**Univerzita Palackého v Olomouci**

**Právnická fakulta**

**Simona Divišová**

**Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2013**

**Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání"vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne …..……………………… Podpis: …………………………..

**Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí diplomové práce, JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za trpělivost, odborné vedení a cenné připomínky k této diplomové práci.

OBSAH:

[Úvod 6](#_Toc373238441)

[1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu 8](#_Toc373238442)

[1.1 Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu 8](#_Toc373238443)

[1.2 Odpovědnost obecně 9](#_Toc373238444)

[1.3 Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu 10](#_Toc373238445)

[2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání 11](#_Toc373238446)

[2.1 Pracovní úraz 12](#_Toc373238447)

[2.1.1 Definice pojmu pracovní úraz 12](#_Toc373238448)

[2.1.2 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním 14](#_Toc373238449)

[2.1.3 Meze odpovědnostního vztahu 16](#_Toc373238450)

[2.2 Nemoc z povolání 18](#_Toc373238451)

[2.2.1 Definice pojmu nemoc z povolání 18](#_Toc373238452)

[2.2.2 Uznávání nemocí z povolání 19](#_Toc373238453)

[2.2.3 Ohrožení nemocí z povolání 20](#_Toc373238454)

[2.3 Škoda 21](#_Toc373238455)

[2.4 Příčinná souvislost 21](#_Toc373238456)

[3 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání 23](#_Toc373238457)

[3.1 Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele 23](#_Toc373238458)

[3.1.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 23](#_Toc373238459)

[3.1.2 Opilost 25](#_Toc373238460)

[3.2 Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele 26](#_Toc373238461)

[3.2.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opilost jako důvody částečného zproštění 26](#_Toc373238462)

[3.2.2 Lehkomyslnost 27](#_Toc373238463)

[4 Náhrada škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání 28](#_Toc373238464)

[4.1 Druhy náhrad 28](#_Toc373238465)

[4.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti 29](#_Toc373238466)

[4.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti 30](#_Toc373238467)

[4.1.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění 32](#_Toc373238468)

[4.1.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením 33](#_Toc373238469)

[4.1.5 Náhrada věcné škody 34](#_Toc373238470)

[4.2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance 35](#_Toc373238471)

[4.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem 35](#_Toc373238472)

[4.2.2 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých 36](#_Toc373238473)

[4.2.3 Jednorázové odškodnění pozůstalých 37](#_Toc373238474)

[4.2.4 Náhrada věcné škody 37](#_Toc373238475)

[4.3 Regresní nárok zaměstnavatele 37](#_Toc373238476)

[4.4 Změna poměrů poškozeného 38](#_Toc373238477)

[5 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu 40](#_Toc373238478)

[5.1 Podstata a vznik 40](#_Toc373238479)

[5.2 Rozsah pojištění 42](#_Toc373238480)

[6 ZÁKON O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ 44](#_Toc373238481)

[6.1 Podstata zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců 44](#_Toc373238482)

[6.2 Současný právní stav 45](#_Toc373238483)

[7 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zahraniční právní úpravě 47](#_Toc373238484)

[7.1 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v Polsku 47](#_Toc373238485)

[7.2 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ve Francii 49](#_Toc373238486)

[7.3 Zhodnocení zahraničního modelu s českou právní úpravou 51](#_Toc373238487)

[Závěr 53](#_Toc373238488)

[Seznam pramenů 55](#_Toc373238489)

[Monografie 55](#_Toc373238490)

[Odborné časopisy 57](#_Toc373238491)

[Internetové zdroje 58](#_Toc373238492)

[Právní předpisy 58](#_Toc373238493)

[Seznam judikatury 59](#_Toc373238494)

[Shrnutí/Abstract 61](#_Toc373238495)

[Klíčová slova/Keywords 62](#_Toc373238496)

Úvod

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání patří mezi jednu z nejsložitějších problematik v oblasti pracovního práva vůbec. Tuto skutečnost ještě umocňuje to, že je to problematika nesmírně citlivá, jejíž úprava vyžaduje zvlášť šetrný přístup. Těžko si totiž představíme v pracovním právu oblast, která je spjata s tolika negativními vlivy v běžném životě jedince jako újma na zdraví, která právě velmi často vzniká v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nejedná se přitom pouze o nepříznivý zásah do zdravotního stavu zaměstnance, ale jeho následky jsou podstatně širší. Stejně jak takový pracovní úraz nebo nemoc z povolání působí fyzické i psychické útrapy zaměstnanci, tak má i nepříznivý vliv na jeho rodinu a nejbližší okolí, přičemž k tomu se ještě kumulují negativní sociální a ekonomické dopady takovéhoto poškození zdraví. Z toho je zřejmé, že problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání má hluboký smysl a považuji tak nejen za užitečné, ale i nanejvýš potřebné se jí zabývat.

 Dalším aspektem, který jen přidává na aktuálnosti toho tématu je, že koncepce budoucí právní úpravy je nejistá a mezi odbornou i neodbornou veřejností o ní nepanuje shoda. I tento aspekt mne přesvědčil, že je třeba této problematice věnovat zvýšenou pozornost a hledat nejideálnější způsob řešení.

 Jedním z cílů mé práce je seznámit čtenáře s detailním rozborem účinné právní úpravy a to jak se vznikem odpovědnosti za pracovní úraz a nemoc z povolání, tak i s jejím odškodňováním. Kromě rozboru příslušných právních předpisů, si kladu za cíl poukázat i na související relevantní judikaturu. Nechci se však omezit pouze na rozbor účinné právní úpravy, ale zároveň poukázat na sporné otázky a problémy, které v souvislosti s institutem odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, vystupují aktuálně do popředí. Budu se tak věnovat i dosud neúčinnému zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců a jeho pravděpodobnému vývoji, ale především se chci v souvislosti s tímto zákonem zamyslet nad tím, zda má dávkový systém, který tento zákon přináší opodstatnění a měl by zaujmout řádné místo v naší právní úpravě. Toho chci dosáhnout především za použití metody komparace, neboť se domnívám, že vlastní úvahy by měly být založeny na pevném základě, kterého lze nejlépe dosáhnout porovnáním se zahraniční právní úpravou. Pro srovnání tak zvolím polskou právní úpravu, která prošla v důsledku minulého totalitního režimu podobným historickým vývojem jako je tomu u nás a na druhé straně provedu srovnání s Francouzskou republikou, která se vždy řadila k moderním západoevropským právním úpravám. Na základě metody komparace se pak zamyslím nad úvahami de lege ferenda i ohledně dalších aspektů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Mimo výše zmíněné metody komparace využiji ke splnění cílů práce především metodu dedukce a analýzy.

Práce bude systematicky rozčleněna do sedmi kapitol, které budou dále rozděleny na podkapitoly. V první kapitole se budu zabývat obecnějšími otázkami v souvislosti s odpovědností zaměstnavatele za škodu a vymezením příslušné právní úpravy. V následujících třech kapitolách již bude má pozornost směřovat zcela na těžiště této práce tedy odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání včetně liberačních důvodů, kterých se může zaměstnavatel dovolávat a jednotlivých druhů náhrad. Pátá kapitola bude věnována zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a v konfrontaci s tím se bude šestá kapitola zaměřovat na problematiku zákona o úrazovém pojištěné zaměstnanců. Závěrečná kapitola pak bude zaměřena na porovnání naší právní úpravy s polskou a francouzskou právní úpravou a zároveň bude hlavním těžištěm mých vlastních úvah.

1. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu
	1. Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je upravena v zákoně č. 262/20006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) a to konkrétně v části jedenácté nazvané náhrada škody, kde jsou v jednotlivých dílech hlavy třetí nazvané odpovědnost zaměstnavatele za škodu upraveny jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnavatele, které jsou doplněny ustanoveními o rozsahu náhrady škody a společnými ustanoveními. Poměrně nesystematicky je upravena odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která se nachází v části čtrnácté pod označením přechodná a závěrečná ustanovení. Ačkoliv se taková úprava může zdát na první pohled neobvyklá, existuje pro ni logické vysvětlení, kterým je ta skutečnost, že odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání měla být takto koncipována pouze dočasně a to do nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.[[1]](#footnote-1) K nabytí účinnosti uvedeného zákona mělo dojít již mnohokrát, přičemž účinnost byla vždy odložena.[[2]](#footnote-2) Nadále se tak řídí odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právní úpravy v zákoníku práce. Právní úpravu pro uznávání nemocí z povolání najdeme od 1. 4. 2012 v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který stanoví podmínky pro posuzování a uznávání nemocí z povolání, postup při vydávání posudků, jakož i postup na základě návrhu na přezkoumání posudku.

Právní úprava je také obsažena v celé řadě podzákonných právních předpisů, z nichž je třeba zvlášť zmínit zejména:

* vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění,[[3]](#footnote-3)
* vyhlášku 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,
* vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání a
* nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.[[4]](#footnote-4)
	1. Odpovědnost obecně

 Institut odpovědnosti má pro fungování celého právního systému zásadní význam. Právní odpovědnost prolíná všechna právní odvětví, přičemž za jeho nejvýznamnější součást lze považovat právě odpovědnost za škodu.[[5]](#footnote-5)

 Pracovněprávní odpovědnost můžeme vymezit jako „*zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti*“.[[6]](#footnote-6) Z toho je zřejmé, že odpovědnost vzniká pouze tehdy, vznikne-li nová odpovědností povinnost, přičemž primární povinnost trvá dál, anebo vznikne sice nová odpovědnostní povinnost, ale primární přitom zanikne.[[7]](#footnote-7) V této práci se budu zabývat situací, kdy primární povinnost trvá dále, jelikož toto platí pro odpovědnost za škodu.

 Odpovědnost za škodu v pracovním právu plní řadu funkcí a to funkci preventivně výchovnou, reparační a sankční, přičemž zákoník práce klade na první místo funkci preventivní. Jistou výjimkou z tohoto pravidla je odpovědnost zaměstnavatele za škodu, u níž lze dospět k závěru, že převládá funkce reparační.[[8]](#footnote-8)

Významným kritériem pro dělení odpovědnosti je dělení odpovědnosti na objektivní jinak také nazývanou odpovědnost za výsledek nebo odpovědnost za protiprávní stav, která nepředpokládá jakoukoliv formu zavinění, kdy tuto odpovědnost nese ten, kdo protiprávní stav nezavinil a subjektivní odpovědnost tedy odpovědnost za zavinění, která již předpokládá zaviněné porušení právní povinnosti (úmysl či nedbalost).[[9]](#footnote-9) Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je subjektivní odpovědností, zatímco odpovědnost zaměstnavatele za škodu je konstruována jako objektivní odpovědnost. Přestože se taková konstrukce objektivní odpovědnosti může zdát na první pohled pro zaměstnavatele přísná, je rozhodně správná, což platí o to více v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání. V minulosti tomu tak totiž ne vždy v evropských právních řádech včetně toho našeho bylo. V počátcích neexistovala speciální úprava pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a takováto újma na zdraví tak byla odškodňována dle obecných ustanovení pro náhradu škody v civilním kodexu. To však bylo pro zaměstnance značně nevýhodné, protože se jednalo o subjektivní odpovědnost.[[10]](#footnote-10) Ve Francii dokonce před zavedením koncepce objektivní odpovědnosti zůstalo 88% zaměstnanců bez jakéhokoliv odškodnění.[[11]](#footnote-11) Pojetí objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v zákoníku práce je tedy třeba hodnotit rozhodně kladně.

* 1. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu můžeme dělit na odpovědnost obecnou a na odpovědnost zvláštní, přičemž zvláštní odpovědnost zahrnuje odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, odpovědnost za škodu na odložených věcech a odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody.[[12]](#footnote-12) Lze se setkat s názorem, že odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání stojí stranou jako zcela zvláštní typ odpovědnosti zaměstnavatele, a to pro svou zcela specifickou povahu.[[13]](#footnote-13)

S pracovními úrazy a nemocemi z povolání úzce souvisí právě zmíněná obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která je v praxi často opomíjena. Zaměstnanci se totiž nabízí v případě, kdy nejsou splněny podmínky pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, možnost uplatňovat odpovědnost za škodu na zdraví podle obecných ustanovení. Bude tomu tak například v situaci, kdy zaměstnanec utrpěl škodu na zdraví v souvislosti se závadným pracovním prostředím, anebo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním v důsledku styku s dráždivými látkami, případně s jejich výpary. Dále by se o tento případ odpovědnosti jednalo i tehdy, pokud by zaměstnanec uplatňoval nárok na náhradu škody z toho důvodu, že ke škodě došlo v důsledku porušování předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[[14]](#footnote-14)

1. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Přestože se odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání prakticky od 60. let minulého století podstatně nezměnila a judikatura soudů zůstává poměrně konstantní, otázka odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání je neustále velmi aktuálním a diskutovaným tématem pracovního práva.[[15]](#footnote-15) Aktuálnost tématu je logickým důsledkem toho, že i přes veškerý rozvoj technologií a posílení prvků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, není možno vznik pracovních úrazů a nemocí z povolání zcela eliminovat, přičemž se jedná často o tak závažný zásah do integrity zaměstnance, že neustále vyžaduje zvýšenou potřebu se jím zabývat. Podle oficiálních statistik za uplynulé desetiletí lze shrnout, že se počet pracovních úrazů a nemocí z povolání každým rokem výrazně snižuje, ovšem stále můžeme hovořit o několika desetitisících zaměstnanců ročně, kteří jsou v důsledku zaměstnaní nějakým pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zasaženi. Jen za rok 2012 se eviduje 44 108 případů, které si vyžádaly v důsledku pracovního úrazu pracovní neschopnost a 1099 případů nově hlášených profesionálních onemocnění.[[16]](#footnote-16)

 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je, jak již bylo uvedeno výše, odpovědností objektivní tedy takovou, která nevyžaduje porušení právní povinnosti. K naplnění odpovědnosti tedy bude postačovat splnění tří podmínek a to:

* škoda na straně zaměstnance příp. pozůstalých osob, pokud zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel,
* pracovní úraz či nemoc z povolání
* a nakonec zde musí být vždy dána příčinná souvislost mezi pracovním úrazem příp. nemocí z povolání a vznikem škody.[[17]](#footnote-17)
	1. Pracovní úraz
		1. Definice pojmu pracovní úraz

Pracovní úraz je definován v § 380 odst. 1 a 2 ZP jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. A dále se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Z dikce zákona je zřejmé, že k poškození zdraví, kterým myslíme jak poškození tělesné tak i duševní, musí dojít působením zevních vlivů (označované také jako úrazový děj), které zaměstnanec nemůže odvrátit, přičemž za působení zevních vlivů jako je pád břemene nebo napadení jinou osobou považujeme i situace jako jsou uklouznutí či zakopnutí, k nimž může dojít jedině působením vlastní tělesné síly. Působení zevních vlivů se vyznačuje jednak krátkodobostí a náhlostí a jednak musí být násilné. Jako příklad krátkodobého a náhlého působení tak můžeme uvést situaci, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz náhlou otravou neodvětranými zplodinami po odstřelu po té, co vstoupil do uzavřeného prostoru. Naopak pokud by k poškození jeho zdraví došlo až po dlouhodobém pobytu v pro zdraví závadném prostředí, mohlo by jít pouze o nemoc z povolání.[[18]](#footnote-18) Z uvedeného příkladu je zřejmé, že za vnější vlivy můžeme považovat kromě mechanických vlivů i vlivy chemické, a dále také vlivy psychické.[[19]](#footnote-19) To, že se může jednat i o chemické vlivy potvrzuje judikatura, když v jednom ze svých rozhodnutí uvádí, že zevní příčinou může být i působení chemických látek, s nimiž přichází pracovník do styku.[[20]](#footnote-20)

Co se týče násilnosti působení zevních vlivů, můžeme se setkat s pracovním úrazem, kterým je i výhřez meziobratlové destičky či infarkt myokardu.[[21]](#footnote-21) To, zda se v konkrétní situaci bude jednat o pracovní úraz či nikoliv, bude vždy třeba posoudit. Poškození meziobratlových destiček může být vyvoláno jak úrazovým dějem, tak se může jednat i o chorobný stav. Chorobné změny jsou způsobeny zejména stárnutím, stálým zatěžkáváním páteře osob, které těžce manuálně pracují, zatímco úrazový děj spočívá v přímém násilí na páteř jako je například prudký úder či pád na záda, anebo k němu může dojít při přemožení či při náhlém, násilném prudkém pohybu. U úrazového děje pak bude vždy potřebné posouzení lékaře k tomu, zda úrazový děj mohl způsobit poškození zdraví. Jouza uvádí jako příklad situaci, kdy si zaměstnanec při přenášení objemného předmětu způsobil zhmoždění bederní krajiny, které následně vedlo k výhřezu meziobratlové destičky.[[22]](#footnote-22)

Za stejných podmínek může být pracovním úrazem i infarkt myokardu. Například došlo k situaci, kdy pilot letadla byl vystaven velké psychické zátěži, když se snažil odvrátit leteckou katastrofu. To se mu podařilo, ovšem bezprostředně poté jej postihl infarkt, který byl způsoben právě předchozím psychickým vypětím.[[23]](#footnote-23) Stejně rozhodl soud i v případě, kdy k porušení zdraví zaměstnance došlo, když náhle zvedal bednu se zbožím, přičemž pocítil nevolnost, bolesti u srdce a následně omdlel. Toto zranění bylo posouzeno jako pracovní úraz, který vznikl v důsledku neobvyklé a nadměrné námahy.[[24]](#footnote-24) Lze uzavřít, že příčinou infarktu může být jak fyzické, tak i psychické trauma. Naproti tomu nemůže být pracovním úrazem infarkt myokardu pouze z toho důvodu, že ho zaměstnanec utrpěl během výkonu práce, pokud zde chybí násilné působení zevních vlivů.[[25]](#footnote-25)

Za další, ne zcela typický, pracovní úraz považujeme úžeh a úpal. Úžeh postihuje zejména tu skupinu zaměstnanců, kteří jsou během letních měsíců vystaveni práci ve venkovním prostředí, a u kterých v důsledku takovýchto podmínek, dojde ke zhroucení tělesné termoregulace. Úpal pak může postihnout i ty zaměstnance, kteří pracují v interiéru a to ze stejného důvodu. V případě, že nebude pochyb o příčinné souvislosti mezi činností zaměstnance a následkem, bude úžeh nebo úpal posouzen jako pracovní úraz.[[26]](#footnote-26)

Ve výčtu netypických pracovních úrazů stojí ještě za zmínku epilepsie. Případem, kdy epilepsie byla posouzena jako pracovní úraz, byla situace, kdy úřednice v důsledku epileptického záchvatu narazila hlavou na roh skříně, přičemž si způsobila úraz, který byl následně posouzen jako pracovní. [[27]](#footnote-27)

Je tedy evidentní, že pracovními úrazy může být různorodá škála úrazů, přičemž u některých bude vznikat pochybnost, zda se vůbec o pracovní úraz jedná. Vždy se bude muset prokázat, že nastala příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví, přičemž bude stačit, když půjde o jednu z příčin, ovšem taková příčina bude muset být důležitá, podstatná a značná, jak to potvrzuje i judikatura.[[28]](#footnote-28) [[29]](#footnote-29)

* + 1. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Jak vyplývá z definice uvedené výše, pracovní úraz se skládá ze dvou složek. Úrazový děj je popsán výše v souvislosti s definicí pracovního úrazu. Na tomto místě je tedy nutno vymezit druhý pojem, kterým je plnění pracovních a přímá souvislost s ním.[[30]](#footnote-30) Vymezení těchto pojmů najdeme v § 273 a 274 ZP. V § 273 odst. 1 se říká, že plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávána na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Z druhého odstavce je pak zřejmé, že zahrnuje i jinou činnost vykonávanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na podnět ostatních zaměstnanců nebo z vlastní iniciativy v případě, že nepotřebuje zvláštní oprávnění zaměstnavatele pro takovou činnost anebo nejedná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a na závěr se může jednat i o dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.[[31]](#footnote-31)

Nejvyšší soud se také vyjadřoval k obsahu tohoto pojmu a shledal za něj následující činnost: „*Za plnění pracovních úkolů je považována nejen jakákoliv činnost konaná přímo na příkaz zaměstnavatele, ale také činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny, popřípadě též činnost vykonávána bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů...je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.*“[[32]](#footnote-32) V uvedeném případě byl jako pracovní úraz shledán úraz řidiče, který si přivodil pádem na zledovatělou vozovku po té, co odpojil od automobilu přívěsný vozík, protože s ním nemohl kvůli nepříznivé povětrnostní situaci vyjet do kopce.[[33]](#footnote-33)

Dále existují činnosti, které nejsou přímým výkonem práce, přesto se jedná o činnosti, které jsou obvykle nebo nutně vykonávány vedle výkonu samotné pracovní činnosti. Tyto činnosti jsou pak také základem pro uplatnění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání a nazýváme je úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.[[34]](#footnote-34)

 Z dikce ustanovení § 274 dovodíme, že za takové úkony jsou považovány úkony:

* potřebné k výkonu práce,
* během práce obvyklé,
* nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, jestliže jsou vykonávány v objektu zaměstnavatele.

 A dále pak:

* vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět,
* školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací, orgánem nadřízeným zaměstnavateli, jímž se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců,
* cesta na stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení a zpět jsou-li konány v objektu zaměstnavatele.

 Zákon pak výslovně z takovýchto úkonů vylučuje stravování, a to bez ohledu na to, zda k němu dochází v objektu zaměstnavatele či nikoliv, ošetření a vyšetření ve zdravotnickém zařízení a cestu do zaměstnání a zpět, jestliže k nim dochází mimo objekt zaměstnavatele.[[35]](#footnote-35)

Pro posouzení zda k určité činnosti došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je i zde rozhodujícím hlediskem místní, časová a věcná souvislost, Pracovní činnosti jsou totiž natolik různorodé, že není možno je všechny taxativně vyjmenovat, a proto se při posuzování jednotlivých činností uplatní toto obecné kritérium.[[36]](#footnote-36) Tak například můžeme považovat převlečení do pracovního oděvu za nutný úkon před samotným započetím práce, obstarání nářadí pak za úkon potřebný k výkonu práce, zatímco obvyklým úkonem pak může být potřeba zajít na sociální zařízení.[[37]](#footnote-37)

U výše uvedených příkladů nevzniká mnoho pochybností o tom, že uvedené činnosti jsou považovány za činnosti související s plněním pracovních úkolů. V naší moderní a rychle se rozvíjející společnosti však vznikají neustále nové činnosti, jejichž posouzení je podstatně složitější. Jedním takovým aktuálním a diskutovaným problémem je teambuilding, který se stal běžnou součástí aktivit mnoha firem, a který často vyvolává pochybnosti o tom, zda se jedná o činnost zaměstnance vykonávanou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Definici teambuldingu přinesl rozsudek Nejvyššího soudu, který vymezil teambuilding jako „*intenzivní a záměrné budování a rozvíjení pracovního potencionálu pracovních týmů, kdy zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod.*“*[[38]](#footnote-38)* Teambuldingem tak mohou být výjezdy zaměstnanců, které jsou spojeny s různými přednáškami, sportovní hry, společenský večer apod. Naopak nemůže za něj být považována akce, která je fakticky placenou dovolenou bez jakéhokoliv společného programu.[[39]](#footnote-39)

U teambuildingových činností je třeba rozlišovat, zda se jedná o činnost povinnou nebo dobrovolnou, protože právě tento aspekt má rozhodující význam při posouzení úrazu na teambuildingu jako pracovního úrazu. Pokud byla účast zaměstnance na teambuildingu povinná, judikatura ji považuje za jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele a tedy za plnění pracovních úkolů, a to i v tom případě, že šlo o aktivitu, kterou zaměstnavatel nebyl oprávněn podle pracovní smlouvy vyžadovat.[[40]](#footnote-40) Takový úraz se tedy bezpochyby posoudí jako pracovní úraz. Složitější situace ovšem vzniká, pokud účast na teambuildingu není povinná a záleží tedy pouze na úvaze zaměstnance, zda se ho rozhodne zúčastnit či nikoliv. V takovém případě bude rozhodující určení, zda takové aktivity mohou být považovány za aktivity, které slouží k prohloubení odborné kvalifikace a zda existuje přímá souvislost úrazu s plněním pracovních úkolů.[[41]](#footnote-41)

* + 1. Meze odpovědnostního vztahu

Mimo výše uvedeného je vztah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech ještě rozšířen § 380 odst. 2, když se za pracovní úraz považuje i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Bude se jednat o situace, kdy u zaměstnance dojde k poškození zdraví, ovšem ne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Kdyby tedy nedošlo k rozšíření odpovědnosti ve druhém odstavci, nebyly by naplněny podmínky pro to, aby se jednalo o pracovní úraz. Typickým příkladem je situace, kdy byl úředník napaden nespokojeným klientem za to, jak vyřešil jeho úřední záležitost.[[42]](#footnote-42)

Již výše je zmíněno, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci stal na cestě do zaměstnání a zpět a právě tato formulace nám zároveň slouží k vymezení odpovědnostního vztahu z hlediska místního.[[43]](#footnote-43) S tím však mohou vznikat pochybnosti, kdy se jedná o cestu do zaměstnání a kdy nikoliv, a to zejména v souvislosti s velkými areály zaměstnavatelů a s jednotlivými částmi zahraniční pracovní cesty, proto je na tomto místě více rozeberu. Již výše jsme uvedli, že činnost, která je předmětem pracovní cesty, se považuje za plnění pracovních úkolů, nicméně ne každá činnost na zahraniční pracovní cestě může být považována za plnění pracovních úkolů. V judikatuře byl řešen případ zaměstnance, který se účastnil zahraniční konference, přičemž po příletu do místa, kde se konference měla na druhý den konat, zašel do budovy konference, aby zaplatil účastnický poplatek, přičemž k samotnému úrazu došlo na cestě z budovy do hotelu, když byl během fotografování místních úkazů, napaden útočníkem. Na tomto případě pak Nejvyšší soud vysvětlil režim jednotlivých částí pracovní cesty, přičemž fázemi pracovní cesty, ve kterých se

a) **nejedná** o pracovněprávní odpovědnost jsou

* cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná (posoudí se jako cesta do zaměstnání),
* pobyt v místě ubytování,
* cesta z místa ubytování na pracoviště (jedná se o cestu do zaměstnání),
* cesta z pracoviště do místa ubytování (opět se jedná o cestu do zaměstnání),
* cesta od dopravního prostředku do místa bydliště (obdobně jde o cestu do zaměstnání).

b) **jedná** o pracovněprávní odpovědnost:

* cesta dopravním prostředkem do cíle pracovní cesty (jedná se o tzv. nutný úkon před počátkem práce),
* cesta z místa ubytování dopravním prostředkem zpět do místa bydliště (jedná se o tzv. nutný úkon po skončení práce).[[44]](#footnote-44)

Případná odpovědnost za škodu v situacích pod písmenem a) by mohla být posouzena podle občanskoprávních předpisů. Zatímco odpovědnost za škodu v situacích uvedených pod písmenem b) se bude řídit zákoníkem práce, a proto jedině v těchto úsecích pracovní cesty může dojít k pracovnímu úrazu. Výše zmíněný úraz zaměstnance, který byl napaden útočníkem na cestě do hotelu je tak úrazem, ke kterému došlo při cestě do zaměstnání a nejednalo se tedy o pracovní úraz.[[45]](#footnote-45) V souvislosti s velkými areály zaměstnavatelů a problémem, který souvisí s koncem cesty do zaměstnání, se vyslovil Nejvyšší soud následovně: *„Je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání.“[[46]](#footnote-46)*

* 1. Nemoc z povolání
		1. Definice pojmu nemoc z povolání

Nemocemi z povolání se rozumí nemoci uvedené v seznamu nemocí z povolání, pokud vznikly za podmínek tam uvedených. Seznam nemocí z povolání je pak přílohou nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se provádí zákon č. 155/1995 o důchodovém pojištění.[[47]](#footnote-47) V tomto právním předpise jsou pak nemoci z povolání vymezeny jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Dále se nemocí z povolání rozumí také akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.[[48]](#footnote-48) Výčet nemocí v seznamu nemocí z povolání je taxativní a není možná analogie. Způsobem, jak rozšířit seznam nemocí z povolání, je zařazení další nemoci do seznamu.[[49]](#footnote-49)

Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do tohoto seznamu. Takové doplňující ustanovení je podle mého názoru vhodné, jelikož se může vzhledem k moderní době a novým technologiím objevit nová nemoc nebo sice nemoc již lékařské vědě známá, avšak která až dodatečně odůvodní závěry pro konstatování, že má být zařazena na seznam nemocí z povolání. Ovšem ani toto ustanovení podle mne nezaručuje, že se neobjeví poškození zaměstnanci, kteří se svého nároku nikdy nemohou.

Ustanovení „za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání“ je třeba dle judikatury chápat v tom smyslu, že stačí, jsou-li objektivně dány podmínky pro vznik takové nemoci. V doslovném znění rozhodnutí se pak dále uvádí, že „*jde-li o Bangovu nemoc, musí být prokázáno, že na pracovišti se vyskytlo alespoň onemocnění jednoho kusu dobytka touto nemocí, anebo že z jiných důvodů se podmínky pro vznik této choroby objektivně a jako specifické pro činnost zaměstnance a pracovní prostředí vyskytovaly.“[[50]](#footnote-50)*

Na rozdíl od pracovního úrazu, který zakládá odpovědnost toho zaměstnavatele, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru, je u nemoci z povolání situace odlišná. Za nemoc z povolání totiž odpovídá zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním této nemoci za podmínek, za nichž taková nemoc z povolání vzniká.[[51]](#footnote-51)

* + 1. Uznávání nemocí z povolání

 Podmínkou pro to, aby určitá nemoc byla uznána za nemoc z povolání, není, jak by se mohlo na první pohled zdát, prokázání příčinné souvislosti mezi rizikovými pracovními podmínkami a vznikem nemoci z povolání, ale podle Nejvyššího soudu „*rozhodující je, zda žalobkyně[[52]](#footnote-52) pracovala za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou*.“[[53]](#footnote-53)

 Uznávání určitých nemocí za nemoci z povolání však může být složité a trvat dlouhou dobu. Tak je tomu v praxi například v případech, kdy se zaměstnanec dostane do důkazní nouze k prokázání, že alergie byla způsobena alergeny, které se vyskytují na pracovišti a nikoliv pro jeho obecnou alergii na látky, které se vyskytují běžně v jeho okolí.[[54]](#footnote-54)

 Podkladem pro odškodnění nemoci z povolání bývá zpravidla posudek, kterým byla uznána nemoc z povolání (tzv. hlášenka nemoci z povolání) vydaný na základě vyhlášky č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání. Není však vyloučeno, aby byly zjištěny skutkové podmínky vzniku konkrétní nemoci z povolání uvedené v seznamu, a aby se následovně znalec z oboru vyjádřil, zda podmínky, za nichž zaměstnanec vykonává určitou činnost, jsou zároveň podmínkami, za nichž vzniká příslušná nemoc.[[55]](#footnote-55)

Právní úpravu pro uznávání nemocí z povolání najdeme od 1. 4. 2012 v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který stanoví podmínky pro posuzování a uznávání nemocí z povolání, postup při vydávání posudků, jakož i postup na základě návrhu na přezkoumání posudku. Bližší podmínky pro posuzování a uznávání či neuznávání nemocí z povolání jsou pak uvedeny v prováděcím předpise, kterým je vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.[[56]](#footnote-56)

Podle této nové úpravy mají oprávnění ke zjišťování, posuzování a uznávání nemocí z povolání ti poskytovatelé služeb, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví k uznávání nemocí z povolání. Jedná se tak o značnou změnu oproti dosavadní právní úpravě, kdy byla v příloze vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., stanovena střediska nemocí z povolání oprávněná uznávat takovéto nemoci.[[57]](#footnote-57)

* + 1. Ohrožení nemocí z povolání

 V souvislosti s nemocí z povolání je třeba se zmínit o § 347 odst. 1 ZP, který upravuje institut ohrožení nemocí z povolání. Ohrožení nemocí z povolání je v tomto ustanovení vymezeno jako takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Se situací, kdy dojde k ohrožení nemocí z povolání, jsou spojeny dvě povinnosti zaměstnavatele a to povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci a povinnost doplácet zaměstnanci mzdu při takovém převedení.[[58]](#footnote-58)

 Pro vydání posudku, kterým se uznává ohrožení nemocí z povolání, jsou příslušná stejná zařízení jako v případě vydání posudku o nemoci z povolání.[[59]](#footnote-59)

 To, zda je institut ohrožení nemocí z povolání potřebným, je předmětem rozsáhlých diskusí. Zejména na základě toho faktu, že v téměř žádné jiné zemi Evropské unie není používán. Zřejmým argumentem pro konstatování, že tento institut je jak potřebný, tak i prospěšný je skutečnost, že při včasném zjištění ohrožení nemocí z povolání a následném převedení zaměstnance na jinou práci dojde ke zlepšení jeho zdravotního stavu, což má zajisté rozhodující význam pro potřebnost tohoto institutu. Dalším argumentem pak je, že zaměstnanec má mít nárok na jistou satisfakci, i když k vypuknutí samotné nemoci z povolání ještě nedošlo.[[60]](#footnote-60) Jednoznačně se přikláním k názoru, že tento institut má opodstatnění v zákoníku práce. Podle mého názoru by se však měl vyřešit problém, že takový nárok na doplatek do průměrného výdělku není pokryt zákonným pojištěním zaměstnavatelů, což nemotivuje zaměstnavatele jej aplikovat.[[61]](#footnote-61) Pokud chceme obhájit nezbytnost a důležitost takového institutu, je pak potřebné i zajistit, aby byl v praxi skutečně funkční.

* 1. Škoda

 Škoda se chápe jako újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného, a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem tedy penězi. Spolu s touto škodou se pak odškodňují i některé nemajetkové újmy, konkrétně se jedná o vytrpěné bolesti a ztížení společenského uplatnění, které spočívají v omezení schopnosti vykonávat běžné životní úkony.[[62]](#footnote-62)

 Obsah náhrady škody[[63]](#footnote-63) v situaci, kdy hovoříme o odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, je dán jednotlivými složkami práva na náhradu škody.[[64]](#footnote-64)

* 1. Příčinná souvislost

 Zjistit příčinnou souvislost mezi právní skutečností, za niž vzniká odpovědnost a škodou je nezbytným předpokladem pro vznik odpovědnosti za škodu v pracovním právu. V případě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání je zjišťování příčinné souvislosti ještě o to důležitější, že se jedná o objektivní odpovědnost a poškozený tak nemusí prokazovat zaměstnavateli zaviněné jednání.[[65]](#footnote-65)

 V případě odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání se o vztah příčinné souvislosti jedná, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání, přičemž nestačí pouhá vysoká pravděpodobnost vzniku škody, ale příčinná souvislost mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a každým dílčím nárokem na náhradu škody musí být jistá.[[66]](#footnote-66)

1. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

 Problematika náhrady škody v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání patří k jedné z nejsložitějších v pracovním právu vůbec a to především právě v této oblasti. V praxi se totiž otázky vyvstávající v souvislosti s institutem zproštění odpovědnosti objevují velmi často, přičemž nalézt uspokojivou odpověď na to, zda se zaměstnavatel může liberovat či nikoliv nebývá jednoduché.[[67]](#footnote-67) Přestože tento institut přináší řadu aplikačních problémů je dle mého názoru v zákoníku práce nanejvýš opodstatněný. Tím, že totiž dochází v případě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ke zvýhodňování slabší strany zaměstnance, musí přeci jen existovat nějaký prostředek, který poměrně tvrdou objektivní odpovědnost zaměstnavatele zmírní. Kdyby tomu tak totiž nebylo, vedlo by to prakticky k libovůli počínání zaměstnance na pracovišti, který by se i přesto vždy těšil náležité náhradě od zaměstnavatele.

 Ustanovení § 367 ZP dává zaměstnavateli možnost zprostit se své odpovědnosti zcela nebo zčásti, pokud jsou naplněny zákonem stanovené podmínky. Zcela se zaměstnavatel může své odpovědnosti zprostit v případě, kdy došlo k porušení bezpečnostních předpisů nebo opilosti zaměstnance, jestliže tyto důvody byly jedinou příčinou škody. Pokud tyto důvody nebyly jedinými příčinami škody, je dána možnost zaměstnavatele zprostit se odpovědnosti zčásti. Posledním důvodem pro liberaci zaměstnavatele, avšak pouze částečnou, je tzv. lehkomyslnost.[[68]](#footnote-68)

* 1. Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele
		1. Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

 Podle ustanovení § 367 odst. 1 ZP se zaměstnavatel zprostí odpovědnosti za škodu, pokud byla škoda způsobena výhradně tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.[[69]](#footnote-69)

 Za právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se považují předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy, předpisy o bezpečnosti technických zařízení a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví..[[70]](#footnote-70)

 Co se týče pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak se jimi rozumí konkrétní pokyny dané zaměstnanci jeho nadřízenými. Podle judikatury musí být pokyn konkrétní. Naopak za takový pokyn nelze považovat pokyn, který byl vydán všeobecně anebo za jiným účelem než na ochranu života a zdraví. To znamená, že byl vydán kupříkladu za účelem zajištění kvality výrobků. Navíc se ještě vyžaduje, aby porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů způsobil zaměstnanec zaviněně a navíc i vědomě. Nevědomá nedbalost zaměstnance tedy nemůže odůvodňovat závěr, že by se zaměstnavatel mohl odpovědnosti zprostit. Pokud by však nastala situace, že zaměstnanec od zaměstnavatele obdržel pokyn k určité práci a takovému pokynu zaměstnanec vyhověl, přestože byl v rozporu s bezpečnostními předpisy, pak se zaměstnavatel nemůže dovolávat toho, že by měl být odpovědnosti zproštěn. Na tomto by nic neměnila ani skutečnost, že zaměstnanec mohl splnění pokynu odmítnout.[[71]](#footnote-71)

 V souvislosti s pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zajímavým případem nedávný rozsudek Nejvyššího soudu, který se zabýval tím, co lze ještě považovat za pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je zřejmé, že relevantní je jakýkoliv pokyn ať už ústní nebo písemný, přičemž musí být vydán předem. To, co lze považovat ještě za včasný pokyn, specifikoval Nejvyšší soud takto: „*Není na závadu, je-li vydán ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit a smyslem pokynu je tomuto nebezpečí předejít. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou v budoucnu nastat, nýbrž jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.“[[72]](#footnote-72)* Konkrétně se jednalo o případ zaměstnance dělníka, který během práce zateplování střešního pláště budovy, přerušil práci, aby si zakouřil. K tomu se rozhodl sednout si na trapézový plech, kterým byl zakryt otvor v budovaném světlíku, přičemž si k němu přisedl další zaměstnanec, což vedlo k tomu, že se oba propadli a první dělník utrpěl vážné zranění. Bezprostředně před tím je však zahlédl nadřízený zaměstnanec, který na ně zavolal: „Nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět“. I takový pokyn byl shledán jako pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[[73]](#footnote-73)

 Ohledně porušení bezpečnostního předpisu či pokynu je navíc třeba, aby s nimi byl zaměstnanec vždy řádně seznámen, k čemuž má docházet po celou dobu trvání pracovního poměru. V zaměstnanci tak musí být pěstována řádná znalost předpisů nebo pokynů s tím, že se nejedná o pouhou formalitu. Nebude tak stačit předpis jen přednést, potvrdit, nechat podepsat, ale i kontrolovat jejich znalost prostřednictvím zkoušek, testů, v praxi apod.[[74]](#footnote-74)

 Jak je již uvedeno, seznámení s předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je břímě zaměstnavatele. Není však vyloučeno, aby měl zaměstnavatel povinnost usnadněnu tím, že toto seznámení provádí jiný subjekt. To je případ dopravních předpisů, u kterých se předpokládá, že seznamovat s nimi a kontrolovat jejich dodržování budou orgány Policie ČR.[[75]](#footnote-75) Tak v konkrétním případě řidič, který při dopravní nehodě utrpěl úraz, který si způsobil tím, že nedbal dopravních předpisů, se nemůže dovolávat toho, že ho s nimi zaměstnavatel neseznámil.[[76]](#footnote-76)

* + 1. Opilost

 Pojem opilosti v zákoníku práce definován nenalezneme. Můžeme za něj podle judikatury považovat takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významné snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti.[[77]](#footnote-77) Z rozhodování soudů je navíc zřejmé i to, že opilost v případě pracovního práva a opilost v souvislosti s trestněprávními předpisy nelze posuzovat stejně. V trestním právu totiž v podstatě stačí, že pachatel vůbec požil alkoholické nápoje a není už vyžadováno, aby se požití alkoholu projevilo i navenek.[[78]](#footnote-78)

 S tím, že zaměstnavatel musí prokazovat, že vzniklé škodě nemohl zabránit, se pojí jeho povinnost z hlediska prevence. Pokud tedy zaměstnavatel zjistí u zaměstnance opilost, je povinen mu práci zakázat. Pokud by totiž o jeho opilosti zaměstnavatel či vedoucí zaměstnanec věděl, anebo by ji musel zjistit, kdyby provedl povinnou kontrolu, zbaví se tak možnosti se úplně liberovat. Jestliže se tedy zaměstnavatel chce dovolat úplného zproštění odpovědnosti, musí prokázat například to, že opilost zaměstnance nebyla navenek pozorovatelná, nijak se v jeho chování neprojevovala nebo že zaměstnanec vykonával práci na vzdáleném pracovišti, a tak kontrola nebyla možná.[[79]](#footnote-79)

 Zjistí-li se, že opilost zaměstnance není jedinou příčinou škody, v úvahu bude přicházet pouze částečné zproštění se zaměstnavatele za škodu. Ať už jde o úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je třeba prokázat příčinnou souvislost, o čemž je zpravidla třeba provést i důkaz znalcem – lékařem, který může nejlépe posoudit, jaký vliv mělo požití alkoholu na duševní schopnosti zaměstnance, zatímco naopak svědecká výpověď by nemusela být spolehlivým podkladem pro takovéto zjištění.[[80]](#footnote-80)

 Tak například judikatura uznala opilost zaměstnance za důvod k částečnému zproštění a přiznala pozůstalým náhradu škody pouze ve výši 40%, i když šlo o těžkou opilost zaměstnance. V posuzovaném případě šlo o to, že odpovědný zaměstnanec si nevšímal, že ošetřovatelé dobytka požívají alkohol a navíc, že jeden zaměstnanec nebyl vůbec přítomen na pracovišti, přestože měl také asistovat při ošetřování dobytka.[[81]](#footnote-81)

* 1. Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele
		1. Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opilost jako důvody částečného zproštění

 Jak již bylo uvedeno výše, tyto důvody mohou znamenat částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele v případě, kdy ke škodě přispěla ještě nějaká jiná příčina. Na rozdíl od úplného zproštění se v souvislosti s liberačním důvodem, který předpokládá porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů ze strany zaměstnance nevyžaduje ta podmínka, že dodržování a znalost bezpečnostních předpisů a pokynů byly soustavně kontrolovány a vyžadovány. Takové řešení je logické, protože kdyby tomu bylo naopak, nebylo by možno takového zaměstnance vůbec postihnout, i když si škodu zaviněně způsobil sám. Jako příklad může sloužit situace, kdy zaměstnance odstraní z přístroje ochranný kryt a zároveň se zjistí, že další příčinou škody jsou i nevhodné pracovní podmínky.[[82]](#footnote-82)

* + 1. Lehkomyslnost

 „*Lehkomyslné jednání je takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí na zdraví, a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. že zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců*.“[[83]](#footnote-83)

 Význam tohoto liberačního důvodu spočívá v tom, že postihuje jednání zaměstnance, která jsou nebezpečná, riskantní a zároveň nejsou zakázány žádnými bezpečnostními předpisy nebo pokyny.[[84]](#footnote-84) Vzhledem k různorodosti životních situací, které mohou nastat, není možné ani účelné obsáhnout úplný výčet takového jednání. Každý si dokáže například představit, že klouzání se po zábradlí namísto toho, aby se ho přidržoval, není zcela v pořádku a že se tak vystavuje riziku, že si něco udělá.

 Naopak existují i podstatně složitější situace, kdy může činit potíže určit, zda šlo o lehkomyslné jednání či nikoliv. Stále však platí, že lehkomyslným jednáním nemůže být pouze běžná neopatrnost a jednání, které vyplývá z rizika práce. Příkladem lehkomyslného jednání zaměstnance může být situace, kdy skladník má ve skladu sundat bednu s nářadím, která je na vysoké polici a místo toho, aby použil žebřík, se rozhodne šplhat po regálech, přičemž spadne a utrpí úraz. Naproti tomu, pokud by tento zaměstnanec použil žebřík a k úrazu došlo, protože mu uklouzla noha na příčce, o lehkomyslné jednání by se již nejednalo.[[85]](#footnote-85)

 Závěrem je třeba zdůraznit, že je potřeba brát zřetel na rozdíl mezi důvodem k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele pro porušení bezpečnostních předpisů a z důvodů lehkomyslného jednání. Zatímco v prvním případě se jedná o zaviněné porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu, ve druhém případě nejenže nejde, ale navíc i nesmí jít o porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu.[[86]](#footnote-86)

1. Náhrada škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

 V ustanovení § 369 odst. 1 ZP jsou vyjmenovány jednotlivé nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Náhrady, které můžou požadovat pozůstalí zaměstnanců, kteří zemřeli následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jsou vyjmenovány v ustanovení § 375 odst. 1 ZP. Jednotlivé nároky jsou samostatné, což znamená, že se mohou u jednotlivých pracovních úrazů či nemocí z povolání vyskytovat jen některé z nich. Tato samostatnost se pak projeví i v tom, že dvouletá promlčecí doba pro jednotlivé nároky poběží nezávisle pro každý z nich.[[87]](#footnote-87) Předmětem této kapitole je zabývat se podrobným rozebráním jednotlivých druhů náhrad.

* 1. Druhy náhrad

 Pracovní úraz nebo nemoc z povolání je jednou z tak závažných událostí zasahujících do života každého poškozeného zaměstnance, že je třeba jak uhradit finanční nároky stanovené zákonem tak i zabezpečit celkovou restituci tak, aby se mohl poškozený zaměstnanec znovu začlenit do pracovního a společenského života v takové míře jako před touto nešťastnou událostí.[[88]](#footnote-88)

 Dojde-li tedy u zaměstnance k pracovnímu úrazu či nemoci z povolání má nárok na tato jednotlivá dílčí plnění:

* náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti
* náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti[[89]](#footnote-89)
* náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění
* náhradu účelně vynaložených nákladů a
* věcné škody.[[90]](#footnote-90)
	+ 1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

 Tento druh náhrady patří do kategorie tzv. opětujících se nároků, což znamená, že každá pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání zakládá samostatný dílčí nárok na náhradu za ztrátu na výdělku.[[91]](#footnote-91)

 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 ZP a plnou výší nemocenského.[[92]](#footnote-92) Je třeba zvlášť zdůraznit, že náhrada za ztrátu na výdělku náleží i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské, resp. dle § 192 odst. 1 nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Pro zjišťování průměrného výdělku se považuje za rozhodné období předchozí kalendářní rok, pokud je toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel poměrně snadno z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Podmínkou použití tohoto způsobu výpočtu je to, že zaměstnanec odpracoval minimálně 21 dnů. Pokud by zaměstnanec tento minimální počet dní neodpracoval, pak zaměstnavatel postupuje tak, že zjistí pravděpodobný výdělek zaměstnance.[[93]](#footnote-93)

 Tato situace, kdy zaměstnanec neodpracuje ani 21 pracovních dní nastává v praxi poměrně často. Je totiž pravidlem, že vzniku tohoto nároku, který lze považovat za nejzásadnější dílčí nárok odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání, předchází dlouhou dobu trvající pracovní neschopnost. Pro odškodnění tak bude rozhodný pravděpodobný výdělek, který dle § 355 odst. 2 ZP zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl, přičemž se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.[[94]](#footnote-94) Ke způsobu zjišťování pravděpodobného výdělku se vyjádřil několikrát i Nejvyšší soud tak, že zákon nestanovuje ani neomezuje hlediska, při nichž je třeba vycházet při zjišťování mzdy nebo platu, kterého by zaměstnanec „zřejmě dosáhl“ a ponechává jej tak na úvaze soudu a dále ve stejném rozhodnutí uvádí následující:

„ *Protože se však jedná o stanovení pravděpodobného výdělku na základě výdělků, které by byly zřejmě dosaženy právě v rozhodném období je zřejmé, že je třeba při zkoumání pravděpodobnosti podkladů pro výpočet průměrného výdělku v první řadě přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů proměnlivé složky mzdy,**apod. V tomto rámci lze potom – jako k určitému korektivu – přihlédnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty.“*[[95]](#footnote-95)

 Jestliže se stane zaměstnanec práce neschopným opakovaně v souvislosti se stejným pracovním úrazem či nemocí z povolání, bude rozhodným průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této nové škody. Za podmínky, že zaměstnanec měl nárok na náhradu za ztrátu na výdělku před vznikem takovéto další škody, poskytne se mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti do výše, do níž by mu náležela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl znovu práce neschopen. Při výpočtu budeme za výdělek po pracovním úrazu či nemoci z povolání považovat nemocenské, resp. náhradu mzdy dle ustanovení § 192 ZP.[[96]](#footnote-96)

* + 1. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

 Podle ustanovení § 371 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity ve výši, která odpovídá rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu nebo po diagnostikování nemoci z povolání. K tomu je třeba navíc přičíst invalidní důchod, pokud je poskytován z téhož důvodu. Zřetel není brán na fakt, že byl důchod snížen podle předpisů o důchodovém pojištění, stejně tak ani k finančním výdělkům zaměstnance, jichž dosáhl tím, že se zvýšenou měrou zapojil do pracovního procesu.[[97]](#footnote-97)

 Předpokládá se, že zaměstnanec po pracovním úrazu či nemoci z povolání, pokud mu v tom nebrání vážná překážka, nastoupí znovu do zaměstnání. Pokud by se rozhodl tak neučinit, bude mu náležet náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti pouze ve výši, která odpovídá rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého by mohl dosáhnout, kdyby pracoval.[[98]](#footnote-98) Jistou výjimkou je poživatel invalidního důchodu, který je invalidní ve třetím stupni a i přes svůj zdravotní stav je sice schopen vykonávat soustavné zaměstnání, nicméně takové zaměstnání je zcela nevýznamné v porovnání s jeho dřívějším zaměstnáním a schopnostmi. V tomto případě je odůvodněn závěr, že nemusí vykonávat pro přiznání invalidního důchodu výdělečnou činnost. Takovému zaměstnanci tak bude náležet náhrada škody bez zřetele na to, co si nevydělal, ačkoliv měl takovou možnost, a bez přihlížení k průměrnému výdělku, kterého měl možnost dosáhnout.[[99]](#footnote-99)

 V souladu s judikaturou pak bylo do zákoníku práce zařazeno ustanovení, které stanoví, že zaměstnanci, který je veden v seznamu uchazečů o zaměstnání, náleží náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle ustanovení § 371 odst. 1 ZP, přičemž se za jeho výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje minimální výdělek ve výši minimální mzdy.[[100]](#footnote-100) Pokud však zaměstnanec pobíral náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ještě před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náleží mu ve výši, ve které mu na ni vzniklo právo v dobé trvání pracovního poměru.[[101]](#footnote-101)

 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je věkově omezena v tom směru, že náleží zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let. Judikatura pak doplňuje, že tento typ náhrady může náležet nejpozději do doby přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.[[102]](#footnote-102)

 Výše jsou popsány jednotlivé situace a jim odpovídající způsoby výpočtu pro určení náhrady za ztrátu na výdělku. K tomu tedy zbývá uvedení způsobu vyplácení takovéto náhrady. Způsob výplaty takto vypočtené náhrady bez ohledu na to, zda jde o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti nebo až po jejím skončení si může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout. V případě, že by tohoto oprávnění nevyužili, je zaměstnavatel povinen k vyplacení těchto náhrad jednou měsíčně. Takovýto měsíční způsob výplaty nečiní potíže v situaci, kdy zaměstnanci vzniká ztráta na výdělku pravidelně každý měsíc. Podstatně složitější situace však nastane v případě, že zaměstnanec zaznamenává nižší výdělek pouze příležitostně. Zaměstnavateli tak nezbude než takovou ztrátu na výdělku a její výši vždy zjišťovat.[[103]](#footnote-103)

* + 1. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

 Dříve než přistoupím k samotné náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění je třeba si objasnit obsah těchto dvou základních pojmů. Bolestné lze vymezit následovně:

*„Bolestné se poskytuje za útrapy způsobené poškozením zdraví, léčením, odstraňováním následků, rehabilitací a za celkové fyzické a psychické utrpení.*“ Zatímco ztížení společenského uplatnění je vymezeno tak, že se „*odškodňuje omezení možnosti seberealizace a společenského uplatnění v návaznosti na výkon povolání (ve smyslu profese) bez přímé souvislosti s výší výdělku, neboť odškodnění tu přichází v úvahu, i kdyby ke snížení výdělku nedošlo.*“[[104]](#footnote-104)

 Prostřednictvím vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., v platném znění, se určí výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění a stanoví se výše, do které je možné poskytnout náhradu za tyto nároky. Výše náhrady je určena počtem bodů dle sazebníku. Podle toho přísluší za 1 bod ekvivalent 120 Kč náhrady Základem pro bodové ohodnocení je v obou případech lékařský posudek, jehož zpracování přísluší ošetřujícímu lékaři poškozeného zaměstnance.[[105]](#footnote-105) Takový lékař pak může bodové ohodnocení zvýšit až na dvojnásobek, jsou-li pro takové zvýšení důvody vyjmenované v této vyhlášce. Takto stanovenou částku odškodnění je dále možno přiměřeně zvýšit na základě rozhodnutí soudu ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele.[[106]](#footnote-106) [[107]](#footnote-107) Při odškodnění se vezmou v úvahu i následky, které lze v souvislosti s pracovním úrazem či nemoci z povolání očekávat v budoucnu, stejně tak je možno následně odškodnit i následky, s nimiž se původně nepočítalo.[[108]](#footnote-108)

 Zajímavým a v nedávné době diskutovaným tématem v souvislosti s tímto druhem náhrady se stala otázka, zda zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění. Starý zákoník práce totiž ve svém ustanovení § 260 výslovně stanovoval, že takový nárok smrtí zaměstnance zaniká, zatímco účinný zákoník práce takovéto ustanovení již neobsahuje. To vyvolalo četné diskuse o povaze tohoto nároku, které vedly k tomu, že větší část odborné veřejnosti se přiklonila k závěru, že takovýto nárok od

1. 1. 2007 tedy od účinnosti „nového“ (nynějšího) zákoníku práce smrtí zaměstnance nezaniká.[[109]](#footnote-109) Tento názorový rozkol pak definitivně vyřešil Nejvyšší soud, když se přiklonil právě k tomuto názoru.[[110]](#footnote-110)

 Osobně si myslím, že rozhodnutí Nejvyššího soudu bylo zcela správné a na podporu tohoto mínění uvádím následně argumenty. Ačkoliv by se mohlo zdát, že vynechání ustanovení v účinném zákoníku práce o tom, že tyto nároky smrtí zaměstnance zanikají, bylo z toho důvodu, že zákonodárce počítal se subsidiaritou občanského zákoníku, na základě jehož ustanovení § 579 odst. 2 bychom opět dospěli k tomu, že tyto nároky smrtí zaniknou, zřejmě lze tento závěr vyvrátit. Ani před rokem 2008, kdy pro zákoník práce platil princip delegace, takovéto ustanovení občanského zákoníku nepatřilo k těm, na něž se delegace vztahovala. Dalším silným argumentem je skutečnost, že při schvalování zákoníku práce bylo počítáno s tím, že tento druh náhrad bude řešen zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nabýt účinnosti zároveň s novým zákoníkem práce, k čemuž, jak již bylo uvedeno dříve, stále nedošlo. Právě zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců se zabývá jak přechodem těchto práv, okruhem oprávněných osob, tak i postupem pro uplatnění tohoto nároku.[[111]](#footnote-111)

 Důsledkem takového závěru, nyní už potvrzeného Nejvyšším soudem, je ta skutečnost, že smrtí zaměstnance se jeho nároky na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění vzniklé po 1. 1. 2007 stávají předmětem dědického řízení a nabude je ten, komu dle výsledků dědického řízení připadnou.[[112]](#footnote-112) I podle mne jde jedině o pozitivní změnu, která zabrání motivaci pojišťoven komplikovat a pozdržovat vyplácení náhrad a zbavit se tak povinnosti vyplatit tyto nároky v důsledku toho, že zaměstnanec zemřel, přestože jeho nárok na takové náhrady by byl jinak zřejmý.

* + 1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

 Z dikce § 373 vyplývá, že účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Tento druh náhrady dříve nepřicházel příliš často v úvahu, což by mohlo odůvodňovat, proč je úprava v zákoně poměrně kusá. Jedná se o náklady, které nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění. V praxi to jsou často náklady na finančně nákladnější stravovaní, které vznikají v důsledku různých nemocí z povolání nebo diet, náklady na speciální obuv, protézy, vozíky, návštěvy rodinných příslušníků apod. Stejně tak je možno mezi takové náklady zahrnout asistenci jiné osoby, která o poškozeného zaměstnance pečuje.[[113]](#footnote-113)

 Poměrně dlouhou dobu nebylo jisté, zda za takové náklady mohou být považovány zvýšené náklady na dietní stravování. Pakliže lékař potvrdí, že takové stravování je pro poškozeného zaměstnance nezbytné, vzniká nárok na jeho náhradu, což potvrdila i judikatura kupříkladu na situaci, kdy uznala dietní stravování při infekční žloutence jako nemoci z povolání za účelně vynaložené náklady spojené s léčením.[[114]](#footnote-114) Tyto náklady nelze přiznat formou peněžitého důchodu, protože by chyběla podmínka, že byly prokazatelně vynaloženy.[[115]](#footnote-115)

* + 1. Náhrada věcné škody

 Věcná škoda je širším pojmem než škoda na věci. Věcnou škodu lze vnímat jako škodu na věcech a věcnou škodu v širším slova smyslu. V důsledku pracovního úrazu často dojde k tomu, že si zaměstnanec poničí cenné věci jako například mobilní telefon, počítač či oděv, oblečení a další věci, které měl u sebe v době úrazu. Do této kategorie může spadat i škoda na dopravním prostředku, pokud dal k jeho použití zaměstnavatel souhlas.[[116]](#footnote-116) Pod věcnou škodu lze zahrnout dále i to, že zaměstnanec nemůže nadále obstarávat svou domácnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, s čímž je spojeno, že tuto činnost musí vykonávat někdo jiný. Za věcnou škodu tato situace bude považována i v případě, že si poškozený zaměstnanec nenajal cizí osobu na takové činnosti, ale zajištuje je například nově jeho partner. Výše náhrady pak bude odpovídat obecné hodnotě těchto prací a v případě škody na věcech výši ceny věci, jakou měla v době poškození nebo ztráty.[[117]](#footnote-117)

 Ani zde není možno přiznat náhradu formou renty do budoucnosti, ale jen náhradu té škody, která již skutečně vznikla, k čemuž dojde až tehdy, kdy je majetek poškozeného zmenšen, nebo náklady jsou už vynaloženy.[[118]](#footnote-118)

* 1. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

 Smyslem těchto náhrad je zmírnit nepříznivý sociální dopad, který smrt člověka působí jeho blízkému okolí. Zaměstnavatel má dle ustanovení § 375 odst. 1 povinnost poskytnout pozůstalým zaměstnance tyto náhrady:

* náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
* náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
* náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
* jednorázové odškodnění pozůstalých,
* a stejně jako v předchozí podkapitole i zde se objevuje náhrada věcné škody.[[119]](#footnote-119)
	+ 1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

 Obě tyto náhrady jsou spojeny se smrtí zaměstnance, který zemřel v důsledku utrpěného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Toto právo není nijak existenčně spojeno s tím, zda se ho zesnulý zaměstnanec před svou smrtí domáhal či nikoliv.[[120]](#footnote-120)

 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší vždy tedy jak za života, tak po smrti zaměstnance tomu, kdo tyto náklady skutečně vynaložil. V situaci, kdy náklady vynaložil sám zesnulý zaměstnanec ještě za svého života, mohou nárok uplatňovat výlučně jeho dědicové.[[121]](#footnote-121)

Pro náklady spojené s pohřbem zesnulého zaměstnance platí totéž s jednou další podmínkou, kterou je přiměřenost takto vynaložených nákladů. Od těchto nákladů se odečte případné pohřebné, které se poskytuje podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, jehož výše činí v současnosti 5 000 Kč. Pohřebné se poskytuje dvěma okruhu osob a to osobě, která vypravila pohřeb dítěti, které bylo ke dni úmrtí zaměstnance nezaopatřeným dítětem a dále osobě, která vypravila pohřeb osobě, která byla ke dni smrti zaměstnance rodičem nezaopatřeného dítěte.[[122]](#footnote-122)

Výčet druhů nákladů spojených s pohřbem lze považovat za taxativní na rozdíl od předcházejícího zákoníku práce. Mezi takové náklady patří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky do 20 000 Kč, cestovní výlohy a výdaje vynaložené na smuteční ošacení. Posledně jmenované výdaje se poskytují pouze osobám blízkým zemřelého a jen co do částky 1/3 obvyklých výdajů.[[123]](#footnote-123)

* + 1. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

 Náhradu nákladů na výživu pozůstalých upravuje zákoník práce v § 377, kde vymezuje, že nárok na tento druh náhrady mají osoby, ke kterým měl zemřelý zaměstnanec vyživovací povinnost nebo kterým výživu fakticky poskytoval.[[124]](#footnote-124) V současnosti se za tento okruh osob považují podle judikatury děti, rodiče, sourozenci a jiné osoby, které se zemřelým žili po dobu jednoho roku před jeho smrtí ve společné domácnosti a které z tohoto důvodu pečovaly o společnou domácnost nebo byly na něho odkázány výživou.[[125]](#footnote-125) Tak bylo například v konkrétním případě uznáno, že takovouto oprávněnou osobou mohou být i nezletilé děti družky zesnulého zaměstnance, pokud s nim žili ve společné domácnosti, a pokud jim zemřelý výživu poskytoval nebo jim dokonce jen přilepšoval v situaci, kdy takové výživné dostávaly od svého otce.[[126]](#footnote-126) Oprávněné osoby však mají nárok na tuto náhradu jen do fiktivního dosažení věku 65 let zemřelého zaměstnance.[[127]](#footnote-127)

 Ve druhém odstavci výše citovaného ustanovení zákoníku práce je uveden způsob výpočtu této náhrady, který stanoví, že náhrada nákladů přísluší pozůstalým ve výši 50% průměrného výdělku zaměstnance před jeho smrtí, pokud nárok vzniká pouze jedné osobě a 80% tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od takto vypočtených jednotlivých částek se odečte vdovský či sirotčí důchod přiznaný oprávněným. Je však třeba zdůraznit, že nikde není stanoveno, v jakém poměru se různí oprávnění odškodní. Mikyska se domnívá, že na každého oprávněného připadne stejný podíl. Domnívám se, že tomuto názoru lze přisvědčit, přestože je možno namítat, že zemřelý zaměstnanec jistě přispíval na výživu manželky jinou částkou než na výživu svým dětem a lze tak alternativně dospět k jinému výkladu. Pro mne osobně je však Mikyskovo stanovisko logické v tom, že kdyby zákonodárce nezamýšlel odškodňovat pozůstalé rovným dílem, jistě by to v právní úpravě upřesnil.[[128]](#footnote-128)

* + 1. Jednorázové odškodnění pozůstalých

 Tento druh náhrady si klade za cíl eliminovat prvotní újmu, která postihuje nejbližší příbuzné zemřelého. Právní úprava vymezuje okruh oprávněných osob v § 378 odst. 1 ZP, když stanoví, že se jednorázové odškodnění poskytuje manželovi a každému nezaopatřenému dítěti zesnulého ve výši nejméně 240 000 Kč. Dále mají nárok na tento druh náhrady i rodiče zemřelého zaměstnance za splnění podmínky, že žili se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti, a to v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč. Tyto částky mohou být i vyšší, je-li to ujednáno v individuální smlouvě se zaměstnavatelem, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise.[[129]](#footnote-129) Takovéto zvýšení je možno pojmout buď jako přímý nárok vyplývající z odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání, anebo se může jednat o nárok z úrazového připojištění hrazeného zaměstnavatelem.[[130]](#footnote-130)

 Ve druhém odstavci je dáno také zmocnění pro vládu zvýšit částku jednorázového odškodnění vzhledem ke změnám ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

* + 1. Náhrada věcné škody

 O věcné škodě platí v podstatě totéž co pro věcnou škodu poskytovanou poškozenému zaměstnanci. Navíc je nutné uvést jen to, že v případě úmrtí zaměstnance, tento druh náhrady přísluší dědicům poškozeného zaměstnance.[[131]](#footnote-131)

* 1. Regresní nárok zaměstnavatele

 Zaměstnavatel, který poskytl zaměstnanci náhradu podle zákoníku práce, má nárok požadovat náhradu vůči osobě, která za ní odpovídá podle občanského zákoníku a to v rozsahu odpovídajícím míře odpovědnosti vůči poškozenému. Uvedené subjekty se však mohou předem dohodnout i jinak.[[132]](#footnote-132) Z judikatury vyplývá, že takovéto právo zaměstnavatele na náhradu se promlčuje podle občanského zákoníku ve tříleté promlčecí lhůtě.[[133]](#footnote-133) Při posouzení zda takovýto nárok je promlčen či nikoliv je rozhodující okamžik, kdy byla náhrada škody poškozenému zaplacena bez zřetele na to, že zaměstnavatel plnil poškozenému až po uplynutí promlčecí doby. V situaci, že zaměstnavatel uhradil zaměstnanci škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a následně zjistí, že taková škoda již byla nahrazena odpovědnou třetí osobou na základě občanskoprávních ustanovení, může se domáhat proti svému zaměstnanci vydání takovéhoto bezdůvodného obohacení.[[134]](#footnote-134)

U nemoci z povolání jsou k náhradě škody povinni všichni zaměstnavatelé, u nichž zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž mu nemoc z povolání vznikla, přičemž konkrétní míra odpovědnosti každého z nich se odvíjí od doby, po kterou u toho kterého zaměstnavatele za takových podmínek pracoval.[[135]](#footnote-135)

Již dříve jsem zmínila, že ne každá škoda na zdraví bude splňovat podmínky pro to, aby byla posouzena jako pracovní úraz či nemoc z povolání. Takováto jiná škoda na zdraví bude nejčastěji posouzena podle ustanovení zákoníku práce o obecné odpovědnosti. I přesto bude taková škoda, co se týče způsobu a rozsahu náhrady řídit ustanoveními o pracovních úrazech.[[136]](#footnote-136)

* 1. Změna poměrů poškozeného

 Právní základ změny poměrů je dán ustanovením § 390 odst. 1 ZP, podle kterého, změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popř. povinností. Tímto ustanovením je tak umožněno oběma stranám v souvislosti s takovouto změnou poměrů, domáhat se změny výše náhrady. Nejčastěji toto ustanovení bude dopadat na náhradu za ztrátu na výdělku a náhradu nákladů na výživu pozůstalých.[[137]](#footnote-137)

 Poškozený zaměstnanec bude nejčastěji argumentovat zhoršením zdravotního stavu, v jehož důsledku poklesne jeho výdělek nebo mu bude přiznán invalidní důchod, zatímco zaměstnavatel bude naopak argumentovat vyšším výdělkem zaměstnance, tím, že dosáhl věku 65 let či mu byl přiznán starobní důchod.[[138]](#footnote-138) V praxi dochází často ke sporům v následující situaci. Zaměstnanec, který trpěl nemocí z povolání a byla mu tak poskytována z toho důvodu náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnost s odstupem času onemocní nějakou další nemocí, která má sama o sobě za následek, že by práci, kterou vykonával před tím, než mu vznikl nárok na tuto náhradu, stejně již nemohl vykonávat. Nejvyšší soud pak uznal, že i v této situaci, kdy došlo k onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, které nebylo v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a které samo o sobě vylučovalo schopnost zaměstnance vykonávat stejnou práci jako před touto událostí, se zaměstnavatel může domáhat toho, aby byla zrušena jeho povinnost platit náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.[[139]](#footnote-139)Jestliže bylo takové právo na náhradu přiznáno soudním rozhodnutím, je třeba se změny domáhat rozhodnutím stejné povahy. Zákoník práce neobsahuje ustanovení o tom, od jakého okamžiku lze dávky měnit. Na podkladě ustanovení § 163 odst. 1 OSŘ lze však dospět k tomu, že tomu bude od doby, kdy došlo ke změně poměrů. Je-li tedy splněn tento předpoklad, vznikne zaměstnavateli nárok na vrácení neprávem vyplacené náhrady.[[140]](#footnote-140)

 S ohledem na změny, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravují se podmínky, výše a způsob náhrady za ztrátu na výdělku, která přísluší poškozeným zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti prostřednictvím nařízení vlády.[[141]](#footnote-141)

1. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu
	1. Podstata a vznik

 Jelikož má zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců opět odloženou účinnost k

1. lednu 2015, přičemž není jisté, zda účinnosti vzhledem k opakovanému odkládání vůbec nabyde, agenda odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a tím pádem i zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů bude ještě nějakou dobu aktuální.

 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání bylo zavedeno s účinností od 1. ledna 1993.[[142]](#footnote-142) Zákonná úprava je v § 205d starého zákoníku práce[[143]](#footnote-143), který stanoví, že zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojištění u České pojišťovny, a.s. nebo u Kooperativy pojišťovny, a.s.[[144]](#footnote-144) Prováděcím předpisem je vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Vyhláška také stanoví podpůrné použití občanského zákoníku. Vzhledem k tomu, že je za účinné právní úpravy pojištění komplexně upraveno v zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů lze mít za to, že takovýto odkaz na občanskoprávní úpravu lze momentálně interpretovat jako odkaz na tento zákon. [[145]](#footnote-145)

 Tím, že se jedná o zákonné pojištění, nedochází k uzavření pojistné smlouvy, ale vzniká již na základě vzniku prvního pracovněprávního vztahu. Vznikem institutu zákonného pojištění došlo k respektování závazků, které pro ČR vyplývají z úmluv Mezinárodní organizace práce, které vyžadují odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání i v případech, kdy dojde k zániku zaměstnavatele bez právního nástupce, nebo v případech nesolventností zaměstnavatele. Zákonné pojištění se vztahuje na všechny zaměstnavatele – podnikatele, ať již se jedná o právnickou či fyzickou osobu, a to i na zaměstnavatele, kteří se pohybují v neziskové sféře.[[146]](#footnote-146)

Základní právo zaměstnavatele vyplývá z § 2 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb., podle které má zaměstnavatel právo, aby za něj pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v rozsahu, v jakém je dána odpovědnost zaměstnavatele podle zákoníku práce. Je tak nutno zdůraznit, že poškozený zaměstnanec neuplatňuje nároky na odškodnění přímo vůči pojišťovně, ale vždy pouze vůči zaměstnavateli, jelikož s pojišťovnou ho nepojí žádný přímý vztah.[[147]](#footnote-147) Pojistné plnění poskytuje pojišťovna z pojistného. V případě, že by pojišťovně vznikla vyplácením náhrad majetková újma, má nárok na její náhradu od státu a stejně tak je povinna státu odevzdat vybraný přebytek.[[148]](#footnote-148) V § 2 odst. 2 citované vyhlášky se pak za pojistnou událost označuje vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit takovouto škodu. Rozhoduje-li však o náhradě této škody soud, platí, že pojistná událost nastala dnem, kdy rozhodnutí, podle něhož má pojišťovna poskytnout plnění, nabylo právní moci. Z tohoto základního oprávnění zaměstnavatele pak plynou dvě varianty, jakým způsobem k odškodnění zaměstnance může dojít.[[149]](#footnote-149)

 Primárním způsobem je, že zaměstnavatel má právo na to, aby za něj pojišťovna plnila přímonároky na odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání poškozenému zaměstnanci. Existence zákonného pojištění však nezbavuje zaměstnavatele odpovědnosti za řádné a včasné odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání, z čehož vyplývá, že zaměstnanec není povinen snášet průtahy ve vyřízení jeho pojistné události pojišťovnou. Druhý způsob je založen na výplatě odškodnění ze strany zaměstnavatele a až následném požadování proplacení náhrady od pojišťovny. K tomuto však nemůže být zaměstnavatel v žádném případě pojišťovnou nucen.[[150]](#footnote-150) Dle mého názoru je podstatně výhodnější pro zaměstnavatele první varianta, přestože je zřejmé, že zaměstnanec by se v řadě případů přikláněl naopak ke druhé. Avšak i mezi laickou veřejností je běžně známo, že pojišťovny velmi často nejsou ochotny k vyplácení nároků, a to ať jde o tento či jiný typ pojištění. Považuji tak za velmi riskantní pro zaměstnavatele vyplatit náhrady zaměstnanci přímo, přičemž následného plnění od pojišťovny by se v řadě případů nemusel jen tak dočkat. Za o to výraznější problém ho považuji u malých zaměstnavatelů, kteří prostředky na dlouhodobé vyplácení náhrad nemusí mít prostředky a po čase by pro ně takové vyplácení mohlo být i likvidační, což by v konečném důsledku určitě neprospělo ani zaměstnancům, ani zaměstnavateli. Pokud by šlo o ekonomicky silného zaměstnavatele a náhradu v podstatě nesporného nároku, lze přivolit, že s ohledem na poškozeného zaměstnance by přímé odškodnění zaměstnavatelem mohlo být vhodné.

* 1. Rozsah pojištění

 Zákonné pojištění se vztahuje pouze na škodu, která byla způsobena zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nevztahuje se tak na škodu na zdraví zaměstnance, která vznikla jinak než v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ani se nevztahuje na jinou hmotnou škodu, která není součástí dílčích nároků na odškodnění podle § 369 odst. 1 ZP.[[151]](#footnote-151)

 S tím, co pojišťovna hradí a co nikoliv bývá v praxi často problém. Jedním z takových problémových okruhů je tzv. škoda na dani. V praxi dochází často k tomu, že pojišťovna považuje nárok na náhradu za ztrátu na výdělku za sporný, a proto trvá i několik let než je přiznán soudem. Daň fyzické osoby z příjmu ze závislé činnosti[[152]](#footnote-152) pak může být v tomto důsledku vyšší, než kdyby byla náhrada průběžně poskytována a tedy i zdaňována měsíčně. Rozdíl mezi touto daní, která byla skutečně jednorázově zaplacena a takovou, která by bývala byla celkem zaplacena za příslušné měsíce, se nazývá škodou na dani.[[153]](#footnote-153) Nejvyšší soud pak shledal, že zaměstnavatel za takovou škodu odpovídá, když vyslovil, že takováto újma představuje skutečnou škodu.[[154]](#footnote-154) Pojišťovna však tzv. škodu na dani nehradí a její úhrada jde tak plně k tíži zaměstnavatele, což potvrdil i Nejvyšší soud ve svém usnesení zdůvodněním, že, „*okolnost, že zaměstnavatel sám porušení povinnosti...nezavinil a že postup pojišťovny při odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemohl ovlivnit, jsou tu zcela nerozhodné.“[[155]](#footnote-155)* Přestože se mi jeví takováto odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikne prakticky jen z toho důvodu, že pojišťovna odmítá vyplatit náhradu, na kterou má, jak se v soudním procesu ukáže, zaměstnanec skutečně nárok, nespravedlivá, je třeba připustit, že pokud se na ni nevztahuje zákonné pojištění, těžko může soudní praxe dovodit jiný závěr.

 Dalším takovým problémem bývá, zda se zákonné pojištění vztahuje na náklady soudního či mimosoudního projednávání v souvislosti se škodnou událostí.[[156]](#footnote-156) Definitivně světlo do otázky náhrady nákladů při uplatnění pohledávky zaměstnance vůči zaměstnavateli na odškodnění pracovního úrazu vnesl Ústavní soud, když ve svém nálezu stanovil, že pojišťovna musí uhradit vítěznému zaměstnanci za zaměstnavatele náklady řízení, které vznikly v soudním řízení.[[157]](#footnote-157)

 Pokud zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů zůstane, jak je tomu nyní, i nadále aktuální, mělo by se podle mne vyřešit hned několik problémů. Tak například určení pouze dvou pojišťoven, které mohou takovéto pojištění uzavírat je v moderním právním státě dle mého názoru nepřípustný. Dále se mi zdá více než komplikované, že mezi pojišťovnou a zaměstnancem neexistuje žádný přímý vztah a zaměstnanec tak musí žalovat zaměstnavatele v situaci, kdy zaměstnavatel nárok vůbec nepopírá. Navíc je to pak zaměstnavatel, kdo musí hradit tzv. škodu na dani v případě průtahů s vyplacením náhrad pojišťovnou.

1. ZÁKON O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ
	1. Podstata zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

 Zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů se zcela mění koncepce odškodňování a právní úprava zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Jedná se o zásadní koncepční změnu, kdy nadále odpovědným subjektem za provádění úrazového pojištění se stává stát.[[158]](#footnote-158)

 Je nesporné, že dosavadní účinná úprava zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání má i svá pozitiva, ovšem je jí vytýkána i řada nedostatků. Mezi hlavní nedostatky účinné právní úpravy patří zejména skutečnost, že nijak nemotivuje zaměstnavatele, aby náležitě pečovali o bezpečnost a hygienu při práci, která by předcházela pracovním úrazům a nemocem z povolání, stejně tak aby se dovolávali spoluzavinění zaměstnanců, a aby se tak nároky na odškodnění omezily. Navíc ani příliš nemotivuje poškozené zaměstnance, aby se snažili vrátit do pracovního procesu.[[159]](#footnote-159) Problematický je také fakt, že povinnost zaměstnavatele, aby oznámil pojišťovně počet svých zaměstnanců, bývá nedůsledně kontrolován, což může vést k obcházení zákona a dále také již výše uvedená skutečnost, že pojištění provádějí pouze dvě komerční pojišťovny, což může být považováno za značně diskriminující.[[160]](#footnote-160)

 Koncepční změna se tak projevuje v tom, že se nebude nadále uplatňovat princip náhrady škody, ale naopak se zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců zavádí princip pojistný. Plánováno od 1. ledna 2015 se tak úrazové pojištění zaměstnance má stát součástí systému sociálního zabezpečení a náhrada škody bude nahrazena poskytnutím sociálních dávek.[[161]](#footnote-161)

 Jednotlivé dávky, které mohou být dle zákona o úrazovém pojištění vypláceny, se podobají náhradám tak, jak je zná účinný zákoník práce. Zákon o úrazovém pojištění však navíc zná nové instituty, které mají zaměstnance i zaměstnavatele motivovat k žádoucímu chování. Ke znovuzařazení zaměstnance do pracovního procesu by měl sloužit institut tzv. rehabilitace, které jakožto věcná dávka mají přispět k rychlejšímu uzdravení zaměstnance. Naproti tomu zaměstnavatele by měl pozitivně ovlivňovat systém zvýšení a slev z pojistného. Pokud úrazová zátěž zaměstnavatele přesáhne v předchozím roce trojnásobek průměru, bude mu zvýšeno pojistné. Naopak pokud úrazová zátěž zaměstnavatele nedosáhne poloviny průměrné úrazové zátěže, má nárok na slevu.[[162]](#footnote-162) Dále zákon rozeznává peněžité dávky, kterými jsou úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, náhrada nákladů spojených s pohřbem, jednorázový příspěvek pozůstalému a úrazová renta pozůstalého. Za stejně významnou novinku považuje zákonodárce začlenění prevence vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, přičemž prevence prováděná nositelem úrazového pojištění nenahrazuje prevenci uloženou zákoníkem práce, nýbrž má působit na celém území státu.[[163]](#footnote-163)

* 1. Současný právní stav

 Několikrát v této práci bylo zmíněno, že účinnost zákona byla několikrát odložena. Situace vývoje tohoto zákona je však podstatně složitější, když v roce 2011 byl předložen rozsáhlý návrh novely zákona k odstranění nedostatků a to i s ohledem na skutečnost, že od plánovaného nabytí účinnosti uběhlo již v té době 5 let. Vláda však v roce 2012 novelu neschválila a uložila ministru práce a sociálních věcí předložit návrh zákona, který by tento zákon a související předpisy změnil. Zároveň uložila ministru financí a ministru práce a sociálních věcí předložit nové řešení, kterým se měl stát zákon o pojištění zaměstnavatele, který měl pojištění koncipovat jako soukromé vzniklé na základě pojistné smlouvy a opět měla být úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání navrácena do příslušných ustanovení zákoníku práce. Poslanecká sněmovna vládní návrh zákona na zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců schválila, přičemž Senát návrh vrátil ve znění pozměňovacích návrhů, které Poslanecká sněmovna schválila. Nyní je cílem vytvořit systém, který sníží finanční náročnost na své fungování, aby nedocházelo k dalšímu zadlužování státu a měl by být otevřen přístup uzavírat takovéto zákonné pojištění i ostatním pojišťovnám.[[164]](#footnote-164)

 Nepovažuji za účelné se blíže zabývat zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců a jeho jednotlivými instituty, jelikož zákon by měl v nejbližší době doznat značných změn, a tak by takováto analýza zákona pozbyla velmi rychle na aktuálnosti. Z oprávněných kritik je však zřejmé, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců potřebuje výrazné změny, ovšem samotné hodnocení tohoto systému nechávám až na závěr následující kapitoly, jelikož jejím cílem je srovnání se zahraniční právní pravou.

1. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zahraniční právní úpravě

 Pro srovnání české právní úpravy se zahraniční úpravou jsem zvolila polskou a francouzskou úpravu, jelikož, jak jsem již jednou v této práci zmínila, jsem brala ohled na odlišný historický a tedy i právní vývoj v obou zemích. Zatímco historický vývoj Polska s ohledem na minulý totalitní režim se do značné míry podobá tomu našemu, tak naopak francouzský právní systém vždy patřil mezi moderní vyspělé západoevropské právní úpravy. Shledávám tak zajímavým se v této kapitole zabývat, jak se s problematikou pracovních úrazů a nemocí z povolání vyrovnala polská úprava a jak naopak systém funguje v moderním právním systému jako je Francie.

* 1. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v Polsku

 Odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání je v polské právní úpravě pojímána odlišně než v našem účinném zákoníku práce. Polská úprava je obdobou našeho zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Polský zákoník práce (Kodeks pracy dále jen „KJ“)[[165]](#footnote-165) obsahuje stejně jako náš zákoník práce ustanovení, která zaměstnavateli stanovují, že musí zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při práci.[[166]](#footnote-166) Tato ustanovení jsou však pouze obecného charakteru, přičemž odkazují na speciální právní úpravu. Jelikož je polská právní úprava založena na dávkovém systému, jsou nepříznivé následky nemocí z povolání a pracovních úrazů řešeny v zákoně ze dne 30. října 2002 o sociálním zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a nemocech z povolání (Ustawa **o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych** dále jen „UUS“).[[167]](#footnote-167) Tento speciální zákon pak obsahuje jednotlivé postupy pro uplatnění nároku na dávku, stejně jako definice základních pojmů.

 Definici pracovního úrazu najdeme v zákoně o sociálním zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a nemocech z povolání, která je v obsahově v podstatě shodná s definicí v našem zákoníku práce.[[168]](#footnote-168) Nemoc z povolání je pak poněkud trochu nesystematicky vymezena v Art. 235 § 1 KP, přičemž definice je opět obsahově shodná s tím, jak ji vymezuje náš právní řád, přičemž seznam nemoci z povolání nalezneme stejně jako u nás v podzákonném právním předpise. Jediným rozdílem je pak to, že zatímco české pracovní právo výslovně připouští, že jako nemoc z povolání může být odškodněna i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání a to od jejího zařazení do seznamu nejvýše za dobu tří let zpětně před jejím zařazením, polská právní úprava takové ustanovení nezná.

 V prvních etapách vývoje byla kompenzace zaměstnanců, kteří utrpěli pracovní úraz nebo nemoc z povolání řešena jako občanskoprávní odpovědnost. Další vývoj právní úpravy však směřoval k tomu, že se v polské právní úpravě prosadil institut povinného úrazového pojištění v rámci systému sociálního zabezpečení. Každý pracovní úraz a nemoc z povolání je tak kryta povinným pojištěním, jehož agendu zabezpečuje tzv. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dále jen „ZUS“), což je státní instituce obdobná naší České správě sociálního zabezpečení. Odvádění pojistného je povinností každého zaměstnavatele. Z vybraného pojistného pak ZUS vyplácí poškozeným zaměstnancům dávky. Za dávky, které mohou být vyplaceny, jsou podle zákona podpora v nemoci, věcná dávka ve formě rehabilitace, vyrovnávací příspěvek, jednorázové odškodnění poškozeného nebo pozůstalých, renta poskytována na základě pracovní neschopnosti, vzdělávací renta, rodinná renta, dodatek k rodinné rentě, ošetřovatelský dodatek a úhrada nákladů léčení z oblasti stomatologie, očkování a vybavení ortopedickými pomůckami. Při konstatování závěru ZUS zda se jedná o pracovní úraz či nemoc z povolání nehraje roli, zda taková událost byla zapříčiněna zaviněním zaměstnavatele či nikoliv Zaměstnanec však nemá nárok dožadovat se vyplacení dávek ze strany ZUS, jestliže jedinou příčinou vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bylo porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jichž se zaměstnanec dopustil úmyslně nebo v důsledku hrubé nedbalosti, anebo jestliže zaměstnanec významně přispěl ke způsobení svého pracovního úrazu tím, že byl pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových či psychotropních látek.[[169]](#footnote-169)

 Jestliže dávky vyplacené ze systému úrazového pojištění nejsou dostatečné k pokrytí způsobené škody, je zaměstnanci otevřena možnost uplatňovat náhradu škody po zaměstnavateli v soudním řízení podle občanskoprávních předpisů.[[170]](#footnote-170) Zákon o sociálním zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a nemocech z povolání toto výslovně neřeší a tedy ani neobsahuje ustanovení, které by odkazovalo na občanský zákoník. Občanskoprávní odpovědnost zaměstnavatele v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání dovodila až judikatura, když stanovila, že důsledky spojené s pracovními úrazy a nemocemi z povolání jsou jedním z rizik, které plynou ze zaměstnávání osob, a dále stanovil, že občanskoprávní odpovědnost je doplňková, jejímž účelem je odškodnit zaměstnance v tom rozsahu, v jakém mu nebylo poskytnuto plnění z dávkového systému.[[171]](#footnote-171)

* 1. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ve Francii

 Francouzská právní úprava se do značné míry podobá polské v tom, že kompenzace zaměstnanců za utrpěný pracovní úraz či nemoc z povolání je opět řešena dávkovým systémem v rámci zákonného systému sociálního zabezpečení. Rozdíl spočívá v tom, že zatímco v Polské republice byl tento systém zakotven v roce 2002 a u nás zákonodárce přijal úpravu zákonného úrazového pojištění až v roce 2006, tak ve Francii byl dávkový systém zakotven do zákoníku sociálního zabezpečení už v roce 1946[[172]](#footnote-172)a nahradil tak dřívější úpravu odškodňování formou náhrady škody obsaženou v občanském zákoníku (Code civil).[[173]](#footnote-173) Francouzská republika má tedy s tímto systémem bohaté zkušenosti a právní úprava obsahuje jak prvky motivující, tak na druhé straně někdy velmi překvapující.

 Prvním rozdílem oproti naší právní úpravě je, že francouzský zákoník vymezuje okruh pojištěných osob podstatně šířeji než je tomu u nás. Tak jsou systémem zákonného pojištění kryti i žáci všech základních a středních škol, studenti vysokých či vyšších odborných škol během činností vykonávajících v dílnách, laboratořích nebo na stáži, které souvisejí s jejich studiem[[174]](#footnote-174) a osoby, které se jako dobrovolníci účastní aktivit organizace, jež jsou předmětem její činnosti.[[175]](#footnote-175) Osobně si myslím, že takovéto rozšíření povinně pojištěných subjektů lze hodnotit jedině kladně a dokládá vysokou úroveň francouzského systému, zatímco náš zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců se chová v některých ohledech spíše diskriminačně. Dle mého názoru se dá těžko ospravedlnit skutečnost, že se nepočítá v zákoně s dobrovolníky, kteří působí u záchranných nebo ochranných sborů a zákonodárce by měl tento stav de lege ferenda přehodnotit.

 Další podstatný rozdíl pak spočívá v tom, že se kromě pracovních úrazů tak, jak je známe v našem právním řádu, odškodňují i úrazy, které zaměstnanec utrpěl během cesty do zaměstnání/stravování označované jako tzv. úrazy při cestě.[[176]](#footnote-176) Francouzský zákoník sociálního zabezpečení v art. L. 411 – 2 uvádí, že jsou takové úrazy považovány za pracovní úrazy, jestliže je zaměstnanec utrpěl na cestě z místa výkonu práce do místa bydliště nebo opačně z místa bydliště do místa výkonu práce, anebo jestliže se zaměstnanci přihodili na cestě tam či zpátky mezi místem výkonu práce a místem, kde se obvykle stravuje. Podmínkou pro odškodnění takového úrazu je, že zaměstnanec nepřerušil nebo se neodchýlil od své obvyklé trasy z osobních důvodů. Tak bude například považován za takový úraz při cestě takový úraz, který zaměstnanec utrpěl, když jako každý jiný den odešel ze zaměstnání ve 12 hod, aby si koupil oběd, přičemž při zpáteční cestě s obědem upadl a zlomil si nohu.[[177]](#footnote-177) Přestože fenomén odškodňovat takový druh úrazu není vlastní pouze Francii[[178]](#footnote-178), považuji ho za neúměrně přísný pro zaměstnavatele, kteří prakticky nemají žádnou možnost vzhledem k různorodosti životních situací, které mohou nastat, vzniku takového úrazu, který nastane v místech, jež nejsou nijak v jejich dispozici, předejít.

 Co se týče nemocí z povolání i zde najdeme rozdíly oproti naší úpravě. Dle zákoníku sociálního zabezpečení platí stejně jako u nás pro určení nemoci za nemoc z povolání, aby taková nemoc byla uvedena v seznamu nemocí z povolání a zároveň vznikla za podmínek tam uvedených.[[179]](#footnote-179) Oproti naší právní úpravě se však připouští ještě alternativní možnost pro případ, že nemoc není uvedena v tomto seznamu. Tak za nemoc z povolání může být uznána i nemoc, která není uvedena v seznamu nemocí z povolání za podmínky, že taková nemoc byla podstatně a přímo způsobena výkonem obvyklé pracovní činností poškozeného zaměstnance a zároveň byla příčinou smrti, anebo trvalé invalidity v rozsahu alespoň 66,6%.[[180]](#footnote-180) Francouzská úprava je výhodná v tom, že připouští odškodňovat jako nemoci z povolání i nemoci, které nejsou v tomto seznamu uvedeny. U nás je sice dána možnost odškodnit takovou nemoc tři roky zpětně, pokud bude dodatečně uvedena v seznamu nemocí z povolání, ale takové čekání je pro poškozeného zaměstnance poměrně nejisté a nemusí k němu vůbec dojít. Vzhledem k tomu, že moderní doba s sebou přináší i spoustu nových nemocí, jejichž účinky na zdravotní stav zaměstnance mohou být rozpoznány až s odstupem času, jeví se mi takové ustanovení vzhledem k citlivosti problematiky jako motivující pro budoucí uvážení zákonodárce.

 Druhy dávek, jež mohou být poskytovány, jsou tzv. naturální dávky, které pokrývají náklady spojené s léčením, peněžité dávky po dobu dočasné pracovní neschopnosti, renta pro případ invalidity, renta pro pozůstalé a náhrada nákladů spojených s pohřbem. Vyplácení dávek je opět zajištováno prostřednictvím státního orgánu, kterým je Caisse primaire d’assurance maladie.[[181]](#footnote-181) Na nárok na dávky mají vliv ještě další faktory. Tak v situaci, kdy pracovní úraz, úraz při cestě či nemoc z povolání vznikly úmyslným zaviněním zaměstnance, nevznikne mu nárok na vyplacení dávek ze zákonného úrazového pojištění. Naopak pokud by šlo o úmyslné zavinění na straně zaměstnavatele, jiného zaměstnance téhož zaměstnavatele nebo třetí osoby může zaměstnanec navíc podat žalobu na náhradu škody proti tomu, kdo ji úmyslně zavinil. Pokud nebyl dán na straně zaměstnavatele úmysl, avšak došlo na jeho straně k zaviněnému porušení povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví svých zaměstnanců, má poškozený zaměstnanec nárok na zvýšení renty, stejně jako na podání žaloby na náhradu škody proti svému zaměstnavateli.[[182]](#footnote-182) V případě lehkomyslného jednání zaměstnance je renta snížena. Tak byl v judikatuře za takové zaviněné porušení povinností uznán případ, kdy zaměstnanec společnosti Renault spáchal sebevraždu tak, že vyskočil z okna budovy společnosti z důvodu vysokého stresu uloženého na zaměstnance v zaměstnání. Zajímavá je i skutečnost, že francouzská judikatura často shledává sebevraždu za pracovní úraz.[[183]](#footnote-183)

 V souvislosti s předchozím odstavcem je třeba zdůraznit, že vyjma situací uvedených výše zaměstnanec nemá možnost uplatňovat občanskoprávní odpovědnost za škodu v situaci, kdy je újma na zdraví shledána jako pracovní úraz či nemoc z povolání. Ve Francii se totiž uplatňuje tzv. princip imunity, který znemožňuje zaměstnanci domáhat se před civilními soudy takovéto škody, což je výrazný rozdíl právě oproti polské úpravě.[[184]](#footnote-184)

* 1. Zhodnocení zahraničního modelu s českou právní úpravou

 Mimo výše uvedené názory, kdy se přikláním k rozšíření okruhu povinně pojištěných osob a sympatizuji s francouzským pojetím nemoci z povolání, bych chtěla zhodnotit i další aspekty úpravy. Podle mého názoru je odškodňování formou dávkového systému řešení, kterým by se měl náš zákonodárce ubírat i v budoucnu. Na příkladu Francie a Polska je zřejmé, že dávkový systém zaujímá řádné místo ve vyspělých právních úpravách. Tak například je správným krokem, že tento systém si klade za cíl motivovat zaměstnance ke znovuzařazení do pracovního procesu, k čemuž dochází i tím, že takto vyplácené dávky budou oproti současné úpravě nižší. Ovšem v situaci, kdy dávky budou obecně nižší, by tak recipročně mělo dojít k tomu, aby i vybírané pojistné od zaměstnavatelů se snížilo. Zároveň za správný krok považuji systém bonus malus tedy přirážka k pojistnému či slevu na pojistném v závislosti na počtu a závažnosti pracovních úrazů a nehod, když například jen ve Francii tento systém v období 20 let snížil počet smrtelných úrazů o více než 2/3.[[185]](#footnote-185)

Závěr

 V závěru lze konstatovat, že stěžejní cíl, kterým byl komplexní rozbor problematiky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání byl naplněn. Pro splnění tohoto cíle byla využita četná aktuální odborná literatura včetně potřebné judikatury. Především jsem se věnovala detailní analýze základních pojmů, kterými jsou pracovní úraz a nemoc z povolání a podmínkami, které musí být splněny pro uplatnění odpovědnosti zaměstnavatele za takovou újmu na zdraví zaměstnance. Stejně tak jsem v práci podrobně analyzovala důvody pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za takovou škodu a jednotlivé druhy náhrad, přičemž jsem u některých výkladově sporných ustanovení zákona předkládala i argumenty odborníků včetně zdůvodnění osobního příklonu k některému z názorů.

 Po vyčerpání této problematiky jsem se věnovala institutům, které jsou s tématem práce nerozlučně spojeny. Jedním z těchto institutů je zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, které je vzhledem ke stále neúčinnému zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců více než aktuální a v němž shledávám řadu nedostatků. Na základě páté kapitoly, jejímž předmětem je právě analýza zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jsem dospěla k závěru, že pokud má tento institut ještě nějakou dobu v praxi fungovat, je třeba, aby doznal jistých změn. Zejména by se měl zákonodárce vyrovnat s diskriminačním ustanovením, které povoluje uzavírat tento druh pojištění pouze dvěma pojišťovnám, kterými jsou Česká pojišťovna a.s. a Kooperativa a.s., což působí v moderním demokratickém státě nanejvýš nepřípustně. Dalším problémem, který by měl být vyřešen vhodněji, je neexistence žádného přímého vztahu mezi pojišťovnou a poškozeným zaměstnancem, což v situaci, kdy zaměstnavatel nárok poškozeného na náhradu nepopírá, působí jako určitý nonsens a zároveň zatěžuje zaměstnavatele, kteří jsou nuceni v následném soudním sporu vystupovat jako účastník řízení. Dále by bylo vhodné se do budoucna zamyslet nad funkčností institutu ohrožení nemocí z povolání, který hodnotím sice kladně, na druhé straně mu ale chybí potřebná využitelnost, jelikož se na něj zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele nevztahuje.

Přestože je zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců stále neúčinný, přičemž není ani jisté, zda účinnosti nabyde, tvoří součást širší problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a bylo třeba mu věnovat celou kapitolu této práce. Hlavní myšlenku zákona, kterou je přechod z komerčního pojištění na pojištění v rámci systému sociálního zabezpečení, hodnotím kladně, jelikož je to systém, který zaujímá místo v řadě moderních evropských států, jak jsem měla možnost ověřit především z porovnání naší právní úpravy s polskou a francouzskou právní úpravou, ve kterých tento systém již delší dobu funguje. Je nesporné, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců potřebuje řadu změn a to pak především s ohledem na skutečnost, že výdaje na fungování takového systému jsou v současnosti neúměrně vysoké. Nejsem zcela přesvědčena o tom, že tento zákon je vhodné rozsáhle novelizovat. Spíše se přikláním k řešení, aby tento zákon byl zrušen a připraven nový návrh zákona, který by byl opět postaven na stejné koncepci tedy na pojištění v rámci sociálního systému. Do nového zákona by se pak měly přebrat motivační prvky, jako jsou systém bonus malus nebo obecné snížení dávek, které bude motivovat ke znovu začlenění do pracovního života, což se právě kupříkladu ve Francii osvědčilo. Na druhou stranu pokud se vyplacené dávky sníží, mělo by se dle mého názoru snížit i pojistné pro zaměstnavatele. Po francouzském vzoru by bylo také vhodné rozšířit okruh pojištěných osob a to především o dobrovolné pracovníky, jejichž nezařazení do zákona je dalším diskriminačním prvkem v našem právním řádu.

Mimo systém úrazového pojištění považuji za inspiraci a otázku dalšího bádání zhodnotit výhody a nevýhody rozšířeného pojetí nemoci z povolání tak, jak ji zná francouzská právní úprava, přičemž naopak úrazy, které se stanou zaměstnanci mezí místem výkonu práce a bydlištěm případně místem, kde se obvykle stravuje, bych, jak je tomu doposud, jako pracovní úrazy neodškodňovala.

Doufám, že moje práce bude přínosem jak pro zasvěceného čtenáře, kterému budou některé výše uvedené myšlenky inspirací, tak pro laickou veřejnost, která se na podkladě mé práce může dozvědět více o této problematice.

Seznam pramenů

Monografie

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.* 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s.

BAUVERT, Paulette, SIRET, Nicole. *DCG 3 Droit social, Manuel et applications*. Paris: Dunod, 2011. 608 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.

1123 s.

BUHL, Michel, CASTELLETTA, Angelo. *Accidents du travail, maladies professionelles: Procédure, indemnisation, contentieux.* 2. vydání. Paris: Delmas, 2004. 318 s.

DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání ve světle judikatury*. Praha: CODEX Bohemia, 1997. 226 s.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 397 s.

GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005. 378 s.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 310 s.

GRANDGUILLOT, Dominique. *DCG 3 Droit social*. Paris: Gualino Editeur, 2009. 589 s.

GRANDGUILLOT, Dominique. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale*. 12. vydání. Paris: Gualino Editeur, 2010. 256 s.

HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce.* Praha: Linde, 2005. 84 s.

HOCHMAN, Josef. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů.* Praha: Linde, 2001. 205 s.

HOCHMAN, Josef a kol. *Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007. 959 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008. 124 s.

HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi.* Olomouc: ANAG, 2012. 247 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1007 s.

JASKOWSKI, Kazimierz a kol. *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94),* 8. vydání. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2013. 1165 s.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku.* 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008. 1086 s.

KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012. 390 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1087 s.

LACH, Daniel Eryk a kol. *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*. Krakow: Oficyna Ekonomiczna Grupa Wolters Kluwer, 2010. 244 s.

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

PELLET, Rémi, SKZRYERBACK, Arnaud. *Leçons de droit social et de droit de la santé*. 2. vydání. Paris: Dalloz – Sirey, 2008. s. 642.

POKORNÝ, Milan, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008. 319 s.

SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. 964 s.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013.

290 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 772 s.

Odborné časopisy

BOROVEC, David, RANDLOVÁ, Nataša. Pracovní úraz na teambuildingu. Práce a mzda, 2013, č. 3, s. 20 – 23.

BUKOVJAN, Petr. Pracovní úraz a pokyn k zajištění BOZP. *Práce a mzda*, 2012, č. 12,

s. 51 – 53.

BUKOVJAN, Petr. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění a dědictví. *Práce a mzda*, 2011, č. 5, s. 34 – 35.

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

č. 4, s. 344 – 350.

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

JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15.

JOUZA, Ladislav. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 3, s. 35 – 39.

MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (I. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 24 – 27.

MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 21 – 25.

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

NOVOTNÁ, Hana. K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. *Právní rozhledy*, 2007, č. 9, s. 333 – 336.

PELIKÁNOVÁ, Irena. Odpovědnost za škodu – trendy a otázky, malý náhled do osnovy nového občanského zákoníku. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 15 – 23.

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

PŘIB, Jan. Posun účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2013,

č. 1, s. 40.

SMUTNÝ, Lukáš. Ještě k diskusi: Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění? *Bulletin advokacie*, 2012, č. 1 – 2, s. 36 – 38.

Internetové zdroje

FIALA, Petr, MAYER, Jindřich. *Náhrada škody způsobené pracovním úrazem a relevantnost zdravotního stavu zaměstnance před pracovním úrazem* [online]. **epravo.cz, 15. července. 2013**[cit. 25. září 2013]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-zpusobene-pracovnim-urazem-a-relevantnost-zdravotniho-stavu-zamestnance-pred-pracovnim-urazem-91728.html>>.

MRKVIČKA, Petr. *Pracovní úrazovost v ČR v roce 2012* [online]. BOZPinfo.cz, 8. srpna 2013 [cit. 25. září 2013]. Dostupné na <<http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pracovni_urazovost130808.html><http://www.uzis.cz/category/tematicke-rady/zdravotnicka-statistika/nemoci-povolani>>.

HOLUBCOVÁ, Jana. *Jak postupovat při uznávání nemocí z povolání* [online]. BOZPinfo.cz, 23. řína 2012 [cit. 31. října 2013]. Dostupné na <<http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/uznavani_nemoci121023.html>>.

Právní předpisy

**Česká legislativa**

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který stanoví podmínky pro posuzování a uznávání nemocí z povolání, postup při vydávání posudků, jakož i postup na základě návrhu na přezkoumání posudku, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

**Zahraniční legislativa**

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93)

Kodeks pracy - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94)

Code civil (du 21 mars 1804) – la dernierre édititon officielle du 30 août 1816, version consolidée

Seznam judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 26. 8. 2010, sp. zn. III. ÚS 101/05

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

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 11. 1963, sp. zn. 12 Co 169/63

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 7. 1968, sp. zn. 5 Co 415/68

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 22. 4. 1976, sp. zn. 18 Co 79/76

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. 10. 1988, sp. zn. 1 Cz 60/88

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 2. 1995 sp. zn. 6 Cdo 81/94

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 1998, sp. zn. II UKN 155/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2023/2004

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2009 sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4593/2008

Zpráva Nejvyššího soudu SSR ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

Rozsudek Nejvyššího soudu Polské republiky ze dne 29. 7. 1998, sp. zn. II UKN 155/98

Shrnutí/Abstract

Tématem diplomové práce je odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Autorka si v práci klade za cíl nejen komplexně rozebrat příslušnou právní úpravu, ale i objasnit klíčové problémy, které jsou s problematikou pracovních úrazů a nemocí z povolání spojeny. Problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je systematicky řazena do kapitol. Na začátku práce se autorka stručně zabývá obecnými aspekty odpovědnosti a přibližuje zakotvení tohoto institutu v právní úpravě. Předmětem navazujících kapitol je komplexní zpracování klíčových pojmů odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání a rozebrání jednotlivých druhů náhrad včetně četné judikatury. Autorka se navíc v práci zabývá aktuálním problémem, který souvisí se zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatelů v konfrontaci se zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců. Pro srovnání příslušné právní úpravy a inspirativní zdroj úvah autorka zvolila dvě vývojově odlišné právní úpravy a to francouzskou a polskou právní úpravu, jakožto konfrontaci moderního západoevropského právního systému se systémem, který se z minulého totalitního režimu vzpamatovával podobně jako náš.

The topic of this dissertation is employe[r's](http://www.businessdictionary.com/definition/employer.html) liability for the damage related to work accidents and occupational diseases. The aim of the author in the thesis is not only to analyze the corresponding legislation in total, but also to clarify the key problems, which are linked to the issues of work accidents and occupational diseases. The problems of the employe[r's](http://www.businessdictionary.com/definition/employer.html) liability for work accidents and occupational diseases are systematically arranged into individual chapters. At the beginning of the thesis the author deals briefly with general aspects of liability, and draws the incorporation of this institute in the corresponding legislation nearer. The subject matter of the subsequent chapters is a complex elaboration of the key concepts of the liability for work accidents and occupational diseases, and an analysis of individual kinds of compensation including plentiful judicature. In addition to that, the author is as well concerned with a current problem that is related to statutory insurance of the liability of employers in confrontation with the law about accident insurance of employees. For the comparison of the relevant legislation and as a source of inspiration the author chose two evolutionary different legislations – the French and the Polish one – as a confrontation of a modern developed law system with a system, which was recovering from the foregone totalitarian regime similarly to the Czech one.

Klíčová slova/Keywords

zákoník práce, odpovědnost zaměstnavatele za škodu, pracovní úraz, nemoc z povolání, úrazové pojištění zaměstnanců

labour code, employe[r's](http://www.businessdictionary.com/definition/employer.html) liability, work accident, occupational disease, accident insurance of employees

1. PŘIB, Jan. Posun účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2013, č. 1, s. 40. [↑](#footnote-ref-1)
2. Účinnost byla odložena z 1. ledna 2008 na 1. leden 2010, poté na 1. leden 2013, k čemuž opět nedošlo. Aktuální datum pro nabytí účinnosti je 1. ledna 2015. [↑](#footnote-ref-2)
3. Vyhláška však bude zrušena pro náhradu škodu na zdraví podle ustanovení nového občanského zákoníku (zákona č. 89/2012 Sb.) od nabytí jeho účinnosti, k čemuž by mělo dojít k 1. 1. 2014. Pro náhradu škody dle zákoníku práce zůstane v platnosti i nadále. [↑](#footnote-ref-3)
4. Od účinnosti nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., se v pracovním právu použije na principu subsidiarity též občanský zákoník. Srov. § 4 ZP. Veřejnoprávní požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou upraveny v zákoně o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [↑](#footnote-ref-4)
5. PELIKÁNOVÁ, Irena. Odpovědnost za škodu – trendy a otázky, malý náhled do osnovy nového občanského zákoníku. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 3, s. 15 – 23. [↑](#footnote-ref-5)
6. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398. [↑](#footnote-ref-6)
7. JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku..* 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 661. [↑](#footnote-ref-7)
8. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 404 – 406. [↑](#footnote-ref-8)
9. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 179. [↑](#footnote-ref-9)
10. HOCKO, Michal. Vývoj právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání po druhé světové válce. *Časopis pro právní vědu a praxi,* 2003, roč. 11, č. 4, s. 344 – 350. [↑](#footnote-ref-10)
11. PELLET, Rémi, SKZRYERBACK, Arnaud. *Leçons de droit social et de droit de la santé*. 2. vydání. Paris:

Dalloz – Sirey, 2008, s. 476. [↑](#footnote-ref-11)
12. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 414. [↑](#footnote-ref-12)
13. HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 138. [↑](#footnote-ref-13)
14. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 300 - 301. [↑](#footnote-ref-14)
15. FIALA, Petr, MAYER, Jindřich. *Náhrada škody způsobené pracovním úrazem a relevantnost zdravotního stavu zaměstnance před pracovním úrazem* [online]. **epravo.cz, 15. července 2013**[cit. 25. září 2013]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-zpusobene-pracovnim-urazem-a-relevantnost-zdravotniho-stavu-zamestnance-pred-pracovnim-urazem-91728.html>>. [↑](#footnote-ref-15)
16. MRKVIČKA, Petr. *Pracovní úrazovost v ČR v roce 2012* [online]. BOZPinfo.cz, 8. srpna 2013 [cit. 25. září 2013]. Dostupné na <<http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pracovni_urazovost130808.html><http://www.uzis.cz/category/tematicke-rady/zdravotnicka-statistika/nemoci-povolani>>. [↑](#footnote-ref-16)
17. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, s. 117. [↑](#footnote-ref-17)
18. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1311. [↑](#footnote-ref-18)
19. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 726 - 727. [↑](#footnote-ref-19)
20. Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 7. 1968, sp. zn. 5 Co 415/68. [↑](#footnote-ref-20)
21. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1311. [↑](#footnote-ref-21)
22. JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie,* 2008, č. 10,

s. 34 – 37. [↑](#footnote-ref-22)
23. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012,

s. 1311-1312. [↑](#footnote-ref-23)
24. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 109. [↑](#footnote-ref-24)
25. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012,

s. 1311-1312. [↑](#footnote-ref-25)
26. JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie,* 2008, č. 10,

s. 34 – 37. [↑](#footnote-ref-26)
27. Tamtéž. [↑](#footnote-ref-27)
28. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 727. [↑](#footnote-ref-28)
29. Srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961 sp. zn. 4 Co 172/61. [↑](#footnote-ref-29)
30. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 36. [↑](#footnote-ref-30)
31. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 702. [↑](#footnote-ref-31)
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1148/2002. [↑](#footnote-ref-32)
33. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 40 - 41. [↑](#footnote-ref-33)
34. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 546. [↑](#footnote-ref-34)
35. Tamtéž. [↑](#footnote-ref-35)
36. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 115. [↑](#footnote-ref-36)
37. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 703. [↑](#footnote-ref-37)
38. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2009 sp. zn. 21 Cdo 5060/2007. [↑](#footnote-ref-38)
39. BOROVEC, David, RANDLOVÁ, Nataša. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013 č. 3,

s. 20 – 23. [↑](#footnote-ref-39)
40. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2259/2011. [↑](#footnote-ref-40)
41. BOROVEC, David, RANDLOVÁ, Nataša. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013 č. 3,

s. 20 – 23. [↑](#footnote-ref-41)
42. Tamtéž s. 1312-1313. [↑](#footnote-ref-42)
43. Srov. s § 274 odst. 1 ZP [↑](#footnote-ref-43)
44. VRAJÍK, Michal. In HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem : znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi.* Olomouc: ANAG, 2012, s. 153-157. [↑](#footnote-ref-44)
45. Tamtéž [↑](#footnote-ref-45)
46. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005. [↑](#footnote-ref-46)
47. GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005,

s. 57. [↑](#footnote-ref-47)
48. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 50. [↑](#footnote-ref-48)
49. POKORNÝ, Michal, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 176. [↑](#footnote-ref-49)
50. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 11. 1963, sp. zn. 12 Co 169/63. [↑](#footnote-ref-50)
51. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 711 - 712. [↑](#footnote-ref-51)
52. Uvedené platí samozřejmě pro jakéhokoliv zaměstnace tedy i žalobce. [↑](#footnote-ref-52)
53. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002. [↑](#footnote-ref-53)
54. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 51. [↑](#footnote-ref-54)
55. NOVOTNÝ, Zdeněk, In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1313. [↑](#footnote-ref-55)
56. Tamtéž [↑](#footnote-ref-56)
57. HOLUBCOVÁ, Jana. *Jak postupovat při uznávání nemocí z povolání* [online]. BOZPinfo.cz, 23. 10. 2012[cit. 31. 10. 2013]. Dostupné na <<http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/uznavani_nemoci121023.html>>. [↑](#footnote-ref-57)
58. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 48-49. [↑](#footnote-ref-58)
59. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1313. [↑](#footnote-ref-59)
60. HLOUŠKOVÁ, Pavla. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.* 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 501. [↑](#footnote-ref-60)
61. MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 49. [↑](#footnote-ref-61)
62. HOCHMAN, Josef. *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů.* Praha: Linde, 2001, s. 123. [↑](#footnote-ref-62)
63. Viz kapitola 4. [↑](#footnote-ref-63)
64. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1314. [↑](#footnote-ref-64)
65. HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce.* Praha: Linde, 2005, s. 17 -18. [↑](#footnote-ref-65)
66. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1315. [↑](#footnote-ref-66)
67. JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15. [↑](#footnote-ref-67)
68. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1322. [↑](#footnote-ref-68)
69. JOUZA, Ladislav. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 3, s. 35 – 39. [↑](#footnote-ref-69)
70. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 318. [↑](#footnote-ref-70)
71. JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15. [↑](#footnote-ref-71)
72. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011. [↑](#footnote-ref-72)
73. BUKOVJAN, Petr. Pracovní úraz a pokyn k zajištění BOZP. *Práce a mzda*, 2012, č. 12, s. 51 – 53. [↑](#footnote-ref-73)
74. POKORNÝ, Milan, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 186. [↑](#footnote-ref-74)
75. SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 501 – 502. [↑](#footnote-ref-75)
76. JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15. [↑](#footnote-ref-76)
77. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 616. [↑](#footnote-ref-77)
78. JOUZA, Ladislav. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 3, s. 35 – 39. [↑](#footnote-ref-78)
79. JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15. [↑](#footnote-ref-79)
80. HOCHMAN, Josef. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 1003. [↑](#footnote-ref-80)
81. Zpráva Nejvyššího soudu SSR ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80. [↑](#footnote-ref-81)
82. JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15. [↑](#footnote-ref-82)
83. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 616. [↑](#footnote-ref-83)
84. JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15. [↑](#footnote-ref-84)
85. Tamtéž [↑](#footnote-ref-85)
86. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 616. [↑](#footnote-ref-86)
87. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 98. [↑](#footnote-ref-87)
88. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 716. [↑](#footnote-ref-88)
89. § 369 ZP se zmiňuje pouze o náhradě za ztrátu na výdělku, přičemž tento pojem zahrnuje dva samostatné typy náhrad a to jak náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, tak náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. [↑](#footnote-ref-89)
90. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 716. [↑](#footnote-ref-90)
91. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 137. [↑](#footnote-ref-91)
92. Vrchní soud v Praze se ve svém rozsudku ze dne 28. 2. 1995 sp. zn. 6 Cdo 81/94 vyjádřil, že pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku není rozhodující průměrný výdělek před vznikem nemoci z povolání, ale průměrný výdělek poškozeného před vznikem škody. Nárok na náhradu tak vzniká dnem, kdy zaměstnanci následkem nemoci z povolání poklesl výdělek bez ohledu na to, že nemoc z povolání byla nahlášena až v době, kdy zaměstnanec pracoval za takových podmínek, že u něj nemohla být vyvolána. [↑](#footnote-ref-92)
93. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 326. [↑](#footnote-ref-93)
94. MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (I. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 24 – 27. [↑](#footnote-ref-94)
95. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009. [↑](#footnote-ref-95)
96. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 717-718. [↑](#footnote-ref-96)
97. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 636. [↑](#footnote-ref-97)
98. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 719. [↑](#footnote-ref-98)
99. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 627. [↑](#footnote-ref-99)
100. Srov. s § 111 ZP [↑](#footnote-ref-100)
101. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 332. [↑](#footnote-ref-101)
102. Tamtéž. [↑](#footnote-ref-102)
103. Tamtéž. [↑](#footnote-ref-103)
104. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 639. [↑](#footnote-ref-104)
105. HOCHMAN, Josef a kol. *Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007,

s. 896. [↑](#footnote-ref-105)
106. MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (I. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 24 – 27. [↑](#footnote-ref-106)
107. K tomu například rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. 10. 1988, sp. zn. 1 Cz 60/88, v němž se říká, že takové zvýšení přichází v úvahu zcela výjimečně v případech hodných mimořádného zřetele, kdy kulturní, sportovní či jiné zapojení poškozeného před úrazem bylo na vysoké úrovni a mimořádné. [↑](#footnote-ref-107)
108. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 639. [↑](#footnote-ref-108)
109. PICHRT, Jan. Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění? *Bulletin advokacie*, 2009, č. 7 – 8, s. 56 – 58. [↑](#footnote-ref-109)
110. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010. [↑](#footnote-ref-110)
111. SMUTNÝ, Lukáš. Ještě k diskusi: Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění? *Bulletin advokacie*, 2012, č. 1 – 2, s. 36 – 38. [↑](#footnote-ref-111)
112. BUKOVJAN, Petr. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění a dědictví. *Práce a mzda*, 2011, č. 5, s. 34 – 35. [↑](#footnote-ref-112)
113. DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání ve světle judikatury*. Praha: CODEX Bohemia, 1997, s. 106. [↑](#footnote-ref-113)
114. Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 22. 4. 1976, sp. zn. 18 Co 79/76. [↑](#footnote-ref-114)
115. DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání ve světle judikatury*. Praha: CODEX Bohemia, 1997, s. 106. [↑](#footnote-ref-115)
116. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 116. [↑](#footnote-ref-116)
117. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 341. [↑](#footnote-ref-117)
118. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012,

 s. 1331. [↑](#footnote-ref-118)
119. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 722. [↑](#footnote-ref-119)
120. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 337. [↑](#footnote-ref-120)
121. NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012,

s. 1364. [↑](#footnote-ref-121)
122. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 337. [↑](#footnote-ref-122)
123. Tamtéž [↑](#footnote-ref-123)
124. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 268. [↑](#footnote-ref-124)
125. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 338. [↑](#footnote-ref-125)
126. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70. [↑](#footnote-ref-126)
127. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 338. [↑](#footnote-ref-127)
128. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 268-269. [↑](#footnote-ref-128)
129. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 725. [↑](#footnote-ref-129)
130. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 269. [↑](#footnote-ref-130)
131. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 341. [↑](#footnote-ref-131)
132. Tamtéž s. 341- 342. [↑](#footnote-ref-132)
133. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 658. [↑](#footnote-ref-133)
134. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 342. [↑](#footnote-ref-134)
135. Tamtéž. [↑](#footnote-ref-135)
136. Tamtéž. [↑](#footnote-ref-136)
137. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012.* 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 734. [↑](#footnote-ref-137)
138. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 343. [↑](#footnote-ref-138)
139. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 11. 1978 sp. zn. 5 Cz 54/78. [↑](#footnote-ref-139)
140. KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 343 – 344. [↑](#footnote-ref-140)
141. Srov. § 390 odst. 2 ZP. [↑](#footnote-ref-141)
142. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 316. [↑](#footnote-ref-142)
143. Viz zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. [↑](#footnote-ref-143)
144. MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 21 – 25. [↑](#footnote-ref-144)
145. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 316. [↑](#footnote-ref-145)
146. Tamtéž s. 316 – 319. [↑](#footnote-ref-146)
147. MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 9, s. 18 – 23. [↑](#footnote-ref-147)
148. TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 136. [↑](#footnote-ref-148)
149. MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 21 – 25. [↑](#footnote-ref-149)
150. Tamtéž. [↑](#footnote-ref-150)
151. MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 21 – 25. [↑](#footnote-ref-151)
152. Po zavedení jednotné výše sazby daně z příjmů, může škoda na dani vznikat prakticky jen z důvodu ztráty možnosti uplatnit slevu na dani. [↑](#footnote-ref-152)
153. MIKYSKA, Martin. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 21 – 25. [↑](#footnote-ref-153)
154. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2023/2004. [↑](#footnote-ref-154)
155. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4593/2008. [↑](#footnote-ref-155)
156. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 325-326. [↑](#footnote-ref-156)
157. Nález Ústavního soudu ze dne 26. 8. 2010, sp. zn. III. ÚS 101/05. [↑](#footnote-ref-157)
158. TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 138. [↑](#footnote-ref-158)
159. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 318. [↑](#footnote-ref-159)
160. NOVOTNÁ, Hana. K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. *Právní rozhledy*, 2007, č. 9, s. 333 – 336. [↑](#footnote-ref-160)
161. TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 139. [↑](#footnote-ref-161)
162. NOVOTNÁ, Hana. K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců. *Právní rozhledy*, 2007, č. 9, s. 333 – 336. [↑](#footnote-ref-162)
163. TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 139. [↑](#footnote-ref-163)
164. Tamtéž s. 140 – 141. [↑](#footnote-ref-164)
165. Kodeks pracy - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94). [↑](#footnote-ref-165)
166. Srov. § 101 – 108 ZP. [↑](#footnote-ref-166)
167. Ustawa  z dnia 30 października 2002 r**. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych** (Dz.U. z 2009 r., Nr 167, poz. 1322). [↑](#footnote-ref-167)
168. JASKOWSKI, Kazimierz a kol. *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94),* 8. vydání. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2013, s. 697 – 698. [↑](#footnote-ref-168)
169. LACH, Daniel Eryk a kol. *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*. Krakow: Oficyna Ekonomiczna Grupa Wolters Kluwer, 2010, s. 12 – 13. [↑](#footnote-ref-169)
170. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93). [↑](#footnote-ref-170)
171. Rozsudek Nejvyššího soudu Polské republiky ze dne 29. 7. 1998, sp. zn. II UKN 155/98. [↑](#footnote-ref-171)
172. Viz la loi n 45-2426 du 30 Octobre 1946. [↑](#footnote-ref-172)
173. PELLET, Rémi, SKZRYERBACK, Arnaud. *Leçons de droit social et de droit de la santé*. 2. vydání. Paris:

Dalloz – Sirey, 2008, s. 476 – 478. [↑](#footnote-ref-173)
174. Na tuto skupinu osob se nyní vztahuje ZP, do budoucna by mělo být řešeno dle občanskoprávních předpisů. [↑](#footnote-ref-174)
175. GRANDGUILLOT, Dominique. *DCG 3 Droit social*. Paris: Gualino Editeur, 2009, s. 462. [↑](#footnote-ref-175)
176. GRANDGUILLOT, Dominique. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale*. 12. vydání. Paris: Gualino Editeur, 2011, s. 223. [↑](#footnote-ref-176)
177. GRANDGUILLOT, Dominique. *DCG 3 Droit social*. Paris: Gualino Editeur, 2009, s. 464. [↑](#footnote-ref-177)
178. Srov. například s německou právní úpravou. [↑](#footnote-ref-178)
179. BUHL, Michel, CASTELLETTA, Angelo. *Accidents du travail, maladies professionelles: Procédure, indemnisation, contentieux.* 2. vydání. Paris: Delmas, 2004, s. 10. [↑](#footnote-ref-179)
180. GRANDGUILLOT, Dominique. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale*. 12. vydání. Paris: Gualino Editeur, 2010, s. 223. [↑](#footnote-ref-180)
181. Tamtéž s. 224 – 227. [↑](#footnote-ref-181)
182. Tamtéž s. 227 – 228. [↑](#footnote-ref-182)
183. BAUVERT, Paulette, SIRET, Nicole. *DCG 3 Droit social, Manuel et applications*. Paris: Dunod, 2011,

 s. 430. [↑](#footnote-ref-183)
184. PELLET, Rémi, SKZRYERBACK, Arnaud. *Leçons de droit social et de droit de la santé*. 2. vydání. Paris:

Dalloz – Sirey, 2008, s. 477. [↑](#footnote-ref-184)
185. Tamtéž s. 489. [↑](#footnote-ref-185)