

**Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta**

**Bc. Lucie Hniličková**

**Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy za pracovní  
úrazy a nemoci z povolání**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2018**

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání“ vypracovala samostatně. V dané práci byly použity a citovány veškeré uvedené zdroje.

V Kolíně dne 27. 2. 2018

Podpis.....

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala JUDr. Evě Šimečkové, Ph.D. a JUDr. Petru Bezouškovi, Ph.D., za odborné vedení, připomínky, rady a pomoc při psaní této diplomové práce.

## Seznam zkratk

<b>ZP</b>	Z. č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce
<b>ZOÚZP</b>	Z. č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
<b>nařízení</b>	Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
<b>vyhláška</b>	Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění
<b>vyhláška MF</b>	Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
<b>Metodika</b>	Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví
<b>BOZP</b>	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
<b>OZ</b>	Z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>NS</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>MO</b>	Mezinárodní organizace
<b>ÚS</b>	Ústavní soud České republiky
<b>LZPS</b>	Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, uveřejněné pod č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějšího ústavního zákona

## Obsah

<b>1. Úvod do problematiky</b> .....	<b>10</b>
1.1 Povinnost k náhradě újmy v souvislosti s účinností občanského zákoníku .....	10
1.2 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele .....	13
1.3 Právní úprava v rámci Evropské unie a Mezinárodních organizací .....	17
<b>2. Pracovní úraz a nemoc z povolání</b> .....	<b>19</b>
2.1 Definice a znaky pracovního úrazu .....	19
2.2 Pojmy související s pracovním úrazem.....	20
2.3 Nemoc z povolání .....	21
2.3.1 Definice nemoci z povolání a její podstatné znaky .....	21
2.3.2 Nemoc z povolání v právních předpisech .....	22
2.3.3 Ohrožení nemocí z povolání .....	23
<b>3. Povinnost k náhradě újmy</b> .....	<b>24</b>
3.1 Podstatné prvky obecné povinnosti k náhradě újmy .....	24
3.2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání .....	27
3.2.1 Obecná definice .....	27
3.2.2 Rozsah povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy .....	27
3.3 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.....	28
3.3.1 Úplné zproštění.....	29
3.3.2 Částečné zproštění .....	29
<b>4. Náhrada újmy poškozenému zaměstnanci</b> .....	<b>31</b>
4.1 Obecné hodnocení náhrad .....	31
4.1.1 Rozlišení druhů náhrad .....	31
4.1.2 Určování výše náhrad .....	31
4.2 Druhy náhrad .....	35

4.3	Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance .....	39
4.4	Promlčení náhrad .....	40
4.5	Náhrada újmy v případě nemoci z povolání.....	40
<b>5.</b>	<b>Právní úprava odškodnění pracovních úrazů a nemoci z povolání v Belgii.....</b>	<b>42</b>
<b>6.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>47</b>

**Seznam pramenů**

**Shrnutí/abstract**

**Klíčová slova/key words**

**Seznam literatury**

## Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila oblast, která bude vždy, pokud bude existovat pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, aktuální. Při výkonu práce se nejednomu zaměstnanci, ať již pracuje v jakémkoliv oboru, může přihodit újma na zdraví. Tato újma může vzniknout v lepším případě bez následků na životě a zdraví postiženého zaměstnance. Setkáváme se ovšem i s případy, kdy přece jen k úmrtí zaměstnance dochází, a z tohoto důvodu je na místě, aby celý proces náhrady újmy byl co nejjasněji právně upraven, ať již z důvodu, aby okolí postiženého zaměstnance nebylo zbytečně vystavováno po delší dobu této nepříznivé situaci, tak i z hlediska dostatečného odškodnění.

V oblasti odškodňování zaměstnanců za pracovní úrazy a nemoci z povolání nemůžeme opomenout rok 2015. Tento rok byl důležitý, jelikož nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. V této souvislosti následně došlo k výrazným změnám, které měly za následek, že představy o právní úpravě v této oblasti již přestaly být aktuální a v podstatě nenaplněny, a dále vyvstaly otázky především v důsledku přijetí občanského zákoníku, jak je ostatně popsáno v následujících kapitolách této diplomové práce. Tuto diplomovou práci jsem koncipovala tak, aby neřešila jen otázky, které jsou již ustálené a vyřešené (jak již bylo v mnoha diplomových pracích prezentováno), proto se jim věnuji jen okrajově. Zaměřila jsem se blíže na možnosti poškozeného zaměstnance uplatnit náhradu prostřednictvím nejen zákoníku práce, ale i občanského zákoníku. Z hlediska diplomové práce si pokládám za cíl nalézt jasné východisko a vytvořit si tak pokud možno pevný názor na možnost odškodnění.

Z důvodu účinnosti OZ bych si chtěla položit otázku, která je dle mého názoru zajímavá, a tou otázkou je zamyšlení se nad obdobím mezi účinností OZ a účinností nařízení, v jehož důsledku došlo v pracovněprávní úpravě náhrady újmy k situaci, ze které nebylo jasné, dle jakého právního předpisu se bude řešit případné odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Má se případné odškodnění řešit dle OZ, nebo dle zrušeného právního předpisu (vyhlášky)? Ostatně téma komparace ZP a OZ považuji v této práci za jakousi nit, která je protkána celým obsahem. Komparaci obecného právního předpisu se zvláštním právním předpisem považuji za důležitou část poznání z hlediska vzájemného vztahu obou předpisů, ať již z hlediska historického, tak z hlediska de lege lata a s tím související možnosti dalšího směřování pro futuro.

V samotném úvodu ZP je stanoveno, že „*smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.*”<sup>1</sup> Tento výňatek ze ZP uvádím proto, že zde můžeme poukázat na to, jak je ZP propojen s OZ, kdy v rámci výkladu tohoto konkrétního paragrafu, z hlediska porušení jeho ustanovení, se toto porušení zároveň dotýká statků a hodnot, které jsou chráněny veřejným pořádkem.<sup>2</sup> OZ stanoví, že „*soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně se narušuje veřejný pořádek.*”<sup>3</sup> V této souvislosti bych chtěla z hlediska celkového pojetí práce začlenit nové pojmy občanského práva, které by měl ZP reflektovat, aby byly stejné pojmy stejně nazývány.

Další oblast, kterou bych chtěla v této práci zmínit, je vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nahradit újmu (ve smyslu mého tématu práce) je možné pouze pokud byly naplněny veškeré zákonem stanovené podmínky. Zabývám se zároveň i druhy náhrad újmy, které jsou rozděleny podle toho, zda dochází k úmrtí zaměstnance, či nikoliv. Vhodné je si položit otázky, zda systém odškodňování správně funguje a zda je dostatečně právně upraven. Celá práce je proložena bohatou judikaturou soudů, která nám napomáhá pochopit výklad nejasných pojmů, čímž také napomáhá k lepší orientaci při výkladu zákonných ustanovení s jejich následnou aplikací. Dále nám nastiňuje vznikuvší spory mezi stranami a také možnosti určení výše náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Jsem přesvědčena o tom, že v této problematice je úloha soudů nezastupitelná a významná, i když se někdy na druhou stranu nemohu s jejich rozhodnutím zcela ztotožnit.

Ve výše citovaných odstavcích jsem si jako výzkumnou otázku určila vzájemný vztah ZP a OZ. S tím souvisí má další výzkumná otázka, která se dotýká oblasti zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Toto pojištění vzniká ex lege, nikoliv smluvně. Proto se v textu práce zabývám vztahem ZP a OZ k tomuto pojištění. Pokládám si tedy otázku, zda toto povinné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele se vztahuje pouze na oblast ZP, nebo se dá vztáhnout i na oblast OZ, na jehož základě by poškozený zaměstnanec mohl náhradu paralelně soudně vymáhat? V souvislosti s občanským zákoníkem by jistě stálo za zmínku, zda by případná výše náhrady újmy nebyla z jeho hlediska výhodnější, pokud bychom ji porovnali s potenciální výší dle ZP.

---

<sup>1</sup>§ 1a, odst. 1, písm. b) ZP

<sup>2</sup>SCHMIED, Z., TRYČL L. *Zákoník práce 2017*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. 167 s.

<sup>3</sup>§ 588 OZ



Celá práce je koncipována na základě metod, které jsem využila k tomu, abych mohla danou oblast podrobně vyložit. Postavila jsem ji především na metodě analýzy a dále využívám i metodu dedukce. Metodu komparace jsem využila pro porovnávání české a belgické právní úpravy a dále pro porovnání vztahu ZP a OZ. Zároveň pro práci využívám a čerpám z odborné literatury, bohaté judikatury, internetových zdrojů i odborných časopisů za použití vlastních úvah a analýz.

Z hlediska systémového uspořádání je práce členěna do šesti kapitol (a podkapitol), ve kterých poskytnu hlubší pohled do právní úpravy. Členění diplomové práce tímto způsobem jsem zvolila proto, abych předně vysvětlila aktuální situaci v této právní oblasti s vymezením základních pojmů a s tím souvisejících právních následků.

Pokud bych měla celkově přiblížit obsahovou stránku práce, tak z hlediska samotného začátku se zaměřuji na analýzu situace, která nastala v období mezi účinností OZ a účinností nařízení, kdy nebylo jasně určeno, na základě jakého právního předpisu má být újma hrazena. V této souvislosti se zabývám celkovým vztahem OZ a ZP. Dále nastupuje otázka zákonného pojištění zaměstnavatele. Nemohla jsem zároveň opomenout i právní regulaci v souvislosti s členstvím ČR v EU a MO, kdy česká právní úprava musí reflektovat právní úpravu, jejíž součástí se svým vstupem stala. V následující druhé kapitole je pro pochopení povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy vzniklé při pracovních úrazech a nemoci z povolání nezbytně nutné popsat stěžejní pojmy. Zde tedy podrobněji vysvětluji pojem pracovní úraz a nemoc z povolání. Třetí kapitola směřuje k tématu povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy, kdy samozřejmě nesmíme opomenout obecnou povinnost k náhradě újmy a dále povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání. S touto kapitolou neodmyslitelně souvisí i případná liberace zaměstnavatele, kdy se zaměstnavatel při splnění zákonných podmínek může odpovědnosti zcela, nebo zčásti zprostit, jelikož v určitých případech nelze zaměstnavatele stihnout vyšší povinností k náhradě újmy, než mu přísluší. Celá čtvrtá kapitola je věnována druhům náhrad, na které má zaměstnanec nárok, pokud mu jsou na základě zákona platně přiznány. Tyto náhrady jsou dále rozděleny jako náhrady, kdy nedochází k úmrtí zaměstnance a zároveň i do náhrad, kdy bohužel k úmrtí zaměstnance dochází. Poslední pátou kapitolu věnuji právní úpravě v Belgii. V závěru práce bych se chtěla věnovat celkovému shrnutí poznatků a hodnocení dané problematiky s využitím vlastních úvah a názorů.

# 1. Úvod do problematiky

## 1.1 Povinnost k náhradě újmy v souvislosti s účinností občanského zákoníku

S přijetím OZ došlo v normativní oblasti k důležitým změnám, a to proto, že OZ jako celkově nový kodex, který má povahu subsidiárního a obecného předpisu, ve svých závěrečných ustanoveních ovlivňuje i právní úpravy speciální (v našem případě úprava v ZP). Zároveň vyvstaly nejasnosti, které vnesly do aplikační praxe zmatek a které bych v následujícím textu chtěla vyjasnit. V souvislosti s výše zmíněným bych se předně zamyslela nad tím, dle jakého právního předpisu bude postupováno v mezidobí od 1.1.2014, kdy nabyl účinnosti OZ, a datem 26.10.2015, kdy nabylo účinnosti nařízení.<sup>4</sup> Účinnost OZ byla samozřejmě diskutována již v předstihu, kdy vyvstalo několik upozornění od soudců okresních a krajských (k těmto se přidaly i pojišťovny) soudů směřujících vůči NS, ohledně přijetí systému, dle kterého by byly posuzovány náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění. OZ ve svém § 3029 určuje, že „*dovolávají-li se právní předpisy ustanovení, která se tímto zákonem zrušují, vstupují na jejich místo jim odpovídající ustanovení tohoto zákona. Nestanoví-li tento zákon něco jiného, nejsou dotčena ustanovení právních předpisů z oboru práva veřejného, jakož i ustanovení jiných právních předpisů upravujících zvláštní soukromá práva.*“<sup>5</sup> Tento paragraf mimo jiné řeší situaci, kdy dnem nabytí účinnosti OZ došlo ke zrušení vyhlášky Ministerstva zdravotnictví<sup>6</sup>, která upravovala odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění a kdy zároveň nastala situace, že právní předpis, který měl tuto oblast do budoucna upravovat, nenabyl k tomuto datu účinnost, nýbrž se stal účinným až v říjnu 2015. F. Melzer se v komentáři k OZ zabýval otázkou k § 3029, odst. 1, jak postupovat, když zvláštní právní předpisy odkazují na ustanovení dřívějších zákonů? Zabýval se přímo ustanovením § 394 odst. 2 ZP, v jehož rámci vyjádřil názor, že „*nová občanskoprávní úprava má umožnit přiznávání skutečně odpovídající satisfakce, dle které by zaměstnanec (jako slabší strana) měl právo na nižší satisfakci, než je tomu v případě totožné újmy na zdraví u osob, které nejsou v tomto chráněném postavení.*“<sup>7</sup> Mělo by tedy být stanoveno pravidlo, dle kterého je v nové

---

<sup>4</sup>Nařízení č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ve znění nařízení vlády č. 224/2016 Sb.

<sup>5</sup>OZ

<sup>6</sup>Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

<sup>7</sup>MELZER, F., TĚGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III., § 419-654.* Praha: Leges, 2014. 1264 s.

právní úpravě upravena stejná skutková podstata. Z hlediska odst. 2 „je nahlíženo na změny občanskoprávní úpravy jako na irelevantní pro úpravu zvláštních právních předpisů, dle kterých OZ nemá zasahovat do necivilistických odvětví, ani do soukromých práv upravených zvláštními zákony. Výše uvedené ovšem platí jen tehdy, pokud OZ nestanoví něco jiného, což v tomto případě udělal již v odst. 1.“<sup>8</sup> Závěrem by měl být výstup, který spočívá v aplikaci ustanovení OZ, konkrétně § 2958, který řeší peněžitou náhradu za ublížení na zdraví, a nikoliv dle vyhlášky. M. Mikyska a E. Hrnčíř uvádí ve svém příspěvku názor, že „záměrem zákonodárce bylo, aby žádný podzákoný právní předpis na úrovni moci výkonné (nařízení vlády, vyhláška ministerstva) nepředurčoval kritéria ani výši odškodnění za nemateriální újmy způsobené fyzickým osobám při ublížení na zdraví.“<sup>9</sup> V ZP, konkrétně v § 394, odstavec druhý bylo zakotveno<sup>10</sup>, že pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bude i nadále postupováno dle zrušené vyhlášky, což také bylo předmětem judikatorní činnosti ÚS, do doby, než nabude účinnosti ZOÚP. Z rozhodnutí NS, které se zabývá právě výše zmíněným problémem, bylo dovozeno, že při stanovení náhrady za bolest způsobenou zaměstnancí pracovním úrazem (nemocí z povolání), ke kterému došlo poté, co dne 1. 1. 2014 nabyl účinnosti OZ, se až do 30. 9. 2015 postupuje (s výjimkou případů, na které se vztahuje ustanovení § 10 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.) podle vyhlášky.<sup>11</sup> Vystává tedy zásadní otázka, dle jakého právního předpisu má být nadále postupováno? Dle OZ<sup>12</sup>, nebo dle ZP odkazujícího na zrušenou vyhlášku? Svůj názor k následujícímu postupu vyjádřilo i Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Ministerstvem zdravotnictví prostřednictvím stanoviska<sup>13</sup>, ve kterém se přiklání k ustanovení ZP (§ 394, odstavec druhý) a tedy se plně ztotožňuje s postupem dle zrušené vyhlášky. Oproti tomu se V. Kadlubiec ve svém příspěvku ztotožňuje s názorem, že „vyhláška není platným pramenem práva, a tudíž není závazná ani pro případy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a dále dodává, že pozdějším zákonem zrušený podzákoný právní normativní akt nemůže zůstat pro určitou oblast stále platným pramenem

---

<sup>8</sup>MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III., § 419-654*. Praha: Leges, 2014. 1264 s.

<sup>9</sup>Mikyska, M., Hrnčíř, E. Nově k odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání. *Mzdová účetní*, 2015, č. 2, s. 23 - 31.

<sup>10</sup>Zrušeno zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

<sup>11</sup>Rozhodnutí NS ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

<sup>12</sup>§ 2958 OZ

<sup>13</sup>Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku [online]. mpsv.cz. Dostupné na <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko\\_odskodnovani.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf)>

práva, neboť taková situace je v příkrém rozporu se zásadou právní jistoty a s výstavbovými pravidly právního státu a zároveň v závěru dodává, že pokud chtěl zákonodárce ponechat vyhlášku pro oblast pracovního práva v platnosti, měl to s oporou § 3029 odst. 1 OZ výslovně v zákoně č. 303/2013 Sb. uvést, jelikož neexistuje dělba na zákonodárce občanskoprávního a pracovněprávního.<sup>14</sup> Osobně se přikláním k druhému názoru, a to i s ohledem na ustanovení OZ<sup>15</sup>, jehož primárním významem bylo zrušení citované vyhlášky. Dále se domnívám, že postup dle předpisu, který byl zrušen, skutečně narušuje právní jistotu, ať již z hlediska platnosti právního předpisu, tak i z hlediska možného jiného řešení daného problému dle jiného právního předpisu, které by mohlo ve svém závěru být pro jedince přínosnější. Zároveň se přikláním i k názoru, že pokud je jeden právní předpis platný pro více právních odvětví, měl by zároveň přestat pro tato odvětví i platit. Závěrem s reflektováním výše citovaného rozhodnutí NS (se kterým se plně neztotožňuji), který se vyjádřil v tom smyslu, že je vyloučeno užití ustanovení OZ, a dal plný prostor pro odškodnění na základě zrušené vyhlášky, mám za to, že by se i přesto mělo postupovat dle ustanovení OZ, ať již z hlediska příznivější výše odškodnění, tak i z hlediska nemožnosti postupu dle zrušeného právního předpisu.

V tomto bodě bych dala prostor pro celkový vztah OZ a ZP, jelikož si dovoluji tvrdit, že z hlediska pojetí této diplomové práce je důležité se právě tímto zabývat, aby bylo možné blíže pochopit, proč si pokládám výzkumné otázky ohledně možnosti použití OZ z hlediska náhrady újmy. Předmětem této práce samozřejmě není přednáška o historii vztahu (ZP k OZ), ovšem si i přesto dovoluji uvést pár řádků. Samotné kořeny vztahu spatřuji v občanském zákoníku z roku 1811 (ABGB), ve kterém byla zakotvena pracovní smlouva (námezdní smlouva). Již v tomto roce bylo pracovní právo nedílnou součástí práva občanského. Po roce 1918, se vznikem Československé republiky, se situace nijak nezměnila a pracovní smlouva tak dále byla součástí občanského zákoníku. V roce 1920 se na základě zákona<sup>16</sup> přešlo v občanském zákoníku z volného zakotvení pracovní smlouvy do pojetí směřujícího k regulaci pracovněprávních úkonů. Někteří autoři<sup>17</sup> v tomto bodě spatřují počátek samostatnosti pracovního práva. Za velmi důležitý považují návrh občanského zákoníku z roku 1937, ve kterém měla být i nadále ponechána úprava pracovního práva, ale vzhledem k následujícímu období se toto neu-

---

<sup>14</sup>KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2015, č. 9, s. 328 - 331.

<sup>15</sup>§ 3029 OZ

<sup>16</sup>Z. č. 497/1920 Sb. zákonů a nařízení

<sup>17</sup>KALENSKÁ, M. *K vývoji pracovního práva*, Aplikované právo, 1/2006, Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, s. 10.

skutečnilo. Z období druhé světové války se přesuneme do období po roce 1948, ve kterém byl přijat střední občanský zákoník, který neupravoval pracovní smlouvy a zároveň paradoxně neexistoval ani zákoník práce. Vztahy byly řešeny výlučně ustanoveními zákoníku občanského. Postupem se pracovní právo začalo vyvíjet odděleně od občanského práva, a to až do roku 1989. Pracovní právo nebylo chápáno jako právo “soukromé”, jelikož byla pracovní síla pojmána jako služba socialismu. Po převratu se situace v podstatě nezměnila a pracovní právo (proevropské a modernější) bylo stále vedeno jako samostatná právní úprava. V současnosti je pracovní právo zakotveno v samostatném zákoně, který subsidiárně odkazuje na právo občanské, jelikož původní princip delegace nebyl správně zvolený, jak ostatně judikoval ÚS který „*neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 ZP ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu.*”<sup>18</sup> P. Bezouška se ve své publikaci zamýšlí nad optimálním řešením výše uvedeného, a to v tom smyslu, že by „*právní úprava neměla být pro adresáty překvapivá, ale měla by být jasná, ať už z hlediska snížení případných nákladů, tak z hlediska řešení možných sporů.*”<sup>19</sup> Nebylo tedy navázáno na historické hledisko jednoty občanského a pracovního práva v jednom kodexu z hlediska použitelnosti stejných ustanovení. Dle mého názoru i přes to, že oddělenost pracovního práva byla celkem dlouhodobá, přikláním se pro futuro spíše k tendenci včleňovat pracovní právo zpět do práva občanského, čímž bychom dosáhli jednotné právní úpravy v oblasti odškodnění újmy. Jeden právní předpis by jasně stanovil rozsah a způsob odčinění újmy a zároveň by zde nebyla možnost pro řešení otázky domoci se odškodnění dle dvou přijatelných právních předpisů, jak ostatně nastiňuji v následujících kapitolách.

## 1.2 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele platí od 1.1.1993. Právní úpravu obsahuje § 365 ZP, který určuje, že do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ustanovením<sup>20</sup> § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Zákonné pojištění je blíže upraveno ve vyhlášce MF. Pro to, aby zaměstnavateli vznikla povinnost být pojištěn, musí zaměstnávat alespoň jednoho zaměstnance. Jedná se o pojištění povinné, vyplývající přímo ex lege, nikoli

---

<sup>18</sup>BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.

<sup>19</sup>BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 316 s.

<sup>20</sup>§ 365 ZP

o dobrovolné, na bázi pojistné smlouvy. Jako den vzniku tohoto zákonného pojištění se uvádí vznik prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele.<sup>21</sup> Zaměstnavatel je povinen neprodleně oznámit tuto skutečnost příslušné pojišťovně. Smyslem povinného pojištění je pojistka pro případ, že v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pojišťovna nahradí újmu dle rozsahu, v jakém by byl sám zaměstnavatel povinen k náhradě újmy dle ZP. Pojištění se vztahuje pouze na újmu za pracovní úrazy a nemoci z povolání, které vzniknou poškozenému, který je činný na základě pracovního poměru.

Pro určení, která pojišťovna bude příslušná pro pojištění zaměstnavatele, musí být brán v potaz rok 1993, resp. 31. prosince 1992. U České pojišťovny, a. s. jsou pojištění zaměstnavatelé, kteří s ní měli sjednáno pojištění k 31. prosinci 1992, u pojišťovny Kooperativa, a. s. se registrace týká ostatních zaměstnavatelů. Zaměstnavatel nemá možnost výběru, u které pojišťovny bude pojištěn, jelikož tato skutečnost je dána. V tomto okamžiku je na místě se zamyslet, zda skutečnost nemožnosti výběru je z hlediska našeho právního systému v pořádku. Dle mého názoru by v tomto směru mohlo dojít k určitému posunu z hlediska zvýšení počtu poskytujících pojišťoven a zároveň by byl umožněn zaměstnavateli větší prostor pro volbu a mohl si pojišťovny porovnat navzájem a sám se následně dle jejich podmínek rozhodnout.

V souvislosti s náhradou újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání se můžeme, jak jsem již v úvodu zmínila, zamyslet nad otázkou, zda je možné žádat náhradu újmy pouze na základě ZP, nebo i na základě OZ. V první řadě musíme posoudit, jaká je vůbec působnost právního předpisu upravujícího dané pojištění. Vyhláška MF ve svém druhém paragrafu jasně stanoví, že zaměstnavatel má právo, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila újmu v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá dle zákoníku práce.<sup>22</sup> Zde máme určen odkaz přímo na ZP, který dává přednost speciální úpravě před úpravou obecnou. S OZ souvisí i ustanovení § 3 vyhlášky MF. Dle tohoto paragrafu může pojišťovna uhradit náklady soudního a mimosoudního projednání pokud se k jejich úhradě zavázala. V tomto bych viděla souvislost s OZ, konkrétně v § 513 OZ „*příslušenstvím pohledávky jsou úroky, úroky z prodlení a náklady spojené s jejím uplatněním.*”<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> § 1, odst. 3, vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

<sup>22</sup> § 2, vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

<sup>23</sup> § 513 OZ

Újma dle ZP je na rozdíl od újmy dle OZ specifická v tom, že ji lze žádat v případě existence pracovněprávního poměru, který se od jiných soukromoprávních vztahů (občansko-právní, obchodněprávní) odlišuje základním pojmovým znakem - závislá práce.<sup>24</sup> Účastníky pracovněprávních vztahů jsou především zaměstnavatelé a zaměstnanci zaměstnání na základě pracovního poměru nebo dle dohod konaných mimo pracovní poměr. Z ustanovení § 1 vyhlášky MF lze dovodit, že odškodnění se bude vztahovat na újmu, která vzniká z pracovněprávního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy pouze na základě ZP při vyloučení postupu dle OZ.

V závěru samotné vyhlášky MF (v § 13) nalezneme odkaz na přiměřené použití ustanovení OZ, pokud není ve vyhlášce MF zákonné pojištění upraveno jinak. Dle komentáře<sup>25</sup> je v této souvislosti odkazováno na § 2758 a násl. OZ, který upravuje pojištění. Dále můžeme z hlediska podpůrnosti OZ a ZP argumentovat použitím § 2861 a násl. OZ, kde je upraveno pojištění odpovědnosti, což lze podpůrně použít pro oblast zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.<sup>26</sup> Položme si otázku, zda může zaměstnanec z důvodu pracovního úrazu dle ZP vymáhat po zaměstnavateli i jinou nemajetkovou újmu, než jen bolestné a náhradu ztížení společenského uplatnění dle ZP? Můj názor je v první řadě takový, že ZP je založen na zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. K tomu mu sice ZP dává z hlediska náhrady újmy jasné vodítko, ovšem proč by pro posílení celkové koncepce maximálního využití co nejvyšší možné výše náhrady újmy nemohlo být postupováno dle ustanovení OZ? V současné době panují názory, které se vyslovují protichůdným způsobem. Na jedné straně názorového proudu lze žádat náhradu dle OZ, druhá strana názorového proudu takové odškodnění odmítá.

Žádat náhradu újmy dle vyhlášky MF lze pouze v intenci ZP, jelikož se dle výše citovaného jedná o právní vztah založený pracovní smlouvou. Pokud by zaměstnanec požadoval i jinou náhradu než jen bolestné a ztížení společenského uplatnění, musel by využít subsidiarity OZ, dle které by mohl žádat i další náhrady, které výše citované zákonné pojištění nekryjí. Vždyť samotné ustanovení § 4 ZP dle komentáře stanoví, že se ustanovení OZ na pracovně-

---

<sup>24</sup> § 2 ZP - (1) *Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.* (2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*

<sup>25</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.

<sup>26</sup> ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., KRAJČÍKOVÁ, Z., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. *Úraz zaměstnance na pracovní cestě. Abeceda mzdové účetní,* 2017.

právní vztahy použije způsobem, který je vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů viz § 1a ZP. M. Bělina ve svém příspěvku uvedl, že „na pracovněprávní vztahy lze subsidiárně aplikovat všechna ustanovení OZ s výjimkou těch, která z povahy věci nepřipadají v úvahu, dále jejichž aplikace by byla v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, anebo jsou z aplikace přímo vyloučena.“<sup>27</sup> Ano, pracovní úraz a nemoc z povolání je speciálně upraven dle ZP, ovšem pokud by bylo zasaženo do soukromí poškozeného zaměstnance, mohl by žádat náhradu škody i dle ustanovení OZ. Dle mého názoru by takový postup nebyl v rozporu se zásadami pracovněprávních vztahů, jelikož se zaměstnanci naskýtá možnost vyššího odškodnění a zároveň nepovažují tuto možnost z aplikace jako přímo vyloučenou. M. Bělina se dále vyjadřuje, že „nepřipadá prakticky v úvahu (až na výjimky) vzhledem ke komplexní pracovněprávní úpravě náhrady škody v zákoníku práce subsidiární použití na pracovněprávní vztahy části čtvrté hlavy třetí dílu prvního OZ.“<sup>28</sup> Prvně musíme vycházet z toho, zda bylo zasaženo do přirozeného práva poškozeného zaměstnance, to znamená, že bylo zasaženo do jeho zdraví a soukromí. Podle § 269 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit újmu na zdraví. Pokud by poškozený zaměstnanec požadoval i další náhradu, byl by možný postup dle § 2956 OZ, kde by žádal náhradu újmy na soukromí. Následně by se uplatnilo pravidlo ohledně újmy dle § 2894/2 OZ, který by ve své podstatě odkázal do zvláštního zákona, v našem případě dle ZP, konkrétně do § 265 ZP. „Odčinit duševní útrapy a zároveň i náhradu nemajetkové újmy pro každého, kdo způsobenou újmu důvodně pocítuje jako osobní neštěstí, které nelze jinak odčinit?“<sup>29</sup> Pokud ZP výše zmíněné náhrady neupravuje<sup>30</sup>, proč by se poškozený zaměstnanec nemohl domáhat ještě něčeho, co mu v jeho prospěch poskytuje subsidiárně použitelný právní předpis, pokud přihlídneme k zásadám ZP, ve kterých je kladen důraz na maximální ochranu zaměstnance? V ZP paradoxně nenalezneme ustanovení, které by definovalo pojem škoda nebo zavinění. Pokud je, dle názoru pracovněprávní obce, úprava v ZP komplexní a není možné použít pro náhradu újmy OZ, proč nebyla „dotažena“ do úplné komplexnosti i ohledně těchto základních pojmů? Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, sjednotila bych právní úpravu náhrady újmy pouze do OZ, který by tak s jasným cílem určil způsob a rozsah náhrady újmy a zároveň by se ucelily i základní pojmy s tímto tématem sou-

---

<sup>27</sup>BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, č. 2, s. 52-56.

<sup>28</sup>BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, č. 2, s. 52-56.

<sup>29</sup>§ 2971 OZ

<sup>30</sup>§ 250 ZP



visející. Z tohoto důvodu se domnívám, že by se pro futuro mohla žádat i náhrada dle OZ. Nechci předbíhat, a proto bych tuto oblast dále ponechala vývoji, který ukáže, jaké možnosti budou poškozenému zaměstnanci dány, především bude na účastnících soudního sporu, jak dokáží vyargumentovat požadavek náhrad dle OZ. Pro případy náhrad dle OZ bych doporučila zaměstnavateli připojištění ve formě dobrovolného smluvního pojištění.

Ze zákonného pojištění, z hlediska jeho rozsahu, je dále vyloučeno, aby pojišťovna následně hradila tzv. újmu na dani, jelikož tato oblast spadá do obecné odpovědnosti za újmu a zaměstnavatel není pro tuto plnění pojištěn<sup>31</sup>. Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele se nevztahuje na újmu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy.<sup>32</sup> Pojištění se nevztahuje ani na členy dozorčích rad, statutárních orgánů, jednatele, kteří nemají uzavřen pracovněprávní vztah na základě ZP.

### **1.3 Právní úprava v rámci Evropské unie a Mezinárodních organizací**

V souvislosti se vstupem ČR do EU musela být brána v úvahu také evropská sekundární normotvorba. Byla přijata harmonizační novela, která byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tímto zákonem se do našeho právního řádu promítají směrnice, které kladou důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Například Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru a Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Na oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání reaguje také MO práce, která přijala řadu úmluv. Jako příklad lze uvést: Úmluvu MO práce č. 155/1981, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovním prostředím (č. 20/1989 Sb.) a Úmluvu MO práce č. 167/1988, o bezpečnosti a ochraně zdraví ve stavebnictví (č. 433/1991 Sb.).

---

<sup>31</sup>MIKYSKA, M. Pojišťovna tzv. újmu na dani ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů nehradí. *Mzdová účetní*, 2010, č. 9, s. 26 - 28.

<sup>32</sup>Vyhláška MF č. 125/1993 Sb, ze dne 5. dubna 1993, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ve znění vyhlášek č. 43/1995 Sb., č. 98/1996 Sb., č. 74/2000 Sb., č. 487/2001 Sb. a ve znění zákona č. 365/2011 Sb.

Z výše uvedeného můžeme dospět k závěru, že v rámci právní úpravy EU neexistuje konkrétní úprava pro oblast náhrady újmy, nýbrž zde existuje pouze minimální standard pro BOZP. Z hlediska právní úpravy v rámci EU bych shledala za vhodné, aby se úprava rozšířila i do oblasti nařízení, nikoliv pouze směrnic, které by byly přímo závazné a zároveň by se zaměřovaly přímo na oblast odpovědnosti. Z mého pohledu není právní úprava v rámci EU dostatečná, jelikož upravuje pouze minimální standard BOZP, jak již bylo citováno výše.

## 2. Pracovní úraz a nemoc z povolání

### 2.1 Definice a znaky pracovního úrazu

ZP je v oblasti náhrady újmy postaven na zásadě zajištění prevence vzniku škod,<sup>33</sup> která platí pro oba účastníky pracovněprávního vztahu (zaměstnanec i zaměstnavatel). V následujícím § 249 ZP nalézáme prevenci, která dopadá výlučně na zaměstnance.<sup>34</sup> Definice pracovního úrazu je upravena v § 271k ZP. Podstatným znakem pracovního úrazu je, že úraz musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a pro plnění pracovních úkolů. Tím se zároveň určí, zda budeme následně postupovat dle ZP, či nikoliv. Dalším typickým znakem je, že úraz musí vzniknout nezávisle na vůli poškozeného zaměstnance, kdy se nezávislostí rozumí především působení zevních vlivů, které je krátkodobějšího a náhlého rázu. Pracovní úraz nesmí vzniknout úmyslným jednáním zaměstnance, a zároveň musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a pro plnění pracovních úkolů.

Při určování, zda k určité události došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, musíme vycházet z obecného kritéria. Důležité je, aby byla zachována souvislost místní, časová nebo věcná. Za plnění pracovních úkolů dle NS se dá považovat i „*činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly.*“<sup>35</sup>

Zaměstnanec, který je během dne v pracovním procesu, se může setkat s výkonem různých prací, při kterých může nastat pracovní úraz, a proto, z hlediska posouzení, musí být každý jednotlivý případ konkrétně prošetřen. Pracovní úkony můžeme rozlišovat dle toho, zda se činí před začátkem, nebo po skončení práce.

Jako souvislost s plněním pracovních úkolů nelze považovat cestu do zaměstnání a zpět, stejně tak stravování a ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které není přímo v objektu zaměstnavatele. Dle mého názoru, z hlediska zaměstnance, by tato právní úprava měla dostát změně, jelikož cestu do práce a zpět lze považovat za „součást“ práce, kdy se zaměstnanec musí „nuceně“ vydat z domova do zaměstnání. Není to jen pouhá cesta z místa A do místa B, nýbrž je to „povinná“ cesta. Cesta do zaměstnání je konkrétně upravena v § 287 ZP. I judikatura musela ve svých rozhodnutích reflektovat pojem „cesta do zaměstnání a

---

<sup>33</sup> § 248 ZP

<sup>34</sup> § 249 ZP

<sup>35</sup> Rozhodnutí NS ze dne 15.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008

zpět". V podstatě se plně ztotožnila s § 387 odstavec první a zároveň dodává, že „kritériem pro zjištění místa, kde končí cesta zaměstnance do zaměstnání, bude zjištění, kdy v průběhu své cesty do zaměstnání konaném v určitém průmyslovém areálu, začne být zaměstnanec povinen dbát dispozice svého zaměstnavatele (může se jednat o pokyny zprostředkované strážní službou).“<sup>36</sup>

Podstatným znakem pracovního úrazu je, že musí mít za následek poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, z čehož se následně vychází při určení náhrady újmy. Na toto reaguje i rozsudek KS v Plzni, ve kterém „následek tedy musí spočívat v tělesné námaze, tělesná námaha tedy musí být příčinou. Nemusí jít o jedinou příčinu, ale musí to být příčina důležitá a podstatná.“<sup>37</sup>

Můžeme pracovní úraz spatřovat pouze v oblasti fyzické újmy, nebo lze subsumovat též újmu psychickou? Dle mého názoru by se obě oblasti měly posoudit jako jeden celek, jelikož nelze s jistotou mít za to, že poškozený zaměstnanec bude pociťovat pouze újmu fyzickou, aniž by pociťoval újmu psychickou, a naopak. Zda se v konkrétním případě bude jednat o pracovní úraz lze posoudit pouze na základě a z hlediska práva, načež nelze přisoudit lékaři, aby se právně angažoval.

## 2.2 Pojmy související s pracovním úrazem

Tyto pojmy jsou často interpretovány prostřednictvím judikatorní činnosti soudů, jelikož jsou velmi rozsáhlé. Například NS se zabýval otázkou ohlášení pracovního úrazu, kdy dospěl k závěru, že „nárok na odškodnění pracovního úrazu není závislý na tom, zda pracovník úraz ohlásí či nikoli, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu.“<sup>38</sup> Zároveň NS připustil, že ačkoliv nebude pracovní úraz ohlášen, lze zjistit skutečný stav věci i pomocí výpovědi svědka. Je samozřejmě na místě v první řadě ohlášení, na druhé straně pokud nastanou okolnosti, které možnost ohlášení zeslabí, popřípadě úplně vyloučí, je svědek stěžejní osobou. S tím souvisí i evidence pracovních úrazů dle nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

Je přestávka v práci na jídlo a oddech činností konanou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, či nikoliv? Klíčem je, zda se koná v objektu zaměstnavatele, či nikoli. V případě, že zaměstnanec nevychází z objektu, jedná se o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, kdy jde o úkony, za které zaměstnavatel nebude odpovídat (vlastní stravování je

<sup>36</sup>Rozhodnutí NS ze dne 13.09.2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005

<sup>37</sup>Rozsudek KS v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61

<sup>38</sup>Rozhodnutí NS ČSR ze dne 3. 6. 1965, sp. zn. NS 6 Cz 5/65

ovšem vyňato). Pokud je přestávka v práci využita na jídlo a oddech mimo objekt zaměstnavatele, nejedná se o úkon obvyklý během přestávky. Z výše uvedeného tedy vyplývá (i dle judikatury NS), že *„je rozhodující, zda jde o prostory, které jsou ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen se podrobit pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“*<sup>39</sup>

Při nutnosti vyšetření zaměstnance musí být posouzeno, zda je vyšetření ve zdravotnickém zařízení v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. V případech, kdy práci mohou vykonávat pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, zvláštní očkování, kteří se musí podrobit těmto prohlídkám, jedná se o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů (je zde zahrnuta i cesta tam i zpět) a nezáleží na okolnosti, zda je tato činnost konána v objektu zaměstnavatele. Jiná vyšetření, která se odlišují od výše zmíněných, nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (a cesta tam i zpět). Výjimka je pouze cesta k jinému vyšetření v rámci objektu zaměstnavatele.

## **2.3 Nemoc z povolání**

### **2.3.1 Definice nemoci z povolání a její podstatné znaky**

Nemoc z povolání nemá konkrétní definici v ZP. V tomto se odlišuje od pracovního úrazu. Pro ujasnění pojmu nemoci z povolání je nutné přihlídnout k § 271k, odst. 4 ZP, který nás odkáže na právní úpravu, kterou nalezneme ve zvláštním právním předpisu. Je jím vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku, dále je postupováno i dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání a dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Pro uznání nemoci jako nemoci z povolání, musí být naplněny následující podmínky. Jako první musí být nemoc uvedena v seznamu nemocí z povolání (dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání), dále musí dojít ke splnění podmínek, za kterých daná nemoc z povolání vzniká a konečně musí zaměstnanec trpět daným onemocněním. S tím souvisí i *„správné určení počátku vzniku nemoci z povolání, který nelze tak jednoznačně vždy určit jako v případě pracovního úrazu. I k tomuto určení je proto vždy třeba odborného stanoviska zdravotnických zařízení.“*<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup>Rozhodnutí NS ze dne 06.06.2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

<sup>40</sup>KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 329.

### 2.3.2 Nemoc z povolání v právních předpisech

V nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, je v §1 uveden vznik nemoci z povolání. Nemoc z povolání je blíže specifikována v příloze k tomuto nařízení, ve které nalezneme rozdělení do skupin podle svého původce. U nemoci z povolání je možné, aby jako nemoc z povolání byla posouzena i nemoc, která vznikla ještě před zařazením do seznamu nemocí z povolání. Nemoc se posoudí jako nemoc z povolání od jejího zařazení do daného seznamu a za dobu maximálně tři roky zpětně od jejího zařazení. Podmínkou je, že zaměstnanec musí u zaměstnavatele pracovat za podmínek, za kterých vzniká daná nemoc z povolání. Důležité pro posouzení a uznání nemoci z povolání je ustanovení zmíněného nařízení konkrétně v §1, odst. 3, který je stanoven jako odkazující norma na výše zmíněnou vyhlášku č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku a na zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v případě, kdy nutné uznat nemoc z povolání podle předmětného nařízení příslušnými poskytovateli zdravotních služeb. Zároveň pro uznání onemocnění za nemoc z povolání není významné „že zaměstnanec přicházel do styku s látkami, které způsobují tuto nemoc z povolání, i jinde než na pracovišti zaměstnavatele.“<sup>41</sup> Tento zákon dále upravuje podmínky posudkové péče, lékařských posudků, pracovnělékařských služeb a posuzování nemocí z povolání.

Pro posouzení nemoci z povolání se vychází z vyhlášky č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku. Lékařský posudek vypracují lékaři, v jejichž územním obvodu je posuzující zaměstnanec. Poskytovatel z oboru pracovního lékařství musí posuzovanou osobu vyšetřit a zhodnotit, zda nemoc této osoby spadá pod nemoc z povolání, nebo ne. Výsledkem je lékařský posudek o uznání nemoci z povolání. Rozhodnutí o uznání nemoci z povolání vydané příslušným odborným zdravotnickým zařízením při výkonu zdravotní péče je dle rozhodnutí NS „zpravidla jen jedním z důkazů o existenci nemoci z povolání, přičemž nemá povahu rozhodnutí o předběžné otázce, z něhož by byl soud povinen vycházet.“<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>Rozhodnutí NS ze dne 26.09.2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012

<sup>42</sup>Rozhodnutí NS ze dne 21.01.2014, sp. zn. 21 Cdo 3689/2012

### **2.3.3 Ohrožení nemocí z povolání**

Od nemoci z povolání musíme odlišovat ohrožení nemocí z povolání. Zákonný podklad nalezneme v § 347 ZP. Existuje pouze možnost vzniku nemoci z povolání, která samozřejmě musí být uvedena v seznamu nemocí z povolání dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Pro vyřešení situace, kdy pro zaměstnance není možné dále vykonávat práci, u které bylo zjištěno riziko vzniku nemoci z povolání, můžeme postupovat mnoha způsoby (převedení na jinou práci, uzavření dohody o skončení pracovního poměru, výpověď ze strany zaměstnavatele). Konečný postup závisí pouze na rozhodnutí zaměstnance a zaměstnavatele.

### 3. Povinnost k náhradě újmy

#### 3.1 Podstatné prvky obecné povinnosti k náhradě újmy

Pracovněprávní povinnost k náhradě újmy můžeme vymezit jako „*zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá primární právní povinnost*“.<sup>43</sup> Jak jsem již výše zmínila, nutným předpokladem pro vznik pracovněprávní povinnosti k náhradě újmy (sekundární povinnost) je existence primární povinnosti, (tedy musí existovat určitý pracovněprávní vztah), „*at' je již založená například ve formě smlouvy (právní jednání), právního předpisu, ale rovněž i na základě individuálního právního aktu (rozhodnutí)*“.<sup>44</sup> To znamená, že k tomu, aby mohla nastoupit sekundární povinnost (povinnost k náhradě újmy), musí primárně dojít například k porušení smluvního závazku, právního předpisu atd. „*Z tohoto hlediska pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu.*“<sup>45</sup>

Předně bych nastínila situaci, která nastala s přijetím ZP, který byl pojat jako celkově nový kodex. Odškodnění zaměstnanců se mělo přesunout z pracovněprávní oblasti do oblasti sociálního zabezpečení, kdy úprava měla být řešena prostřednictvím ZOÚPZ. Tento zákon ovšem nikdy nenabyl účinnosti. Pro zabezpečení odškodnění došlo k přesunu do přechodných ustanovení ZP. Dne 1. října 2015 nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Následně došlo k přesunu do Části jedenácté ZP pod názvem „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“ (§ 248 a násl.). Změna této terminologie byla namíste především s ohledem na přijetí OZ. Z celkového pohledu byla změna pojmosloví, které bylo zapracováno do ZP, předmětem kritiky. Například I. Pelikánová vyjádřila názor, že „*je politováníhodné, jestliže návrh občanského zákoníku odmítá samotný pojem odpovědnost v souvislosti s úpravou odpovědnostních závazků.*“<sup>46</sup> Nově bude užíván pojem „povinnost k náhradě újmy“<sup>47</sup>, s čímž souvisí i způsob

---

<sup>43</sup>BĚLINA, PICHTR a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání Praha: C.H. Beck, 2017. 790 s.

<sup>44</sup>VRAJÍK, M., HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 409 - 410.

<sup>45</sup>BĚLINA, PICHTR a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání Praha: C.H. Beck, 2017. 790 s.

<sup>46</sup>PELIKÁNOVÁ, I. Odpovědnost za škodu - trendy a otázky, malý náhled do osnovy nového občanského zákoníku, *Bulletin Advokacie*, 2011, č. 3, s. 15-23.

<sup>47</sup>*Odškodňování pracovních úrazů - novela zákoníku práce (2015)* Bezpečnost a hygiena práce, Wolters Kluwer. Dostupné na <<http://www.bezpecnostprace.info/item/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku-prace-2015>>, dále také Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. ÚS 116/2008.



rozlišování újmy na majetkovou (škoda) a nemajetkovou. Problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání je upravena v Dílu pátém (§ 269 a násl.).

Obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy je upravena v hlavě třetí ZP. Tato povinnost nastupuje v případě, ve kterém nelze použít na určitý skutkový stav nebo případ ustanovení týkající se zvláštních druhů odpovědnosti. Musíme rozlišovat, zda se bude postupovat dle obecné, nebo zvláštní povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy (přistoupí se k užití obecné odpovědnosti, pokud není výslovná aplikace zvláštních ustanovení v ZP).

Základním prvkem je újma, která musí vzniknout zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Pro jednodušší určení tohoto pojmu můžeme vycházet ze samotného předmětu činnosti zaměstnavatele, jak je například vymezen v obchodním rejstříku a celkové organizace v rámci organizační struktury zaměstnavatele.

Kromě odpovědnosti pracovníprávní může nastat i jiná odpovědnost, kterou může být odpovědnost trestněprávní, občanskoprávní atd. V případě nemožnosti uplatnění ustanovení ZP (například se vůbec nebude jednat o pracovní úraz), můžeme požadovat náhradu dle *lex generalis*.<sup>48</sup> Zároveň pro vznik protiprávnosti není rozhodující, jaká konkrétní činnost byla zaměstnancem vykonávána. Dle NS pak předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele „není, aby porušení právní povinnosti bylo zaměstnavatelem zaviněno. Zaměstnavatel odpovídá i za takové porušení svých povinností, k nimž došlo i bez subjektivního zavinění jeho zaměstnanců.“<sup>49</sup> Poslední a nejdůležitější částí, která se vztahuje prakticky k celému principu odpovědnosti za újmu je příčinná souvislost. Pokud by příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti a následkem neexistovala, nebo by nemohla být prokázána, nemohla by být následně vymáhána náhrada újmy. Dle NS „obecná odpovědnost zaměstnavatele podle ustanovení §265 ZP není vyloučena samotnou skutečností, že nároky zaměstnance z důvodu onemocnění nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí jsou „speciálně upraveny“, protože není podstatné, jaké onemocnění učinilo zaměstnance nezpůsobilým k dosavadní práci...významné je jen to, zda škoda zaměstnanci vznikla v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti.“<sup>50</sup>

Existuje obecná klauzule i na případy, kdy je způsobena újma zaměstnancům, kteří jednájí jménem zaměstnavatele v případech, kdy poruší právní povinnosti v rámci plnění pracovních úkolů. Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že obecná klauzule se nevztahuje pouze na

---

<sup>48</sup>§ 2956 OZ

<sup>49</sup>Rozhodnutí NS ze dne 26.08.2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012

<sup>50</sup>Rozhodnutí NS ze dne 26.08.2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012

zaměstnavatele, ale též i na osoby (zaměstnance) jednající jeho jménem při plnění pracovních úkolů. Tedy „*jestliže by jednání těch, kteří škodu způsobili, nebylo jednáním jménem zaměstnavatele a v rámci plnění jeho úkolů a současně by ani jednání zaměstnance, při němž došlo ke škodní události, nebylo plněním pracovních úkolů ani by nebylo v přímé souvislosti s tímto plněním, nešlo by o případ odpovědnosti za škodu podle ZP, ale o odpovědnost podle občanského zákoníku*”.<sup>51</sup> Zároveň lze dovodit, že „*pokud nejde o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, jedná se o specifický typ obecné odpovědnosti zaměstnavatele za újmu*”.<sup>52</sup>

Z hlediska komparace s OZ, kde je upraven institut přičitatelnosti jednání třetí osoby, vyvstává otázka, zda je nutná úprava výše citovaného v ZP, především proto, že úprava je již obsažena v OZ a zároveň, zda by nebyl lepší postup na základě principu subsidiarity, z hlediska které by právní úprava v ZP vyšla jako zbytečná. Pro představu si můžeme nastínit situaci, kdy pracovní úraz zaměstnance způsobí jiný zaměstnanec stejného zaměstnavatele. Otázka je, koho můžeme žalovat? Dle mého názoru lze použít ZP i OZ. Prvně můžeme požadovat náhradu škody po zaměstnavateli dle § 269 ZP a dále i po zaměstnanci dle § 2910 OZ a to z titulu zasažení do absolutního práva poškozeného zaměstnance. Pokud navíc bylo zaviněně zasaženo do absolutního práva, kterým došlo k usmrcení nebo zvláště závažnému ublížení na zdraví, mohou žádat náhradu i sekundární oběti. Navíc v § 269 ZP nejsou náhrady limitovány. Další variantou je možnost postupu dle § 1935 OZ, který řeší plnění pomocí jiné osoby, v našem případě pokud by zaměstnavatel použil zaměstnance k plnění svého dluhu. Zajímavý je i postup dle § 2914 OZ, dle kterého „*kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám*”,<sup>53</sup> toto ustanovení nám dopadá na ostatní případy, než když je plněn dluh zaměstnavatele prostřednictvím zaměstnance.

Nastala by újma i bez jednání škůdce či případné škodní události? Pokud dojdeme k závěru, že podmínky jsou splněny, nastává souvislost s přičitatelností konkrétnímu škůdci a s tím související předpoklad pro povinnost újmu nahradit. Pokud je v obecném právním předpisu tato problematika již upravena, je speciální právní úprava v ZP nadbytečná. Touto úpravou v ZP zamýšlel zákonodárce z mého pohledu pocit jistoty a jasnosti, která bude vnesena přímo do ustanovení ZP, aniž by řešil možnost postupu dle OZ. Ostatně D. Brůha se ve svém článku zabývá ustanovením § 2914 OZ, který neobsahuje explicitně vyloučení přímé zaměstnancovy

---

<sup>51</sup>KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 329 s.

<sup>52</sup>BĚLINA, PICHTR a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání Praha: C. H. Beck, 2017. 790 s.

<sup>53</sup>§ 2914 OZ

odpovědnosti za škodu vůči třetím subjektům.<sup>54</sup> Poškozená osoba může požadovat náhradu nejen po zaměstnavateli, ale i po zaměstnanci, který danou škodu fakticky způsobil a zároveň by mohl žádat škodu po obou najednou. D. Brůha se k tomuto staví tak, že by se jednalo o jakési vytunelování pracovněprávní náhrady škody prostřednictvím OZ.<sup>55</sup> Jako příklad uvádí možnost poškozeného pacienta žalovat jak poskytovatele zdravotních služeb, tak i konkrétního lékaře. Odpovídal by zaměstnanec pouze do výše 4,5<sup>56</sup> násobku jeho průměrného měsíčního výdělku, či nikoliv? Mohl by zaměstnavatel následně chtít po zaměstnanci dorovnání rozdílu škody, která vznikne odečtením 4,5 zákonného násobku? Tyto otázky a celkovou problematiku možnosti odškodnění bych ponechala budoucímu vývoji a judikatuře, která jistě nebude mít lehký úkol ohledně interpretace těchto zákonných ustanovení.

## **3.2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání**

### **3.2.1 Obecná definice**

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy řadíme mezi odpovědnost objektivní s odpovědností za výsledek. Nemusíme proto řešit, zda ze strany zaměstnavatele došlo k jeho zavinění. Povinnost nahradit újmu se nevztahuje pouze na klasický pracovní poměr, nýbrž i na pracovněprávní vztah, který je založen na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### **3.2.2 Rozsah povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy**

Rozsah náhrady újmy a nemajetkové újmy je vymezen v § 269 ZP a násl. Náhrada újmy spočívá v tom, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci újmu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla v důsledku pracovního úrazu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pojem, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, je určující z hlediska posouzení, zda se náhrada újmy bude posuzovat dle ZP, nebo dle OZ. Pokud jde z pohledu pracovněprávních předpisů o náhradě újmy o exces, je „*nutné odpovědnost za škodu v těchto případech třeba řešit dle občanskoprávních předpisů, resp. dle OZ.*“<sup>57</sup>

Zaměstnavatel má povinnost nahradit újmu nebo nemajetkovou újmu i přesto, že dodržel povinnosti, které mu vyplývají z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a

---

<sup>54</sup>BRŮHA, D. NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody. *Práce a mzda*, 2013, č. 12, s. 22 - 25.

<sup>55</sup>BRŮHA, D. NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody. *Práce a mzda*, 2013, č. 12, s. 22 - 25.

<sup>56</sup>§ 2915 OZ

<sup>57</sup>KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 329 s.

ochrany zdraví při práci. Na druhou stranu má možnost se této povinnosti zcela nebo zčásti zprostit, pokud splní podmínky dané zákonem.

### **3.3 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

Právní úpravu nalezneme v ZP, konkrétně v § 366, odst. 4. U zproštění odpovědnosti zaměstnavatele musíme rozlišovat, zda bude odpovídat dle obecné odpovědnosti, nebo dle odpovědnosti za újmu způsobenou úrazem nebo nemocí z povolání „*zatímco obecné odpovědnosti za škodu se zaměstnavatel nemůže zprostit a za splnění podmínek stanovených pro vznik odpovědnosti zaměstnanci odpovídá s výjimkou případů, kdy je jeho odpovědnost omezena mírou, kterou se na vzniku újmy podílel také poškozený zaměstnanec, objektivně vždy a v plném rozsahu, v případě odpovědnosti za škodu způsobenou úrazem nebo nemocí z povolání zproštění zaměstnavatele v úvahu nepřichází*“.<sup>58</sup> Z této obecné klauzule existuje výjimka, kdy zaměstnavatel nebude v těchto případech odpovídat zaměstnanci za újmu. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec užil dopravního prostředku při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním pokud daný dopravní prostředek užil bez souhlasu zaměstnavatele. Tato výjimka se vztahuje i na újmu, která případně zaměstnanci vznikne na náradí, zařízeních a předmětech, které jsou pro zaměstnance potřebné pro výkon práce a které zároveň zaměstnanec rovněž užil bez souhlasu zaměstnavatele.

Musíme přihlídnout ke skutečnosti, kdy může dojít k omezení obecné odpovědnosti v případě spoluzavinění poškozeného (tzv. částečná liberace zaměstnavatele). Důvodem pro omezení je fakt určité neúměrnosti, která je spatřována v tom, že zaměstnavatel by měl odpovídat za veškerou újmu. Dle mého názoru je toto omezení zcela správně upraveno. Nenacházím důvod pro to, aby zaměstnanec byl zcela bez patřičné odpovědnosti za své jednání. Pokud zaměstnanec porušuje předpisy, které upravují jeho ochranu v případě výkonu práce a při plnění pracovních úkolů, musí zde být aplikována konstrukce spoluzavinění poškozeného (zaměstnance).

Dle NS, který se ve svém rozhodnutí zabýval otázkou příčinné souvislosti při prokazování předpokladů zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu „*nestačí pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance (taková pří-*

---

<sup>58</sup>KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 329 s.

*činná souvislost musí být postavena najisto) a že postup při zjišťování této příčinné souvislosti spočívá v tom, že újmu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, pouze z hlediska jejích příčin, neboť příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou (jde ve své podstatě o hledání jevu, který újmu vyvolal).*<sup>59</sup>

### **3.3.1 Úplné zproštění**

Úplné zproštění je možné pouze ve dvou případech. Prvním případem je, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní předpisy a dále předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci i přesto, že s nimi byl seznámen a toto seznámení a dodržování bylo soustavně vyžadováno a kontrolováno. Druhým případem je, že zaměstnanci v důsledku opilosti nebo zneužití jiných návykových látek vznikne újma a zároveň zaměstnavatel nemohl této újmě zabránit. U těchto dvou případů musí být splněna podmínka, že byly pouze jedinou příčinou újmy nebo nemajetkové újmy. Alkohol musí být „spouštěčem“ snížení výše zmíněných duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.<sup>60</sup>

### **3.3.2 Částečné zproštění**

Částečné zproštění je možné v případě, pokud si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování. Může to být jednání, které je lehkomyšlné, ačkoliv vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem si zaměstnanec musel být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. V tomto případě zaměstnanec nemusí porušit právní nebo ostatní předpis anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákon pamatuje i na případy, kdy nelze považovat určitá jednání za lehkomyšlná, například týkající se běžné neopatrnosti a vyplývající z rizika práce. Judikatorní názor na lehkomyšlnost lze vyjádřit jako určitý odlišný způsob chování poškozeného zaměstnance, které se odlišuje od chování ostatních zaměstnanců. V těchto případech ovšem zaměstnavatel má zákonnou povinnost uhradit alespoň jednu třetinu újmy nebo nemajetkové újmy. Při porušení právních nebo ostatních předpisů anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, která obsahují princip, že každý si má počínat tak, aby neohrožoval své zdraví a zdraví ostatních.

Při částečném zproštění je na zaměstnavateli, aby určil část, kterou ponese zaměstnanec. Určí se dle míry zavinění na výsledné újmě nebo nemajetkové újmě (ve formě procenta, nebo zlomku). Nemůže se být dovoláváno jen všeobecných ustanovení bezpečnost-

---

<sup>59</sup>Rozhodnutí NS ze dne 12.5.2011, sp. zn. 21 Cdo 3365/2010

<sup>60</sup>Rozhodnutí NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

ních předpisů (každý si má počínat tak, aby nedošlo k ohrožení svého zdraví a zdraví jiných osob). Dle NS se „z hlediska liberačních důvodů není nekonkrétní právní předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který předpokládá, že s ohledem na získanou kvalifikaci, znalosti a zkušenosti musí být zaměstnanec schopen předpis v provozu vyhodnotit a podle něho v individuálním případě postupovat.“<sup>61</sup> Jiná situace nastává v případě, pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz odvracející újmu hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící přímo životu nebo zdraví. Zde se zaměstnavatel nemůže zprostit povinnosti nahradit újmu nebo nemajetkovou újmu a zároveň ze strany zaměstnance nesmí být tento stav (hrozící újma, újma na životě a zdraví) úmyslně vyvolán. Zaměstnavatel může mít regresní nárok (proti nákladům na odškodnění poškozeného zaměstnance). Nárok je uplatitelný proti tomu, kdo poškozenému zaměstnanci za tuto újmu dle OZ odpovídá (uplatní se subjektivní odpovědnost), tedy nějaký škůdce. Zajímavá situace by nastala v případě, kdy by škůdce i zaměstnavatel uhradil vzniklou újmu poškozenému zaměstnanci. V tomto případě by se dalo uvažovat z hlediska poškozeného zaměstnance o bezdůvodném obohacení vůči zaměstnavateli.

---

<sup>61</sup>Rozhodnutí NS ze dne 03.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1648/2004

## 4. Náhrada újmy poškozenému zaměstnanci

### 4.1 Obecné hodnocení náhrad

Náhrada újmy je koncipována jako reparační, tedy vycházíme z principu satisfakce, jehož smyslem je poskytnout poškozenému zadostiučinění za vzniklé utrpení.

#### 4.1.1 Rozlišení druhů náhrad

Druhy náhrad jsou upraveny v § 271a a násl ZP. Výčet je v tomto případě demonstrační (jelikož lze uplatnit i náhradu újmy dle OZ). Náhrady lze rozdělit do dvou skupin. První skupina se týká náhrad v případech, kdy zaměstnanec byl sice poškozen, ale nezemřel. Druhá skupina se týká právě těch případů, kdy dochází k úmrtí zaměstnance. Zároveň je důležité si uvědomit, že každé právo na náhradu, je uplatňováno jako jednotlivý dílčí nárok, jelikož dle hmotného práva mohou být důvody, za kterých vznikají, upraveny odchylně. Dle KS *„dílčí nároky jsou podle ustanovení hmotněprávních předpisů zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné, a také časově se mohou odchylně naplňovat.“*<sup>62</sup> *„Není vyloučena situace, kdy v příčinné souvislosti není ztížení společenského uplatnění, ale v příčinné souvislosti s úrazovým dějem je poškození na zdraví zakládající nárok na náhradu za ztrátu na výdělku.“*<sup>63</sup>

#### 4.1.2 Určování výše náhrad

Vycházíme z průměrného výdělku poškozeného zaměstnance za období, které je pro zaměstnance výhodnější. Pokud je výhodnějším rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, posuzuje se výše průměrného výdělku za tento předchozí kalendářní rok. Zároveň je v zákonné úpravě určen i způsob, jakým je zaměstnavatel povinen vyplácet druhy náhrad. V případě náhrady za ztrátu na výdělku a náhradu nákladů na výživu pozůstalých má zaměstnavatel povinnost vyplácet náhrady jednou měsíčně. Toto ustanovení ZP je co do rozsahu způsobu výplaty náhrady stanoveno jako dispozitivní, jelikož je umožněn i jiný způsob výplaty těchto dávek. Zároveň je zaměstnavatel povinen projednat výši a způsob náhrady s odborovou organizací a se zaměstnancem.

Při náhradě újmy nebo nemajetkové újmy, která je poskytována z důvodu vzniklé nemoci z povolání je v zákonném ustanovení, konkrétně v § 271n ZP, vymezen regres zaměstnavatele, který nahradil tuto újmu nebo nemajetkovou újmu, vůči všem ostatním zaměstnavatelům. Podstatné k uplatnění regresu je splnění podmínky, že tento postižený zaměstnanec

---

<sup>62</sup>Rozhodnutí KS v Českých Budějovicích, sp. zn. 6 Co 1001/87

<sup>63</sup>Rozhodnutí NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

pracoval u těchto všech zaměstnavatelů za podmínek, za kterých vznikla předmětná nemoc z povolání. Rozsah tohoto práva regresu zaměstnavatele vůči všem ostatním zaměstnavatelům je určen dle rozsahu odpovídajícího době, po kterou poškozený zaměstnanec u nich pracoval.

Stejně jako u obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy musíme i zde určit tři podstatné znaky. Zároveň tyto znaky musí být splněny současně, jinak právo na náhradu újmy nevznikne. Prvním znakem je vzniklá újma na straně zaměstnance (v případě smrti zaměstnance vzniká újma pozůstalým). Přihlédne se k chování zaměstnance, zda k danému úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Zaměstnanci se hradí majetková újma, která je vyjádřitelná v penězích. Rovněž může být uhrazena i nemajetková újma (na zdraví), kterou nelze vyčíslit v penězích. Druhým znakem je, že musí být způsoben pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a posledním třetím znakem je příčinná souvislost, která vzniká mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a škodou. U příčinné souvislosti nestačí pouze vznik možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje. Příčinná souvislost (mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví) musí být dána jednotně a musí být u všech žalovaných nároků. Jednotnost je v tomto případě důležitá, jelikož musí směřovat vůči všem jednotlivým (dílčím) nárokům na náhradu újmy. „*Jednotlivý dílčí nárok může vzniknout bez ohledu na to, zda současně vzniknou i ostatní dílčí nároky na náhradu škody.*“<sup>64</sup> Zaměstnavatel je povinen nahradit vzniklou újmu i přesto, že byly dodrženy veškeré povinnosti, které zaměstnavateli vyplývají z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V těchto případech může zaměstnavatel uplatnit liberační důvody. Postup při zjišťování příčinné souvislosti musí být takový, že újmu musíme zkoumat izolovaně. Musíme hledat konkrétní jev, který újmu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti musíme izolovat jen stěžejní příčiny a následky.

V říjnu 2015 nabylo účinnosti nařízení, které nachází inspiraci nejen ve staré zrušené vyhlášce, ale zároveň vychází i z Metodiky (omezuje se však pouze na oblast pracovních úrazů). Z původní právní úpravy došlo sice k ponechání dosavadního bodového systému, kdy se počet bodů konkrétního úrazu určuje dle tabulek, zároveň však došlo ke zvýšení hodnoty bodu (dříve 120,- Kč/bod (dle vyhlášky), a de lege lata 250,- Kč/bod). Tuto skutečnost na jednu stranu hodnotím jako přínosnou, jelikož v některých případech byly náhrady co do své výše skutečně nízké, na druhou stranu by nemělo prostřednictvím tohoto (nebo i budoucího zvýšení) docházet k situacím, kdy by náhrady byly neúměrně vysoké. Pokud bychom na odškodně-

---

<sup>64</sup>BĚLINA, M., DRÁPAL a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání Praha: C.H. Beck, 2015. 1640 s.



ní nahlíželi z hlediska OZ<sup>65</sup>, hradí se vzniklá újma dle zásady proporcionality a slušnosti, jelikož její výše je většinou založena na volné úvaze soudu. Použití Metodiky je pouze podpůrného charakteru. Lze na ni nahlížet jako na doporučující odborný materiál, který může být soudem využit pro určení výše náhrady. Na druhou stranu z hlediska ZP se po účinnosti OZ a zároveň před účinností nařízení postupovalo dle zrušené vyhlášky, jak jsem již v předchozím textu uvedla. Zároveň vyvstává i další bod k zamyšlení, a sice takový, že dle nařízení je hodnota jednoho bodu zafixována na 250,- Kč, naproti tomu Metodika odvozuje hodnotu bodu od průměrné mzdy,<sup>66</sup> která v roce 2017 činila 25 181,- Kč, tedy v tomto ohledu je postup dle Metodiky příznivější, jelikož není hodnota bodu fixně stanovena, nýbrž se každým rokem její výše valorizuje. Závěrem bych k této oblasti dodala, že právní úprava náhrady nemajetkové újmy v OZ je pro poškozeného z hlediska výše náhrady příznivější, než úprava dle ZP a i pro oblast pracovního práva bych postupovala dle ustanovení OZ, kdy bych zároveň odstranila dvoukolejnost, která je stále aktuální. Neshledávám v našem právním systému, kde je kladen důraz na právní jistotu, zákaz diskriminace a rovnost, aby v případě v podstatě stejné újmy na zdraví, ať již je způsobena pracovním úrazem a nemocí z povolání, nebo dle norem OZ, aby i přesto při určení výše náhrady docházelo k tolik rozdílným výsledným částkám. Dle názoru D. Mališe, který se domnívá, že z hlediska ústavněprávního principu rovnosti neshledává důvod, aby zaměstnanec měl nárok na nižší kompenzaci než „klasický občan“ jenom proto, že se mu úraz přihodil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dále uvádí, že by nastal zároveň rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů, jako je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance (§ 1a písm. a) ZP) či zákaz diskriminace (§ 1a písm. e) a § 16 odst. 2 věta první ZP).<sup>67</sup> NS se vyjádřil v tom smyslu, že relativní samostatnost OZ a ZP je právě pojem závislá práce, který odlišuje pracovněprávní vztahy od vztahů občansko-právních.<sup>68</sup> Tuto úpravu výše hodnoty bodu ponechám na budoucím vývoji, který ukáže, zda zvýšení částky je únosné a přijatelné. ÚS se zabýval možností mimořádného zvýšení odškodnění a zároveň i moderační oprávnění soudu, kdy se vyjádřil v tom smyslu, že dle vyhlášky ve zvlášť výjimečných případech lze odškodnění zvýšit. Zároveň judikatura soudů obecně připouštěla dle vyhlášky zvýšení základní náhrady za bolest, ovšem pouze ve výjimečných pří-

---

<sup>65</sup>§ 2958 OZ

<sup>66</sup>Viz. náleží ÚS ze dne 2.2.2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

<sup>67</sup>MALIŠ, D. *Dvojkolejná úprava výše náhrady nemajetkové újmy na zdraví v čem spočívá a co s ní?* [online]. epravo.cz, 15.12.2015 [cit. 6. února 2016]. Dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-čem-spociva-a-co-s-ni-99895.html>.

<sup>68</sup>Rozhodnutí NS ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

padech s ohledem na složitost léčení. Plně v této souvislosti souhlasím s názorem M. Mikysky a E. Hrnčíře, kteří se domnívají, že „*tento restriktivní trend k možnostem navyšování základní náhrady za bolest by měl být zachován, byť § 271s ZP umožňuje i zvýšení náhrady za bolest, stanovené podle nařízení, v pravomoci soudu.*“<sup>69</sup> ÚS vyslovil názor, že smyslem rekodifikace civilního soukromého práva bylo v podstatě oproštění soudů při jejich rozhodovací činnosti od vlivu moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy v přiznání spravedlivé a dostatečné náhrady.<sup>70</sup> Toto rozhodnutí, dle mého názoru, vystihuje samotnou podstatu rekodifikace, kdy je kladen důraz na samostatnou rozhodovací činnost soudů, kdy by především ony měly mít skutečnou volnost při určování výše náhrady a omezeny by měly být pouze předpisy civilního soukromého práva, a nikoliv dle podzákoného právního předpisu moci výkonné. Pokud odhlédneme od možnosti judikatorního zvýšení základní náhrady, můžeme se přesunout k otázce možné dohody zaměstnavatele, který má povinnost k náhradě újmy, a poškozeného zaměstnance, což je zároveň předmětem diskuze odborné praxe. Dle názoru M. Mikysky a E. Hrnčíře je taková dohoda obecně právně přípustná, ovšem zároveň dodávají, že by měly být vyhrazeny případy ohledně možnosti uzavření dohody, „*pokud se na ně vztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za újmy způsobené zaměstnancům pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání, kdy k její závaznosti je nutný souhlas příslušné pojišťovny.*“<sup>71</sup>

Výše citované se týkalo období „zmatku“ mezi účinností OZ a účinností nařízení. Nyní bych se zabývala otázkou aktuální právní úpravy, ve které bych porovnávala možnosti poškozeného ohledně dosažení maximální výše náhrady. To znamená, že budu porovnávat a hodnotit Metodiku (OZ) a nařízení (ZP). Metodika (část B) i nařízení (příloha č. 1) se z hlediska bodového ohodnocení jednotlivých položek jeví prakticky skoro totožně. D. Malíš ve svém článku uvádí příklad, ve kterém srovnává výši odškodnění při ztrátě jedné ledviny, kdy se zamýšlí nad tím, „*zda je akceptovatelné, aby s tím spojené ztížení společenského uplatnění bylo zaměstnanci kompenzováno částkou 250.000,- Kč, zatímco jeho kolegovi, kterému se stejný úraz přihodil při víkendovém sportování, například částkou 500.000,- Kč?*“<sup>72</sup> V tomto názorném příkladu můžeme spatřit rozdílnost, která nastane v případě, kdy dle nařízení bude

---

<sup>69</sup>MIKYSKA, M., HRNČÍŘ, E. Nově k odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání. *Mzdová účetní*, 2015, č. 12, s. 23 - 31.

<sup>70</sup>Nález ÚS ze dne 16.2.2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

<sup>71</sup>MIKYSKA, M., HRNČÍŘ, E. Nově k odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání. *Mzdová účetní*, 2015, č. 12, s. 23 - 31.

<sup>72</sup>MALIŠ, D. *Dvojkolejná úprava výše náhrada nemajetkové újmy na zdraví v čem spočívá a co s ní?* [online]. epravo.cz, 15. prosince 2015 [cit. 6. února 2016]. Dostupné na: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolej-na-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spojiva-a-co-s-ni-99895.html>>

staticky určena výše bodu, zatímco dle Metodiky je výše bodu odvozena od hodnoty, která se každý rok valorizuje. V důsledku této nerovnosti bych jako řešení pro budoucí postup a budoucí právní úpravu odškodnění navrhovala postup dle OZ, který odškodňuje dle Metodiky. Metodika je sice nezávazná, ovšem proč by de lege ferenda nemohla být přeformulována do závazného právního předpisu s tím, že by došlo ke zrušení nařízení? Tuto otázku nechám budoucímu vývoji, který ukáže, jakým směrem se tato oblast vydá.

## 4.2 Druhy náhrad

Výčet druhů náhrad je dle mého názoru (vzhledem k celkové koncepci práce) demonstrativní. V literatuře převažuje názor, který nahlíží na druhy náhrad jako na komplexní<sup>73</sup>, ten samý názor vyjádřil i NS ve svém rozhodnutí, ve kterém shledává právní úpravu v ZP navíc jako kogentní.<sup>74</sup> Náhrady jsou upraveny v § 271a až § 271f ZP.

### Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Zaměstnanec má nárok na náhradu ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem újmy (újma v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) a plnou výší náhrady mzdy nebo platu nebo odměny z dohody a plnou výší nemocenského.<sup>75</sup> Aby mohl vzniknout nárok, musí být splněny konkrétní podmínky, kterými jsou pracovní úraz (nemoc z povolání), dále musí dojít ke ztrátě na výdělků (po dobu pracovní neschopnosti) a zároveň musí existovat mezi těmito dvěma podmínkami příčinná souvislost. Z hlediska vztahu příčinné souvislosti mezi škodou na výdělků (poklesem) a nemocí z povolání je dle NS „*vyločen, jestliže zaměstnanec - i kdyby zde nebylo jeho nemoci z povolání - je od doby poklesu výdělků neschopen soustavné výdělečné činnosti, protože jeho pracovní uplatnění vylučují sama o sobě obecná onemocnění, jimiž rovněž trpí.*”<sup>76</sup> Náhradu můžeme rozlišovat podle toho, zda se jedná o náhradu při výkonu stejné práce jako před poškozením zdraví pracovním úrazem (nemocí z povolání), nebo zda se jedná o náhradu při převedení na jinou, méně placenou práci, pokud přísluší zaměstnanci renta. Tuto náhradu mohou žádat i pracující na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

### Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

---

<sup>73</sup>HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2015. 575 s.

<sup>74</sup>Rozhodnutí NS ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

<sup>75</sup>§ 15 odst. 1 a 3, z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

<sup>76</sup>Rozhodnutí NS ze dne 27.2.2007, sp. zn. 21 Cdo 2509/2015

Je důležité podotknout, že náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, se posuzují jako samostatná práva, pokud jsou přiznány z téhož důvodu, a nelze je poskytnout vedle sebe.

Podstata této náhrady újma spočívá v tom, že zaměstnanec následkem nemoci z povolání po skončení pracovní neschopnosti ztratil výdělek. Skutečnou škodou je snížení mzdy v důsledku skutečnosti, díky které zaměstnanec není schopen získat takový příjem, kterého dosahoval před pracovním úrazem (nemoci z povolání). Aby mohl vzniknout nárok, musí být splněna příčinná souvislost (skutková otázka) mezi existencí pracovního úrazu (nemoci z povolání) a ztrátou na výděлку (škodou). U příčinné souvislosti je nutné posoudit, aby se jednalo o příčinnou souvislost, zda by újma nastala, i kdyby k pracovnímu úrazu (nemoci z povolání) nebylo došlo. Při hodnocení příčinné souvislosti musíme posuzovat a hodnotit ty rozhodné skutečnosti, které existovaly v době vzniku újmy. Náhrada se přiznává ode dne zjištění nemoci. Důležité je, že náhrada je zaměstnanci přiznána i ode dne, kdy mu újma prokazatelně vznikla. Je nutné zhodnotit způsobenou ztrátu na výděлку, nikoli zdravotní stav zaměstnance.

NS se ve svém rozhodnutí zabýval otázkou určení výše náhrady za ztrátu na výděлку *„pokud by zaměstnanec mohl při nemoci z povolání vykonávat v podzemí dolu jinou práci, na niž nemohl být zařazen jen z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, má nárok na náhradu za ztrátu na výděлку, kterou by - nebýt dosažení nejvyšší přípustné expozice - mohl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci konat v podzemí dolu, a to za předpokladu, že tuto jinou vhodnou práci by zaměstnavatel byl prokazatelně schopen pro něho zajistit.“*<sup>77</sup> Plné odškodnění by bylo určeno pouze pro zaměstnance, který by byl zcela zdravý. Pokud by zaměstnanec trpěl nějakou obecnou chorobou a utrpěl pracovní úraz (nemoc z povolání), získal by pouze jemu určenou poměrnou část k uspokojení jeho nároku.

Rozsah této náhrady je určen několika složkami. Těmi složkami jsou průměrný výdělek před vznikem újmy, dále výdělek po pracovním úrazu (nemoci z povolání) a nakonec invalidní důchod, který se pobírá v důsledku pracovního úrazu (nemoci z povolání). Průměrný výdělek se stanoví ze zjištěného výděлку před vznikem újmy (z hrubé mzdy). NS se vyjádřil také ke stanovení náhrady za ztrátu na výděлку v „hrubé výši“ *„pokud se blíže zaměříme na posouzení výděлку po pracovním úrazu (nemoci z povolání), musíme posoudit jako újmu rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem újmy a následně nižším výdělkem, který je dosa-*

---

<sup>77</sup>Rozhodnutí NS ze dne 29.02.2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99

*hován v důsledku toho, že zaměstnanec není nadále schopen vykonávat pracovní činnost jako v době před vznikem pracovního úrazu (nemoci z povolání). V důsledku těchto skutečností vzniká následně zaměstnanci škoda.*<sup>78</sup> Dále dle NS „*při zkoumání příčiny poklesu na výdělku, k němuž došlo proto, že zaměstnanec nadále nevykonává dosavadní lépe placenou práci, je rozhodující důvod, pro který byl převeden na jinou práci (uvolněn k jinému zaměstnavateli); bylo-li tímto důvodem dosažení nejvyšší přípustné expozice, povinnost k náhradě ztráty na výdělku nevzniká ani tehdy, kdyby bylo později zjištěno, že v té době zaměstnanec již trpěl nemocí z povolání.*“<sup>79</sup>

Do výpočtu náhrady újmy musíme započítat i dávku, která je zaměstnanci poskytována v důsledku pracovního úrazu (nemoci z povolání). Jedná se o dávku invalidního důchodu. Zároveň se u této dávky nepřihlíží ke skutečnosti, že invalidní důchod by měl být snížen v důsledku souběhu s jiným důchodem. Dle NS, který se vyjádřil k podmínkám přiznání tzv. renty do budoucna v tom smyslu, že „*náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity má povahu opětujícího se plnění (opětujících se dávek) a může být poškozenému zaměstnanci přiznána i do budoucna (jako tzv. renta), dochází-li u zaměstnance po vzniku nároku pravidelně ke ztrátě na výdělku, nastala-li před vyhlášením (vydáním) rozhodnutí soudu splatnost aspoň jedné dávky a nebyl-li nárok (všechny dosud splatné dávky) do vyhlášení (vydání) rozhodnutí zcela uspokojen. Změní-li se následně podstatně okolnosti, mohou se zaměstnanec nebo zaměstnavatel domáhat změny soudního rozhodnutí, a to vždy s účinností ode dne, kdy došlo ke změně poměrů.*“<sup>80</sup> KS v Praze se ve svém rozhodnutí zabýval otázkou povinnosti poživatele invalidního důchodu vykonávat výdělečnou činnost „*jestliže poživatel invalidního důchodu, který je plně invalidní, je pro dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav sice schopen vykonávat soustavné zaměstnání, avšak jen zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenském významu dosavadního zaměstnání, není povinen po přiznání invalidního důchodu vykonávat jakoukoli výdělečnou činnost. Náhrada újmy z pracovního úrazu patří tedy takovému poškozenému bez přihlížení k tomu, co si opomenul vydělat, a bez přihlížení k průměrnému výdělku, kterého by mohl dosáhnout za práci, již by mohl vykonávat.*“<sup>81</sup> Smyslem novely ZP je, že poskytování této

---

<sup>78</sup>Rozhodnutí NS ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2618/2000

<sup>79</sup>Rozhodnutí NS ze dne 29.2.2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99

<sup>80</sup>Rozhodnutí NS ze dne 26.8.2008, sp. zn. 21 Cdo 3107/2007

<sup>81</sup>Rozhodnutí KS v Praze ze dne ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89

náhrady bude vázáno na dosažení důchodového věku konkrétního zaměstnance nebo přízná-  
ním starobního důchodu.

#### Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada je poskytována pouze jednorázově s tím, že musí být přihlédnuto ke vzniklé  
újmě. V nařízení je upraven způsob určení výše náhrady v konkrétních případech a postup,  
dle kterého je vydáván lékařský posudek. Co se rozumí bolestí, nalezneme v nařízení vlády  
*„bolestí se pro účely tohoto nařízení rozumí tělesné a duševní strádání způsobené poškozením  
zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických  
symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví a léčením a odstraňováním následků  
poškození zdraví, komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo  
nemocí z povolání.“*<sup>82</sup> Dále je třeba definovat pojem ztížení společenského uplatnění, kterým  
se rozumí *„trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání  
a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské  
uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích  
a sociálních potřeb.“*<sup>83</sup> Jedná se o náhradu imateriální újmy s možností moderace soudu, jejíž  
výše se určí dle bodového hodnocení, které je stanoveno v posudku lékaře.

#### Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Tuto náhradu nalezneme v §271d ZP. Řadí se sem například úhrada regulačních po-  
platků, léků atd.

#### Náhrada věcné újmy

V tomto případě přichází v úvahu náhrada u věcí, které byly při pracovním úrazu zni-  
čeny, poškozeny nebo jinak znehodnoceny. Může jít například o náhradu z ošacení. *„Nezahr-  
nuje však újmu na osobním automobilu, který zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů  
nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele.“*<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup>§1, odst. 1, nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobe-  
né pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění nařízení ze dne 27. června 2016, kterým se mění naříze-  
ní vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úra-  
zem nebo nemocí z povolání

<sup>83</sup>§1, odst. 2, nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobe-  
né pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění nařízení ze dne 27. června 2016, kterým se mění naříze-  
ní vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úra-  
zem nebo nemocí z povolání

<sup>84</sup>GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno, 2015. 828 s.

### 4.3 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

Jejich výčet je určen dle toho, za jakým účelem, nebo pro jakou konkrétní osobu mají být použity. Lze žádat náhrady pro pozůstalé po zemřelém zaměstnanci, dále lze také žádat náhradu věcné újmy a v neposlední řadě také náklady spojené s léčením a pohřbem.

#### Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Poskytuje se tomu, kdo tyto konkrétní náklady vynaložil. V souvislosti s pohřbem je třeba říci, že od přiměřených nákladů, které jsou s ním spojeny, je třeba odečíst pohřebné, které je poskytováno dle zvláštního právního předpisu. Těmito náklady jsou především celková částka za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku, dále jsou těmito náklady výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Právo na tuto náhradu vznikne i přesto, že zaměstnanec právo na náhradu újmy nebo nemajetkové újmy před svou smrtí neuplatnil. Zároveň se hradí i náklady spojené s léčením, které musí být účelné. Účelnost se bude posuzovat v každém jednotlivém případě zvlášť.

#### Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Zemřelý zaměstnanec pozůstalým poskytoval výživu nebo tuto výživu byl povinen poskytovat do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let. Pozůstalým se počítá náhrada ve výši 50% průměrného výdělku zaměstnance, z doby před jeho smrtí. Pokud zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu více osobám, přísluší pozůstalým 80% průměrného výdělku. Od těchto částek, které jsou zjištěny z průměrného výdělku je nutné odečíst důchod, který je pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance přiznán. Nepřihlíží se k případnému výdělku pozůstalých. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku dle paragrafu 271, písmeno b, odstavec první ZP, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle paragrafu 271, písmeno b, odstavec šestý ZP.

#### Jednorázové odškodnění pozůstalých

Toto odškodnění je v ZP vymezeno výší nejméně 240 000,- Kč. Přičemž v rámci novely ZP by měla být prostřednictvím nařízení daná částka upravena dle vývoje mezd a nákladů na živobytí. Přiznává se jen specificky vyjmenovaným osobám, kterými jsou pozůstalý manžel, partner (§ 51, písmeno a)) a nezaopatřené dítě. ZP pamatuje i na další osoby, které mají místo v životě zemřelého zaměstnance. Těmito dalšími osobami jsou rodiče zemřelého

zaměstnanec nebo pouze jeden rodič, pokud splní podmínku, která je stanovena v § 271i odst. 1, tedy, že žili spolu se zaměstnancem v domácnosti. Soud může moderovat výši odškodnění. Podle novely ZP náleží tato náhrada i registrovanému partnerovi.

#### Náhrada věcné újmy

Náhrada se poskytuje dědicům, kteří nastupují na místo zemřelého zaměstnance. Zde se nám opakuje právo na náhradu újmy nebo nemajetkové újmy stejně jako je to v případě náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, není tedy třeba, aby zaměstnanec právo na náhradu újmy nebo nemajetkové újmy před svou smrtí uplatnil.

#### **4.4 Promlčení náhrad**

Dle ZP nedochází k promlčení práv zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné újmy nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

#### **4.5 Náhrada újmy v případě nemoci z povolání**

Jedná se o odpovědnost za výsledek, přičemž se nepřihlíží k porušení právní povinnosti ze strany oprávněného subjektu. Zaměstnavatel odpovídá proto, že určitý typ onemocnění může být vyvolán pracovními podmínkami, které odpovídají konkrétnímu pracovnímu prostředí. Pro vznik odpovědnosti nemusí být v době vzniku újmy pracovní právní vztah, ze kterého by vznikla daná odpovědnost. Principem této odpovědnosti je, že za újmu odpovídá zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec naposledy pracoval. Vymezení nalezneme přímo v ZP „zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.“<sup>85</sup> Zároveň tento zaměstnanec musel pracovat za podmínek, za kterých daná nemoc z povolání vzniká. Pracovní podmínky musí způsobovat nemoc z povolání, kterou zaměstnanec onemocněl.<sup>86</sup> Tedy není důležité, u kolika zaměstnavatelů byl možný vznik nemoci z povolání. Dle komentáře k zákoníku práce „samotné zhoršení zdravotního stavu“ postiženého zaměstnance (snížení jeho pracovní způsobilosti) ještě neznamená vznik újmy, neboť samo o sobě není „majetkovou újmou“, teprve tehdy, jestliže se důsledky zhoršení zdravotního stavu projeví v majetkové sféře poškozeného (kdy tedy lze tyto

---

<sup>85</sup> § 366 ZP

<sup>86</sup> § 380 ZP



*důsledky vyjádřit v penězích), dochází ke vzniku škody.”<sup>87</sup> „Konstruuje se nevyvratitelná právní domněnka, že pokud zaměstnanec pracoval v podmínkách, které mohou tuto nemoc vyvolat a jestliže onemocněl takovou nemocí, vznikla nemoc v důsledku pracovních podmínek. Není proto rozhodné, zda se zaměstnanec pohyboval i v jiném prostředí, které mohlo takovou nemoc vyvolat, či dokonce zda měl určité dispozice k onemocnění.”<sup>88</sup> NS pro podmínky vzniku odpovědnosti za újmu vzniklou nemocí z povolání neshledává za důležité, zda existuje příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací zaměstnance. Důraz je kladen na skutečnost, zda výkon práce postiženého zaměstnance byl za podmínek, za kterých konkrétní nemoc z povolání vzniká, při splnění podmínky souvislosti mezi nemocí z povolání a vznikem újmy. Z judikatury bylo dále dovozeno, že den, kdy byla zjištěna nemoc z povolání, není rozhodující pro určení počátku doby, za kterou náleží pracovníkovi náhrada za ztrátu na výdělků. Za tuto újmu, jež je způsobena nemocí z povolání, odpovídá zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec naposledy pracoval za podmínek, za kterých vzniká nemoc z povolání, kterou onemocněl.*

Při soudním řízení musí poškozený zaměstnanec tvrdit a prokázat všechny předpoklady, které jsou pro vznik újmy nutné. Pokud se jedná o podmínky, za kterých zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele, je zde nevyvratitelná právní domněnka, že v případě, že zaměstnanec sice pracoval v podmínkách, které mohou tuto nemoc vyvolat a tak onemocněl touto nemocí, vznikla nemoc v důsledku pracovních podmínek. Nelze tedy považovat za rozhodné, že se zaměstnanec pohyboval i v jiném prostředí, které mohlo danou nemoc vyvolat, popřípadě pokud měl určité dispozice k onemocnění.

---

<sup>87</sup>BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání Praha: C.H. Beck, 2015. 1640 s.

<sup>88</sup>GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno, 2015. 828 s.

## 5. Právní úprava odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání v Belgii

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila právní úpravu Belgie. Oblast pracovního práva v Belgii je rozčleněna do různých pramenů, výjimkou nejsou ani kolektivní smlouvy. Je kladen velký důraz na ochranu práv zaměstnance. V tomto ohledu shledávám stejné principy jako v ČR. Právní úpravu nalezneme v zákoně ze dne 10. dubna 1971 o pracovních úrazech<sup>89</sup>, dále v zákoně ze dne 4. srpna 1996 o dobrých životních podmínkách pracovníků při výkonu jejich práce<sup>90</sup>, v zákoně ze dne 5. prosince 1968 o kolektivních smlouvách a společných výborech<sup>91</sup>, dále v Královské vyhlášce ze dne 28. května 2003 o zdravotním dohledu nad pracovníky<sup>92</sup>, v Královské vyhlášce ze dne 27. března 1998 o interních službách prevence a ochrany při práci<sup>93</sup>, v Královské vyhlášce ze dne 27. března 1998 o externích službách prevence a ochrany při práci<sup>94</sup>, v Královské vyhlášce ze dne 3. května 1999 o postupech a činnosti výborů pro prevenci a ochranu při práci<sup>95</sup>.

Belgický systém sociálního zabezpečení lze rozlišovat na dvě části - odvětví sociálního zabezpečení a sociální pomoc. Do první skupiny klasických odvětví sociálního zabezpečení patří pojištění pracovních úrazů a pojištění nemocí z povolání. Historický vývoj sociálního zabezpečení lze spatřovat podobně jako v České republice v období první průmyslové revoluce a nástupem kapitalismu. V období průmyslové revoluce došlo z hlediska pracovního ke zvýšení pracovních rizik zaměstnanců. V této době můžeme začít mluvit o pojmech jako je nemoc, pracovní neschopnost, nezaměstnanost atd. Na toto bylo následně reagováno samotnými pracovníky, kteří, aby byli zajištěni v případě nemocí a pracovních úrazů, vytvořili své vlastní společnosti pro vzájemnou pomoc. Od roku 1891 intervenuje do této oblasti samotná vláda, která podporuje a dotuje tuto oblast. Následně byly vytvořeny národní odbory, které

---

<sup>89</sup>Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail -

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1971041001&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1971041001&table_name=loi)

<sup>90</sup>Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail -

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1996080400&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1996080400&table_name=loi)

<sup>91</sup>Loi du 5 decembre 1968 sur les conventions collectives et les commission paritaires -

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1968120501&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1968120501&table_name=loi)

<sup>92</sup>Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs -

[www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=1894](http://www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=1894)

<sup>93</sup>Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail -

[www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=2754](http://www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=2754)

<sup>94</sup>Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail -

[www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=4878](http://www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=4878)

<sup>95</sup>Arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail - [www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=2764](http://www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=2764)

zůstávaly pouze ve formě dobrovolného pojištění a pracovníci neměli žádnou povinnost účastnit se. V roce 1903 vzniklo v Belgii první povinné pojištění proti pracovním úrazům.

Dávky v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou kryty dvěma způsoby v závislosti na tom, zda se v konkrétním případě jedná o pracovní úraz, nebo nemoc z povolání. Existuje oddělený systém. Oproti tomu v našem právním systému jsou tyto dvě oblasti spojeny do jedné. Z teoretického hlediska v Belgii není zásadně možná určitá forma dobrovolného pojištění. Pracovním úrazem se rozumí jakákoli nehoda, která se pracovníkovi přihodí při výkonu práce nebo během cesty do a ze zaměstnání. Zde vidíme rozdíl oproti naší právní úpravě, kdy se úraz při cestě do a ze zaměstnání v ČR nepovažuje za pracovní úraz. V případě pracovních úrazů jsou dávky vypláceny pojišťovny. Pracovní úrazy nejsou kryty systémem sociálního zabezpečení. Toto pojištění hradí zaměstnavatel. Jinak je to v případě nemoci z povolání, kdy dávky jsou vypláceny prostřednictvím veřejného sociálního zabezpečení. Právní úprava v České republice je koncipována pouze jedním směrem, kdy pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou kryty prostřednictvím pojišťoven. ČR se mohla přiblížit podobné právní úpravě jako v Belgii v rámci nemoci z povolání (v České republice by byla ovšem úprava pro oba dva instituty) prostřednictvím zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl ovšem zrušen, a proto je toto řešení, kdy by dávky byly vypláceny prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení (tedy veřejného, nikoli soukromého sektoru), v nedohlednu. Pojištění se v Belgii zajišťuje prostřednictvím zaměstnavatele, který je povinen daného zaměstnance pojistit. Zaměstnanec tedy nemusí vyvinout žádnou aktivitu k tomu, aby byl pojištěn a vznikl mu nárok na dávku. V tomto ohledu je tato oblast shodně upravena i v rámci naší právní úpravy.

Do 31. 12. 2016 byla situace v Belgii v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání vyřešena a upravena následujícím způsobem. Pro pracovní úrazy a nemoci z povolání byly vytvořeny dva hlavní fondy. Pracovní úrazy byly doménou Fondu pro pracovní úrazy (Fonds des accidents du travail/Fonds voor Arbeidsongevallen - FAT/FAO), přičemž měl zaměstnavatel povinnost každý pracovní úraz nahlásit své pojišťovně, která následně sama posoudila, zda se v daném případě jednalo o pracovní úraz, či nikoliv. Tento fond se z praktického hlediska snažil o vytvoření dohody mezi konkrétním zaměstnancem a pojišťovnou, načež cílem dohody bylo vyřešit výši plnění, které přísluší za pracovní úraz.

Druhý fond, který řešil oblast nemocí z povolání, Fond pro nemoci z povolání (Fonds des maladies professionnelles/Fonds voor de Beroepsziekten - FMP/FBZ), byl stěžejní institucí veřejného sociálního zabezpečení pro správu veškerého pojištění, která byla odpo-

vědná za pojištění nemocí z povolání a za péči o odškodnění obětí. Neexistují žádné soukromé pojišťovny jako je to v případě pracovních úrazů. Tento Fond také vyplácel dávky. Zaměstnavatel měl povinnost být u tohoto fondu pojištěn. U tohoto fondu byl také veden seznam uznaných nemocí. Pro to, aby nemoc byla uznána za nemoc z povolání, musela být daná nemoc uvedena v seznamu. V případech, kdy zaměstnanec onemocní nemocí, která není uvedena na seznamu, byla stále určitá naděje, že bude odškodněn. Zde bylo ovšem důkazní břemeno na daném zaměstnanci, který musí prokázat možnou příčinnou souvislost mezi důkazem (vystavení se určitému riziku) a nemocí.

Dávky, které jsou při pracovním úrazu zaměstnanci vypláceny, jsou rozděleny jako v ČR podle toho, zda došlo, nebo nedošlo následkem úrazu ke smrti zaměstnance. Hradí se výdaje zdravotní péče, cestovní výdaje, pracovní neschopnost. V případě smrtelného úrazu vzniká nárok na dočasnou rentu pro děti, doživotní rentu pozůstalému manželovi, náhradu nákladů na pohřeb a náhrady na případný převoz na místo pohřbení. U dávek nemocí z povolání jsou vypláceny dávky pracovní neschopnosti, náhrada výdajů na zdravotní péči, dávky v případě úmrtí, náhrada cestovních výdajů.

Nesmíme opomenout oblast inspekce práce, kterou zajišťuje Inspektorát práce, který je tvořen oddělením Federální veřejné služby pro zaměstnanost, práci a sociální dialog (FPS) a zahrnuje několik federálních útvarů. Inspekce práce je důležitá oblast, která stejně jako v našem právním systému, poskytuje ochranu zaměstnanců a dohlíží na dodržování právních předpisů a pracovních postupů. Úpravu nalezneme v zákoně ze dne 10. dubna 1971 o pracovních úrazech, zákoně ze dne 16. listopadu 1972 o inspekci práce, ministerské vyhlášce ze dne 28. března 2003 o organizaci a fungování inspekce práce, zákoně ze dne 20. července 2006, který provedl inspekci práce. Inspekci přísluší kontrola sociálních zákonů a kontrola pracovních podmínek v zaměstnání. Nejvýznamnějšími odborovými organizacemi Belgie jsou Konfederace katolických odborových svazů (CSC / ACV), Belgická socialistická konfederace práce (FGTB / ABVV) a Konfederace liberálních odborových svazů (CGSLB / ACLVB). Belgie ratifikovala úmluvy MOP č. 81 (inspekce práce v průmyslu a obchodu) z roku 1947 a č. 129 (inspekce práce v zemědělství) z roku 1969 v roce 1957 a 1997.

K aktuálním změnám v této oblasti došlo dne 6. července 2016, kdy nabyt účinnosti zákon, který byl vládou předložen Sněmovně reprezentantů<sup>96</sup>, na základě kterého dochází ke

---

<sup>96</sup>CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE, 6 juillet 2016, PROJET DE LOI portant fusion du Fonds des accidents du travail et du Fonds des maladies professionnelles

sloučení Fondu úrazů (FAT) a Fondu nemocí z povolání (FMP) do jednoho fondu - Federální agentury pracovních rizik, zkráceně „Fedris“. Cílem je zlepšení efektivity a vytvoření institucionálního plánu řízení v problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dle tohoto návrhu by mělo dojít ke zrušení, doplnění nebo nahrazení stávajících právních předpisů, včetně výše zmíněného zákona ze dne 10. dubna 1971 o pracovních úrazech. Fedris je veřejná instituce sociálního zabezpečení, která vznikla 1.1.2017. V čele Fedris stojí řídicí výbor, který je složen ze stejného počtu zaměstnanců a zástupců zaměstnavatelů. Součástí je i specifický výbor pro pracovní úrazy a nemocí z povolání. Jako pracovní úraz se tedy posuzuje úraz způsobený náhlou událostí v souvislosti s pracovní smlouvou, dále jak již bylo výše zmíněno také cesta z a do práce (z místa bydliště do místa výkonu práce), a dokonce je možné posuzovat pracovní úraz, který se stane mimo plnění pracovních povinností, kdy úraz byl způsobem třetí osobou a tento úraz souvisí s vykonávanou prací. Všichni zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni u jednoho zaměstnavatele, jsou pojištěni u stejné pojišťovny. Pokud zaměstnavatel nepojistí své zaměstnance, je prostřednictvím Fondu pokutován. Tento fond vyplácí dávky zaměstnancům v případech, ve kterých jejich zaměstnavatel odmítá plnit své povinnosti. To znamená, že pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz a není zaměstnavatelem pojištěn, Fond odškodní zaměstnance a vyplatí mu pojistné (lze ho zde označit jako záruční fond). Následně dojde ze strany Fondu k vyúčtování nákladů zaměstnavateli, který pokud náklady na výzvu neuhradí, může být zahájeno trestní stíhání. V oblasti náhrady újmy má zaměstnanec nárok na náhradu veškeré lékařské péče a dále i právo na odškodnění během pracovní neschopnosti, která může být dočasná, nebo trvalá. Dále mohou být kompenzovány náhrady na cestovní náklady poškozeného zaměstnance a v případě úmrtí zaměstnance lze žádat pohřební náklady, příspěvek na dopravu zemřelého, rentu pozůstalých, dočasný důchod pro děti. Právní úpravu, která se týká pracovních úrazů, můžeme nalézt v zákoně o pracovních úrazech ze dne 10. dubna 1971 a na něj navazující prováděcí vyhlášky. Tento zákon se vztahuje na všechny osoby, na které se vztahují belgické systémy sociálního zabezpečení, a uplatňuje se tedy na každého pracovníka, který je vázán pracovním poměrem. Později došlo k rozšíření působnosti i na pracovníky, kteří nepodléhají belgickému systému sociálního zabezpečení jako např. domácí pracovníci, pracující studenti, vázané smlouvou o zaměstnání.

Na výkon činnosti Fedris dohlíží Ministerstvo sociálních věcí a veřejného zdraví. Fedris nově jako nástupce sloučených fondů přebírá veškeré agendy a problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání v Belgii.

Ve srovnání s naším právním systémem vztahujícím se na tuto oblast bych shrnula, že stejně jako v České republice existuje povinné pojištění, které sjednává zaměstnavatel, dále je zde i stejné rozdělení náhrad, které jsou poskytovány zaměstnancům a právní úprava je jak v zákonné, tak i v podzákonné formě (v souladu se zákony nejvyšší právní síly a mezinárodními smlouvami). V roce 2017 došlo ke spojení pracovních úrazů a nemoci z povolání pod jeden fond, tedy i v této nové právní úpravě můžeme najít shodu s naším právním řádem.

## 6. Závěr

V závěru práce se vybízí prostor pro celkové zhodnocení poznatků nabytých při podrobném zkoumání předmětné problematiky, týkající se pracovních úrazů a nemoci z povolání, jak jsem avizovala již v úvodu. Myslím si, že mnou stanovené cíle, jsem naplnila, a má analýza a názory přispějí k celkovému ucelenému pohledu na danou oblast.

Předně jsem se hned v úvodní kapitole zabývala otázkou, která vyvolala řadu spekulací, neboť časový úsek mezi účinností OZ a účinností nařízení nebyl ohledně náhrady újmy jasný, jelikož najednou nebylo jasně určeno, dle jakého právního předpisu má být újma nahrazena. Mým osobním názorem, který jsem uvedla již v předmětné kapitole je, že by mělo být postupováno dle ustanovení OZ, nikoliv tedy dle zrušené vyhlášky. Tento názor sice nesdílí NS (který mimochodem nesprávně odkazuje v mezidobí na postup dle zrušené vyhlášky a zároveň umožňuje zvýšení náhrad jen při mimořádných okolnostech) ani jiní odborníci, ovšem z mého pohledu je tento postup pro poškozeného nejpříznivější, ať již z hlediska možnosti získání naprosto diametrálně odlišné výše odškodnění, tak i z hlediska samotného významu zrušovacího ustanovení v OZ, dle kterého byla vyhláška zrušena, a tudíž by se postupovalo dle „neživého“ právního předpisu, který navíc svou výší hodnoty odškodnění nemůže OZ konkurovat.

V úvodu práce jsem si jako výzkumnou otázku stanovila, zda je odškodnění dostatečně právně upravené. Ano, úpravu máme již konkrétní, ovšem co se týká porovnání odškodnění dle Metodiky vs. nařízení, shledávám zde velké rozdíly. Jak jsem v práci uvedla, nařízení je statické, dle Metodiky se hodnota bodu každý rok valorizuje. Dle mého názoru by de lege ferenda mělo být odškodňování sjednoceno do jednoho právního předpisu, na základě kterého by došlo k odškodnění dle ZP i OZ, to znamená, že by každý z těchto dvou zákonů odkazoval na stejný právní předpis pro určení výše náhrady újmy.

S odškodněním souvisí i povinné (ex lege) pojištění zaměstnavatele. I na tuto otázku jsem se v práci snažila odpovědět a dospěla jsem k závěru, že z hlediska tohoto povinného pojištění je možnost žádat náhradu újmy pouze v intenci ZP a nikoliv dle OZ. Ovšem pokud by zaměstnanec žádal náhradu dle OZ (způsobem popsáním v celé práci), doporučovala bych, aby se zaměstnavatel připojistil smluvním pojištěním, v jehož rámci by mohl získat větší možnost pro krytí svých možných nákladů souvisejících s povinností nahradit újmu dle OZ.

Celkové propojení ZP a OZ shledávám jako možný budoucí postup poškozeného zaměstnance domoci se co nejvyššího možného odškodnění. Momentálně však tyto hypotetické

myšlenky nelze vyjádřit jako jasná stanoviska, zda by i nárok dle OZ připadal v úvahu. Proto jsem dospěla k závěru, že je nutné počkat na budoucí vývoj, především z hlediska chybějící judikatury a odborných publikací, který ukáže, jaké možnosti budou poškozeným zaměstnancům v praxi dány, a jakých nároků na základě jakého právního předpisu (předpisů) se domohou.

V práci jsem samozřejmě podrobně analyzovala jak základní pojmy, týkající se této oblasti, tak i další souvislosti, které jsou s nimi nerozlučně spjaty. Pojmy pracovní úraz a nemoc z povolání jsem rozebírala z hlediska, za jakých podmínek můžeme uznat tyto pojmy, aby naplňovaly náležitosti zákona.

V oblasti náhrady újmy v rámci pracovních úrazů a nemoci z povolání shledávám chybějící právní úpravu v nařízeních, které by byly z hlediska členství ČR v EU přímo použitelné.

Pro srovnání právních úprav jsem si vybrala právní úpravu Belgie. V roce 2017 došlo v posunu i v rámci belgického právního řádu, a proto jsem se u této kapitoly zabývala právní úpravou, která přímo předcházela změnám, jelikož považuji za podstatné pochopení souvislostí z hlediska nastalých změn. Na rozdíl od ČR byl systém rozdělen pro pracovní úrazy a pro nemoci z povolání zvlášť, kdy pro pracovní úrazy fungoval v praxi zmiňovaný fond jako prostředník mezi pojišťovnou a zaměstnavatelem, na rozdíl od fondu pro nemoci z povolání, u kterého musel být zaměstnavatel přímo pojištěn. Aktuálně byly tyto fondy spojeny v jeden ústřední fond. Zde lze spatřovat rozdílnost systému, kdy v Belgii je pojištění možno sjednat u stanoveného fondu, který je veřejnou institucí, narozdíl od našeho systému, kdy pojištění zaměstnavatele je možné pouze u dvou taxativně vyjmenovaných pojišťoven, které nejsou veřejnými institucemi. V tomto ohledu bych navrhovala, aby pojištění ex lege bylo podobně jako v Belgii sjednáváno u veřejné instituce, a nikoliv u osob soukromého práva.

Tuto práci jsem koncipovala tak, abych pomohla přiblížit, jaké možnosti a podmínky musí být splněny, aby se jedinec mohl v rámci pracovněprávního vztahu domoci uplatnění svých práv. Zároveň doufám, že tato práce bude přínosná jak z hlediska obsahového, tak z hlediska názorů a poznatků, které mě k sepsání této práce vedly s přihlédnutím k systému úpravy v jiném státě.



## Seznam pramenů

### Monografie

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. 1271 s.
- BĚLINA, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 790 s.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.
- BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 316 s.
- BUKOVJAN, P. *Výkladová stanoviska*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 216 s.
- DANDOVÁ, E. *Náhrada újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Praha: Prospektrum, 2002. 311 s.
- DANDOVÁ, E. *BOZP v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, 2004. 123 s.
- DANDOVÁ, E. *Náhrada újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Praha: Prospektrum, 2002. 258 s.
- ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.
- HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 148 s.
- HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2015. 575 s.
- KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 329 s.
- KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s.
- MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013. 649 s.
- PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 463 s.

SCHMIED, Z., TRYČL L. *Zákoník práce 2017*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. 167 s.

ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013. 382 s.

ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek V*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014. 1700 s.

VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s.

## Internetové zdroje

HERMANNOVÁ, B. *Zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců* [online]. zpravy.alfa9.cz, 29. 6. 2015 (aktualizováno 25. srpna 2015). Dostupné na <<http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?a=39045http://www.bezpecnostprace.info/item/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku-prace-2015>>

PŘECECHTĚLOVÁ, T. *Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání do těla zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 9. 9. 2015. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-zpovolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>>

EVROPSKÁ KOMISE. *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení V Belgii* [online]. ec.europa.eu, 2. 7. 2012. Dostupné na <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Belgium\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Belgium_cs.pdf)>

HRUBÁ, K. *Nemoc z povolání od A do Z* [online]. bozpinfo.cz, 8. 3. 2016. Dostupné na <<http://www.bozpinfo.cz/nemoc-z-povolani-od-do-z>>

ŠTOUDKOVÁ, D. *Nemocenská v západní Evropě* [online]. finexpert.e15.cz, 29. 7. 2017. Dostupné na <<http://finexpert.e15.cz/nemocenska-v-zapadni-evrope>>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Statistické výsledky činnosti SÚIP za leden 2017* [online]. bozpinfo.cz, 28. 2. 2017. Dostupné na <<http://www.bozpinfo.cz/statisticke-vysledky-cinnosti-suip-za-leden-2017>>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Evropská statistika pracovních úrazů a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc říjen* [online]. suip.cz, 23. 11. 2015. Dostupné na

<[http://www.suip.cz/\\_files/sipa890c06851208c13af6128ba43a11583/tisk\\_zprava\\_10\\_15.pdf](http://www.suip.cz/_files/sipa890c06851208c13af6128ba43a11583/tisk_zprava_10_15.pdf)>

MRKVIČKA, P. *Analýza smrtelné pracovní úrazovosti v ČR v roce 2014* [online]. bozpinfo.cz, 12. 1. 2016. Dostupné na <[http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/smrtelna\\_pu160106.html](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/smrtelna_pu160106.html)>

MRKVIČKA, P. *Pracovní úrazovost v České republice v roce 2014* [online]. bozpinfo.cz, 3. 6. 2015. Dostupné na <[http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/pracovni\\_urazovost150528.html](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/pracovni_urazovost150528.html)>

FEDRIS. *Fond pro pracovní úrazy* [online]. fedris.be. Dostupné na <<http://fedris.be/de/glossary#Arbeitsunfall>>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION [online]. ilo.org. Dostupné na <[http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_150912/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150912/lang--en/index.htm)>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR [online]. mzcr.cz. Dostupné na <[http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/narizeni-vlady-c276/2015-sb-o-odskodnovani-bolesti-a-ztizeni-spolecenskeho-u\\_10913\\_11.html](http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/narizeni-vlady-c276/2015-sb-o-odskodnovani-bolesti-a-ztizeni-spolecenskeho-u_10913_11.html)>

SAXLOVÁ, J. *K otázce stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání* [online]. pravni prostor.cz, 3. 4. 2017. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-otazce-stanoveni-vyse-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-zpusobene-pracovnim-urazem-ci-nemoci-z-povolani/params/diskuze/login>>

*Odškodňování pracovních úrazů - novela zákoníku práce (2015)* Bezpečnost a hygiena práce, Wolters Kluwer [online]. bezpecnostprace.info, 23. 10. 2015. Dostupné na <<http://www.bezpecnostprace.info/item/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku-prace-2015>>

RYNEŠ, D. *Odškodné za pracovní úraz lze žádat podle dvou předpisů (2016)* [online]. novinky.cz, 4. 3. 2016. Dostupné na <<https://www.novinky.cz/finance/394787-odskodne-za-pracovni-uraz-lze-zadat-podle-dvou-predpisu.html>>

## Odborné časopisy

BUKOVJAN, P. Úraz zaměstnance na pracovní cestě. *Práce a mzda*, 2012, č. 4, s. 49 - 50.

RANDLOVÁ, N., BOROVEC, D. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 - 23.

GALVAS, M. Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníku. *Justiční praxe*. 2002, s. 571.

- KOTULA, J. Lex speciali derogat legi generali? Aneb otázka vztahu institutu náhrady újmy na zdraví dle zákoníku práce a občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, 2013, č. 4, s. 142 - 144.
- MIKYSKA, M. Náhrada újmy újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku - krok kupředu nebo zpět?. *Právní rozhledy*, 2008, č. 22, s. 826 - 830.
- MIKYSKA, M. Pojišťovna tzv. újmu na dani ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů nehradí. *Mzdová účetní*, 2010, č. 9, s. 26 - 28.
- PELIKÁNOVÁ, I. Odpovědnost za škodu - trendy a otázky, malý náhled do osnovy nového občanského zákoníku. *Bulletin Advokacie*, 2011, č. 3, s. 15-23.
- JOUZA, L. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 3, s. 35 - 39.
- VOJTEK, P. Jak se rodí Metodika k odškodňování újem na zdraví nového občanského zákoníku. *Soudce*, 2014, č. 1, s. 2 - 7.
- KALENSKÁ, M. K vývoji pracovního práva, *Aplikované právo*, 1/2006, Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, s. 10.
- KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1.1. 2014 - vybrané aspekty. *Právní rozhledy*, 2015, č. 17, s. 593 - 598.
- KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2015, č. 9, s. 328 - 331.
- ŘÍČNÝ, J. Vývoj vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Diplomová práce (Univerzita Karlova v Praze - Právnícká fakulta)*, 2012.
- ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘÍKRYLOVÁ, H., KRAJČÍKOVÁ, Z., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. Úraz zaměstnance na pracovní cestě. *Abeceda mzdové účetní*, 2017.
- VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *Rekodifikace a praxe*, 2015, č. 10, s. 13 - 16.
- JOUZA, L. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 3, s. 35 - 39.
- MIKYSKA, M. Náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění při pracovních úrazech a nemocech z povolání od 1. ledna 2014. *Mzdová účetní*, 2014, č. 2, s. 3 - 4.
- BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, č. 2, s. 52 - 56.

BRŮHA, D. NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody. *Práce a mzda*, 2013, č. 12, s. 22 - 25.

## **Právní předpisy**

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

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

Z. č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Z. č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů

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

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb. o posuzování nemocí z povolání

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb. kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. kterým se stanoví seznam nemocí povolání

Nařízení vlády č. 439/2013 Sb. úprava náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění nařízení ze dne 27. června 2016, kterým se mění nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Z. č. 497/1920 Sb. zákonů a nařízení

## **Judikatura**

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

Rozsudek KS v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61

Rozhodnutí MS v Praze ze dne 27. 9. 1962, sp. zn. 6 Co 433/62

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

Rozhodnutí NS ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61

Rozhodnutí NS ČSR ze dne 3. 6. 1965, sp. zn. NS 6 Cz 5/65

Rozhodnutí NS ze dne 28. června 2007, sp. zn. 30 Cdo 154/2007

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

Rozhodnutí NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74  
Rozhodnutí NS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005  
Rozhodnutí NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010  
Rozhodnutí NS ze dne 26. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012  
Rozhodnutí NS ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016  
Rozhodnutí NS ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3365/2010  
Rozhodnutí NS ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1648/2004  
Rozhodnutí NS ze dne 3. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2659/2012  
Rozhodnutí NS ze dne 29. 2. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99  
Rozhodnutí NS ze dne 26. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3107/2007  
Rozhodnutí NS ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016  
Rozhodnutí KS v Praze ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89  
Rozhodnutí NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. NS 21 Cdo 45/2008  
Rozhodnutí NS ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002  
Rozhodnutí NS ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. NS 21 Cdo 3689/2012  
Rozhodnutí NS ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012  
Rozhodnutí NS ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013  
Rozhodnutí NSS ze dne 27. 8. 2014, sp. zn. 3 Ads 42/2014  
Rozhodnutí NS ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2509/2015  
Rozhodnutí NS ze dne 1. 6. 2015, sp. zn. 2 As 123/2015  
Nález ÚS ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15-1  
Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. ÚS 116/2008 Sb.  
Rozhodnutí VS v Olomouci ze dne 5. května 2010, sp. zn. 1 Co 2/2010

## **Abstract**

Diplomová práce se zabývá povinností zaměstnavatele k náhradě újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Z hlediska obsahu je tato diplomový práce členěna na pět základních kapitol, prostřednictvím kterých je stanoveno za cíl rozebrat stanovenou problematiku. První kapitola pojednává o obecném úvodu. Druhá kapitola se již zabývá pojmy pracovní úraz a nemoci z povolání. Třetí kapitola se věnuje odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovních úrazech a nemoci z povolání, jejíž součástí je velice důležitý institut zproštění zaměstnavatele odpovědnosti, která se dále člení na úplnou a částečnou. Celá čtvrtá kapitola je věnována náhradě újmy poškozeného zaměstnance. Poslední pátá kapitola je exkurz do právní úpravy Belgie, ve které je nastíněno, jakým způsobem se v předmětné zemi řeší otázky odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání a zároveň srovnání s právní úpravou ČR.

## **In english**

This diploma thesis deals with the employer's obligation to compensate for the injury for occupational injuries and occupational diseases. In terms of content, this diploma thesis is divided into five basic chapters, which aim to analyze the problem. The first chapter deals with a general introduction. The second chapter deals with the concepts of occupational accidents and occupational diseases. The third chapter deals with the employer's liability for injury in respect of accidents at work and occupational diseases, which includes a very important exemption institution for the liability employer, which is further divided into full and partial. The fourth chapter is dedicated to compensating for the injured employee's injury. The last fifth chapter is an excursion into Belgium's legislation, which describes how the issue of employer's liability for accidents at work and occupational diseases is being addressed in the country concerned, as well as a certain comparison with the Czech legislation.

## **Klíčová slova**

Zaměstnavatel, náhrada újmy, pracovní úraz, nemoc z povolání, sankce

## **Key words**

Employer, compensation, work accidents, occupational diseases, penalties