>51</sup> Metodika ve své preambuli uvádí, že kromě fyzické bolesti by měla být odškodněna „i určitá míra nepohodlí, stresu či obtíží spojených s utrpenou újmou“. To však neodpovídá zákonu, neboť jak vyplývá z komentáře<sup>52</sup> k občanskému zákoníku: „používá-li občanský zákoník pojem bolest (a navazující pojem bolestné), má tím na mysli toliko fyzickou bolest, protože k odčinění jiných nemateriálních následků užívá jiná označení“.

Dalším nárokem je náhrada za ztížení společenského uplatnění. V tomto případě se Metodika odchyluje od bodové vyhlášky a nově vychází z Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví, kterou vypracovala Světová zdravotnická organizace.<sup>53</sup> Stupeň závažnosti zdravotního postižení je vyjádřen procentem (0 % – 100 %) ztráty životních příležitostí (lepší budoucnosti). Posuzuje se každá z devíti položek<sup>54</sup> (z oblasti společenského života), které klasifikace obsahuje. Výsledkem je pak celkové procentní ohodnocení, které je vynásobeno rámcovou částkou. Tuto rámcovou částku podle Metodiky představuje 400násobek průměrné hrubé nominální měsíční mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž se ustálil zdravotní stav poškozeného. Výsledkem je základní ohodnocení nemajetkové újmy, které může být ještě modifikováno. Metodika uvádí 3 důvody, kdy tato částka může být změněna, a to: 1) z důvodu věku poškozeného, kdy může být tato částka buď zvýšena nebo snížena, 2) z důvodu ztráty skutečně výjimečně lepší budoucnosti poškozeného, kdy v tomto případě může opět dojít buď k zvýšení nebo snížení a 3) z důvodů na straně škůdce podle § 2957 OZ,

---

<sup>49</sup> Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) [online]. nsoud.cz [cit. 20. února 2016]. Dostupné na <[http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS\\_new/ns\\_web.nsf/Metodika](http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika)>.

<sup>50</sup> REDAKCE. K náhradě nemajetkové újmy na zdraví dle nového občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 9, příloha.

<sup>51</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1712.

<sup>52</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1708.

<sup>53</sup> KOTULA. In VÍTOVÁ, DOHNAL, KOTULA: *Náhrada majetkové...*, s. 227.

<sup>54</sup> Jsou jimi například: komunikace, pohyblivost, péče o sebe (schopnost samostatné péče o vlastní tělo), učení se a aplikace znalostí, atd.

kdy dojde k navýšení částky. Tyto částky by měly být modifikovány maximálně do celkového dvojnásobku.<sup>55</sup>

Peněžítá náhrada vyvažující utrpení přísluší dle § 2959 i osobám blízkým zemřelému, popřípadě poškozenému, kterému bylo zvláště závažně ublíženo. Zákon za tyto blízké osoby považuje manžela, rodiče, dítě nebo jinou osobu blízkou. Jedná se o tzv. sekundární oběti. Nově nový občanský zákoník opouští systém paušálních náhrad a určení výše náhrady ponechává na soudu, který má rozhodnout dle zásad slušnosti. Tento nový způsob se mi jeví spravedlivější, neboť intenzita vztahu mezi poškozeným a blízkými osobami není vždycky stejná. A proto je spravedlivější například přiznat více manželovi, který měl harmonický vztah s poškozeným než manželovi, který je s poškozeným v rozvodovém řízení.

### **2.2.2 Náklady spojené s péčí o zdraví, náklady pohřbu, peněžité dávky, odbytné**

Tyto náklady jsou speciálně upraveny v § 2960 – § 2968 OZ. Nově občanský zákoník oproti staré právní úpravě výslovně zakotvuje náhradu nákladů spojených s péčí o zdraví poškozeného, o jeho osobu a domácnost. Jak vyplývá z textu zákona, náklady se hradí zpětně, a to osobě, která je vynaložila. Avšak je-li to potřebné, je možné žádat přiměřenou zálohu na tyto náklady. Za náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného lze považovat „náklady, které směřují k obnovení zdraví, nebo alespoň ke zlepšení zdravotního stavu“<sup>56</sup>. Hradí se však pouze ty náklady, které byly vynaloženy účelně. To znamená, že byly vynaloženy v příčinné souvislosti s úrazem. Za účelně vynaložené náklady lze považovat například náklady na léky, nákup zdravotních pomůcek nebo na rehabilitaci, pokud ovšem nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou. Pokud dojde k těžkému poškození zdraví, poškozený se dostane do situace, kdy není schopen se postarat sám o sebe a ani o svoji domácnost. V tomto případě nastupují většinou příbuzní. Ne vždy však může poškozený po svých příbuzných žádat, aby o něj pečovali, a tak může využít pečovatelských služeb. I v tomto případě musí být prokázána účelnost nákladů.<sup>57</sup>

Stejně tak ten, kdo vynaložil přiměřené náklady spojené s pohřbem poškozeného, má právo na to, aby mu je škůdce nahradil. Tyto náklady nesmí být kryty veřejnou dávkou (tzv. pohřebné<sup>58</sup>) nebo být uhrazeny z pozůstalosti<sup>59</sup>. Zákon nevyjmenovává, co spadá pod tyto náklady. Avšak mezi tyto náklady dle komentáře k OZ lze počítat například „cenu účtovanou

<sup>55</sup> REDAKCE: K náhradě nemajetkové újmy..., příloha.

<sup>56</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. března 2012, sp. zn. 25 Cdo 2930/2010

<sup>57</sup> KOTULA. In. VÍTOVÁ, DOHNAL, KOTULA: *Náhrada majetkové...*, s. 237 – 240.

<sup>58</sup> Upravené v § 47 a § 48 z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>59</sup> Ust. § 114 odst. 2 OZ určuje jednorázovou dávku ve výši 5000 Kč, avšak pouze pro omezený okruh osob.

*pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výdaje, nákup smutečního oděvu a květin, náklady na smuteční hostinu, zřízení pomníku a tak podobně*<sup>60</sup>. Dále zákon nelimituje výši těchto nákladů pevnou částkou. Nově ani neodkazuje do pracovního práva ani na žádný prováděcí předpis.<sup>61</sup> Vyčíslit náklady by měl tedy ten, kdo se domáhá jejich náhrady. Soud pak může určit, jestli jsou tyto náklady přiměřené, přičemž musí přihlídnout ke zvyklostem a okolnostem každého jednotlivého případu.<sup>62</sup>

Při ublížení na zdraví (které nebylo způsobeno v souvislosti s výkonem závislé práce) může dojít také k pracovní neschopnosti. V tomto případě má dle § 2962 OZ poškozený právo na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. Tato náhrada se hradí peněžitým důchodem ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem poškozeného před vznikem újmy a náhradou toho, co poškozenému bylo vypláceno v důsledku nemoci či úrazu podle jiného právního předpisu<sup>63</sup>. Průměrný výdělek OZ nestanovuje, tudíž se užije stanovení průměrného výdělků dle ZP.<sup>64</sup> Dále zákon uvádí specifické případy, kdy má poškozený právo na peněžitě dávky. Prvním z nároků je případ, kdy poškozený ani po skončení pracovní neschopnosti není schopen dosáhnout výdělků, kterého dosahoval před vznikem újmy. V tomto případě má poškozený právo na vyrovnání tohoto rozdílu. Dalším případem je nárok na náhradu za ztrátu na důchodu<sup>65</sup>, která mu vznikla v důsledku újmy. Dalšími nároky na náhradu nákladů, které přísluší jiným osobám, než je poškozený, jsou náhrada formou peněžitěho důchodu osobě, pro kterou poškozený konal bezplatně práce v jeho domácnosti nebo závodu a náhrada nákladů na výživu pozůstalým, kterým poškozený ke dni své smrti poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu.

Na návrh poškozeného může soud z důležitěho důvodu přiznat poškozenému namísto peněžitěho důchodu jednorázově odbytně. To znamená, že poškozený místo pravidelně opakujících se dávek obdrží jednorázově plnění, kterým zanikne právo na opakovanou dávku. Co je důležitěm důvodem, posoudí soud. Tento důvod však musí objektivně zdůvodnit zájem poškozeného na poskytnutí odbytněho. Výše odbytněho musí být stanovena tak, aby poškozený obdržel celou částku, kterou by dohromady obdržel prostřednictvím peněžitěho důchodu. Podle zákona lze naříditi zaplacení odbytněho pouze soudní cestou, tedy z moci

<sup>60</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1729.

<sup>61</sup> Ust. § 3 nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se prováděl občanský zákoník stanovilo, že přiměřené náklady spojené s pohřbem se určují podle pracovněprávních předpisů. Toto ustanovení bylo ke dni 1. 1. 2014 zrušeno.

<sup>62</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1729 – 1730.

<sup>63</sup> Jedná se o tzv. nemocenské dávky dle z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, pokud jsou mu vypláceny. Dále také se odčítá náhrada poskytovaná zaměstnavatelem dle § 192 ZP.

<sup>64</sup> KOTULA. In VÍTOVÁ, DOHNAL, KOTULA: *Náhrada majetkové...*, s. 243 – 246.

<sup>65</sup> ZP dle § 271f tuto náhradu nepřiznává.

úřední. Avšak není vyloučeno, aby toto jednorázové plnění bylo dohodnuto stranami i mimosoudně.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1746 – 1747.

### **3 Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy vzniklé při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Tato povinnost je zvláštní povinností zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví, která se projeví v důsledku výskytu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Od všech ostatních povinností zaměstnavatele se odlišuje svoji svébytnou právní úpravou. Nově je tato problematika upravena v části jedenácté zákoníku práce. Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví je vždy povinností objektivní. To znamená, že zaměstnavatel je povinen nahradit újmu bez ohledu na zavinění. Avšak za jistých okolností může zaměstnavatel svoji povinnost omezit, dokonce v některých případech se může této povinnosti zcela zprostit.

#### **3.1 Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**

V roce 2015 došlo k důležité novele zákoníku práce. Konkrétně 1. října 2015 nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zároveň se zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Pomocí této novely došlo k zařazení hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do části jedenácté zákoníku práce. Tato úprava byla před novelou pouze v přechodných ustanoveních zákoníku práce, neboť se předpokládalo, že již brzy nabyde účinnosti zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Předmětem tohoto zákona měla být právě problematika odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kdy tato problematika měla být založena na principu pojistných dávek úrazového pojištění zaměstnanců a nikoliv na objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, jak je tomu v zákoníku práce.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl přijat společně se zákoníkem práce a účinnosti měl nabýt také 1. ledna 2007. To se však nestalo, neboť účinnost byla tehdy odložena o rok. Proto byla problematika odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zahrnuta do přechodných ustanovení (mělo tomu tak být až do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců). Účinnost tohoto zákona byla ještě několikrát odložena, dokonce až na období od 1. ledna 2017. V posledních letech se vedly diskuze, zda systém zákoníku práce vůbec nahrazovat systémem úrazového pojištění zaměstnanců. Na úrovni vlády, zaměstnavatelů a odborů došlo ke shodě, že se i nadále bude postupovat dle systému zákoníku práce a že se tedy zruší zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Nyní se vedou pouze diskuze o tom, který subjekt bude nositelem zákonného pojištění. Ke dni psaní této práce ještě k žádnému rozhodnutí nedošlo, a tak se postupuje dle §

365 z. č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“). Toto ustanovení stanoví, že do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu a nemoci z povolání se řídí tato úprava § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a také vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání. Na základě tohoto zákonného pojištění je každý zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, povinen se pojistit pro případ své povinnosti nahradit újmu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pojištěny musí být všechny fyzické a právnické osoby s výjimkou organizačních složek státu.<sup>67</sup> Nyní jsou zaměstnavatelé ze zákona pojištěni buď u České pojišťovny nebo u pojišťovny Kooperativa. Záleží na době, kdy došlo ke sjednání pojištění<sup>68</sup>.

### 3.2 Náhrada újmy obecně

Náhrada újmy je nejvýznamnějším typem hmotné pracovněprávní odpovědnosti. Pracovněprávní odpovědnost Miroslav Bělina definuje jako „*zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti*“<sup>69</sup>. Tato odpovědnost je jednou z forem právní odpovědnosti. Většina autorů odmítá pojetí právní odpovědnosti jako hrozby sankcí<sup>70</sup>, naopak považuje odpovědnost za sankci samotnou (sekundární povinnost), jako následek porušení práva. Avšak z mého pohledu – v případě, kdy zákoník práce v úpravě náhrady majetkové a nemajetkové újmy přejímá<sup>71</sup> pojmosloví nového občanského zákoníku a snaží se o sjednocení těchto úprav – by měl přebrat i pojetí odpovědnosti. Nový občanský zákoník, jak již bylo výše uvedeno, přechází od pojetí odpovědnosti jako povinnosti sekundární (sankční) k odpovědnosti jako povinnosti k náležitému plnění svých povinností (aktivní – tedy hrozby sankcí).<sup>72</sup> Pokud tedy OZ vychází z pojetí odpovědnosti jako povinnosti primární, měl by z tohoto pojetí nově vycházet i ZP.

<sup>67</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. S komentářem k 1. 1. 2016.* 10. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. s. 529 – 530.

<sup>68</sup> Ust. § 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb., v kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů

<sup>69</sup> BĚLINA. In BĚLINA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 304.

<sup>70</sup> Tuto teorii zastává například V. Knapp, který vychází z toho, že: „*ten, kdo je povinen plnit, odpovídá za to, že svou povinnost splní, a nikoliv ex post za to, že nesplnil*“. Viz. BĚLINA. In BĚLINA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 304.

<sup>71</sup> Prostřednictvím novely – z. č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

<sup>72</sup> BEZOUŠKA. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 1498.

### 3.2.1 Funkce náhrady újmy

Náhrada újmy v pracovněprávních vztazích plní několik funkcí, které se vzájemně prolínají. První z nich je funkce preventivní, která má odradit strany od porušování jejich povinností, a tím předejít vzniku újmy. Druhou funkcí je funkce reparační, která se projevuje až tehdy, když dojde ke vzniku újmy. V tom případě mají strany povinnost nahradit druhé straně vzniklou újmu, a to buď uvedením v předešlý stav, nebo odškodněním v penězích. U náhrady újmy na zdraví je její součástí funkce satisfakční, kdy strana, která způsobila újmu, musí druhé straně poskytnout zadostiučinění za vzniklé utrpení. Poslední funkcí náhrady újmy je funkce sankční. Tato funkce je postihem škůdce, popřípadě toho, kdo nezabránil vzniku škodné události.<sup>73</sup>

U náhrady újmy je nejvíce zdůrazňována funkce reparační. Avšak dosti důležité je újmě předcházet. Samotný zákoník práce na začátku úpravy náhrady újmy stanovuje povinnosti (jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance), pomocí kterých by mělo dojít k předejití újmy. Ustanovení § 248 ZP stanoví, že „*zaměstnavatel je 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 opatření k jejich odstranění*“. Prevenční povinnost zaměstnavatele tak směřuje k zabránění vzniku újmy v budoucnosti a odvrácení újmy již hrozící. K zabránění vzniku újmy má zaměstnavatel různá oprávnění. Může provádět kontroly věcí, které zaměstnanci vnášejí do nebo z objektu zaměstnavatele, nebo také provádět i osobní prohlídky zaměstnanců. Prevenční povinnost má taky dle § 249 ZP zaměstnanec. Ten si musí počínat tak, aby nedocházelo k újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Pokud hrozí újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího. Avšak pokud je nutno bezodkladně proti hrozící újmě zakročit, je povinen takový zákrok provést, ledaže mu v tom brání důležitá okolnost, nebo by mohl ohrozit sebe, popřípadě někoho jiného.<sup>74</sup>

### 3.2.2 Pojmy škoda a újma

Pokud i při splnění prevenční povinnosti jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance dojde ke vzniku újmy, je škůdce povinen tuto újmu nahradit. Zákoník práce

---

<sup>73</sup> VRAJÍK, Michal. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 415.

<sup>74</sup> Příkladem takové prevenční povinnosti zaměstnance může být situace, kdy hrozí, že vznikne požár, který zničí drahé stroje zaměstnavatele a proti této újmě je nutné bezodkladně zakročit. Zaměstnanec je povinen vzniku požáru zabránit, avšak pokud by tím mohl ohrozit sebe nebo někoho jiného tuto povinnost nemá.

(stejně jako nový občanský zákoník) rozlišuje mezi majetkovou újmou, pro kterou používá pojem „škoda“, a nemajetkovou újmou, pro kterou používá pojem „újma“. Avšak škodou v pracovněprávních vztazích se na rozdíl od OZ rozumí jak majetková újma vyčíslitelná v penězích, tak v případě újmy na zdraví taky odčinění fyzické bolesti, popřípadě zhoršení společenského uplatnění zaměstnance, tj. jako satisfakce (OZ tuto újmu považuje nikoliv za škodu, ale za újmu nemajetkovou).<sup>75</sup> Ke vzniku škody v těchto případech dochází tehdy, když se důsledky fyzické bolesti nebo zhoršení zdravotního stavu projeví v majetkové sféře poškozeného (v momentě, kdy tyto důsledky lze vyjádřit v penězích).<sup>76</sup>

Škoda se dělí na skutečnou škodu a na ušlý zisk. Skutečná škoda představuje zmenšení hodnoty majetku poškozeného. Za skutečnou škodu se též považuje ušlý zisk zaměstnance. Důvodem je, že zaměstnanec je v pracovněprávních vztazích slabší stranou, a tak považování ušlého zisku za skutečnou škodu slouží k zajištění sociální funkce odměny za práci a její ochrany. Škoda se dle § 257 a § 275 ZP nahrazuje buď uvedením v předešlý stav nebo v penězích. Volba náhrady je dána tomu, kdo danou škodu způsobil. Při určení výše škody se vychází dle § 272 ZP z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty věci. Ušlý zisk spočívá v tom, že poškozený nemůže svůj majetek rozmnožit, k čemuž by za normálního běhu věci došlo. Tento ušlý zisk se na rozdíl od občanského práva nahrazuje pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanoví.

### **3.2.3 Plnění pracovních úkolů a úkony přímo související s plněním pracovních úkolů**

Aby vzniklá újma mohla být odškodněna podle pravidel zákoníku práce, musí ke vzniku újmy dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Co se těmito pojmy rozumí, stanoví § 273 a § 274 ZP. Plněním pracovních úkolů se tedy rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu a také jiná činnost, která je vykonávána na příkaz zaměstnavatele (to znamená, že tato činnost není sjednaná v pracovní smlouvě nebo dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr)<sup>77</sup>. Typickým příkladem jiné činnosti konané na příkaz zaměstnavatele je i dle judikatury<sup>78</sup> tzv. „teambuilding“, a to tehdy, když se koná na příkaz zaměstnavatele. Dle judikatury<sup>79</sup> Nejvyššího soudu je např. i sportovní činnost v rámci oficiálního teambuildingu posuzována jako činnost, kterou zaměstnanec plní pracovní úkoly, a to i přesto, že se jedná o

<sup>75</sup> BĚLINA. In BĚLINA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 310.

<sup>76</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1500.

<sup>77</sup> HLOUŠKOVÁ. In ANDRAŠČÍKOVÁ a kol.: *Zákoník práce...*, s. 431 – 432.

<sup>78</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

činnost, která zřejmě není výkonem pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je dle § 38 odst. 1 ZP povinen přidělovat zaměstnanci jenom takovou práci, která je uvedena v pracovní smlouvě. Příkazy nad rámec pracovní smlouvy zaměstnanec není povinen plnit. Avšak když už se zaměstnanec rozhodne, že takový příkaz dobrovolně splní (například se zúčastní teambuildingu), a při tomto plnění dojde u zaměstnance k ublížení na zdraví nebo smrti, bylo by nespravedlivé, aby tato újma nebyla odškodněna jako pracovní úraz. I proto se taková činnost na příkaz zaměstnavatele považuje za plnění pracovních úkolů dle § 273 odst. 1 ZP. V této souvislosti je však ještě třeba zmínit názor<sup>80</sup> Ústavního soudu, podle kterého aktivity zaměstnanců konané mimo rámec organizovaného programu zaměstnavatele na teambuildingu nelze považovat za plnění pracovních úkolů. Bude se jednat například o případ, kdy večer po skončení oficiálního programu se zaměstnanci rozhodnou jít na noční procházku do lesa. Na té procházce zaměstnanec spadne a přivodí si úraz. Tento úraz nebude moct být považován za pracovní úraz, neboť k němu došlo při aktivitě, která nebyla organizována zaměstnavatelem.

Plněním pracovních úkolů se dále rozumí činnost, která je konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců. Může to být i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele (například skladník pomůže kolegyni při zvedání materiálu). Dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem se taky považuje za plnění pracovních úkolů. Plněním pracovních úkolů je i činnost, která je předmětem pracovní cesty. Pracovní cestou se dle ustanovení zákoníku práce rozumí „*časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce konané mimo sjednané místo výkonu práce*“<sup>81</sup>. Jak uvádí i judikatura<sup>82</sup> NS, ne všechny úseky pracovní cesty jsou však plněním pracovních úkolů nebo úkony, které s plněním pracovních úkolů souvisí. Například cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, kterým se pracovní cesta koná, je pouze cestou do zaměstnání, která končí nástupem do tohoto dopravního prostředku (popřípadě do nádražní/letištní budovy). Jak je uvedeno níže, cesta do zaměstnání a zpět není úkonem souvisejícím s plněním pracovních úkolů. Naopak činnost, která je předmětem pracovní cesty, bude vždy plněním pracovních úkolů.<sup>83</sup>

---

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

<sup>80</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 24. července 2012, sp. zn. IV. ÚS 3782/11

<sup>81</sup> Ust. § 42 odst. 1 ZP

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

<sup>83</sup> Tamtéž.

Za úkony, které souvisí s plněním pracovních úkolů, jsou považovány úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé a taky úkony nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Aby tyto úkony byly uznány za činnost konanou zaměstnancem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů, musí být konány v objektu zaměstnavatele. Zákon dále mezi tyto úkony řadí: vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět a školení zaměstnanců. Mezi tyto úkony však nepatří cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Co se rozumí cestou do zaměstnání a zpět stanoví § 274a ZP.

Pro vysvětlení mohu uvést na příkladu stravování, zda se jedná o úkon související s plněním pracovních úkonů nebo ne. Pokud je stravování konáno v objektu zaměstnavatele, je cesta k němu a zpět tímto úkonem, avšak již samotné stravování tímto úkonem není. Pokud by tedy došlo k úrazu během samotného stravování, nejednalo by se o pracovní úraz. V tomto případě by se na odškodnění úrazu neužilo pracovních předpisů, ale předpisů občanskoprávních (pokud by byly splněny všechny podmínky v nich uvedené). Pokud by stravování bylo mimo objekt zaměstnavatele, nemůže se jednat o úkon související s plněním pracovních úkolů, neboť jak samotné stravování, tak cesta k němu a zpět, jsou z těchto úkonů dle § 274 ZP vyloučeny.<sup>84</sup>

### 3.3 Obecně k povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody

V pracovním právu rozeznáváme povinnost zaměstnance k náhradě škody, ke které dojde pouze tehdy, pokud zaměstnanec vznik škody zaviní (subjektivní) a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody, která je nezávislá na zavinění (objektivní).<sup>85</sup> Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody plní především reparační funkci a jejím cílem je nahradit zaměstnanci vzniklou škodu (škodu, která vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi), a to v plném rozsahu. Zaměstnavatel bude povinen k náhradě škody i přesto, že vznik škody sám nezavinil (škoda mohla být způsobená i 3. osobou). Na rozdíl od občanského práva se tak v pracovním právu neuzívá pojem „škůdce“, ale pojem „odpovědný subjekt“. Jedná se o odpovědnost za výsledek, tudíž postačí, že ke vzniku újmy došlo při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi. Rozlišujeme 4 druhy povinnosti

<sup>84</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

<sup>85</sup> BĚLINA. In BĚLINA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 311.

zaměstnavatele k náhradě škody. Jedná se o obecnou povinnost nahradit škodu a tři povinnosti zvláštní (odvrácení škody, odložené věci, pracovní úrazy a nemoci z povolání).<sup>86</sup>

Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu dle § 265 ZP se užije jen v těch případech, kdy nejsou splněny předpoklady pro některou ze zvláštních povinností. Tato povinnost je tedy ke všem zvláštním povinnostem subsidiární (podpůrná). Ke vzniku této povinnosti postačí, pokud zaměstnanec prokáže, že mu škoda vznikla v důsledku porušení právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům a že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Právními povinnostmi se kromě povinností vyplývajících z obecných pracovněprávních předpisů (jako je ZP) rozumí i povinnosti, které vyplývají například z pracovního řádu, vnitřních předpisů, bezpečnostních předpisů, smlouvy uzavřené se zaměstnancem a jiné.<sup>87</sup>

K obecné povinnosti zaměstnavatele dle § 265 odst. 2 ZP může dojít, i když škoda zaměstnanci nevznikla při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. A to v případě, kdy zaměstnanci způsobí škodu jiný zaměstnanec, který jedná jménem zaměstnavatele. Přitom tento jiný zaměstnanec musí porušit právní povinnost v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele.<sup>88</sup> Zákon však v § 265 odst. 3 ZP vylučuje povinnost zaměstnavatele nahradit škodu na dopravním prostředku nebo jiných věcech, které zaměstnanec potřebuje k výkonu práce, pokud tyto věci použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a to bez souhlasu zaměstnavatele.

### **3.4 Zvláštní povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy patří mezi zvláštní povinnosti zaměstnavatele. Upravuje ji § 269 a násl. ZP. Na rozdíl od ostatních povinností má tato povinnost několik specifických rysů. Kromě majetkové újmy (škody) se v těchto případech odškodňuje i nemajetková újma (zejména újma spočívající v utrpené bolesti nebo následném ztížení společenského uplatnění). Dalším specifickým rysem je skutečnost, že dopředu nelze určit výši odškodnění, které má být zaměstnanci vyplaceno. V některých případech následky pracovních úrazů nebo nemocí z povolání mohou trvat déle, někdy i do konce života. To by

---

<sup>86</sup> VRAJÍK. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 424.

<sup>87</sup> NOVOTNÝ. In BĚLINA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1067 – 1068.

<sup>88</sup> Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec, který jedná jménem zaměstnavatele odmítne zaměstnanci při skončení pracovního poměru vydat potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti stanovené pracovněprávními předpisy. V tomto případě je zaměstnavatel povinen dle § 265 odst. 2 ZP nahradit zaměstnanci újmu, která mu tím vznikne.

mohlo být pro zaměstnavatele likvidační. Proto třetím specifíkem oproti ostatním povinnostem je povinné pojištění všech zaměstnavatelů u zákonem stanovených pojišťoven (viz výše).<sup>89</sup>

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy vzniklé při pracovních úrazech a nemocech z povolání je vždy povinností absolutní. To znamená, že je nerozhodné, zda zaměstnavatel porušil právní povinnost<sup>90</sup>. Musí pouze dojít k újmě vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Mezi vzniklou újmou a plněním pracovních úkolů musí být příčinná souvislost. V některých případech může při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním dojít k újmě na zdraví, která se nedá považovat za pracovní úraz nebo nemoc z povolání (nebyly splněny podmínky, které jsou definovány níže). V takových případech lze požadovat náhradu této újmy prostřednictvím obecné povinnosti k náhradě škody, avšak poškozený zaměstnanec musí prokázat, že k újmě došlo v důsledku porušení právních povinností zaměstnavatele.<sup>91</sup> Specifikem těchto případů je skutečnost, že předpoklady povinnosti k náhradě se posuzují dle ustanovení obecné povinnosti, avšak již samotný způsob a rozsah náhrady újmy se posuzuje dle ustanovení o pracovních úrazech.<sup>92</sup> Příkladem takových případů může být situace, kdy zaměstnanci vznikne újma na zdraví v důsledku onemocnění, ke kterému došlo dlouhodobým výkonem práce, pro který byl zaměstnanec lékařem uznán zdravotně způsobilým, i když objektivně této práce schopen nebyl. Nemůže se jednat ani o pracovní úraz, protože k tomu došlo dlouhodobým výkonem práce a ani o nemoc z povolání, protože toto onemocnění není uvedeno v seznamu nemocí z povolání (viz níže). Vznik nároku na náhradu újmy musí být posouzen dle ustanovení o obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody (§ 265 odst. 1), kde je nerozhodné, zda danou újmu způsobil zaměstnavatel, tudíž mohla být způsobena i lékařem.<sup>93</sup>

### 3.4.1 Pracovní úraz

Definici pracovního úrazu obsahuje § 271k odst. 1 – 3 ZP. Pracovním úrazem se tak rozumí „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“. Aby se tedy jednalo o pracovní úraz, musí být splněny tři

---

<sup>89</sup> NOVÁK, Jan. In HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. s. 140 – 141.

<sup>90</sup> Ust. § 269 odst. 4 ZP

<sup>91</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 20. srpna 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71

<sup>92</sup> Ust. § 271n odst. 2 ZP

podmínky: 1) musí dojít k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance (vzniku újmy), 2) k pracovnímu úrazu došlo nezávisle na vůli zaměstnance, a to krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů (dále jen „úrazový děj“) a 3) k pracovnímu úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Poškozením zdraví se rozumí nejen tělesné poškození, ale taky jakékoliv poškození zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli zaměstnance, a to působením úrazového děje. Úrazovým dějem se rozumí taková událost, která vyvolá u zaměstnance subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi, anebo jej z práce vyřazují.<sup>94</sup>

Za úrazový děj lze považovat i případy náhlého poškození zdraví, kdy je zaměstnanec při práci (na kterou není zvyklý a která je nepřiměřená jeho možnostem) nucen vyvinout okamžité, usilovné vzepětí sil a překonat tak vnější odpor a zvýšit tak neobvykle, náhle a nadměrně svou námahu. Může se jednat o případy, kdy je zaměstnanec například nucen zvednout těžké břemeno, které je nad jeho síly. Ne vždy se však musí jednat jenom o tělesnou námahu. Například i infarkt myokardu (ke kterému může dojít jak z fyzické námahy, tak i z duševní námahy) může být za určitých podmínek považován za pracovní úraz.<sup>95</sup> Hlavní podmínkou je, že daná jednorázová námaha (ať už fyzická, či duševní) musí být příčinou vzniku újmy na zdraví. Jedná se tedy o otázku příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a vzniklou újmou na zdraví. Pro posouzení, zda se jedná o pracovní úraz, postačí, pokud je tato příčina alespoň jednou z hlavních příčin vzniku újmy, o jejíž odškodnění jde. Posouzení, zda se u určitého poškození zdraví jedná o pracovní úraz, je otázkou právní. Musíme zkoumat, zda skutkové okolnosti, za kterých došlo k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance, lze podřadit pod skutkovou podstatu § 271k odst. 1 ZP. Pokud ano, jedná se o pracovní úraz. Avšak v některých případech je těžké posoudit, zda k poškození zdraví nebo smrti došlo v příčinné souvislosti se zjištěným úrazovým dějem. V tomto případě je na lékaři (znalci), aby tuto příčinnou souvislost stanovil.<sup>96</sup>

Dle § 271k odst. 2 ZP se jako pracovní úraz posuzuje též „úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů“. V těchto případech zaměstnanec neutrpí pracovní úraz přímo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale právě proto, že pracovní úkol již plnil. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec učiní nějaký úkon, který je jeho pracovní náplní, a právě pro tento úkon později utrpí újmu na zdraví. Pro vysvětlení uvedu

---

<sup>93</sup> NOVOTNÝ. In BĚLINA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1066 – 1067.

<sup>94</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. dubna 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61, srov. rovněž novější rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. února 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007

<sup>95</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

<sup>96</sup> NOVOTNÝ. In BĚLINA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1497.

příklad: Zaměstnavatel v rámci své preventivní povinnosti, kdy je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí (předcházet tak rizikům), je oprávněn zjišťovat<sup>97</sup> přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek u zaměstnance. Zaměstnanec je povinen se tomuto zjištění podrobit, neboť mu to ukládá jeho preventivní povinnosti dle 106 odst. 4 písm. i) ZP. Vzhledem k této povinnosti byla vedoucím zaměstnancem provedena (jako součást jeho pracovních povinností) zkouška na přítomnost alkoholu u jiného zaměstnance. Výsledek byl pozitivní a na základě toho byl s tímto zaměstnancem rozvázán pracovní poměr. To se danému zaměstnanci nelíbilo a rozhodl se, že se vedoucímu zaměstnanci pomstí, neboť nebyť alkoholové zkoušky, k rozvázání pracovního poměru by podle něj nedošlo. Cestou ze zaměstnání byl vedoucí zaměstnanec tímto propuštěným zaměstnancem napaden a utrpěl újmu na zdraví. Jelikož k újmě došlo pro plnění pracovních povinností, považuje se tento úraz za pracovní úraz, a to i přesto, že pracovní úraz vedoucí zaměstnanec utrpěl při cestě ze zaměstnání, kde je obecně dle § 271k odst. 3 ZP vyloučeno, aby zaměstnanec pracovní úraz utrpěl.

V odstavci 3 § 271k ZP je stanoveno, že: „*pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět*“. Dle mého názoru je toto ustanovení nadbytečné, neboť v § 274 odst. 1 ZP je stanoveno, že cesta do zaměstnání a zpět není úkonem přímo souvisejícím s plněním pracovních úkolů. Pokud tedy dojde k úrazu při cestě do zaměstnání a zpět, nemůže se jednat o pracovní úraz, neboť není naplněn jeden ze znaků skutkové podstaty uvedené v § 271k odst. 1 ZP. Ten spočívá v tom, že k poškození zdraví musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Z tohoto důvodů se domnívám, že § 271k odst. 3 ZP by zde vůbec nemusel být, neboť se jedná pouze o duplicitu právní úpravy.

### **3.4.2 Nemoc z povolání**

Definice nemoci z povolání je v zákoníku práce velice stručná. Ustanovení § 271k odst. 4 ZP nám pouze stanoví, že „*nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpise*“. Zvláštním právním předpisem se rozumí nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Toto nařízení ve svém § 1 stanoví, že nemocemi z povolání jsou „*nemoci vznikající 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*

---

<sup>97</sup> Zjištění přítomnosti alkoholu u zaměstnance provádí oprávněný vedoucí zaměstnanec, kterého písemně určí sám zaměstnavatel.

*otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek*“. Ve své příloze pak nařízení obsahuje taxativní výčet nemocí, které jsou za nemoci z povolání považovány. Pro jednotlivé nemoci jsou stanoveny podmínky, za nichž lze tyto nemoci považovat za nemoci z povolání. Základní podmínkou, která platí pro všechny, je skutečnost, že tato nemoc musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (dále jen „při práci“). Dle § 269 odst. 3 se však navíc oproti nařízení odškodňuje i nemoc z povolání 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 seznamu.

V určitých případech může dojít ke sporu, za jakých okolností daná nemoc vznikla. Zda to bylo z důvodu pracovního prostředí, kterému byl zaměstnanec vystaven, náplní práce, nebo z jiného důvodu. V tomto případě se musí zkoumat skutkové podmínky vzniku konkrétní nemoci a poté se musí vyjádřit znalec z daného oboru<sup>98</sup>. Ten v posudku<sup>99</sup> vyhodnotí, zda podmínky, za kterých zaměstnanec vykonával určitou činnost, jsou podmínkami, za kterých vzniká nemoc z povolání. Například u nemoci plic<sup>100</sup> musí tato nemoc vzniknout při práci, u níž je prokázána taková expozice azbestu, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci. Vyjádření znalce z daného oboru předchází zjištění<sup>101</sup> zdravotního stavu (včetně zdravotního stavu před vznikem nemoci) poskytovatelem pracovně lékařských služeb. Zda dojde k odškodnění nemoci z povolání nebo ne, záleží na posudku znalce z oboru, kterým bývá uznána nemoc z povolání. Je důležité říct, že pro nemoc z povolání je rozhodující, že zaměstnanec byl vystaven působení faktoru způsobujícího nemoc z povolání na pracovišti. Není tedy třeba zkoumat příčinnou souvislost mezi prací zaměstnance a jeho onemocněním (ta se předpokládá), je tak bezpředmětné, zda mu byl či mohl být vystaven i mimo pracoviště (například v domácím prostředí).<sup>102</sup>

Existují i případy, kdy při práci, v důsledku působení nepříznivých podmínek (za nichž vznikají nemoci z povolání), dojde ke změně zdravotního stavu zaměstnance. Tato změna však nedosahuje takového stupně poškození zdraví, aby mohla být považována za nemoc z povolání, ale pokud by zaměstnanec za stejných podmínek dál vykonával práci, tak by u něj ke vzniku nemoci z povolání později došlo. Pro tyto situace zákoník práce ve svém § 347 odst. 1 užívá pojem „ohrožení nemocí z povolání“. Posudek o uznání ohrožení nemocí

---

<sup>98</sup> Dle § 61 odst. 2 z. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSZS“), jsou jimi poskytovatelé v oboru pracovní lékařství.

<sup>99</sup> Ten se vydává na základě § 62 odst. 5 ZSZS a vyhlášky č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.

<sup>100</sup> Příloha k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů – Kapitola III, položka 2.

<sup>101</sup> Ust. § 61 odst. 1 ZSZS

z povolání vydává opět poskytovatel v oboru pracovního lékařství. Pokud takovým posudkem dojde u zaměstnance k uznání ohrožení nemocí z povolání, je zaměstnavatel dle § 41 odst. 1 písm. b) ZP povinen převést zaměstnance na jinou práci. V tomto případě je zaměstnavatel povinen dle § 139 odst. 1 písm. b) ZP doplácet zaměstnanci mzdu nebo plat do výše průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před převedením na jinou práci.<sup>103</sup> Doba, po kterou se poskytuje doplatek, není nijak ZP omezena. Doplatek ke mzdě (k platu) bude tedy poškozenému zaměstnanci náležet po celou dobu převedení.<sup>104</sup>

Když dojde u zaměstnance k uznání nemoci za nemoc z povolání, je nutné určit zaměstnavatele, který je povinen nahradit vzniklou újmu. Dle § 269 odst. 2 ZP je k náhradě újmy vzniklé nemocí z povolání povinen zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním této nemoci a za podmínek, za nichž tato nemoc z povolání vzniká. Pracoval-li zaměstnanec u více zaměstnavatelů (za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání), má zaměstnavatel, který nahradil vzniklou újmu, právo na náhradu vůči všem těmto předchozím zaměstnavatelům (§ 271n odst. 1 ZP). Rozsah náhrady odpovídá době, po kterou zaměstnanec pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

### **3.5 Zproštění zaměstnavatele povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Jak již bylo uvedeno výše, povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy je povinností objektivní. Zaměstnavatel je povinen nahradit újmu bez ohledu na to, zda ji zavinil. To však neznamená, že by zaměstnavatel musel za všech okolností tuto újmu nahradit. Zákoník práce ve svém § 270 stanoví taxativní důvody, kdy se zaměstnavatel může této povinnosti zprostit (dochází tedy k liberaci zaměstnavatele), a to buď částečně nebo zcela. Existenci těchto důvodů musí prokázat zaměstnavatel.

#### **3.5.1 Úplné zproštění**

Zaměstnavatel se může povinnosti nahradit újmu zprostit zcela, prokáže-li, že došlo ke skutečnostem, které jsou uvedeny v 270 odst. 1 ZP a zároveň prokáže, že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou vzniku újmy. Prvním důvodem pro úplné zproštění se povinnosti

---

<sup>102</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012 nebo starší rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

<sup>103</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012

<sup>104</sup> TRYLČ, Ladislav. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. S komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. s. 267 – 268.

zaměstnavatele k náhradě újmy je dle § 270 odst. 1 písm. a) ZP skutečnost, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „bezpečnostní předpisy“), ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Těmito bezpečnostními předpisy se rozumí nejenom předpisy právní, které jsou uvedeny ve Sbírce zákonů, ale i ty předpisy, které jsou ve Sbírce jen registrovány či oznámeny.<sup>105</sup>

Ustanovení § 349 ZP přesně stanoví, co se bezpečnostními předpisy rozumí. Jsou to „*předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví*“. Mezi tyto bezpečnostní předpisy patří i konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni (dle odst. 2 téhož ustanovení ZP). Aby byly předpisy nebo pokyny považovány za bezpečnostní, musí se jednat o předpisy nebo pokyny, které konkrétně upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Musí tedy upravovat určitý způsob jednání, nebo konkrétní způsob jednání zakazovat.<sup>106</sup> Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru nemůže mít za následek zproštění se povinnosti k náhradě újmy (§ 270 odst. 4 ZP).

Další možností, kdy se zaměstnavatel může své povinnosti nahradit újmu zprostit zcela, je dle § 270 odst. 1 písm. b) ZP prokázání skutečnosti, že újma vznikla v důsledku opilosti nebo zneužitím jiných návykových látek poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatel nemohl vzniku újmy zabránit. Podle judikatury<sup>107</sup> se stavem opilosti rozumí takový stav, ke kterému dojde požitím alkoholu, a to v takové míře, že dojde ke snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Tento stav je nutno posuzovat individuálně. Například u řidiče z povolání se bude požití láhve piva posuzovat jinak než u zedníka.

Aby mohlo dojít ke zproštění se povinnosti nahradit újmu, nestačí pouhé požití alkoholu a stav opilosti, ale k újmě musí dojít v důsledku opilosti zaměstnance (musí mezi nimi být příčinná souvislost). To znamená, že pokud na podnapilého zedníka spadne např. trám, který by na něj spadnul, i kdyby nebyl ve stavu opilosti, nemůže jít o zproštění se povinnosti k náhradě újmy. Naopak situace, kdy podnapilý zedník vypadne ze stavby, protože

---

<sup>105</sup> NOVOTNÝ. In BĚLINA a kol.: *Zákoník práce...*, s.1508.

<sup>106</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

<sup>107</sup> Tamtéž.

jeho motorika je alkoholem oslabená a nemůže udržet rovnováhu, je příkladem vzniku újmy v důsledku opilosti zaměstnance. Zaměstnavatel se v tomto případě může povinnosti nahradit újmu zprostit, musí však dokázat, že vzniku újmy nemohl nijak zabránit. Zabránit újmě mohl například tím, že pokud věděl, že je zaměstnanec opilý, měl ho z pracoviště vykázat.

### 3.5.2 Částečné zproštění

Pokud skutečnosti uvedené v odst. 1 § 270 ZP nebyly jedinou příčinou vzniku újmy, může se zaměstnavatel [dle odst. 2 písm. a) téhož §] zprostit povinnosti k náhradě újmy pouze částečně. Dalším důvodem částečného zproštění je dle § 270 odst. 2 písm. b) ZP skutečnost, že zaměstnanci vznikla újma z důvodu, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že ačkoli neporušil bezpečnostní předpisy, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví (kvalifikovaná lehkomyšlnost). Zákoník práce nedefinuje pojem lehkomyšlné jednání, pouze stanoví, že za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.<sup>108</sup> V praxi došlo k dotvoření tohoto pojmu prostřednictvím judikatury<sup>109</sup>, která charakterizovala lehkomyšlné jednání jako „*takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců)*“.<sup>110</sup> Otázku, zda došlo k naplnění skutkové podstaty uvedené v § 270 odst. 2 písm. b), je nutno posuzovat individuálně pro každý případ. Příklad lehkomyšlného jednání zaměstnance uvádím v kapitole č. 6 jako příklad z praxe.

Pokud se zaměstnavatel z důvodů uvedených výše částečně zproští povinnosti nahradit zaměstnanci vzniklou újmu, je povinen určit část, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění. Avšak u lehkomyšlného jednání zaměstnance je zaměstnavatel povinen uhradit vždy alespoň jednu třetinu vzniklé újmy (§ 270 odst. 3 ZP). Pokud je zaměstnanci náhrada újmy díky částečnému zproštění zaměstnavatele takto krácena, týká se toto krácení všech druhů náhrad, na které vznikne zaměstnanci v souvislosti se vznikem újmy nárok.<sup>111</sup> Zákoník práce

---

<sup>108</sup> V této souvislosti je potřeba uvést rozdíl mezi nedbalostí a lehkomyšlností. Lehkomyšlnost zaměstnance bude vždycky považována za nedbalost. Avšak ne každá nedbalost může být považována za lehkomyšlnost. Lehkomyšlnost je tak jedním z příkladů nedbalosti.

<sup>109</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. května 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69

<sup>110</sup> OZ pojem lehkomyšlnost používá v § 1796 o lichvě. Na rozdíl od ZP lehkomyšlnost chápe jako přístup, který spočívá v nedostatku starosti o význam a dosah vlastního rozhodnutí. Srov. PETROV, Jan. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054). Komentář*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 337.

<sup>111</sup> HLOUŠKOVÁ. In ANDRAŠČÍKOVÁ a kol.: *Zákoník práce...*, s. 414.

však v § 271 ZP ustanovuje případ, kdy k liberaci zaměstnavatele dojít nemůže a musí tak uhradit újmu v plné výši. Tímto případem je situace, kdy zaměstnanci vznikne újma při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal. Zaměstnanec si tímto úkonem plní svoji prevenční povinnost uvedenou v § 249 odst. 2 ZP a bylo by tak nespravedlivé, aby v případě vzniku újmy byla jeho náhrada krácena.

## 4 Druhy náhrad dle zákoníku práce

Vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dochází v životě poškozeného zaměstnance k velkým zdravotním a sociálním následkům a komplikacím. Proto by se zaměstnanci mělo dostat co největšího odškodnění za vzniklou újmu. Mělo by se vycházet ze satisfakční funkce náhrady a hlavně ze zásady, že zaměstnavatel je povinen reparovat újmu plně. Dochází tak k náhradě jak újmy majetkové, tak nemajetkové. Zaměstnanci se musí dostat náhrady veškerých nákladů (ať už materiálních, či nemateriálních), které vynaložil k tomu, aby se opět mohl zařadit nejen do pracovního procesu, ale také do běžného života.

Zákoník práce obsahuje několik samostatných nároků, které zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání náleží. Patří mezi ně náhrada za ztrátu na výděлку (jak po dobu pracovní neschopnosti, tak i po jejím skončení), náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a náhrada věcné škody. Bohužel v některých případech v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dojde ke smrti zaměstnance. V tomto případě se pozůstalým poskytuje náhrada odchylně (viz níže).

### 4.1 Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti náleží dle § 271a ZP zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není schopen práce a přichází tak o výdělek, který by mu, nebýt tohoto poškození zdraví, příslušel. Vzniklá újma je tak újmou majetkovou a činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem újmy a plnou výší náhrady<sup>112</sup> mzdy, platu nebo odměny a plnou výší nemocenského<sup>113</sup>. Průměrným výdělkem se dle § 352 ZP rozumí průměrný hrubý výdělek. Ten se dle § 353 ZP zjistí z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z odpracované doby v tomto období. Rozhodným obdobím se dle § 354 odst. 1 ZP rozumí předchozí kalendářní čtvrtletí, avšak § 271m odst. 1 ZP, který je vůči § 354 odst. 1 ZP speciální (tudíž má přednost), stanoví, že pokud to je pro zaměstnance výhodnější, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok.

Náhradou za ztrátu na výděлку bude vzhledem k výše uvedenému v prvních 14 dnech rozdíl mezi průměrným hrubým výdělkem a náhradou dle § 192 a § 194 ZP. Zaměstnavatel však, na rozdíl od obecné úpravy náhrady dle § 192 a § 194 ZP, hradí náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti i po dobu prvních 3 pracovních dní. To vyplývá ze

---

<sup>112</sup> Náhrada mzdy nebo platu dle § 192 a náhrada odměny z dohody dle § 194 ZP.

<sup>113</sup> Dle § 23 z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zásady<sup>114</sup>, že u náhrady újmy na zdraví se hradí veškerá újma, která zaměstnanci vznikne. V konečném důsledku bude výše této náhrady (po dobu prvních 3 pracovních dní) odpovídat výši průměrného hrubého výdělku. Od 15. dne pracovní neschopnosti je touto náhradou rozdíl mezi průměrným hrubým výdělkem a nemocenskou dávkou.

Někdy se následky poškození zdraví mohou projevit opakovanou pracovní neschopností. Také v těchto případech podle ZP (na rozdíl od OZ) přísluší zaměstnanci náhrada. Pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělkem po dobu této nové pracovní neschopnosti je rozhodující, zda se pracovní schopnost zaměstnance po poškození zdraví obnovila v takové míře, že zaměstnanec je schopen vykonávat stejnou práci jako před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebo musel být převeden na méně placenou práci. Pokud zaměstnanec vykonával stále stejnou práci jako před poškozením na zdraví, je pro stanovení výše této náhrady rozhodující rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem této další újmy a skutečným příjmem zaměstnance (tj. náhrada dle § 192 a § 194 ZP a od 15. dne pracovní neschopnosti nemocenské dávky).<sup>115</sup>

## **4.2 Náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti**

V některých případech zaměstnanec není schopen vykonávat stejnou práci, protože jeho pracovní schopnost je pracovním úrazem či nemocí z povolání omezena, a tak musí být převeden na jinou, zpravidla méně placenou práci. V důsledku tohoto převedení náleží zaměstnanci dle 271b odst. 1 ZP náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti (dále též jen „renta“). Účelem renty je poskytnout odškodnění zaměstnanci, který není schopen dosáhnout stejného výdělku jako před poškozením zdraví. Újma spočívající ve ztrátě výdělku je (stejně jako u první náhrady) újmou majetkovou. Výše této újmy odpovídá rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem újmy (způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání) a výdělkem dosahovaným po poškození zdraví s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

Existují případy, kdy zaměstnanec buď vůbec nedosahuje výdělku po poškození zdraví nebo nedosahuje takového výdělku, jakého by dosáhnout mohl. Tyto případy nalezneme v § 271b odst. 2 – 5. Jsou to například situace, kdy zaměstnavatel zajistí zaměstnanci z důvodu poškození jeho zdraví jinou práci a zaměstnanec odmítne bez vážného důvodu na tuto práci nastoupit, nebo situace, kdy zaměstnanec svým zaviněním dosahuje nižšího výdělku než zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci

---

<sup>114</sup> Tato zásada vyplývá z § 269 ZP.

téhož druhu. Zákon pro tyto situace jasně stanoví, co se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci dle § 271b odst. 6 ZP nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší věk 65 let nebo důchodový věk (je-li důchodový věk vyšší než 65 let) nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli jiný způsob výplaty, je zaměstnavatel povinen tuto náhradu (stejně jako náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti) vyplácet pravidelně jednou měsíčně (§ 271m odst. 2).

Pokud dojde v průběhu pobírání renty k nové pracovní neschopnosti, je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu za ztrátu na výdělku po dobu nové pracovní neschopnosti do výše částky, do které by zaměstnanci příslušela renta, kdyby nebyl neschopen práce. Náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou dle § 271l ZP samostatnými právy a nelze je tak poskytovat vedle sebe.

### **4.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je odškodněním za nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci v souvislosti s poškozením zdraví následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. K výkladu pojmů „bolest“ a „ztížení společenského uplatnění“ odkazují do podkapitoly č. 3.2.1, neboť pracovní právo tyto pojmy pojímá stejně jako občanské právo. V zákoníku práce je tato náhrada upravena pouze rámcově, kdy ZP stanoví, že se zaměstnanci poskytuje jednorázově. V další problematice zákon odkazuje na nařízení vlády, kterým se stanoví výše náhrady, způsob stanovení této výše a postupy při vydávání lékařského posudku. Tímto nařízením je nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání (dále jen „bodové nařízení“), které nahradilo bodovou vyhlášku, podle které se postupovalo do 26. října 2015. Podle této předchozí vyhlášky se postupovalo i přesto, že byla, jak bylo uvedeno výše, novým občanským zákoníkem zrušena<sup>116</sup>. Jednalo se o případ, kdy zákoník

---

<sup>115</sup> NOVOTNÝ. In BĚLINA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1521 – 1522.

<sup>116</sup> V okamžiku, kdy byla bodová vyhláška občanským zákoníkem zrušena, nastal problém, protože ZP na ni ve svém tehdejší § 394 odst. 2 odkazoval. Zrušením bodové vyhlášky se toto ustanovení stalo nicotným. Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Ministerstvem zdravotnictví proto vydalo stanovisko, podle kterého se i nadále při odškodňování újmy postupuje dle bodové vyhlášky. Jelikož stanovisko není právně závazné, nemůže být dle mého názoru postup dle bodové vyhlášky legitimní. Rozhodnutí o výši odškodnění zaměstnance by mělo být vydáváno na základě zákonného postupu, tudíž si myslím že byl narušen princip právní jistoty. Srov. ŘEHÁK, Štefan. „Bodová“ vyhláška č. 440/2001 Sb. a právní jistota v ČR. [online].

práce ukládal použití formálně již zrušených předpisů (stejně tomu je do dneška u § 365 odst. 1 ZP).

Ke stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění je dle bodového nařízení potřeba, aby byl vydán lékařský posudek. Tento lékařský posudek vydává poskytovatel zdravotních služeb<sup>117</sup>, který poškozenému zaměstnanci poskytoval zdravotní služby v souvislosti s pracovním úrazem a v případě nemoci z povolání znalec z daného oboru<sup>118</sup>. Daný úraz nebo nemoc z povolání musí být ohodnoceny pomocí bodů, které jsou uvedeny v přílohách daného nařízení (příloha č. 1 a 2 pro bolest a příloha č. 3 a 4 pro ztížení společenského uplatnění). Hodnota jednoho bodu činí dle § 3 odst. 1 bodového nařízení 250 Kč, což představuje nárůst oproti předchozí bodové vyhlášce, kde hodnota jednoho bodu byla 120 Kč (§ 7 odst. 2 předmětné vyhlášky). Bodové ohodnocení se u bolesti musí provádět v době, kdy je zdravotní stav již ustálený (§ 5 odst. 1 bodového nařízení). U ztížení společenského uplatnění se bodové ohodnocení provádí zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví a je zřejmé, že jde o trvalé poškození a podle poznatků lékařské vědy nedojde již ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu (§ 7 odst. 1 bodového nařízení). Nařízení je, co se týče bodového ohodnocení, paušální, a nemůže tak postihnout specifika jednotlivých případů. Stejně poranění může mít u jednotlivých osob jiný dopad na zdraví. Z toho důvodu ZP umožňuje soudu, aby na žádost přiměřeně zvýšil výši odškodnění, přičemž zákon horní limit zvýšení nestanovuje (§ 271s ZP).

System znovuzavedení bodového ohodnocení (zejména u ztížení společenského uplatnění) se z pohledu<sup>119</sup> ÚS jeví jako problematický. Podle ÚS dané nařízení nerespektuje výchozí premisu nového občanského zákoníku (na kterou navazuje i Metodika). OZ nově vychází z koncepce, kdy stanovení výše odškodnění ponechává zcela na rozhodnutí soudu. Rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částek odčinění by tak měla být oproštěna od vlivů moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy při tomto rozhodování. Při odčinění újmy dle ÚS nelze vycházet z určitých tabulkově předvídaných bodových počtů, protože by se jednalo o zásah do ústavnosti. Mělo by se vycházet výhradně z dokazování a s náležitým zřetelem k okolnostem jednotlivých případů. S názorem ÚS zcela souhlasím a domnívám se, že stanovení výše odškodnění by vzhledem k individualitě každého případu mělo být zcela ponecháno na rozhodnutí soudu.

---

epravo.cz, 21. dubna 2015 [cit. 23. března 2016]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/bodova-vyhlaska-c-4402001-sb-a-pravni-jistota-v-cr-97495.html>>.

<sup>117</sup> Ust. § 8 odst. 1 písm. a) bodového nařízení

<sup>118</sup> Ust. § 61 odst. 2 ZSZS

<sup>119</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 16. února 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

Předchozí právní úprava<sup>120</sup> stanovila, že náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění zanikala smrtí zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda ji za svého života stihnul uplatnit nebo nikoli. Nový zákoník práce (účinný od 1. 1. 2007) již takovéto ustanovení neobsahuje, a navíc v § 328 ZP se uvádí, že peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Existují však i jiné názory, podle kterých náhrada smrtí zaměstnance zaniká, neboť i když to výslovně ZP nezmiňuje, vyplývá to ze samotného charakteru této náhrady (právo na náhradu je vázáno na osobu zaměstnance).<sup>121</sup> Také OZ (konkrétně v § 1475 odst. 2) odlišně od ZP stanoví, že pozůstalost tvoří celé jmění zůstavitele, kromě práv a povinností vázaných výlučně na jeho osobu. Pokud však byly tyto práva nebo povinnosti uznány jako dluh nebo uplatněny u orgánu veřejné moci, jsou považovány rovněž za pozůstalost. Domnívám se však, že úprava v ZP je vyčerpávající a není zde prostor ani pro subsidiární použití OZ. Přikláním se tedy k prvnímu názoru, neboť si myslím, že dikce zákona je jasná, a když zákonodárce ustanovení o zániku náhrady smrtí zaměstnance ze ZP vyňal, chtěl učinit změnu, která bude v konečném důsledku příznivější pro dědice. Tento názor navíc potvrdil i NS, který ve svém rozhodnutí<sup>122</sup> dospěl k závěru, že právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění nezaniká jen tehdy, jestliže vzniklo po dni 1. 1. 2007 (tedy po účinnosti nového ZP), a věřitelem se stávají dědicové.

#### **4.4 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením a náhrada věcné škody**

V souvislosti s poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohou zaměstnanci vznikat určité náklady spojené s léčením. Co se rozumí účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením, zákoník práce (stejně jako nový občanský zákoník) neuvádí ani demonstrativně. Soudní praxe<sup>123</sup> mezi tyto náklady řadí náklady za léky, prostředky zdravotnické techniky nehrazené zdravotní pojišťovnou, dále zvýšené náklady na dietní stravování, náklady spojené s rehabilitační léčbou a jiné. Účelnost se podle předmětné judikatury nehodnotí pouze z hlediska objemu vynaložených prostředků, ale především je důležité posoudit jejich přínos v rámci odstraňování, popřípadě zmírňování následků poškození zdraví. Na rozdíl od ostatních náhrad se náklady spojené s léčením dle § 271d ZP hradí tomu, kdo tyto náklady prokazatelně vynaložil. Nemusí to tedy vždycky být pouze

---

<sup>120</sup> Ust. § 260 odst. 1 z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>121</sup> PICHRT, Jan. Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění? *Bulletin advokacie*, 2009, roč. 16, č. 7 - 8, s. 56 – 57.

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011 sp. zn. 21 Cdo 2913/2010 nebo taky rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

<sup>123</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

poškozený zaměstnanec. Navíc nárok na úhradu těchto nákladů vzniká až v okamžiku, kdy byly vynaloženy, hradí se tedy až zpětně.<sup>124</sup>

Dalším nárokem na náhradu újmy je náhrada věcné škody (§ 271e ZP). Pod pojem věcná škoda lze dle judikatury<sup>125</sup> podřadit veškerou újmu, kterou nelze podřadit pod ostatní nároky na náhradu újmy. Ve většině případů se bude jednat o škodu na věcech, které byly poškozené nebo ztracené bezprostředně při pracovním úrazu zaměstnance, jako je například škoda na oděvech, obuvi, zavazadlech, hodinkách, nebo také na dopravním prostředku zaměstnance, pokud jej užil se souhlasem<sup>126</sup> zaměstnavatele. Pod věcnou škodu lze však podřadit i škodu, která nastala později a která nesouvisí bezprostředně s poškozením nebo ztrátou věcí. Dle judikatury<sup>127</sup> lze pod tuto škodu podřadit náklady, které musí zaměstnanec vynaložit na údržbu domácnosti, jelikož pro předmětné poškození zdraví již tyto práce nemůže sám vykonávat. Výše tohoto nároku se určí podle objektivních hledisek (tedy podle obecné hodnoty těchto prací). Nárok na náhradu věcné škody opět vzniká až vynaložením nákladů, tudíž se hradí zpětně.

#### 4.5 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

Určité nároky na náhradu újmy vznikají i v případě, kdy v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemře. Tyto nároky vznikají pozůstalým po zemřelém zaměstnanci. Patří mezi ně náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrada nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhrada věcné škody. U náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením platí i zde pravidlo, že se hradí tomu, kdo je vynaložil (nemusí jít nutně o příbuzné). Pokud však tyto náklady vynaložil sám zemřelý zaměstnanec, mohou náhradu těchto nákladů požadovat pouze dědicové.<sup>128</sup> U náhrady věcné škody dle § 271j ZP platí stejné podmínky jako u náhrady věcné škody dle § 271e ZP (viz výše). Pokud zaměstnanec nestihl uplatnit nárok na náhradu věcné škody sám, náleží tyto nároky jeho dědicům.

Mezi další nároky patří nárok na náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem. Tato náhrada však přísluší dle § 271g odst. 1 ZP jenom tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Zákoník práce (na rozdíl od nového občanského zákoníku) uvádí v § 271g odst. 2 ZP

<sup>124</sup> NOVOTNÝ. In BĚLINA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1516.

<sup>125</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

<sup>126</sup> Ust. § 265 odst. 3 ZP

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013

<sup>128</sup> NOVOTNÝ. In BĚLINA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1552.

taxativní výčet nákladů, které se dají považovat za náklady spojené s pohřbem. Těmito náklady jsou výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč (tato částka může být dle odst. 3 téhož ustanovení zvýšena nařízením vlády, a to na základě vývoje cenové úrovně), výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Od těchto nákladů se však musí odečíst pohřebné<sup>129</sup>, které tvoří částka 5 000 Kč.

Dalším nárokem pozůstalých po smrti zaměstnance je náhrada na jejich výživu (§ 271h ZP). Na rozdíl od předchozích nároků se v tomto případě jedná o dlouhodobější nárok. Poskytuje se jednou měsíčně, pokud se zaměstnavatel a pozůstalí nedohodnou jinak (§ 271m odst. 2 ZP). Tato náhrada přísluší stejně jako podle OZ osobám, kterým byl zaměstnanec povinen poskytovat výživu (povinnost vzniká ze zákona nebo rozhodnutím soudu, týkající se např. dětí, manžela nebo rodičů), ale taky osobám, kterým zaměstnanec poskytoval výživu dobrovolně (například družka, její děti).<sup>130</sup> Tento nárok přísluší pozůstalým pouze do doby, do které by tuto povinnost měl zaměstnanec, nejdéle však do doby fiktivního dosažení věku 65 let tohoto zaměstnance. Výše náhrady se odvíjí od průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Zaměstnavatel tak hradí buď 50 % (pokud náhrada přísluší jen jednomu pozůstalému), nebo 80 % průměrného výdělku (přísluší-li více pozůstalým). Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se ještě musí odečíst důchod<sup>131</sup> přiznaný pozůstalým. Avšak v konečném důsledku nesmí být tato výsledná náhrada vyšší než náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (dle § 271b odst. 1).

Posledním nárokem pozůstalých je jednorázové odškodnění. Jeho cílem je zmírnění prvotní újmy ze ztráty nejbližšího člověka. Jedná se o náhradu nemajetkové újmy a přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi (v tomto případě se myslí registrovaný partner) a nezaopatřenému dítěti nebo rodičům zemřelého. Výše je ZP (na rozdíl od OZ, kde není stanovena paušální částka) stanovena na nejméně 240 000 Kč. Tato díkce zákona tak umožňuje náhradu zvýšit, a to buď v individuální smlouvě se zaměstnancem, v kolektivní smlouvě nebo třeba i ve vnitřním předpise zaměstnavatele.<sup>132</sup> Toto jednorázové odškodnění může být i vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, zvýšeno nařízením vlády (§ 271i odst. 2). Domnívám se, že jednorázové odškodnění v OZ, které není vyčísleno paušální částkou, je spravedlivější, protože může zohlednit jednotlivé

<sup>129</sup> Upravené v § 47 a § 48 z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>130</sup> HŮRKA, Petr. In ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku. S podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. s. 750 – 751.

<sup>131</sup> Přiznaný dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>132</sup> HŮRKA. In ELIÁŠ a kol. *Zákoník práce a související...*, s. 752.

individuální případy. Paušální stanovení jednorázového odškodnění dle ZP je nespravedlivé z toho důvodu, že stejné odškodnění dostane například manžel, který podal návrh na rozvod a manžel, který měl k zemřelému zaměstnanci silnou citovou vazbu. Takováto úprava jednorázového odškodnění v ZP se dle mého názoru příčí snahám ZP o přiblížení se k OZ.

## 5 Pracovní úraz v praxi

S ohledem na značně praktický dopad pracovních úrazů v praxi jsem pro tuto kapitolu zvolila příklad pracovního úrazu, na kterém uvedu, jaké podmínky musí být splněny, aby mohla být újma vzniklá pracovním úrazem odškodněna. Jedná se o pracovní úraz, ke kterému došlo lehkomyšlným jednáním zaměstnance, čímž se zaměstnavatel částečně zprostil povinnosti k náhradě vzniklé újmy.

### 5.1 Skutkový stav

Zaměstnanec J. P. pracuje pro zaměstnavatele P. A. S. C., s.r.o. Jeho pracovní poměr do dne úrazu trval 3 roky a 4 měsíce. Místem, kde došlo k pracovnímu úrazu, bylo pravidelné pracoviště zaměstnance. K úrazu došlo dne 26. května 2014, v 17 hodin, kdy zaměstnanec před vznikem úrazu odpracoval 3,25 hodiny. Při přípravě produktu P. bylo nutné odřezat vrchní část papírové krabice tak, aby mohla být vložena do plastového boxu dle požadavků zákazníka. Při odřezávání této vrchní části bezpečnostním nožem došlo k sesmeknutí nože na druhou ruku, která přidržovala řezaný karton. Tím došlo k řeznému poranění v délce cca 5 cm na palci levé ruky. Následně byl ošetřujícím lékařem poškozeného zaměstnance vypracován lékařský posudek, kdy byl vyšetřen jak stav před vznikem úrazu (poškozený byl před vznikem úrazu zdravý), tak stav po vzniku úrazu. Došlo k bodovému ohodnocení pracovního úrazu, kdy lékař stanovil 5 bodů<sup>133</sup> pro řeznou ránu levé ruky 5 cm dlouhou. Jako následky úrazu lékař stanovil drobnou jizvu a snížení citlivosti v oblasti postižení. Trvalé následky ošetřující lékař nepředpokládal. Na základě toho byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, a to na období od 27. května do 6. června 2014.

Dne 5. června 2014 byl sepsán záznam o úrazu za přítomnosti poškozeného zaměstnance, zástupce odborové organizace, zástupce zaměstnavatele, odpovědného vedoucího a zástupce pro personální oddělení zaměstnavatele. Téhož dne byl pracovní úraz oznámen zdravotní pojišťovně poškozeného zaměstnance. Přílohou dopisu byl záznam o úrazu a hlášení o počátku pracovní neschopnosti. Následně dne 31. července 2014 byl zaslán oznamovací dopis zdravotní pojišťovně (u které je pojištěn zaměstnavatel), jehož přílohou byly záznam o úrazu + zápis o projednání způsobu a rozsahu náhrady újmy vzniklé pracovním úrazem, hlášení pojistné události, náhrada ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a posudek o bolestném + pokladní doklad o zaplacení poplatku lékaři za

---

<sup>133</sup> Dle položky č. 1, kód S610 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. účinné ke dni 1. ledna 2001.

vyplnění. Dne 13. srpna 2014 zdravotní pojišťovna zaslala zaměstnanci vyrozumívací dopis, ve kterém došlo k vyčíslení vzniklé újmy. Zaměstnanci tak přísluší náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčbou a náhrada za bolest.

## 5.2 Právní posouzení

Jelikož došlo k pracovnímu úrazu dne 26. května 2014, řídí se odškodňování vzniklé újmy z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 303/2013 Sb., účinného ke dni 1. ledna 2014 (dále jen „v té době účinný ZP“). Náhrada za bolest se tedy odškodňovala ještě podle bodové vyhlášky. K úrazu došlo náhlým, krátkodobým a násilným působením zevních vlivů (což říznutí nožem je) a zároveň k tomu došlo při plnění pracovních úkolů, jak vyplývá ze záznamu o úrazu. Na základě výše uvedeného lze dle § 380 v té době účinného ZP tento úraz považovat za pracovní. Tím, že ke vzniku újmy došlo pracovním úrazem a zároveň při plnění pracovních úkolů, bude se povinnost k náhradě újmy řídit zákoníkem práce (§ 366 v té době účinného ZP).

Zaměstnavatel je tedy povinen k náhradě újmy vzniklé pracovním úrazem. Avšak své povinnosti se může částečně zprostit, pokud ke vzniku újmy dojde lehkomyšlným jednáním zaměstnance. V tomto případě zaměstnanec jednal lehkomyšlně, plně se nesoustředil na výkon práce a spěchal. Nevhodným způsobem manipuloval s bezpečnostním nožem při rozříznutí kartonového obalu, kdy si přidržel bezpečnostní pojistku a řezal proti ruce. Tím zaměstnanec nedostatečně vyhodnotil rizika při práci s bezpečnostním nožem a neobratným jednáním si způsobil úraz. V tomto případě se nejedná o běžnou neopatrnost, neboť zaměstnanec byl pro prováděnou činnost prokazatelně proškolen a taky upozorněn na rizika spojené s používáním bezpečnostního nože. Zaměstnanec tak nedostatečně vyhodnotil riziko práce a podcenil nebezpečí při práci, došlo tedy k selhání lidského činitele. Ze strany zaměstnavatele nebyly porušeny žádné předpisy. Zaměstnanec měl pro výkon práce odpovídající kvalifikaci, byl řádně proškolen a seznámen s riziky při práci s bezpečnostním nožem. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanec si pracovní úraz přivodil lehkomyšlným jednáním.

Na základě výše uvedených skutečností se zaměstnavatel může částečně zprostit své povinnosti k náhradě újmy. V zápisu o projednání způsobu a rozsahu náhrady újmy vzniklé pracovním úrazem se míra zavinění ze strany zaměstnance stanovuje ve výši 20 % podílu na vzniklé újmě. Ze strany zaměstnavatele tak zaměstnanci bude poskytnuta náhrada újmy ve

výši 80 %. Takováto výše je v souladu se zákonem, neboť dle § 367 odst. 3 v té době účinného ZP musí zaměstnavatel v případě lehkomyšlného jednání zaměstnance uhradit alespoň 1/3 vzniklé újmy, což v tomto případě je splněno. Co se týče oznámení a hlášení pracovního úrazu, veškeré náležitosti nařízení č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazu, hlášení úrazu a zasílání záznamu o úrazu, byly až na vyhotovení záznamu o úrazu splněny. Dle § 5 předmětného nařízení by zaměstnavatel měl vyhotovit záznam o úrazu neprodleně, nejpozději však do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Tato lhůta nebyla splněna<sup>134</sup>, avšak na odškodnění úrazu tato skutečnost nemá vliv.

Zaměstnanci tak přísluší náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti od 27. května do 6. června 2014 (což je 9 pracovních dní zaměstnance) ve výši 5 225 Kč, náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením ve výši 170 Kč (poplatek za vyhotovení lékařského posudku) a náhrada za bolest ve výši 600 Kč. Odškodnění této náhrady se posuzovalo podle bodové vyhlášky, která ve své příloze č. 1, kód S610 stanoví za ránu prstu ruky bez poškození nehtu 1 bod za každý 1 cm. V tomto případě rána dosahovala 5 cm, tudíž bylo stanoveno 5 bodů. Hodnota jednoho bodu činí dle § 7 odst. 2 bodové vyhlášky 120 Kč. Zaměstnanci proto přísluší náhrada za bolest ve výši 600 Kč. Pokud by lékařský posudek byl vypracován až po účinnosti (tedy po 26. říjnu 2015) nového bodového nařízení, hodnota 1 bodu by dle § 3 odst. 1 tohoto nařízení činila 250 Kč. Navíc v příloze č. 1 bodového nařízení je pro povrchní a hluboké rány přisuzováno více bodů, než v předchozí bodové vyhlášce. Podle nového nařízení může lékař ránu ohodnotit od 2 do 20 bodů za 1 cm poranění, záleží na její hloubce. To znamená, že by zaměstnanec podle nových předpisů obdržel mnohem vyšší odškodnění než za staré právní úpravy.

---

<sup>134</sup> Pokud by zaměstnavatel nevyhotovil záznam o úrazu vůbec, dopustil by se správního deliktu (protože v tomto případě je zaměstnavatel právnickou osobou) dle § 30 odst. 1 písm. k) z. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

## 6 Konkurence náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a zákoníku práce

Ačkoliv právní úprava majetkové a nemajetkové újmy v OZ a ZP tvoří relativně samostatné právní úpravy, existují případy, kdy způsobením újmy vznikne poškozenému zaměstnanci (popřípadě pozůstalým po zemřelém zaměstnanci) nárok na náhradu této újmy jak podle ustanovení zákoníku práce, tak podle ustanovení občanského zákoníku. V tomto případě dochází ke konkurenci těchto dvou nároků a je potřeba vyřešit otázku, zda má poškozený zaměstnanec možnost volby, podle jakého právního předpisu bude jeho újma odškodněna. Danou problematiku lze demonstrovat na příkladech souběhu povinností k náhradě újmy.

Prvním příkladem je situace, kdy poškozenému zaměstnanci (popřípadě pozůstalým po zemřelém zaměstnanci) vznikne nárok na náhradu újmy vůči dvěma odlišným subjektům. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnanci následkem dopravní nehody vznikne újma (v důsledku pracovního úrazu nebo smrti), kterou zavinila 3. osoba a ke které došlo v čase, kdy byl zaměstnanec na pracovní cestě. Jelikož se pracovní cesta dle § 273 odst. 1 ZP považuje za plnění pracovních úkolů (viz výklad v kapitole 4.2.3), má zaměstnanec po zaměstnavateli právo požadovat dle § 269 odst. 1 ZP náhradu újmy vzniklé pracovním úrazem (v případě smrti zaměstnance mají toto právo pozůstalí). Poškozený zaměstnanec (nebo pozůstalí) má právo požadovat náhradu újmy i po osobě, která dopravní nehodu zavinila, a to na základě § 2956 a násl. OZ. Nároky na náhradu újmy splňují předpoklady skutkové podstaty jak podle ustanovení zákoníku práce, tak podle ustanovení občanského zákoníku.

Pokud dojde ke střetu těchto dvou nároků, tak dle judikatury<sup>135</sup> Nejvyššího soudu samotná možnost uplatnění nároku na náhradu újmy vůči zaměstnavateli nevylučuje uplatnění nároku vůči osobě, která nehodu zavinila, a je povinná k náhradě dle ustanovení občanského zákoníku. Poškozený tak může úspěšně uplatnit nároky na náhradu újmy vůči tomu povinnému subjektu, kterého si vybere. Judikatura<sup>136</sup> však připouští i možnost, aby poškozený v rámci jednoho žalobního návrhu uplatnil oba nároky, a požadoval tak náhradu újmy po obou odpovědných subjektech. V tomto případě je na soudu, aby rozhodl, kdo bude povinný k náhradě újmy. V případě, že soud shledá, že jsou splněny podmínky pro oba nároky,

---

<sup>135</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. září 1968, sp. zn. 3 Cz 36/68, nebo obdobně novější rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2005, sp. zn. 25 Cdo 1906/2004,

<sup>136</sup> Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25. června 1979, sp. zn. 1 Cz 85/82, nebo novější rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009

nemůže stanovit solidární<sup>137</sup> povinnost obou povinných subjektů, může však stanovit, že plněním jednoho povinného subjektu zaniká plnění druhého povinného subjektu, a to v rozsahu prvního plnění.

Pokud se poškozený zaměstnanec rozhodne, že svůj nárok uplatní vůči zaměstnavateli, nastává pak otázka, zda má tento zaměstnavatel nárok na regresivní náhradu vůči osobě, která nehodu zavinila. ZP před účinností novely obsahoval § 384 odst. 1, který přímo upravoval regresivní právo zaměstnavatele na náhradu vůči osobě, která dopravní nehodu zavinila. Dané ustanovení však novelou ZP nebylo přežito. Bylo tomu tak proto, že podle zákonodárce daná problematika věcně do pracovněprávní úpravy nepatří, neboť neupravuje vztah zaměstnavatele a zaměstnance, ale zaměstnavatele a 3. osoby, která stojí mimo tento vztah.<sup>138</sup> Daný nárok se tak bude podpůrně řídit občanským zákoníkem, a to dle § 2917 OZ. Zaměstnavatel má tedy nárok požadovat po 3. osobě (která dopravní nehodu zavinila) náhradu újmy, kterou uhradil zaměstnanci (popřípadě pozůstalým).

Druhým příkladem by mohla být situace, kdy nárok na náhradu újmy vznikne jak podle ustanovení ZP, tak podle ustanovení OZ, avšak je zde pouze jeden povinný subjekt. Bude se jednat například o případ, kdy je pracovní úraz (smrt) zaměstnance způsoben provozem zvlášť nebezpečným<sup>139</sup>. Zaměstnavatel je povinný k náhradě újmy jak dle § 269 odst. 1 ZP, neboť došlo k pracovnímu úrazu při plnění pracovních úkolů, tak dle § 2925 OZ. Mohlo by se zdát, že poškozený (pozůstalí) má opět právo si vybrat, podle kterého právního předpisu bude požadovat odškodnění. Avšak Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí<sup>140</sup> zaujal právní názor, ve kterém stanovil, že v případě, kdy se zaměstnanec domáhá náhrady újmy dle ust. OZ a nepřichází-li v úvahu jiný povinný subjekt k náhradě téže újmy než je zaměstnavatel, lze takto uplatněný nárok posoudit jen podle příslušných ustanovení ZP o odškodňování pracovních úrazů.

Ve svém dalším rozhodnutí<sup>141</sup> Nejvyšší soud potvrdil předchozí právní názor a dodal, že právo na náhradu újmy dle OZ je právo odvozené (akcesorické) od toho, zda na podkladě okolností, za nichž došlo k poškození zdraví (nebo ke smrti zaměstnance), lze dovodit základ povinnosti povinného subjektu k náhradě újmy. V tomto případě poškozenému zaměstnanci (nebo pozůstalým) vznikne právo na náhradu újmy pouze tehdy, pokud budou naplněny

---

<sup>137</sup> Solidární povinnost dle § 2915 OZ nemůže být stanovena z toho důvodu, že se v tomto případě jedná o dva odlišné nároky.

<sup>138</sup> DANDOVA, Eva a kol. *Koncepční a technická novelizace zákoníku práce*. [online]. socr.cz, [citováno 16. března 2016]. Dostupné na <[http://www.socr.cz/images/stories/Projekty/Koncepcni\\_novela\\_ZP.pdf](http://www.socr.cz/images/stories/Projekty/Koncepcni_novela_ZP.pdf)>.

<sup>139</sup> Co se rozumí provozem zvlášť nebezpečným, stanoví § 2925 OZ.

<sup>140</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009

<sup>141</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014

podmínky skutkové podstaty uvedené v § 2925 OZ. Právní posouzení skutkového stavu je však pouze věcí soudu. Nepřichází tak v úvahu, aby si poškozený zaměstnanec (pozůstalí) na základě svého posouzení skutkového stavu mohl při uplatnění odvozeného nároku vybrat, podle jakého právního předpisu bude tento nárok uplatňován, neboť soud nemůže být posouzením provedeným účastníkem řízení vázán.

Opačný názor zastává Jan Kotula, který ve svém článku<sup>142</sup> tvrdí, že poškozený má právo si vybrat, zda bude požadovat odškodnění dle ustanovení OZ nebo ZP, i když je zde pouze jeden povinný subjekt. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec zemře při nehodě na pracovišti, kterou zaviní jiný zaměstnanec téhož zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů porušením bezpečnostních předpisů. V tomto případě je dle názoru J. Kotuly zaměstnavatel povinen k náhradě újmy jak dle § 365 a násl. v té době účinného ZP<sup>143</sup>, tak dle § 420 odst. 2 ObčZ<sup>144</sup>. Zdůrazňuje, že v případě povinnosti k náhradě dle OZ jsou pozůstalí povinni prokázat, že k újmě došlo zaviněným jednáním jiného zaměstnance téhož zaměstnavatele. Argumentem pro existenci konkurence je podle něj nejen podstatně menší rozsah odškodnění v zákoníku práce pro pozůstalé, ale i fakt, že pokud by zemřelá osoba nebyla v pozici zaměstnance, odpovídal by zaměstnavatel pouze dle § 420 odst. 2 ObčZ. Tedy i v tomto případě mají dle jeho názoru pozůstalí možnost si vybrat, z titulu jakého předpisu uplatní své nároky vůči zaměstnavateli. Přikláním se k tomuto názoru, neboť si myslím, že když poškozenému zaměstnanci (popřípadě pozůstalým) vzniknou oba nároky (i když jenom vůči jednomu povinnému subjektu), měl by mít možnost uplatnit ten nárok, který je z jeho pohledu pro něj příznivější.

---

<sup>142</sup> KOTULA, Jan. Lex speciali derogat legi generali? Aneb otázka vztahu institutu náhrady škody na zdraví dle zákoníku práce a občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 4, s. 144.

<sup>143</sup> Nyní dle § 269 a násl. ZP

<sup>144</sup> Nyní dle § 2914 OZ

## Závěr

Ve své práci jsem se zabývala tématem vztahu náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a zákoníku práce. Toto téma je vzhledem k účinnosti nového občanského zákoníku (ode dne 1. ledna 2014) a novele zákoníku práce (ode dne 1. října 2015) velmi aktuální a v odborných kruzích často diskutované. Celá práce je uspořádána tak, aby mohlo být dosaženo jejího cíle, kterým je dostat odpovědi na výzkumnou otázku, která zní: „Došlo k nějakému přiblížení úpravy náhrady újmy na zdraví mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce?“ Během psaní práce jsem ověřovala v úvodu stanovené hypotézy, které mi pomohly k zodpovězení dané otázky.

Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce se v historii několikrát měnil. Tento vztah byl v minulosti založen na principu subsidiarity, analogie a také delegace. Avšak v roce 2008 došlo nálezem ÚS k jasnému stanovení vztahu těchto dvou právních předpisů, a to na základě principu subsidiarity. Tento vztah byl následně potvrzen i občanským zákoníkem, který nabyl účinnosti 1. 1. 2014. Občanský zákoník se tedy použije pouze tehdy, pokud danou problematiku neupravuje zákoník práce. Tato hypotéza však byla potvrzena pouze zčásti, neboť občanský zákoník se použije pouze v takovém rozsahu, v jakém odpovídá základním zásadám pracovního práva. Navíc jak občanský zákoník, tak zákoník práce mohou použití občanského zákoníku samy vyloučit.

Oba právní předpisy rozlišují mezi pojmem škoda a újma. Pojem újma vykládají stejně, neboť oba pod tento pojem podřazují jak nemajetkovou újmu, tak i újmu majetkovou (škodu). Avšak pod pojem škoda zákoník práce nezahrnuje pouze majetkovou škodu (jako občanský zákoník), ale také újmu vzniklou fyzickou bolestí či popřípadě zhoršením společenského uplatnění zaměstnance. Tedy pojetí pojmu škoda a újma je u těchto předpisů rozdílné. Druhá hypotéza se tedy nepotvrdila.

Pokud škůdce poruší smluvní povinnost, je povinen nahradit vzniklou újmu i přesto, že vznik újmy nezavinil (objektivní princip). Pokud však škůdce poruší povinnost danou mu zákonem, bude povinen k náhradě pouze tehdy, pokud toto porušení zavinil (subjektivní princip). Zásah do práva na život a zdraví je porušením zákonné povinnosti, neboť přirozená práva jsou chráněná zákonem. Aby byl škůdce povinen k náhradě újmy, musel by vznik této újmy zavinit. Jedná se o povinnost subjektivní. Avšak dle zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na to, zda vznik újmy způsobil. V tomto případě se jedná o povinnost objektivní. Třetí hypotéza, která dokazuje rozdílnost úprav obou předpisů, byla potvrzena.

Při vzniku újmy na zdraví se hradí i náhrada za vzniklou bolest a ztížení společenského uplatnění. Pod pojem bolest oba právní předpisy zahrnují pouze bolest fyzickou. Bolest psychickou řadí pod další nemajetkovou újmu. Avšak jak Metodika, tak bodové nařízení za bolest považují i bolest psychickou. Mohu tedy konstatovat, že v tomto případě se čtvrtá hypotéza, která popisuje blízkost úprav, potvrdila. Avšak co se týče samotné náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění (konkrétně její výše), v tom se právní předpisy rozcházejí. Podle občanského zákoníku je výše náhrady stanovena na základě úvahy soudu. Jako pomoc při rozhodování soudu slouží Metodika. Ta je pouze jakýmsi vodítkem pro rozhodnutí, jelikož není závazná. Kdežto podle zákoníku práce se výše náhrady stanoví podle bodového nařízení. Zde jsou pro určité typy bolesti a ztížení společenského uplatnění stanoveny pevné počty bodů. Takto vzniklá výše může být měněna pouze na základě rozhodnutí soudu. V tomto případě byla pátá hypotéza, která mluví o rozdílnosti úprav, potvrzena.

Dalším rozdílem úprav je skutečnost, že podle zákoníku práce náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění nezaniká, pokud vznikla po 1. 1. 2007. Avšak občanský zákoník ve svém § 1475 odst. 2 stanoví, že tato náhrada zaniká, neboť je vázána na osobu zůstavitele, ledaže by byla uznána jako dluh nebo uplatněna ještě za jeho života. Z toho vyplývá, že právní předpisy danou problematiku upravují rozdílně, a šestá hypotéza tak byla vyvrácena.

Pokud dojde ke smrti poškozeného, náleží pozůstalým dle obou právních předpisů jednorázové odškodnění. Avšak jeho úprava je v každém předpisu rozdílná, jednak proto, že podle zákoníku práce je jednorázové odškodnění stanoveno paušální částkou, kdežto podle občanského zákoníku je stanovení výše ponecháno soudu. Dalším rozdílem je skutečnost, že okruh oprávněných osob je podle občanského zákoníku širší než podle zákoníku práce. Poslední hypotéza se nepotvrdila, což svědčí o rozdílnosti úprav.

Cílem této práce bylo zodpovězení výše uvedené výzkumné otázky. To se mi podle mého názoru podařilo, neboť jsem analyzovala náhradu újmy jak podle občanského zákoníku, tak podle zákoníku práce a prostřednictvím této analýzy se mi podařilo ověřit v úvodu stanovené hypotézy. Došla jsem tedy k závěru, že i když se zákoník práce snaží co nejvíce přiblížit k občanskému zákoníku, v mnoha ohledech se liší a navíc přijetím bodového nařízení došlo spíše k oddálení než přiblížení obou úprav.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 368 s.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Auditorium, 2012. 312 s.

### Komentáře

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. S komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 1272 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.

ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku. S podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1064 s.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055 – 3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2072 s.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 1335 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. 247 s.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s.

MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, 720 s.

ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek VI (§ 2521 až 3081)*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014. s. 1516.

VÍTOVÁ, Blanka, DOHNAL, Jakub, KOTULA, Jan. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v novém občanském zákoníku – komentář k § 2894 až § 2971*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2015. 336 s.

### **Sborníky**

MERVARTOVÁ, Jana. Náhrada újmy v novém občanském zákoníku. In Hrabcová, Dana (ed). *Spisy Právnické fakulty MU č. 466 (řada teoretická, Edice S)*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 77 – 83.

### **Právní předpisy**

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Listina základních práv Evropské unie, ve znění publikovaném v Úředním věstníku EU C 303 ze dne 14. 12. 2007

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

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 303/2013 Sb., účinného ke dni 1. ledna 2014

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterou se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazu, hlášení úrazu a zaslání záznamu o úrazu

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání

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

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. účinné ke dni 1. ledna 2001

Vyhláška č. 104/2012 Sb.,  
uznávání

, a náležitosti

lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)

Vyhláška Ministerstva zahraničních věcí ČSSR č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ve znění pozdějších předpisů

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod

## **Judikatura**

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ze dne 24. července 2012, sp. zn. IV. ÚS 3782/11

Nález Ústavního soudu ze dne 16. února 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. dubna 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. září 1968, sp. zn. 3 Cz 36/68

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. května 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 20. srpna 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25. června 1979, sp. zn. 1 Cz 85/82

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2005, sp. zn. 25 Cdo 1906/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. února 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011 sp. zn. 21 Cdo 2913/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. března 2012, sp. zn. 25 Cdo 2930/2010

### **Odborné časopisy**

BEZOUŠKA, Petr. Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost, budoucnost. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 8, s. 951 – 960.

HAVLÍK, Antonín. Náhrada škody v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 3, s. 23 – 32.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, s. 233 – 240.

KOTULA, Jan. Lex speciali derogat legi generali? Aneb otázka vztahu institutu náhrady škody na zdraví dle zákoníku práce a občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 4, s. 142 – 144.

PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, s. 254 – 258.

PICHRT, Jan. Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění? *Bulletin advokacie*, 2009, roč. 16, č. 7 - 8, s. 56 – 58.

REDAKCE. K náhradě nemajetkové újmy na zdraví dle nového občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 9, příloha.

### **Internetové zdroje:**

Důvodová zpráva k NOZ (konsolidovaná verze) [online]. justice.cz [cit. 20. února 2016]. Dostupné na <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>>.

Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) [online]. nsoud.cz [cit. 20. února 2016]. Dostupné na <[http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS\\_new/ns\\_web.nsf/Metodika](http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika)>.

DANDOVÁ, Eva a kol. *Koncepční a technická novelizace zákoníku práce*. [online]. socr.cz, [citováno 16. března 2016]. Dostupné na <[http://www.socr.cz/images/stories/Projekty/Koncepcni\\_novela\\_ZP.pdf](http://www.socr.cz/images/stories/Projekty/Koncepcni_novela_ZP.pdf)>.

ŘEHÁK, Štefan. „Bodová“ vyhláška č. 440/2001 Sb. a právní jistota v ČR. [online]. epravo.cz, 21. dubna 2015 [cit. 23. března 2016]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/bodova-vyhlaska-c-4402001-sb-a-pravni-jistota-v-cr-97495.html>>.

## **Abstrakt / Summary**

### **Abstrakt**

Tématem této diplomové práce je vztah náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a zákoníku práce. Práce je členěna do šesti kapitol, úvodu a závěru. V úvodu práce je stanoven cíl práce a také osm hypotéz, pomocí jejichž ověření by mělo dojít k zodpovězení hlavní výzkumné otázky a naplnění stanoveného cíle. Postupně jsou tak v jednotlivých kapitolách rozebírány oba právní předpisy a zároveň i jejich vzájemný vztah. První kapitola se zabývá obecním vztahem obou právních předpisů, a to jak jeho historií, tak i jeho současnou podobou. Druhá kapitola popisuje náhradu újmy podle občanského zákoníku, konkrétně náhradu újmy na přirozených právech. Třetí kapitola pak rozebírá náhradu újmy podle speciálního předpisu, a to zákoníku práce. Postupně vysvětluje jednotlivé pojmy náhrady újmy a jejich problematické aspekty. Ve čtvrté kapitole jsou rozebrány jednotlivé druhy náhrad, které poškozenému zaměstnanci (v případě smrti zaměstnance také pozůstalým) zákoník práce přiznává. Pátá kapitola je věnována pracovnímu úrazu v praxi, na kterém je demonstrováno, jak v praxi probíhá odškodňování pracovních úrazů. V poslední šesté kapitole je popsáno řešení situace, kdy poškozenému zaměstnanci vznikne nárok na náhradu újmy na zdraví jak podle občanského zákoníku, tak podle zákoníku práce. Zabývá se tedy otázkou, zda poškozený zaměstnanec může uplatnit oba tyto nároky.

### **Summary**

The theme of this thesis is the relationship of compensation for the damages to health according to the Civil Code and the Labour Code. The thesis is divided into six chapters, introduction and conclusion. In the introduction of this thesis is determined the objective of the thesis and eight hypotheses. The main research question should be answered and the main objective should be filled by the verification of these hypotheses. Both legislation and also their relationship are gradually analysed in individual chapters. The first chapter deals with the general relationship between these two legislations, both its history and its present form. The second chapter describes compensation for damages according to the Civil Code, specifically compensation for damage to natural rights. The third chapter analyses compensation for damages according to the special legislation, the Labour Code. It gradually explains individual concepts of compensation for damages and their problematic aspects. The fourth chapter analyses individual compensation for damages which belong to the injured employee (in case of death of the employee also to this survivors) and which the Labour Code

grants. The fifth chapter is devoted to the occupational injury in practice at which is demonstrated how the compensation for occupational injury works in practice. The last sixth chapter describes solution of situation, when injured employee has claim to compensation for damages to health both according to the Civil Code and the Labour Code. It deals with the question, if the injured employee can apply both these claims.

## **Seznam klíčových slov / Key words**

zákoník práce, občanský zákoník, zaměstnavatel, zaměstnanec, náhrada újmy, pracovní úraz, nemoc z povolání, bolest, ztížení společenského uplatnění, přirozená práva

Labour Code, Civil Code, employer, employee, compensation for the damage, occupational injury, occupational disease, pain, difficulties with social reintegration, natural rights