

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Veronika Kočířová

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

Diplomová práce

Olomouc 2017

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

V Olomouci dne 20. března 2017

.....

Veronika Kočářová

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

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EÚLPZS	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, uveřejněné pod č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějšího ústavního zákona
MF	Ministerstvo financí
NS	Nejvyšší soud České republiky
NS ČSR	Nejvyšší soud Československé republiky
NS ČSSR	Nejvyšší soud Československé socialistické republiky
SZPr	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ÚS	Ústavní soud České republiky
VS	Vrchní soud
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Obsah

Seznam zkratk	4
Úvod	6
1 Pojetí odpovědnosti	9
2 Povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích	12
2.1 Pojetí, význam a funkce prevence v pracovním právu	13
2.2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody	14
3 Právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem	15
4 Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem	18
4.1 Pracovní úraz	19
4.2 Plnění pracovního úkolu nebo přímá souvislost s ním	20
4.2.1 Cesta do zaměstnání a zpět	22
4.2.2 Pracovní cesta a „team-building“	24
4.3 Škoda a nemajetková újma	27
4.4 Příčinná souvislost	29
5 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech	30
6 Zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem	32
6.1 Úplné zproštění	32
6.2 Částečné zproštění	35
7 Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem	37
7.1 Druhy a rozsah jednotlivých náhrad	39
7.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	39
7.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	41
7.1.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	43
7.1.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	44
7.1.5 Náhrada věcné škody	45
7.1.6 K jednotlivým náhradám pro případ úmrtí zaměstnance	46
7.1.7 Změna poměrů poškozeného zaměstnance	48
7.2 Povinné pojištění zaměstnavatele pro případ pracovních úrazů	49
Závěr	52
Shrnutí	59
Klíčová slova	59
Summary	59
Key words	60

Úvod

Institut odpovědnosti za škodu je tradiční součástí českého právního řádu. Zakotvení povinnosti k náhradě škody provádí princip *neminem leadere* tím, že závazně stanoví kdo, za jakých podmínek a v jakém rozsahu, je k náhradě škody povinen a oprávněn. Téma *Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem*, jsem si zvolila z důvodu, že ač se jedná o právní úpravu ve své hmotněprávní podstatě dlouhodobě konstantní, je pracovní právo živé právní odvětví neustále reagující na změny ve společnosti, které se dotýká života většiny ekonomicky aktivní populace. S ohledem na nepřehledné množství rozličných situací, ke kterým v praxi dochází, se tak stále objevují nové sporné otázky, jejichž řešení je ponecháno především soudní judikatuře, jejíž závěry budou představovat významnou součást mé práce.

Novelou¹ ZPr, reaguje na potřebu změn i zákonodárce a s její účinností končí k 1. 10. 2015 několikaleté provizorium právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v rámci přechodných a závěrečných ustanovení ZPr a začleňuje ji zpět do části jedenácté ZPr. V souvislosti s uvedenou novelou dochází i k dílčím legislativně – technickým změnám, které mají dle závěrů zákonodárce vést ke zpřesnění úpravy předchozí. Především se jedná o přizpůsobení pojmosloví nové terminologii, kterou v oblasti náhrady škody používá NOZ. Pojem odpovědnost, se kterým pracovalo občanské právo do 31. 12. 2013 a ZPr do účinnosti předmětné novely byl nahrazen termínem „*povinnost k náhradě*“.

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

Cílem diplomové práce je, za použití převážně deskriptivní a analytické metody, poskytnout komplexní pohled na problematiku odškodňování pracovních úrazů z pohledu doktríny, judikatury i praxe. Na základě zpracovaných poznatků si v závěru zodpovím výzkumnou otázku představující ústřední motiv této práce: *Je současná právní úprava odškodňování pracovních úrazů efektivním provedením principu *neminem leadere*?*

Pro lepší nastínění dané problematiky je první kapitola věnována obecnému teoretickému vymezení pojmu *odpovědnost*. Právní teorie přichází v této oblasti se dvěma základními koncepcemi, jimiž jsou perspektivní (preventivní) pojetí odpovědnosti, které chápe odpovědnost jako hrozbu sankcí a retrospektivní (sankční) pojetí, které rozsah

¹ Resp. přijetím zákona č. 205/2015 Sb.

předchozího přístupu zužuje a definuje odpovědnost jako sankci samotnou. Z uvedeného základního rozdělení vychází právní úprava odpovědnosti v rámci celého právního řádu. Někdy však nemusí být zcela jednoznačné, ke kterému přístupu se zákonodárce v daném případě přiklání. Za pomoci důvodové zprávy a komentářové literatury jsou stanovena nejprve základní východiska odpovědnosti v právu soukromém a v jejich kontextu je poukázáno na charakteristické rysy odpovědnosti pracovněprávní.

Navazuje na ni kapitola druhá, která pojednává již konkrétně o náhradě škody a jejím zařazení v systému pracovního práva. V jejím úvodu je věnován prostor také vyjasnění pojmosloví, jak již bylo zčásti nastíněno výše. Je tvořena dvěma podkapitolami, které rozvádí jednak povinnost prevence, její funkce a význam v pracovněprávních vztazích a také obecný úvod do problematiky povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody.

Třetí kapitola zpracovává vývoj právní úpravy povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem v předešlých letech. Pozornost je věnována především zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jeho následnému zrušení zákonem č. 205/2015 Sb. a skutečností souvisejícím.

Čtvrtá kapitola se již konkrétně zabývá jednotlivými předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem. V této kapitole je provedena podrobná analýza pracovního úrazu, toho, co lze považovat za plnění pracovního úkolu nebo za přímou souvislost s ním, pojmů škoda a nemajetková újma a na závěr je vymezen požadavek příčinné souvislosti. Za pomoci judikatury je poukázáno i na komplikovanější situace, kdy nebylo možné jednoznačně určit, zda k naplnění jednoho či více z těchto předpokladů skutečně došlo a kapitola se tak snaží obsáhnout nejdůležitější aspekty spadající do této materie.

Cílem páté kapitoly je alespoň okrajově poukázat na nejdůležitější povinnosti, které zaměstnavateli ukládá ZPr a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vydané k jeho provedení. Obsahem této kapitoly není samotná povinnost zaměstnavatele k náhradě v užším smyslu, na kterou bude navázáno v následujících kapitolách, ale povinnosti jí předcházející či s ní jinak související.

Obsahem kapitoly šesté je problematika možnosti zaměstnavatele se své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy z části nebo zcela zprostit, představující reakci zákonodárce na objektivní charakter odpovědnosti zaměstnavatele v této oblasti.

V rámci kapitoly poslední jsou rozebrány jednotlivé druhy náhrad, které mohou být poškozenému zaměstnanci z titulu pracovního úrazu přiznány, a to včetně náhrad poskytovaných v případě, že následkem pracovního úrazu dojde k úmrtí zaměstnance. V této

souvislosti bych poukázala především na právní úpravu náhrady nemajetkové újmy na zdraví (resp. náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění), která byla do 31. 12. 2013 jednotná pro vztahy pracovněprávní i občanskoprávní. S přijetím NOZ k 1. 1. 2014 se stala právní úprava náhrady škody při pracovním úrazu dvoukolejnou a platí tedy odlišný režim pro úrazy kvalifikované jako pracovní a úrazy ve sféře občanské. Tato dichotomie právní úpravy náhrady škody je i v současné době stále velmi diskutovaným tématem v odborných i laických kruzích. Samostatná podkapitola je věnována povinnému pojištění zaměstnavatele pro případ pracovního úrazu zaměstnance.

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

Diplomová práce je zpracována podle právní úpravy účinné ke dni 25. 3. 2017.

1 Pojetí odpovědnosti

V právní teorii se při vymezení pojmu *odpovědnost* objevují různé koncepce jejího chápání. Lze z nich vyčlenit dva základní přístupy a to:

- perspektivní (preventivní) pojetí, kdy je odpovědnost chápána jako hrozba sankcí
- retrospektivní (sankční) pojetí, kdy je odpovědnost chápána jako sankce.²

V. Knapp³, jenž byl hlavním zastáncem perspektivního pojetí odpovědnosti, vycházel z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti, to znamená, že ten, kdo má povinnost, odpovídá za její splnění, nikoli *ex post* za to, že svoji povinnost porušil.⁴ Ke vzniku odpovědnosti, dle jeho názoru, dochází již spolu se vznikem povinnosti a „*trvá společně s ní latentně až do porušení povinnosti, kdy se latentní povinnost aktivizuje*“⁵.

V opozici k perspektivnímu pojetí odpovědnosti stojí v právní teorii převládající přístup, jenž se přiklání k vymezení odpovědnosti dle Š. Lubyho⁶, který považuje odpovědnost za sankci samotnou, čímž se názorově vyhradil proti odpovědnosti, jak ji chápal Knapp⁷. Dle sankčního pojetí odpovědnosti vzniká odpovědnost teprve tehdy, byla-li porušena povinnost s jejímž porušením je dopad sankce spojen.⁸

Mezi oběma uvedenými koncepcemi odpovědnosti nelze spatřovat vztah přímého vzájemného rozporu. Naopak perspektivní pojetí představuje rozšíření pojetí sankčního, když vztahuje odpovědnost i do latentní fáze hrozby sankcí, existující ve fázi před samotným porušením povinnosti.⁹ Perspektivní pojetí bylo však již od svého zrodu terčem kritiky, ohledně uvedené latentní fáze odpovědnosti, založené na tvrzení, že chápání odpovědnosti jako hrozby sankcí by popřelo samotnou podstatu odpovědnosti, jak je všeobecně chápána, tj.

² MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 315.

³ Srov. KNAPP, V. *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu*. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, s. 66 a násl.

⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 303.

⁵ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 158.

⁶ Srov. LUBY, Š. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958, s. 33 a násl.

⁷ Na pomezí mezi uvedenými koncepcemi odpovědnosti, stojí její chápání dle M. Kalenské. Viz. KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1988, s. 294.

⁸ MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 315.

⁹ Tamtéž, s. 316.

jako následku porušení právního vztahu a v důsledku toho by ztratila svou represivní, reparační i satisfakční funkci a zůstala by jí pouze funkce preventivní.¹⁰

Důvodová zpráva k NOZ se k pojetí odpovědnosti vymezuje takto: „*Osnova opouští pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí. Tato konstrukce opanovala od 70. let minulého století českou právní doktrínu po dlouhých diskusích v 50. a 60. letech a spojuje nástup odpovědnosti s porušením právní povinnosti. Osnova se naopak přiklání k pojetí odpovědnosti v duchu tradic antické a křesťanské civilizace, podle nichž člověk odpovídá za své jednání v plném rozsahu, a odpovídá tedy především za to, že se chová řádně, po právu a za splnění povinnosti.*“¹¹.

Toto vyjádření zákonodárce je však problematické hned v několika aspektech. Důvodová zpráva nesprávně označuje preventivní pojetí odpovědnosti, jako teorii ovládající českou právní doktrínu před přijetím NOZ. Jak již bylo výše uvedeno, převládalo zcela jednoznačně pojetí sankční. Zásadní rozpor lze spatřovat také v tom, že ačkoli důvodová zpráva brojí proti preventivnímu pojetí odpovědnosti v čele s V. Knappem, následně se k němu sama přiklání. Ačkoli dikce zákona ani důvodová zpráva nedává jednoznačné řešení, shoduje se právní teorie na tom, že NOZ je postaven na perspektivním pojetí odpovědnosti a subjekt občanskoprávních vztahů odpovídá za řádné splnění svých povinností ve smyslu § 24 NOZ.¹²

ZPr na rozdíl od NOZ vychází z koncepce odpovědnosti jako sankce za porušení povinnosti. „*Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.*“¹³ Z toho plyne, že její vznik je omezen na případy, kdy dojde ke změně právního postavení osoby, jež narušila právo, což se v zásadě projeví zhoršením jejího právního postavení. Obsahem vzniklé odpovědnostní povinnosti je povinnost snášet právem předvídané nepříznivé důsledky svého jednání.¹⁴

Pracovněprávní odpovědnost je úzce spjata s existencí některého ze základních pracovněprávních vztahů. Těmi se dle § 3 ZPr rozumí mimo pracovní poměr také vztahy, jež jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je tedy ve své podstatě

¹⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 303.

¹¹ *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník úraz* [online]. anag.cz, [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné na http://www.anag.cz/Files/file/duvodova_obcz.pdf.

¹² MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek I, § 1-117. Praha: Leges, 2013, s. 316. Shodně také BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1497.

¹³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 303.

¹⁴ Tamtéž, s. 304.

vztahem odvozeným. Ve svém dalším trvání se však stává vztahem relativně samostatným a může existovat bez vázanosti na základní pracovněprávní vztah dokonce i po jeho zániku. Dalším specifikem odpovědnosti v pracovním právu je i vymezení předmětu odpovědnostních vztahů, jenž je v obecné rovině dán předmětem základního pracovněprávního vztahu^{15, 16}

Porušení pracovněprávních povinností může vyvolat i jiné druhy odpovědnosti, a to zejména odpovědnost trestněprávní, administrativněprávní a občanskoprávní. Jako příklad lze uvést zaměstnance automechanika, který při opravě auto nedostatečně zajistí a svou neopatrností tak způsobí jeho poškození pádem ze zvedáku. Toto jeho jednání má za následek vznik občanskoprávní odpovědnosti za škodu mezi zaměstnavatelem (majitelem autoservisu) a majitelem poškozeného vozu. Zároveň se uplatní také odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli v režimu práva pracovního. V případě, že by zaměstnanec auto použil pro osobní účely, přicházela by v úvahu i trestněprávní odpovědnost za trestný čin neoprávněného užívání cizí věci.

Naopak i porušení povinností, které stanoví jiná právní odvětví, může vyústit v pracovněprávní odpovědnost. Když navážeme na výše uvedený příklad, mohlo by se jednat o situaci, kdy majitel auta poruší svou právní povinnost např. tím, že použije místo běžného paliva nebezpečnou směs, která automechanika po otevření nádrže poleptá. Dle § 265 odst. 1 ZPr by zaměstnavateli vznikla povinnost k náhradě, jelikož ke vzniku újmy na zdraví zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností.

¹⁵ Předmět pracovněprávního vztahu představují důvody, ze kterých subjekty do konkrétního pracovněprávního vztahu vstoupily, resp. cíl němuž směřuje jejich konání.

¹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 304-305.

2 Povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích

Na úvod je nutno uvést, že s účinností zákona č. 205/2015 Sb., jímž se mění zákon č. 262/2006 Sb., ZPr, dochází mimo jiné¹⁷ i k přizpůsobení pojmosloví nové terminologii, kterou v oblasti náhrady škody používá NOZ. Pojem odpovědnost, který používalo občanské právo do 31. 12. 2013 a právo pracovní do účinnosti předmětné novely, byl nahrazen termínem „*povinnost k náhradě*“. Ve své práci budu dále vycházet již jen z této nové terminologie a pojem odpovědnost, se kterým pracovala první kapitola se v dalším textu nebude objevovat.

Právní úprava povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy (dále také pouze „*povinnost k náhradě škody*“) obsažená v ZPr je koncipována jako relativně nezávislá kategorie stojící samostatně vedle občanskoprávní odpovědnosti za škodu. Její komplexní pojetí v konečném důsledku nepřipouští, byť analogickou, aplikaci občanského zákoníku. Pro speciální úpravu pracovněprávní povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy hovoří i skutečnost, že je vystavena na odlišných principech. ZPr chrání zaměstnance řadou ustanovení zvýhodňujících jeho postavení, což nekoresponduje se zásadou rovnosti stran, na níž je obecně soukromé právo vystavěno.

Z uvedeného vyplývá, že je na místě, aby bylo při řešení otázek v procesu realizace nároků a povinností souvisejících se vznikem škody a nemajetkové újmy na straně jednotlivých subjektů pracovněprávních vztahů, postupováno vždy výhradně dle ZPr. To však platí pouze za situace, že jsou splněny všechny podmínky, které jsou pro vznik povinnosti k náhradě stanoveny pracovněprávními předpisy. Vznikne-li škoda nebo nemajetková újma v důsledku jednání zaměstnance či zaměstnavatele, které je mimo ZPr vymezený rámec, bude takový případ posuzován jako excés z pracovněprávních předpisů o náhradě škody a právní postavení škůdce i poškozeného se bude řídit pouze úpravou NOZ¹⁸ bez ohledu na jejich vzájemný pracovněprávní vztah.¹⁹ Existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebude pro posouzení náhrady škody relevantní např. v případě, kdy zaměstnanec poškodí součást vybavení služebního bytu, jenž jako nájemce užívá v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele.

¹⁷ K ostatním změnám viz. kapitola třetí.

¹⁸ NOZ upravuje náhradu škody v § 2894 až § 2990.

¹⁹ KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 251.

2.1 Pojetí, význam a funkce prevence v pracovním právu

Zákonodárce vychází v oblasti náhrady škody z koncepce prevence, tedy z myšlenky, že je vždy lepší škodě nebo nemajetkové újmě předejít než ji následně napravovat. NOZ v § 2900 stanoví obecnou prevenční povinnost, která vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, ukládá každému počínat si při svém konání vždy tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě zdraví nebo majetku jiného.²⁰

Na obecnou prevenční povinnost plynoucí z § 2900 NOZ navazuje ZPr v hlavě I části jedenácté ZPr, jejíž hlavní úlohou je především, prostřednictvím stanovených prevenčních povinností, předcházet vzniku škody či nemajetkové újmy jednotlivým subjektům pracovněprávních vztahů. Doc. Galvas definuje prevenci v pracovním právu jako „*souhrn práv, povinností a právních institutů, směřujících k tomu, aby bylo odvráceno ohrožení, respekt. porušení pracovněprávních vztahů.*“²¹ Za tímto účelem jsou prevenční povinnosti ukládány jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci.

Povinností zaměstnavatele je zajistit takové pracovní podmínky, za nichž mohou zaměstnanci řádně plnit své pracovní úkoly, aniž by došlo k ohrožení zdraví či majetku. Zjistí-li zaměstnavatel závady, zajistí jejich odstranění.²² ZPr normuje obecnou prevenční povinnost i na straně zaměstnance, ten „*je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li majetková škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.*“²³ Vedle uvedené notifikační povinnosti je zaměstnanci uložena povinnost zakročit k odvrácení škody, podle níž je povinen zakročit v případě, je-li toho neodkladně třeba k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli. Zaměstnanec nemusí tuto povinnost splnit „*brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, případně osoby blízké*“²⁴.²⁵ „*Důležitou okolností může být objektivní obtížnost zákroku, osobní neschopnost zaměstnance provést potřebný zákrok (např. změněná pracovní schopnost, nedostatek kvalifikace k zákroku apod.) v konkrétním vztahu zaměstnance a*

²⁰ DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část.* Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 51.

²¹ GALVAS, M. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 675.

²² § 248 odst. 1 ZPr.

²³ § 249 odst. 1 ZPr.

²⁴ Dle § 22 NOZ se jedná o příbuzné v řadě přímé, sourozence, manžela nebo partnera a jiné osoby, které jsou navzájem v poměru rodinném nebo obdobném. Posledně zmínění se však považují za osoby blízké pouze za předpokladu, že by újmu, kterou utrpěla některá z nich, důvodně pociťovaly jako újmu vlastní.

²⁵ § 249 odst. 2 ZPr.

situace.²⁶ V případě, že zaměstnanec poruší některou ze svých výše uvedených povinností k odvrácení škody, nastoupí povinnost k její náhradě dle § 251 ZPr.

Důležitou úlohu plní v rámci preventivní funkce pracovního práva bezpečnost a ochrana zdraví při práci. „*Hovoříme-li obecně o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, máme zpravidla na mysli celý soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují zaměstnancům, popřípadě dalším osobám nacházejícím se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, ochranu jejich zdraví a života při práci.*“²⁷

Část pátá ZPr normuje celou řadu povinností, které jsou v této oblasti zaměstnavatelům a zaměstnancům ukládány. Zaměstnavateli je stanovena povinnost, vytvářet bezpečné pracovní prostředí a podmínky, které neohrozí zdraví zaměstnanců a to prostřednictvím vhodné organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spolu s přijímáním opatření k prevenci rizik.²⁸ Právní úprava prevence rizik v ZPr je výsledkem harmonizace českého práva s právem EU²⁹ a rozumí se jí „*všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.*“³⁰ Není možné, aby zákon přesně stanovil, jakým způsobem má zaměstnavatel postupovat při zajištění nezávadného a bezpečného pracovního prostředí. Konkrétní opatření závisí vždy na specifických podmínkách každého jednotlivého zaměstnavatele a v důsledku toho je za jejich řádné přijetí odpovědný vždy výhradně tento zaměstnavatel sám.³¹ Aby byla zajištěna aktivita zaměstnavatele vyhledat a vyhodnotit rizika konkrétní práce a následně přijmout vhodná opatření, je mu zákonodárcem uložena povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy včetně jejich příčin a zdrojů.³²

2.2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody

²⁶ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 153.

²⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 281.

²⁸ § 102 odst. 1 ZPr.

²⁹ Viz směrnice 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (rámcová směrnice), ve znění směrnice 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

³⁰ § 102 odst. 2 ZPr.

³¹ DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, 2004, s. 30.

³² TOMANDLOVÁ, L. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 202.

Charakteristickým rysem povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody je její jednoznačně převládající reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu nebo nemajetkovou újmu, jež mu vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním za současného potlačení funkce preventivně výchovné.³³

O povinném subjektu – zaměstnavateli, nelze obecně hovořit jako o škůdci. Tyto dva subjekty nemusí být totožné a právní sankce v případě náhrady škody zaměstnavatelem vzniká nezávisle (objektivně) na porušení právní povinnosti tímto zaměstnavatelem. Ten může být sankcionován za porušení právní povinnosti, a to i v případě, že se tohoto porušení dopustila třetí osoba (případy obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody), anebo za pouhý následek škodné události (případy zvláštní povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody).³⁴

Jak již plyne z výše uvedeného, rozlišujeme obecnou povinnost zaměstnavatele k náhradě a její zvláštní druhy, mezi které patří náhrada za škodu na odložených věcech, náhrada za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody a pro účely této práce klíčová náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Obecnou povinnost zaměstnavatele k náhradě škody normuje § 265 ZPr tak, že zaměstnavatel „*odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům*“³⁵. Má subsidiární povahu, což znamená, že se uplatní ve všech případech, kdy nejsou splněny předpoklady pro vznik některého ze zvláštních druhů. V případě, kdy jsou splněny předpoklady pro vznik obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody, není možné se jí zprostit. Pokud však škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, je možné ji ve vztahu k zaměstnanci omezit z důvodu jeho spoluodpovědnosti.³⁶

3 Právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem

³³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 314.

³⁴ Tamtéž.

³⁵ § 265 odst. 1 ZPr.

³⁶ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 403.

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem je upravena v části jedenácté ZPr, čímž je zákonodárcem systematicky začleněna do těla pracovněprávní úpravy náhrady škody.

Tento stav zde však nebyl vždy. Existovalo několikaleté mezidobí (od 1. 1. 2007 do 1. 10. 2015), kdy bylo odškodňování při pracovním úrazu zaměstnance upraveno v přechodných ustanoveních ZPr³⁷. Uvedené provizorium, vzniklo v důsledku snahy zákonodárce vyčlenit úpravu tohoto druhu povinnosti k náhradě škody do zvláštního zákona. Tím byl zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen „zákon o úrazovém pojištění“), k jehož přijetí došlo spolu s rekodifikací pracovního práva v podobě nového ZPr.

Prvotní myšlenkou bylo, že oba nově přijaté zákony nabydou účinnosti společně. Již v průběhu legislativního procesu si však záměr zákonodárce opustit dosavadní systém a řešit náhradu škody způsobené pracovním úrazem prostřednictvím „*státem organizovaného úrazového pojištění prováděného Českou správou sociálního zabezpečení*“³⁸, svou náročností vyžádal odložení účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců k 1. 1. 2008. Primárně měly tedy uvedené legislativní snahy vést, prostřednictvím transformace náhrady škody zaměstnavatelem při pracovních úrazech zaměstnance do úrazového pojištění, k jejímu převedení do systému sociálního zabezpečení, kam patří jak historicky, tak s ohledem na převládající právní úpravu v EU i v dalších zemích.³⁹

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

Cílem uvedené novely byly změny v systematickém uspořádání jednotlivých ustanovení v rámci části jedenácté ZPr a sjednocení terminologických odlišností mezi pojmy užívanými v oblasti náhrady škody právem pracovním a občanským, které se objevily v souvislosti s přijetím NOZ.⁴⁰ Z důvodové zprávy plyne, že nová úprava směřuje především k začlenění hmotněprávních ustanovení o náhradě škody při pracovních úrazech zpět do části jedenácté ZPr a některým legislativně – technickým změnám, které na základě analýzy, mají vést ke

³⁷ Srov. § 365 - § 393 ZPr, ve znění účinném do 1. 10. 2015.

³⁸ VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13.

³⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 316.

⁴⁰ PŘECECHTĚLOVÁ, T. *Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět do těla zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 9. 9. 2015 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

zpřesnění předchozí právní úpravy. Jak již bylo výše uvedeno jedná se především o přizpůsobení terminologii NOZ. Na základě uvedených skutečností se zrušení zákona o úrazové pojištění jeví jako logických důsledků provedených změn.⁴¹ K tomuto se vyjádřili Prof. Bělina a JUDr. Morávek tak, že „*Je sice na jedné straně pravda, že tento zákon byl z hlediska své věcné úpravy kontroverzní, o čemž ostatně svědčí opakované odsouvání jeho účinnosti. Na druhou stranu rozhodnutí o jeho zrušení a obecné upuštění od systému úrazového pojištění bez jakékoliv předchozí širší odborné diskuse považujeme za značně problematické.*“⁴².

Provedené změny však bohužel danou problematiku fakticky koncepčně vůbec neřeší. V přechodných ustanoveních zůstávají nadále ustanovení upravující náhradu škody při pracovních úrazech osob, které nejsou v pracovněprávním vztahu (např. studentů či dobrovolných hasičů). S ohledem na postavení těchto osob se jako řešení nabízí buď úprava náhrady škody ve vztahu k nim v rámci zvláštního zákona, nebo zařazení pod obecnou úpravu občanskoprávní.⁴³

⁴¹ BĚLINA, M., MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2015, č. 13-14, s. 489.

⁴² Tamtéž, s. 490.

⁴³ PŘECECHTĚLOVÁ, T. *Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět do těla zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 9. 9. 2015 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

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

Právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy při pracovním úrazu, má charakter odpovědnosti za výsledek, resp. nastalou škodnou událost, z čehož plyne, že předpokladem jejího vzniku není porušení právní povinnosti.⁴⁴ Lze ji rozčlenit do tří pomyslných fází, kdy první z nich – vzniku předmětné povinnosti, bude věnována následující kapitola. V případě, že dojde ke splnění zákonných podmínek a povinnost k náhradě škody vznikne, je následně zkoumáno, zda nepřichází v úvahu některá z možností jejího zproštění. Neuplatní-li se liberace, přichází na řadu náhrada vzniklé škody či nemajetkové újmy.

Základní předpoklady pro vznik výše uvedené povinnosti zaměstnavatele k náhradě jsou stanoveny v § 269 odst. 1 ZPr, který ukládá zaměstnavateli povinnost „*nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“⁴⁵ Jsou jimi:

- a) existence pracovního úrazu
- b) vznik škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance⁴⁶
- c) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou nebo nemajetkovou újmu.⁴⁷

Ve chvíli, kdy jsou kumulativně splněny uvedené předpoklady, vzniká povinnost k náhradě škody zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovněprávním vztahu.⁴⁸ Naplnění těchto předpokladů musí poškozený zaměstnanec (příp. pozůstalí) prokázat. Zavinění či porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele již prokazovat nemusí, jak bylo uvedeno, jedná se o odpovědnost za výsledek, tj. odpovědnost objektivní.⁴⁹

Povinnost nahradit škodu, resp. nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem dopadá na zaměstnavatele, se kterým je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu (tedy v pracovním poměru nebo poměru založeném dohodou o konání práce mimo pracovní poměr) v

⁴⁴ VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13.

⁴⁵ § 269 odst. 1, ZPr.

⁴⁶ Resp. i jiných osob stanovených zákonem. V případě, že následkem pracovního úrazu tento zaměstnanec zemřel, je relevantní i vznik újmy na straně jeho pozůstalých a osob, které vynaložily náklady na jeho léčbu či pohřeb.

⁴⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 316.

⁴⁸ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 504.

⁴⁹ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 51.

době úrazu. Zaměstnavatel se může této povinnosti zprostit pouze v poměrně úzce vymezeném okruhu případů, které budou podrobněji rozvedeny v 6. kapitole této práce.

4.1 Pracovní úraz

Pracovní úraz je ZPr definován pozitivně jako „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů“⁵⁰. Za pracovní úraz se považuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.⁵¹ ZPr obsahuje i negativní vymezení a stanoví, že v případě úrazu, který se zaměstnanci stal na cestě do zaměstnání a zpět, se nejedná o pracovní úraz.⁵²

Ke vzniku pracovního úrazu dochází krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, tj. činností jiných předmětů z vnějšího světa (srážka s automobilem, pád zdi při stavbě domu) a stejně tak i působením vlastní tělesné síly (poranění při řezání dřeva, uklouznutí na mokré podlaze). Takto lze chápat vlivy mechanické, chemické i psychické.⁵³ Pracovním úrazem je nejen tělesné zranění zaměstnance, ale jakékoli porušení zdraví, jež nastalo nezávisle na jeho vůli, „jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které jsou svou povahou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, na kterou není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle či nadměrně svou námahu“⁵⁴. Tato tělesná námaha musí hrát v úrazovém ději důležitou a podstatnou roli, nemusí se však jednat o příčinu jedinou.⁵⁵ Poškozením zdraví ve smyslu ZPr je tedy nejen poškození fyzické, ale i psychické.⁵⁶

Není rozhodné, zda byla u poškozeného zaměstnance dána zdravotní predispozice k nějakému jevu nebo stavu. Úrazový děj nemusí představovat jedinou příčinu úrazu a stačí, když bude příčinou podstatnou. S tímto názorem se ztotožňuje i NS, který se vyjádřil ve smyslu, že nelze aplikovat jiný zákoník práce pro lidi zdravé a pro ty méně zdravé. Relevantní

⁵⁰ § 271 k odst. 1, ZPr.

⁵¹ Tamtéž, odst. 2.

⁵² Tamtéž, odst. 3.

⁵³ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 753.

⁵⁴ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 523.

⁵⁵ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 52.

⁵⁶ HOCHMANN, J. In KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 1025.

by byla v této souvislosti pouze argumentace lékařským posudkem, v němž má zaměstnanec zakázanou pracovní činnost, při které k úrazu došlo.⁵⁷

Z rozhodovací činnosti soudů plyne, že pracovním úrazem může být i infarkt myokardu za předpokladu, že „došlo k náhlému vypětí sil, velké námaze, kdy pracovní úkon přesahuje obvyklé hranice každodenní vykonávané práce, nebo k obvykle těžké práci konané za nepříznivých okolností či práci, pro niž organizmus zaměstnance není uzpůsoben, nebo na kterou zaměstnanec svými silami nestačí.“⁵⁸ Zaměstnanec vykonával práci jako revizor v prostředcích hromadné dopravy. Při kontrole zjistil, že jeden z cestujících nemá platnou jízdenku. Ten zareagoval útekem a revizor jej pronásledoval. Až později doma se mu udělalo nevolno a v nemocnici mu byl diagnostikován infarkt myokardu. Soud zaměstnanci přiznal nárok na náhradu škody s odůvodněním, že vzhledem k náplni jeho práce, je nutno pronásledování cestujícího považovat za náhlé vypětí sil, které přesahuje obvyklou každodenní hranici.⁵⁹ Za bezprostřední příčinu lze v takovém případě považovat fyzické nebo psychické trauma vyvolané výše popsaným skutkovým dějem.⁶⁰

Znak náhlosti a krátkodobosti působení zevních vlivů, odlišuje úraz od onemocnění, které bývá zpravidla způsobeno dlouhodobějším působením zevních vlivů. Není tomu tak vždy a existují výjimky, kdy může nemoc z povolání vzniknout i jednorázovým působením takových vlivů, jako příklad lze uvést otravu olovem.⁶¹

4.2 Plnění pracovního úkolu nebo přímá souvislost s ním

Jedním z předpokladů pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem je, že k nim došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. ZPr ve svém § 273 odst. 1 definuje pojem plnění pracovních úkolů jako „výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost

⁵⁷ MORAVEC, Z. *Problémy s pojišťovnou při odškodňování pracovních úrazů* [online]. osz.cmkos.cz, 30. 4. 2014 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné na <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/2-4-2014-problemy-s-pojistovnou-pravo.aspx>.

⁵⁸ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 754.

⁵⁹ KOBLIHA, I., ELISCHER, D. a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praktická příručka. Praha: Leges, 2012, s. 310.

⁶⁰ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 754.

⁶¹ Tamtéž.

vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty“⁶². Uvedenou definici doplňuje odst. 2 tak, že za plnění pracovních úkolů považuje také činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět zástupce zaměstnanců⁶³, zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců. A také činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance v případě, že k této činnosti není třeba zvláštního oprávnění ani k ní nedochází přes výslovný zákaz zaměstnavatele, jakož i dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.⁶⁴ Jedná se o nejrůznější činnosti, jež nelze podřadit pod povinnosti, vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru. Jako příklad můžeme uvést pomoc spolupracovníci při přenesení materiálu.⁶⁵

Dle § 274 ZPr jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů úkony „*potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.*“⁶⁶ Za úkony potřebné k výkonu práce ve smyslu citovaného ustanovení lze považovat např. odemčení provozovny nebo převlékání zaměstnance v šatně před začátkem pracovní doby a případně i následný přechod mezi šatnou a vlastním pracovištěm. Úkonem během práce obvyklým je např. návštěva WC. Jako příklad nutného úkonu můžeme uvést ustrojení se do stanovených ochranných prostředků či očištění po skončení práce.⁶⁷ Uvedené ustanovení obsahuje i negativní vymezení, kterým stanoví, že za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nelze považovat cestu do zaměstnání a zpátky, stravování či vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb a taktéž cestu tam a zpět v případě, že se k ní dochází mimo objekt zaměstnavatele.⁶⁸ Jako činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů chápe ZPr i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací, případně orgánem zaměstnavateli nadřízeným, kterým je sledováno zvýšení jejich odborné kvalifikace.⁶⁹

⁶² § 273 odst. 1 ZPr.

⁶³ Dle § 276 odst. 1 ZPr jimi rozumíme odborové organizace, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁶⁴ § 273 odst. 2 ZPr.

⁶⁵ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 408.

⁶⁶ § 274 odst. 1 ZPr.

⁶⁷ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 24.

⁶⁸ § 274 odst. 1 ZPr.

⁶⁹ § 274 odst. 2 ZPr.

„Otázku přímé souvislosti utrpeného úrazu s výkonem zaměstnání je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, to je, zda lze na takovou souvislost usuzovat se zřetelem na charakter vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k náplni zaměstnání pracovníka.“⁷⁰ Dojde-li k pracovnímu úrazu zaměstnance tak, že je napaden jiným zaměstnancem nebo osobou, která u téhož zaměstnavatele nepracuje, bude při posuzování objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podstatné, že škoda či nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů a nikoliv, kdo je původcem této škody.⁷¹

O plnění pracovních úkolů nepůjde v případě, kdy dojde k tzv. excessu, za nějž lze označit např. situaci, kdy si zaměstnanec v pracovní době na svém pracovišti bez svolení zaměstnavatele obstarává soukromé záležitosti. Ke stejnému závěru dospěla judikatura v případě, kdy zaměstnanec dokončil dlouho před skončením pracovní doby zadaný úkol a o přidělení další práce se záměrně nehlásil. Úraz, ke kterému by v této době došlo, by nebylo možné považovat za úraz pracovní.⁷²

4.2.1 Cesta do zaměstnání a zpět

ZPr ve svém § 274a rozumí cestou do zaměstnání a zpět cestu „z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.“⁷³ Jak již bylo výše uvedeno, platné pracovní právo nepovažuje úraz, jenž se zaměstnanci stane na cestě do zaměstnání a zpátky, za úraz pracovní.

Ač se citované ustanovení může zdát vyčerpávající, i nadále zůstává poměrně široká potřeba, aby v některých případech otázku, zda lze konkrétní situaci podřadit pod dikci § 274a ZPr, vyjasnila soudní judikatura. Sporné situace, které se v praxi vyskytují nejčastěji, budou v této podkapitole blíže analyzovány.

Obecně lze konstatovat, že v případě, kdy k úrazu dojde v těsné blízkosti budovy zaměstnavatele např. na schodech vedoucích z městského chodníku do budovy zaměstnavatele, bude okolnost, že se jedná o schody vedoucí do prostoru města, ač jsou součástí budovy zaměstnavatele, vylučovat kvalifikaci takového úrazu jako pracovního. To vyplývá z § 387 odst. 1 ZPr, v němž je „stanoven jako místo, kde končí cesta do zaměstnání a zpět, vstup do objektu zaměstnavatele, což jsou až dveře, vrata, závora apod., které oddělují

⁷⁰ Rozsudek MS v Praze ze dne 24. 11. 1960, sp. zn. 11 Co 387/60.

⁷¹ Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

⁷² HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 51-52.

⁷³ § 274a odst. 1 ZPr.

prostor zaměstnavatele od ostatního prostoru, který není ve sféře dispozic zaměstnavatele“^{74, 75}.

Prvním případem z praxe, který v této souvislosti zmíním bych ráda demonstrovala, že se nejedná o pravidlo bezvýjimečné. Jedná se případ, jenž byl předmětem rozhodnutí NS ze dne 20. 11. 2001⁷⁶. Zaměstnankyně utrpěla úraz poté, co opustila objekt zaměstnavatele, což bychom zařadili do skupiny úrazů, k nimž došlo na cestě ze zaměstnání a obecně by se tedy nemělo jednat o úraz pracovní. Zaměstnankyně na podporu svých tvrzení, že úraz by měl být posouzen jako pracovní, argumentovala tím, že měla v úmyslu přejít do hlavní budovy, která se nacházela asi 40 m od jejího pracoviště a v souladu s interními předpisy zaměstnavatele tam vyznačit svůj odchod v Knize příchodů a odchodů.⁷⁷

NS vyslovil názor, že v případě, kdy se zaměstnanec po skončení pracovní doby přemísťuje do hlavní budovy za účelem vyznačení odchodu, se jedná o úkon nutný po skončení výkonu práce, jenž je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Časovou a místní souvislost činnosti, při níž zaměstnankyně utrpěla úraz, má na základě zjištění soudů nižších stupňů potvrzujících skutečnosti uvedené zaměstnankyní, za nepochybnou. Co se týče souvislosti věcné, je nezbytné zkoumat vnitřní účelový vztah činnosti zaměstnankyně, při níž došlo k úrazu, ke splnění její pracovní povinnosti.⁷⁸

Poměrně komplikované je posouzení, kdy končí cesta do zaměstnání v případě, že zaměstnavatel sídlí v areálu sdíleném více firmami. K tomuto se vyjádřil NS tak, že „*je-li v jednom areálu umístěno několik fyzických či právnických osob - zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 190 odst. 2 zák. práce*“⁷⁹, *rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání*“⁸⁰. V tomto ohledu není podstatné, zda jsou tyto pokyny udělovány zaměstnavatelem přímo či zprostředkovaně prostřednictvím jiných osob.⁸¹ Nepřesně bývá argumentováno tím, že v případě, kdy zaměstnavatel definoval vstup do zaměstnání interním předpisem, máme z tohoto určení vycházet při stanovení začátku a konce cesty zaměstnance do a ze zaměstnání. Tato skutečnost však není sama o sobě právně významná.⁸²

⁷⁴ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 40-41.

⁷⁵ Tamtéž.

⁷⁶ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

⁷⁷ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 39.

⁷⁸ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

⁷⁹ Dle účinné právní úpravy se jedná o § 271k odst. 3 ZPr.

⁸⁰ Rozsudek NS ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

⁸¹ Tamtéž.

⁸² ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 40.

Pokud chceme určit konec cesty do zaměstnání v případě zaměstnance, který vykonává práci přímo u zákazníků, je jím okamžik, kdy se tento zaměstnanec ocitne na místě plnění svých pracovních povinností.⁸³

4.2.2 Pracovní cesta a „team-building“

Problematika pracovních úrazů na pracovních cestách či při team-buildingových aktivitách organizovaných zaměstnavatelem je fenoménem posledních let, kdy došlo k výraznému nárůstu těchto činností. Spolu s tím vznikla také potřeba, aby se judikatura věnovala některým problematickým aspektům, které v souvislosti s uvedenými akcemi na poli pracovněprávních vztahů vyvstaly.

Pracovní cesta

Ne všechny činnosti vykonávané zaměstnancem v průběhu pracovní cesty lze považovat za plnění pracovních úkolů či úkony v přímé souvislosti s ním ve smyslu § 217k odst. 1 ZPr. Ustálená soudní judikatura vychází z teorie štěpení pracovní cesty do jednotlivých úseků, které jsou pak posuzovány odlišně.⁸⁴

Předmětem pracovní cesty je výkon práce mimo místo, sjednané pracovní smlouvou jako místo výkonu práce.⁸⁵ Činnost zaměstnance, která je předmětem pracovní cesty, na vlastním pracovišti v místě, jenz je cílem pracovní cesty, je třeba vždy považovat za plnění pracovních úkolů. Součástí plnění pracovních úkolů na pracovní cestě je také jakákoli jiná činnost, kterou zaměstnanec vykonává v průběhu pracovní cesty na příkaz zaměstnavatele, případně i činnost vykonávaná z vlastní iniciativy, ta však pouze v případě, že není podmíněna zvláštním oprávněním nebo k jejímu výkonu nedochází přes výslovný zákaz zaměstnavatele.⁸⁶

„Ohledně dalších úseků pracovní cesty je v praxi zastáván názor, že cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná (automobil, autobus, vlak, letadlo), je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy.“⁸⁷ Samotná cesta dopravním

⁸³ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 759.

⁸⁴ BUKOVJAN, P. Úraz zaměstnance na pracovní cestě. *Práce a mzda*, 2012, č. 4, s. 49 a násl.

⁸⁵ Tamtéž.

⁸⁶ HODASOVÁ, B. *Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury* [online]. epravo.cz, 3. 1. 2014 [cit. 7. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-pracovnich-urazu-ve-svetle-aktualni-judikatury-93111.html>.

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

prostředkem z bydliště zaměstnance do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat činnost, která je předmětem pracovní cesty, nejdříve ubytuje (např. v hotelu, v ubytovně zaměstnavatele či u příbuzných nebo přátel), končí tento nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení vstupem do místa ubytování. Následná cesta k vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do budovy určené k plnění pracovních úkolů, a cesta zpět do místa ubytování je v praxi považována za cestu do zaměstnání a zpět.⁸⁸ „Z uvedeného vyplývá, že, ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty (ať již v tuzemsku nebo v zahraničí), a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět, nelze, jak se výslovně podává z ustanovení § 190 odst. 2 zák. práce⁸⁹ - považovat za pracovní úraz.“⁹⁰

Team-building

V ZPr ani jiném právním předpise není pojem „team-building“ přímo definován. Při jeho bližším vymezení vycházíme z judikatury NS, v níž je popisován jako „intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod.“⁹¹. Tzn., že team-buildingem rozumíme aktivity, které jsou alespoň převážně zaměřeny na budování týmu a posilování vzájemných pracovních vztahů.

Pro závěr, zda se skutečně jedná o aktivity splňující výše uvedené předpoklady, není podstatné formální označení takové akce, ale její skutečná obsahová náplň.⁹² „Vzhledem k tomu, že významné je až individuální posouzení obsahové náplně „výjezdního zasedání“, a v tomto rámci také posouzení konkrétní činnosti („úseku“ pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance, nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu „zaplacené dovolené“.“⁹³

⁸⁸ Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

⁸⁹ Nyní § 274a odst. 2 ZPr.

⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

⁹¹ Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

⁹² BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 a násl.

⁹³ Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

Významnými kritérii pro posouzení, zda úraz, který se zaměstnanci přihodil během team-buildingu je úrazem pracovním, je určení, zda se u jednotlivých aktivit jednalo o účast povinnou či dobrovolnou a při které z nich k úrazu došlo. V případě, že je účast na takové akci zaměstnavatelem stanovena jako povinná, jedná se dle judikatury NS o jakoukoli jinou činnost konanou přímo na příkaz zaměstnavatele, kterou § 273 odst. 1 ZPr považuje za plnění pracovních úkolů vedle výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru.⁹⁴ To platí i v případě, kdy je zaměstnanci nařízena činnost, která představuje exces ze sjednané pracovní smlouvy. NS zdůrazňuje ochranu zaměstnance, když toto ve svém rozhodnutí odůvodnil tak, že případy, kdy se zaměstnanec řídil pokynem zaměstnavatele, byť by tento zaměstnavatel nebyl oprávněn takový pokyn dát, nemůžou vyústit ve zhoršení jeho postavení.⁹⁵

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

⁹⁴ BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 a násl.

⁹⁵ Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.

⁹⁶ DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *Ještě jednou k otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva. Časový průběh „teambuildingu“ a odpovědnost zaměstnavatele* [online]. epravo.cz, 21. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-jednou-k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-casovy-prubeh-teambuildingu-a-odpovednost-zamestnavatele-99332.html>.

⁹⁷ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2013, s. 98.

místu konání pracovní cesty (mj. sáňkování, lyžování, soutěžní sjezd ledovce H.)“.⁹⁸ Účast na jednotlivých aktivitách byla ze strany zaměstnavatele předpokládána, neboť cílem bylo především uvedené stmelení kolektivu a vytvoření manažerského týmu tzv. winter management team-building. S ohledem na uvedené okolnosti a za uvedených podmínek, nelze činnost zaměstnance považovat bez dalšího za jeho osobní záležitost.⁹⁹

V případě team-buildingových aktivit, které jsou dobrovolné, je nutné vycházet z jejich obsahu a účelu, tedy posoudit, zda skutečně mají charakter team-buildingu a tímto je odlišit od akcí, které jsou pouze určitou formu zaměstnaneckého benefitu (placené zábavy) poskytnutého zaměstnavatelem za dosažené pracovní výsledky. Zaměstnavatelům, lze v těchto případech doporučit sepsání souhlasného prohlášení zaměstnance a zaměstnavatele, ve kterém je deklarována dobrovolná povaha pořádané akce, aby se vyhnuli pozdějším nejasnostem.¹⁰⁰ Obecně můžeme říci, že v případě ryze dobrovolné účasti zaměstnance na firemní akci, jejíž průběh není ze strany zaměstnavatele nijak organizován, nelze tuto účast považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu § 273 odst. 1 ZPr a právní důsledky spojené s team-buildingem budou v takových případech vyloučeny.

4.3 Škoda a nemajetková újma

Dalším z předpokladů podmiňujících vznik povinnosti zaměstnavatele k jejich náhradě je vznik škody nebo nemajetkové újmy.

NOZ vychází v oblasti odškodňování z obecného pojmu újma, jenž zahrnuje jak újmu majetkovou (škodu), tak újmu nemajetkovou. Co za onu újmu považovat již zákon nestanoví, musí se však jednat o újmu právně relevantní, resp. o újmu na právem chráněném statku.¹⁰¹

Vymezení škody dle občanského práva jako újmy na jmění¹⁰², používá i právo pracovní. Můžeme ji charakterizovat jako „majetkovou újmu poškozeného, která je vyjádřitelná penězi a je tedy, nedochází-li k naturální restituci (uvedením v předešlý stav), napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především peněz“¹⁰³

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

⁹⁹ Tamtéž.

¹⁰⁰ DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *K otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva* [online]. epravo.cz, 2. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-99029.html>.

¹⁰¹ BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1497.

¹⁰² § 2894 odst. 1, NOZ.

¹⁰³ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 390.

Škodu obecně dělíme na *skutečnou škodu*, která se projevuje zmenšením existující hodnoty majetku poškozeného a *jinou škodu neboli ušlý zisk*, představující rozmnožení majetku poškozeného, ke kterému v důsledku škodné události nedošlo a dle očekávaného pravidelného běhu věcí dojít mělo.¹⁰⁴ Za skutečnou škodu, a nikoli ušlý zisk, proto na základě uvedených rozlišovacích kritérií, považujeme i ztrátu na výdělků zaměstnance dle § 271a a § 271b ZPr a to především z důvodu, že mzda zaměstnance, k jejímuž snížení došlo v důsledku škodné události, vyjadřuje cenu práce tohoto zaměstnance. Jinou škodou, resp. ušlým ziskem by mohl být např. rozdíl mezi vyšším platem, kterého by v důsledku očekávaného povýšení, k němuž v důsledku škodné události nedošlo, zaměstnanec dosahoval a výdělkem, jehož dosahoval před škodnou událostí.¹⁰⁵ „Účelem náhrady škody je pak vyrovnání rozdílu (*interesse*) mezi stavem, který tu je z důsledku existence skutečnosti vyvolávající škodu, a stavem, který by tu byl, pokud by k této skutečnosti nedošlo.“¹⁰⁶

Nemajetková újma spočívá v narušení osobního zájmu poškozeného, který není způsobilý být předmětem finanční kvalifikace, resp. jeho hodnotu nelze měřit penězi a neprojevuje se ani v majetkové sféře poškozeného.¹⁰⁷ Typicky se bude jednat o zásahy do absolutních práv (právo na život, zdraví, svobodu, důstojnost a další) poškozené osoby. Následky se v konečném důsledku velmi často projeví i v majetkové sféře dotčeného.¹⁰⁸ Při odškodňování pracovních úrazů se bude jednat o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění dle § 271c ZPr.

Dle § 275 odst. 1 ZPr je zaměstnavatel povinen „*nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav*“¹⁰⁹. Volba způsobu náhrady škody je tedy ponechána tomu, kdo je za ni odpovědný. Obdobně je tomu také při náhradě nemajetkové újmy, která se odčínuje přiměřeným zadostiuchněním, které má být poskytnuto v penězích, pakliže jiný způsob nezajistí skutečné a dostatečně účinné odčinění újmy, která byla způsobena. Právo žádat náhradu ušlého zisku náleží

¹⁰⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 309.

¹⁰⁵ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1077.

¹⁰⁶ také BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1498.

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ *Náhrada újmy. Konkrétní změny. Nemajetková újma* [online]. obcanskyzakonik.justice.cz, [cit. 4. 2. 2016]. Dostupné na <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/nemajetkova-ujma>.

¹⁰⁹ § 275 odst. 1 ZPr.

poškozenému pouze v zákonem stanovených případech.¹¹⁰ Uvedené plyne z § 268 odst. 1 ZPr, jenž stanoví, že: „Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku.“¹¹¹.

4.4 Příčinná souvislost

Posledním z předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě při pracovním úrazu zaměstnance je prokázání příčinné souvislosti neboli tzv. kauzálního nexu, mezi pracovním úrazem zaměstnance a vzniklou škodou či nemajetkovou újmou. „*Nejde o otázku právní, nýbrž skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň je však příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.*“¹¹²

Je-li izolován následek a příčina je následně nutné zabývat se jejich vzájemným vztahem. „*O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu (tj. bez pracovního úrazu by škoda nevznikla tak, jak vznikla)*“.¹¹³ Soudní praxe stanoví za rozhodné hledisko místního, časové a věcné (tj. „*zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu k činnosti, při níž k úrazu došlo, k plnění povinností z pracovního poměru*“¹¹⁴).

Zjišťování, zda byl předpoklad příčinné souvislosti naplněn, může činit v praxi obtíže, a to zejména v případech, kdy vedle sebe stojí více potencionálních příčin. Příčina vzniku škody či nemajetkové újmy musí být vždy příčinou důležitou, značnou a podstatnou, nemusí však být příčinou jedinou a může dojít k jejich kumulaci. Pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku pracovního úrazu však nestačí, příčinná souvislost musí být postavena najisto.¹¹⁵

¹¹⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 309.

¹¹¹ § 268 odst. 1 ZPr.

¹¹² Rozsudek NS ze dne 27. 10. 2009, sp.zn. 21 Cdo 2861/2008.

¹¹³ Rozsudek NS ze dne 13. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 291/2007.

¹¹⁴ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 166.

¹¹⁵ Rozsudek NS ze dne 13. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 291/2007.

Důkazní břemeno leží na straně poškozeného zaměstnance a je to tedy on, kdo musí prokázat existenci příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou.¹¹⁶

5 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech

Povinnosti, které vyvstanou zaměstnavateli v důsledku pracovního úrazu zaměstnance, jsou upraveny především ustanovením § 105 ZPr a v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, jímž se uvedené ustanovení provádí.

ZPr stanoví zaměstnavateli, u něhož k pracovnímu úrazu zaměstnance došlo, povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, ledaže by to jeho zdravotní stav nedovoloval, svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. ZPr dále vyžaduje, aby bez vážných důvodů nedocházelo ke změnám stavu na místě úrazu, a to až do doby, než dojde k objasnění příčin a okolností, za nichž k pracovnímu úrazu došlo.¹¹⁷ V případě, že k pracovnímu úrazu zaměstnance dojde u jiného zaměstnavatele, je tento povinen uvědomit bez zbytečného odkladu zaměstnavatele, u něž je zaměstnanec v pracovním poměru a umožnit mu účast při objasňování vzniku úrazu a seznámení se zjištěnými výsledky.¹¹⁸

Zaměstnavatel má dále povinnost vést evidenci o všech úrazech jeho zaměstnanců v knize úrazů¹¹⁹, která může mít písemnou i elektronickou podobu^{120 121}.

O pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance, v jehož důsledku byl zaměstnanec v pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny či k jeho úmrtí, je zaměstnavatel povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci.¹²² S uvedenými povinnostmi zaměstnavatele koreluje povinnost zaměstnance, bezodkladně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, kterou mu zákonodárce stanoví.¹²³ Dle judikatury Nejvyššího soudu „nárok na odškodnění pracovního úrazu není závislý na

¹¹⁶ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 17-18.

¹¹⁷ § 105 odst. 1 ZPr.

¹¹⁸ Tamtéž.

¹¹⁹ § 105 odst. 2 ZPr.

¹²⁰ § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹²¹ Zapisují se do ní následující údaje: jméno a příjmení úrazem postiženého zaměstnance, datum a hodinu úrazu, místo, kde k úrazu došlo, činnost, při níž k úrazu došlo, počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu, celkový počet zraněných osob, druh zranění a zraněná část těla, popis úrazového děje, druh úrazu, zdroj úrazu, příčiny úrazu, jména svědků úrazu, jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.

¹²² § 105 odst. 3 ZPr.

¹²³ § 106 odst. 4 písm. h) ZPr.

tom, zda pracovník úraz ohlásí či nikoli, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu“.¹²⁴ Zaměstnanec by se však v případě, že zaměstnavatel jeho úraz jako pracovní neuzná, dostal do složité důkazní situace. I úraz, který se zpočátku mohl zdát jako zanedbatelné poranění, se může s odstupem času projevit, svými konečnými důsledky na zdraví zaměstnance velmi vážně. Z tohoto důvodu je tedy vždy lepší nezanedbat důkazní hodnotu důkladně vedené evidence úrazů.¹²⁵

Nařízení vlády, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, stanoví orgány a instituce¹²⁶, jimž je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu ohlásit pracovní úraz zaměstnance a zaslat o něm příslušný záznam.¹²⁷ Významnou povinnost zaměstnavatele v souvislosti s pracovními úrazy zaměstnanců představuje také přijímání opatření, která mají přispět k tomu, aby bylo zabráněno opakování stejných pracovních úrazů¹²⁸, jež úzce souvisí s preventivní funkcí pracovního práva, o níž bylo pojednáváno v kapitole 2. této práce.

¹²⁴ Rozsudek NS ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65.

¹²⁵ STÁDNÍK, J. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 631-632.

¹²⁶ Jejich vyčerpávající výčet obsahuje § 4 a násl. nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹²⁷ SCHMIED, Z. In ELIÁŠ, K., HURKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 289

¹²⁸ § 105 odst. 5 ZPr.

6 Zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem

Podstata institutu zproštění se povinnosti k náhradě spočívá v tom, že zaměstnavatel za pracovní úraz zaměstnance nese odpovědnost pouze zčásti anebo ji nenese vůbec a představuje reakci na objektivní charakter této povinnosti zaměstnavatele. Nelze jej tedy vykládat tak, že by jeho uplatnění popíralo samotnou existenci pracovního úrazu, ta zůstává nedotčena. Zprostit zaměstnavatele povinnosti k náhradě lze jen za splnění předpokladů uvedených v § 270 odst. 1 a 2 ZPr. Důkazní břemeno, zda došlo k naplnění některého z taxativně stanovených kvalifikovaných důvodů dle § 270 ZPr, leží vždy plně na straně zaměstnavatele.¹²⁹

6.1 Úplné zproštění

Právní úprava zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě v celém rozsahu vychází ze dvou konstrukcí¹³⁰, kdy obě jsou vystavěny na předpokladu, že v nich vyjmenované situace představovaly jedinou příčinu vzniklé škody nebo nemajetkové újmy.¹³¹

Dle první se zaměstnavatel povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zproští, prokáže-li, že k jejímu vzniku došlo zaviněným porušením právních nebo ostatních předpisů či pokynů sloužících k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany postiženého zaměstnance a to i přes řádné seznámení s nimi a soustavné vyžadování a kontrolování jejich dodržování ze strany zaměstnavatele.¹³² Za takové předpisy považujeme ve smyslu § 349 ZPr „*předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví*“¹³³ Za zaviněné

¹²⁹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 184.

¹³⁰ Tamtéž.

¹³¹ § 270 odst. 1 písm. b) ZPr.

¹³² § 270 odst. 1 písm. a) ZPr.

¹³³ § 349 odst. 1 ZPr.

porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem nelze považovat takové jeho konání k němuž, ač je v rozporu s bezpečnostními předpisy, došlo na výslovný příkaz nadřízeného.¹³⁴

NS se vyjádřil k otázce, zda je zaměstnavatel s ohledem na výše uvedené povinen seznámit zaměstnance, u něhož je řízení vozidla předmětem pracovního vztahu s dopravními předpisy tak, že již samotná zkouška z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, osvědčuje seznámení zaměstnance s předmětnými předpisy. Z čehož vyplývá, že zaměstnavatel není povinen takového zaměstnance s pravidly silničního provozu seznamovat a není ani třeba, aby kontroloval jejich dodržování a znalost, jelikož dohled nad jejich dodržováním v rámci zajišťování bezpečnosti a plynulosti silničního provozu je v pravomoci policie.¹³⁵

Mimo právní a ostatní předpisy slouží k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci také konkrétní pokyny, adresované podřízenému vedoucím nadřízeným zaměstnancem např. v praxi se bude nejčastěji jednat o vedoucího pracovní skupiny či mistra.¹³⁶ Aby udělený pokyn mohl být s ohledem na § 270 ZPr relevantní, musí se jednat o pokyn jednoznačný, konkrétní a srozumitelný.¹³⁷ NS se významem pokynu z hlediska zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele zabýval ve svém rozsudku ze dne 4. 9. 2012, pod sp. zn. 21 Cdo 2141/2011. Jednalo se o spor, zda je úraz, ke kterému došlo při práci na střeše následkem pádu tak, že si zaměstnanec sedl na plechem zakrytý světlík, přestože věděl o nebezpečnosti takového jednání s ohledem na nedostatečné zabezpečení, úrazem pracovním. Co do formy a obsahu každého jednotlivého pokynu nejsou předepsány žádné další náležitosti, za právně relevantní lze tedy považovat jakýkoli výslovný pokyn ať už daný písemně či ústně, bez ohledu na výrazovou expresivnost takového pokynu.¹³⁸ „*Korektním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto mohl být (byl-li učiněn) i pokyn předáka P. (doslovně kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět), neboť tím stanoví pro podřízené závazný způsob chování a vysvětluje důvod svého pokynu. Je samozřejmé, že pokyn má být vydán předem, nikoliv až ve chvíli, kdy již nějaký úrazový děj probíhá; není však na 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 (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit*

¹³⁴ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 57.

¹³⁵ Rozsudek NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.

¹³⁶ § 349 odst. 2 ZPr.

¹³⁷ HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 57.

¹³⁸ Rozsudek NS ČR ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.“¹³⁹

Při posouzení, zda se zaměstnanec dopustil porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat pouze všeobecných ustanovení, dle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval sebe ani jiné na zdraví.¹⁴⁰ Z toho plyne, že v těchto případech je mimo jiné z aplikace vyloučeno i prevenční ustanovení § 249 odst. 2 ZPr.¹⁴¹ Naproti tomu v situaci, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrožící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrožící životu nebo zdraví, za předpokladu, že zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal, se zaměstnavatel povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela ani zčásti zprostit nemůže.¹⁴² Jestliže tedy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody, jejíž způsobení jeho osobou je pokryto pouze nedbalostním zaviněním, nelze za takových okolností institutu zproštění užít¹⁴³

Dále se může zaměstnavatel zprostit své povinnosti k náhradě, bude-li prokázáno, že ke škodě či nemajetkové újmě došlo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance případně v důsledku vlivu jiných návykových látek a zaměstnavatel tomuto nemohl zabránit.¹⁴⁴ Opilost je praxí chápána tak, že „nelze automaticky dát měřítko mezi požitím alkoholických nápojů a opilostí, ale že opilst je nutno vnímat jako stav po požití alkoholických nápojů v takové míře, že dojde ke snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance“¹⁴⁵. Stav významnějšího snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance nelze posuzovat abstraktně, naopak je vždy nutno hodnotit každý případ individuálně ve vztahu k činnosti, při níž došlo k úrazu, z čehož plyne, že jinak bude nahlíženo na požití lahve piva řidičem z povolání, jinak u pracovníka na pozici kopáče.¹⁴⁶ Posouzení je v praxi věcí znaleckého posudku, kdy je ponecháno odborně povolanému znalci (lékaři).¹⁴⁷

¹³⁹ Tamtéž.

¹⁴⁰ § 270 odst. 4 ZPr.

¹⁴¹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 185.

¹⁴² § 271 ZPr.

¹⁴³ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 509.

¹⁴⁴ § 270 odst. 1 písm. b) ZPr.

¹⁴⁵ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 509.

¹⁴⁶ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1509-1510.

¹⁴⁷ JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradí-skodu-za-praco0vni-uraz?browser=mobi>.

Zaměstnavatel, jenž se chce dovolat tohoto liberačního důvodu, musí dále prokázat, že vzniklé škodě nebo nemajetkové újmě nemohl zabránit. Je-li tedy vedoucím zaměstnance při provádění preventivní kontroly dle § 102 odst. 3 ZPr nebo jinak zjištěno, že zaměstnanec vykazuje jakýkoli stupeň opilosti či požití jiných návykových látek je především v první řadě povinen mu zakázat další výkon práce. Pokud tak neučiní, nebude schopen v tomto ohledu unést důkazní břemeno.¹⁴⁸

6.2 Částečné zproštění

Nelze-li, na základě výše rozvedených předpokladů, zprostit zaměstnavatele povinnosti k náhradě zcela, je na místě zabývat se tím, zda došlo k naplnění podmínek uvedených v § 270 odst. 2 písm. a) nebo b) ZPr a je-li možné zproštění alespoň částečné. První alternativa částečného zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě, kterou nabízí § 270 odst. 2 písm. a) ZPr je shodná s možností úplného zproštění dle § 270 odst. 1 písm. a) a b) ZPr až na jediný rozdíl, jenž spočívá v tom, že postačí, aby skutečnosti zde uvedené a již rozebrané v předcházející podkapitole, představovaly pouze jednu z příčin vzniku škody nebo nemajetkové újmy.¹⁴⁹

Poslední důvod částečného zproštění lze uplatnit, prokáže-li zaměstnavatel, že škoda nebo nemajetková újma vznikla počínáním zaměstnance, jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování a to tak, že jednal zřejmě lehkomyšlně, ačkoli si vzhledem ke svým zkušenostem a kvalifikaci, možného způsobení újmy na zdraví musel být vědom, tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost. Předpokladem, zde není porušení právních či ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁵⁰ Cílem tohoto důvodu je tedy postihovat takové jednání zaměstnance, které ač je nebezpečné či riskantní, není zakázáno žádným bezpečnostním předpisem nebo pokynem. Není možné v rámci bezpečnostních předpisů nebo pokynů upravit každé takové jednání zaměstnance a to zejména, jde-li o neobvyklé případy nebo o činnosti, jejichž způsob výkonu je všeobecně známý. Jako nadbytečné se může jevit např. ukládat zaměstnancům bezpečnostním předpisem povinnost nejezdit po zábradlí.¹⁵¹

¹⁴⁸ JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradí-skodu-za-pracovni-uraz?browser=mobi>.

¹⁴⁹ § 270 odst. 2 písm. a) ZPr.

¹⁵⁰ Tamtéž, písm. b).

¹⁵¹ JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradí-skodu-za-pracovni-uraz?browser=mobi>.

ZPr pojem lehkomyšlné jednání přímo nedefinuje a omezuje se pouze na jeho negativní vymezení, když stanoví, že za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.¹⁵² Tuto otázku je třeba zkoumat v každém případě individuálně s přihlédnutím k okolnostem případu. Jinak budeme nahlížet na jednání mladého, nezkušeného zaměstnance, který je v pracovním poměru teprve krátce, a naopak na jednání jeho zkušeného kolegy.

Soudní praxe charakterizovala lehkomyšlné jednání ve smyslu § 270 odst. 2 písm. b) ZPr jako nebezpečné riskování nebo hazardérství¹⁵³ „*kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě postupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků)*“¹⁵⁴. O činnost v rozporu s obvyklým způsobem chování se jedná v případě, že ji zaměstnavatel netrpí ani jinak netoleruje.¹⁵⁵

Jsou-li splněny podmínky a zaměstnanec se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zčásti zproští, je zároveň povinen určit část (resp. výši náhrady), kterou nese zaměstnanec s ohledem na míru jeho zavinění ve vztahu k pracovnímu úrazu¹⁵⁶. Ze strany zaměstnavatele tak dochází ke zhodnocení subjektivního podílu zaměstnance na vzniklé škodě nebo nemajetkové újmě a o vztah tohoto podílu k objektivním příčinám, které spoluzavinily vznik poruchy a lze je přičítat zaměstnavateli. Míra zavinění zaměstnavatele a zaměstnance se stanoví zlomkem nebo v procentech a musí jako celek pokrýt plnou výši škody.¹⁵⁷ V případech, kdy se uplatní § 270 odst. 2 písm. b) ZPr, je zaměstnavatel povinen uhradit vždy alespoň jednu třetinu vzniklé škody nebo nemajetkové újmy.¹⁵⁸

¹⁵² § 270 odst. 2 písm. b) ZPr.

¹⁵³ Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.

¹⁵⁴ Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69.

¹⁵⁵ Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.

¹⁵⁶ § 270 odst. 3 ZPr.

¹⁵⁷ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 194.

¹⁵⁸ § 270 odst. 3 ZPr.

7 Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem

Jak již bylo výše uvedeno vznik a další trvání povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při pracovních úrazech je možné rozčlenit do tří fází, kdy první dvě již byly blíže rozvedeny v kapitolách 4. a 6. této práce. V této kapitole bude pojednáváno o závěrečné z nich, tedy o kompenzaci nároků vzniklých z titulu náhrady škody a nemajetkové újmy. Samostatný prostor bude věnován také povinnému pojištění zaměstnavatelů pro případ pracovního úrazu zaměstnance.

Náhrada škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem je ZPr pojímána jako soustava samostatných, na sobě nezávislých dílčích nároků vyplývajících z odpovědnostního vztahu, majících charakter nároků na náhradu hmotné škody nebo náhrady za nemajetkovou újmu (v případě náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění)¹⁵⁹, jelikož „*předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat*“¹⁶⁰. Tato jejich nezávislost, se projevuje zejména tím, že není vždy možné uplatnit v plné míře všechny zákonem stanovené druhy náhrad, a naopak častěji lze využít pouze některé z nich v závislosti na konkrétních okolnostech případu.¹⁶¹ Independentní charakter jednotlivých druhů náhrad můžeme spatřovat také v tom, že promlčecí lhůta každého z nároků běží bez ohledu na to, kdy dojde k promlčení ostatních dílčích nároků vzešlých ze stejného pracovního úrazu.¹⁶²

*„Pracovněprávní odpovědnost za škodu je v našem právním řádu založena na principu skutečné náhrady škody, tedy celé vzniklé skutečné škody.“*¹⁶³ Tato zásada se uplatní i v případě povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při pracovních úrazech. *„Při zkoumání funkcí odpovědnostního systému pracovního práva, je důležitý poznatek, že vzniklá újma není ve vlastním slova smyslu nahraditelná. (Je nahraditelná pouze právně, nikoli fakticky.) Zničený nebo poškozený pracovní nástroj, surovina či jiný výrobní prostředek, ale i tělesná integrita pracovníka, sice mohou být opraveny (stejně tak zraněný pracovník může být vyléčen), avšak k tomu je třeba vynaložit určitou novou energii, práci, léky, materiál, používat při opravě nástroje a pracovníky, kteří proto nemohou vytvářet hodnoty jinde. Z filosofického*

¹⁵⁹ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 510.

¹⁶⁰ Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp.zn. Cpj 37/74.

¹⁶¹ Srov. rozsudek NS ze dne 24. 6. 1969, sp.zn. 3 Cz 13/69.

¹⁶² Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp.zn. Cpj 37/74.

¹⁶³ Nález ÚS ze dne 24. 5. 1995, P1. ÚS 31/94.

hlediska proto ani restitutio in integrum neznamená obnovení poškozené nebo zničené věci (protože to nelze), ale jen její nahrazení věcí jinou, podobnou. ¹⁶⁴

Způsob náhrady vzniklé škody nebo nemajetkové újmy a její výši je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu projednat s poškozeným zaměstnancem a v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace také s ní¹⁶⁵.¹⁶⁶ Dle § 275 odst. ZPr má být škoda nebo nemajetková újma nahrazena poškozenému zaměstnanci primárně uvedením v předešlý stav (*restitutio in integrum*). Z povahy věci však jasně plyne, že až na výjimky nebude náhrada prostřednictvím uvedením v předešlý stav proveditelná a nastoupí alternativní peněžitá forma náhrady. Nelze však v penězích objektivně stanovit výši hodnoty zdraví člověka, jeho zmařených plánů či vytrpěné bolesti. „*Funkce peněžité náhrady tedy nespočívá ve vyrovnání vzniklých ztrát, ale v kompenzaci negativních prožitků poškozeného prostřednictvím poskytnutí peněžních prostředků, které může poškozený podle svého uvážení vynaložit.*“¹⁶⁷

V případě, že zaměstnavatel jedním z uvedených způsobů škodu nahradí, vzniká mu regresní nárok vůči třetí osobě odpovědné za vzniklou škodu dle ustanovení NOZ. Rozsah regresního nároku zaměstnavatele je omezen tak, že „*nemá nárok na náhradu toho, co plnil nad rámec své odpovědnosti podle zákoníku práce, a naopak má nárok jen na náhradu toho, co vyplývá z ustanovení občanského zákoníku o obsahu a rozsahu náhrady škody*“.¹⁶⁸

ZPr neobsahuje žádná speciální ustanovení normující promlčení přiznaných náhrad vyjma § 271t, v němž jsou uvedeny případy, kdy je právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy jako celek nepromlčitelné. To se však již netýká jednotlivých opakujících se plnění z nich vyplývajících, která se promlčí vždy uplynutím příslušné doby.¹⁶⁹ V ostatních aspektech se bude promlčení řídit NOZ ve smyslu § 4 ZPr.

¹⁶⁴ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z. Několik úvah o funkcích pracovně právní odpovědnosti. *Právník*, 1983, č. 10, s. 930.

¹⁶⁵ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 565.

¹⁶⁶ § 271r ZPr.

¹⁶⁷ KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 – vybrané aspekty. *Právní rozhledy*, 2015, č. 17, s. 593.

¹⁶⁸ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 406 – 407.

¹⁶⁹ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 565.

7.1 Druhy a rozsah jednotlivých náhrad

V této podkapitole budou podrobně popsány a rozebrány jednotlivé druhy poskytovaných náhrad dle aktuální právní úpravy, jejich rozsah a vliv změny poměrů poškozeného zaměstnance na jejich vznik či trvání.

ZPr upravuje druhy náhrad taxativním výčtem obsaženým v § 271a až § 271f. Specifickou úpravu náhrad pro případ úmrtí zaměstnance obsahuje § 271g až § 271j ZPr. Zaměstnanci může být, na základě těchto zákonných ustanovení, jako kompenzace škody či nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu přiznána:

- náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti
- náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění
- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
- náhrada věcné škody.

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

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

7.1.1 Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti

V první řadě je nutné si ujasnit, že náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti z téhož právního titulu, nemohou jako dva samostatné nároky, poškozenému zaměstnanci příslušet vedle sebe.¹⁷⁰ Dle NS nemá na uvedené pravidlo vliv ani skutečnost, že invalidita pracovníka bezprostředně navazuje na dobu jeho pracovní neschopnosti.¹⁷¹

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, v jehož důsledku se ocitl ve stavu pracovní neschopnosti. Je zaměstnavatelem poskytována pravidelně jednou měsíčně, není-li dohoda o jiném termínu

¹⁷⁰ § 271i ZPr.

¹⁷¹ Rozsudek NS ČSR ze dne 18. 10. 1974, sp. zn. 5 Cz 32/74.

výplaty.¹⁷² Předpokladem je existence příčinné souvislosti mezi konkrétní pracovní neschopností (jako následkem pracovního úrazu) a ztrátou na výdělků.¹⁷³ „*Jedná se o opětující se dílčí nárok, který vzniká zaměstnanci z každé pracovní neschopnosti, neboli každá pracovní neschopnost na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zakládá samostatný (jedinečný) dílčí nárok zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.*“¹⁷⁴ Rozsah této náhrady je určen ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody v důsledku pracovního úrazu a plnou výší náhrady mzdy nebo platu dle § 192 ZPr nebo odměny z dohody dle § 194 ZPr a plnou výší nemocenského.¹⁷⁵ Určující je vždy plná výše nemocenského, z čehož vyplývá, že jeho případné krácení např. v důsledku porušení léčebného režimu, nebude mít na výši poskytované náhrady žádný vliv.¹⁷⁶ S cílem zachovat princip náhrady skutečné škody, přísluší poškozenému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků do výše průměrného výdělků před vznikem pracovní neschopnosti i za první tři dny této pracovní neschopnosti (tj. za tzv. karenční dobu), za něž mu nenáleží nemocenské ani náhrada mzdy nebo platu^{177 178}.

Pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je rozhodující průměrný výdělek, kterého poškozený zaměstnanec dosahoval ke dni vzniku této pracovní neschopnosti a jeho skutečný příjem (tj. náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZPr poskytovaná zaměstnavatelem a nemocenské dávky za další období pracovní neschopnosti).¹⁷⁹ Průměrný výdělek je zjišťován na základě hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec pobíral v rozhodném období a doby, která v něm byla odpracována.¹⁸⁰ Rozhodné období představuje předchozí kalendářní čtvrtletí¹⁸¹ anebo, je-li to pro poškozeného zaměstnance výhodnější, předchozí kalendářní rok.¹⁸² Jelikož se dle § 356 odst. 1 ZPr

¹⁷² HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016.* 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, s. 512.

¹⁷³ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1521.

¹⁷⁴ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015.* 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 511.

¹⁷⁵ § 271a odst. 1 ZPr.

¹⁷⁶ DANDOVIČ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích.* Praha: ASPI, 2004, s. 39.

¹⁷⁷ Což představuje výjimku z obecného pravidla, že za prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy kromě tzv. karenční doby. Od 15. dne pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na dávky nemocenského pojištění.

¹⁷⁸ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 531.

¹⁷⁹ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1521.

¹⁸⁰ § 353 odst. 1 ZPr.

¹⁸¹ § 354 odst. 1 ZPr.

¹⁸² § 271m odst. 1 ZPr.

průměrný výdělek zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, bude výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, v praktické rovině znamenat vynásobení celkového počtu hodin, jež připadají na dny pracovní neschopnosti (včetně tzv. karenční doby) průměrným výdělkem zaměstnance, čímž je zjištěn příjem, kterého by zaměstnanec dosáhl, pokud by nedošlo k pracovnímu úrazu s následnou pracovní neschopností. Výslednou náhradou za ztrátu na výdělků je rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a jeho skutečným příjmem v období pracovní neschopnosti.¹⁸³

Náhrada za ztrátu na výdělků přísluší zaměstnanci i jedná-li se o další pracovní neschopnost z důvodu stejného pracovního úrazu. V takovém případě se za průměrný výdělek před vznikem škody považuje průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody.¹⁸⁴

7.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Smyslem náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity, v praxi často nazývané jako „*renta*“, je vyrovnání rozdílu mezi výdělkem, kterého zaměstnanec dosahuje po pracovním úrazu a průměrnou výší výdělků, které dosahoval před vznikem újmy. K aktuálnímu výdělků se připočítává i případný invalidní důchod pobíraný z téhož důvodu. Při stanovení této náhrady se naopak nepřihlíží ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění a dále také k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.¹⁸⁵

Průměrným výdělkem před vznikem škody rozumíme průměrný výdělek, kterého zaměstnanec dosahoval ke dni vzniku nároku na rentu.¹⁸⁶ V řadě případů však vzniku tohoto nároku předchází dlouhodobá pracovní neschopnost, což vede k tomu, že v rozhodném období pro zjištění průměrného výdělků před vznikem této dílčí škody poškozený zaměstnanec neodpracuje minimum 21 pracovních dnů nezbytných pro zjištění průměrného výdělků. V takových situacích se jako rozhodný pro určení výše náhrady použije pravděpodobný výdělek^{187, 188}. Dle § 355 odst. 2 ZPr se pravděpodobný výdělek zjistí z hrubé

¹⁸³ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1521.

¹⁸⁴ § 271a odst. 2 ZPr.

¹⁸⁵ § 271b odst. 1 ZPr.

¹⁸⁶ MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2005, s. 80.

¹⁸⁷ § 355 odst. 1 ZPr.

¹⁸⁸ MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (I. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 24.

mzdy nebo platu, jehož zaměstnanec od počátku rozhodného období dosáhl nebo by zřejmě dosáhl, přičemž se přihlíží zejména k tomu, jakou mzdu či plat mají zaměstnanci vykonávající srovnatelnou práci i k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance.¹⁸⁹ Ačkoli z dikce zákona plyne, že hlediska, z nichž je třeba vycházet, nejsou taxativně vymezena, NS stanoví další okolnosti, jimiž je potřeba v této souvislosti zabývat: „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 (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) proměnlivé složky mzdy, apod. V tomto rámci lze potom - jako k určitému korektivu - přihlídnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty.“¹⁹⁰

JUDr. Mikyska se k problematice zjišťování pravděpodobného výdělku vyjádřil tak, že za objektivní metodu považuje „zprůměrování“ průměrných výdělků alespoň tří spoluzaměstnanců postiženého zaměstnance v rozhodném období“¹⁹¹.

Nárok na poskytování náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaniká nejpozději koncem kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhl věku 65 let, popřípadě důchodového věku, je-li pro jeho osobu vyšší než 65 let, anebo do dne přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.¹⁹² Nikoli tedy dnem, kdy nárok na starobní důchod vznikl, ale až jeho samotným přiznáním. I před dovršením důchodového věku se může zaměstnavatel povinnosti k náhradě zprostit prostřednictvím institutu změny poměrů poškozeného zaměstnance. V praxi se nejčastěji jedná změnu poměrů spočívající ve „snížení pracovního potenciálu v důsledku zvyšujícího se věku nebo v důsledku jiného, obecného onemocnění, které by samo o sobě způsobilo nemožnost dalšího zaměstnávání poškozeného zaměstnance, a tudíž o neexistenci příčinné souvislosti mezi ztrátou na výdělku a pracovním úrazem“¹⁹³.

¹⁸⁹ § 355 odst. 2 ZPr.

¹⁹⁰ Rozsudek NS ČR ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

¹⁹¹ MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2005, s. 81.

¹⁹² § 271b odst. 6 ZPr.

¹⁹³ HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 515.

7.1.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

ZPr zakotvuje v § 271c ZPr dva samostatné dílčí nároky na náhradu nemajetkové újmy: nárok na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění. Náhrada je poskytována vždy jednorázově a v podrobnostech jejího vyplácení odkazuje ZPr na prováděcí právní předpis, kterým je nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen nařízení o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění). S účinností od 26. 10. 2015 je v něm stanovena výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění „*odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti*“¹⁹⁴ Přijetím nařízení o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění skončilo období určitého právního vakua, v němž mělo být při odškodňování nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem i nadále postupováno podle zrušené vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., na niž ZPr odkazoval ve svém § 394 odst. 2. Tímto provizoriem byla řešena situace před nabytím zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců¹⁹⁵, jenž měl tuto materii nově upravovat.¹⁹⁶

§ 1 nařízení o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění jsou v první řadě definovány pojmy bolest a ztížení společenského uplatnění. Bolestí se pro účely tohoto nařízení rozumí „*tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání*“.

Ztížením společenského uplatnění je „*trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví (dále jen „trvalé poškození zdraví“) pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění*“.

¹⁹⁴ § 271c odst. 2 ZPr.

¹⁹⁵ K nabytí účinnosti tohoto zákona nikdy nedošlo viz. kapitola 3. této práce.

¹⁹⁶ LUXOVÁ, L. *Odškodňování pracovních úrazů od 1. 1. 2014 – náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění* [online]. epravo.cz, 2. 10. 2014 [cit. 20. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/odskodnovani-pracovnich-urazu-od-112014-nahrada-zaboolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-95334.html>.

poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb“. Stanovení rozsahu této náhrady se dle § 2 a § 3 uvedeného nařízení provádí na základě lékařského posudku, v němž je posudkovým lékařem uděleno bodové ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění na základě přílohy 1-4. A to tak, že se bodové ohodnocení přiznané lékařským posudkem násobí hodnotou jednoho bodu, která k dnešnímu dni činí 250 Kč. Částka, k níž tímto výpočtem dospějeme, však nemusí být definitivní a § 271s ZPr dává soudu pravomoc výši náhrad přiměřeně zvýšit.

Významným otazníkem, na jehož existenci bývá v současné době, v souvislosti s nařízením vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, často upozorňováno je skutečnost, zda stanovení tabulkového bodového ohodnocení uvedených náhrad vládou, jako orgánem moci výkonné, není v rozporu s principem nezávislosti moci soudní. K této otázce se vyjádřil i ÚS, když ve svém nálezu ze dne 16. 2. 2016 uvedl, že přijetí uvedeného nařízení, se mu jeví jako problematické hned z několika důvodů. Nejen, že ve vztahu k náhradě ztížení společenského uplatnění nerespektuje systém stanovení náhrady dle metodiky NS¹⁹⁷, ale zejména také „*opomíjí výchozí premisu rekodifikovaného civilního soukromého práva, na níž staví rovněž metodika Nejvyššího soudu (srov. bod I. preambule), totiž že rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částek odčinění je třeba oprostít od vlivu moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy v přiznávání spravedlivé a dostatečné náhrady*“¹⁹⁸. S tímto názorem ÚS nelze než souhlasit, jelikož se opírá o ústavní princip dělby moci, jehož úkolem je mimo jiné zajistit i nezávislost rozhodování moci soudní. Soudce má být dle čl. 95 Ústavy při svém rozhodování vázán pouze zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu. Právo každého na projednání jeho věci nezávislým a nestranným soudem zřízeným zákonem jako součást práva na spravedlivý proces plyne nejen z Ústavy a LZPS, ale také z řady mezinárodních dokumentů, kterými je ČR vázána (zejména z čl. 6 EÚLPZS).

7.1.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

¹⁹⁷ S přijetím NOZ došlo ke zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, kdy způsob náhrady újmy na zdraví v občanskoprávních vztazích nadále upravovalo pouze jedině ustanovení (§ 2958). Tato situace si vyžádala reakci NS v podobě Metodiky k náhradě nemajetkové újmy na zdraví. Více viz. VÍTOVÁ, B., DOHNAL, J., KOTULA, J. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v novém občanském zákoníku. Komentář k § 2894 až § 2971*. Olomouc: ANAG, 2015, s. 224 a násl.

¹⁹⁸ Nález ÚS ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.

Každý, kdo účelně vynaložil náklady spojené s léčením zaměstnance postiženého pracovním úrazem, má dle § 271d ZPr nárok na jejich náhradu. Nahradit lze pouze náklady již prokazatelně vynaložené, nepřichází tedy v úvahu náhrada ve formě peněžité renty.¹⁹⁹ Smyslem této náhrady je pokrýt náklady spojené s léčením, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění vůbec anebo pouze zčásti.²⁰⁰ Základním předpokladem je, že náklady, jež mají být nahrazeny, byly vynaloženy účelně, tj. přispěly ke zlepšení či alespoň k udržení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance. Při posuzování účelnosti nelze dle komentářové literatury vycházet „pouze z objemu vynaložených prostředků, ale je třeba zohlednit jejich přínos v rámci procesu odstraňování nebo zmírňování následků pracovního úrazu“²⁰¹.

Nejčastěji se jedná o náklady na léky, jiné léčebné prostředky nebo pomůcky, rehabilitační péči apod. V některých případech lze jako účelně vynaložený léčebný náklad chápat i zajištění péče jinou osobou či výdaje spojené s dietním stravováním (např. u zaměstnance ve zdravotnictví s infekční hepatitidou) nad rámec útraty za běžnou stravu.²⁰² NS v jednom ze svých rozsudků připustil možnost kompenzovat v rámci této náhrady např. i náklady na cestu nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného zaměstnance v nemocnici nebo jiném léčebném zařízení, pokud tyto návštěvy mají příznivý vliv na jeho zdravotní stav.²⁰³

NS v svém rozsudku ze dne 2. 7. 2003, reagoval na výkladové nejasnosti, které se v praxi objevili ohledně toho, zda lze v rámci náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, hradit i náklady na dopravu poškozeného zaměstnance ke specialistovi mimo místo jeho bydliště. A to konstatováním, že takový zaměstnanec má právo na svobodnou volbu lékaře ve stejném rozsahu jako ostatní občané, a tudíž náklady na dopravu k jím zvolenému lékaři, posuzujeme jako náklady spojené s léčením následků pracovního úrazu a nelze je tedy považovat za neúčelně vynaložené.²⁰⁴

7.1.5 Náhrada věcné škody

¹⁹⁹ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 548.

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2005, s. 67.

HLOUŠKOVÁ, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 517.

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2005, s. 68.

²⁰³ Rozsudek NS ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62.

²⁰⁴ Rozsudek NS ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci dle § 271e ZPr náhradu také za věcnou škodu, která mu vznikla v důsledku pracovního úrazu. Věcnou škodou rozumíme majetkovou újmu, spočívající ve zmenšení majetku poškozeného zaměstnance.²⁰⁵ Nejčastěji je jí škoda na věcech, ke které došlo přímo při úrazovém ději např. poškození či zničení věcí, které měl zaměstnanec na sobě či při sobě (oděv, obuv, hodinky). Jako věcná škoda je nahrazována i škoda na dopravním prostředku, náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných k výkonu práce, k jejichž použití, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, měl zaměstnanec výslovný souhlas zaměstnavatele. Pokud takový souhlas dán nebyl, je odpovědnost zaměstnavatele za škodu ve vztahu k uvedeným předmětům vyloučena.²⁰⁶

Jako věcná škoda je dále nahrazována také veškerá další škoda, která vznikla v důsledku pracovního úrazu a nelze ji kompenzovat v rámci některého z ostatních dílčích nároků dle ZPr.²⁰⁷ Jako příklad lze uvést náklady, které vznikají poškozené zaměstnankyni (dle okolností případu mohou tyto náklady vzniknout i zaměstnanci) tím, že pro následky pracovního úrazu není schopna obstarávat svou domácnost, tak jako před úrazem a výkon všech domácích prací nebo jejich části musel nutně přejít na jinou osobu – jiného příslušníka rodiny případně pomocnici v domácnosti. Výše tohoto nároku se určí na základě objektivního hlediska, kterým je hodnota vykonávaných prací.²⁰⁸

7.1.6 K jednotlivým náhradám pro případ úmrtí zaměstnance

Samostatný oddíl věnuje ZPr náhradám při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu (příp. nemoci z povolání). Jsou jimi: náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrada na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhrada věcné škody.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením dle § 271g ZPr vychází ze shodných principů (důkaz, rozsah) jako náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením dle § 271d ZPr, o níž bylo pojednáno výše. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří „*výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení*

²⁰⁵ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 549.

²⁰⁶ § 265 odst. 3 ZPr.

²⁰⁷ WOLTERS KLUWER. *Náhrada zvýšených nákladů na pomoc domácnosti jako následek škody na zdraví* [online]. *pravnickeforum.cz*, 30. 11. 2010 [cit. 28. 2. 2017]. Dostupné na [http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d28900_d28900v36097-nahrada-zvysenych-nakladu-na-pomoc-domacnosti-jako-nasledek/?search_query=\\$index=852](http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d28900_d28900v36097-nahrada-zvysenych-nakladu-na-pomoc-domacnosti-jako-nasledek/?search_query=$index=852).

²⁰⁸ Rozsudek NS ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71.

pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým“²⁰⁹. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné poskytnuté podle předpisů o nemocenském pojištění.²¹⁰

Dle § 271h ZPr přísluší náhrada nákladů na výživu pozůstalých těm pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat. Nárok lze uplatňovat po dobu, kdy by tato povinnost zaměstnance trvala, nejdéle však do 65 let fiktivního dosaženého věku zemřelého zaměstnance a je-li jeho skutečný důchodový věk vyšší, bude relevantní tento vyšší věk. Pro výši náhrady je určující průměrný výdělek zaměstnance, které před svou smrtí dosahoval. V případě, že je výživa nahrazována jedné osobě, bude její výše činit 50 % rozhodné částky. Je-li odškodňovaných osob více, bude mezi ně rozděleno 80 % průměrného výdělku. Pobírají-li pozůstalý z důvodu smrti zaměstnance i dávku důchodu, bude tato od částky připadající na jednotlivého zaměstnance odečtena.

Zákonodárce omezuje rozsah poskytování této náhrady tak, že nesmí v celkové výši (v součtu pro všechny pozůstalé) převýšit částku, do které by zemřelému zaměstnanci příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a doba jejího poskytování nesmí překročit limity stanovené této náhradě.²¹¹

Jednorázové odškodnění přísluší dle § 271i odst. 1 ZPr pozůstalému manželovi, nezaopatřenému dítěti a relativně nově i partnerovi s ohledem na zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, který zakládá vyživovací povinnost i mezi partnery, kdy každému z nich náleží odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč. Druhou odškodňovanou skupinou v rámci tohoto nároku jsou rodiče zemřelého zaměstnance, za předpokladu, že žili se zemřelým zaměstnancem v jedné domácnosti (příp. i jen jeden z nich, žil se zemřelým zaměstnancem v domácnosti pouze jeden z rodičů). Zákon jim přiznává odškodnění v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč. Odst. 2 zmocňuje vládu ke zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých jako reakci na změny ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

Náhradu věcné škody si mohou dle § 271j ZPr nárokovat dědicové zaměstnance a dá se říci, že se jedná o nárok obsahově totožný s nárokem dle § 271e ZPr, jehož prostřednictvím si náhradu věcné škody nárokují samotní zaměstnanci.²¹²

²⁰⁹ § 271g odst. 2 ZPr.

²¹⁰ § 271g odst. 1 ZPr.

²¹¹ § 271h odst. 3 ZPr.

²¹² VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 557.

7.1.7 Změna poměrů poškozeného zaměstnance

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

Dle dikce zákona jsou tedy relevantní pouze změny v poměrech na straně poškozeného zaměstnance, a to za předpokladu, že se jedná o změny podstatné, ve skutečnostech rozhodných pro určení výše náhrady. V praxi se jedná zejména o změny v pracovní schopnosti a s tím související způsobilosti k výdělku v důsledku vývoje zdravotního stavu poškozeného zaměstnance.²¹³ Pojišťovny i zaměstnavatelé zpravidla průběžně monitorují, zda tento zaměstnanec neutrpěl mimopracovní úraz či u něj nepropuklo obecné onemocnění, mající za následek změny v jeho zdravotní způsobilosti k výdělečné činnosti.²¹⁴

Zaměstnanci prostřednictvím § 271u ZPr namítají zhoršení zdravotního stavu vyvolaného pracovní úrazem jako předpoklad pro zvýšení již přiznané náhrady. Iniciativa zaměstnavatele bude oproti tomu směřovat k prokázání skutečností odůvodňující snížení či odebrání příslušné náhrady např. prokázáním výskytu změn zdravotního stavu, které nesouvisí s předmětným pracovním úrazem v důsledku tzv. obecných zdravotních příčin na straně jedince.²¹⁵ K určení, zda skutečně došlo k podstatné změně poměrů ve smyslu uvedeného ustanovení, dochází porovnáním poměrů, které byly rozhodující pro určení výše náhrady u poškozeného a jeho nové aktuální poměry.²¹⁶

Soudní praxe se v souvislosti se změnou poměrů zabývala některými spornými aspekty. Dle judikatury NS je podstatnou změnou poměrů poškozeného i „*onemocnění nebo*

²¹³ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, s. 252.

²¹⁴ MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 9, s. 21.

²¹⁵ HŮRKA, P. In ELIÁŠ, K., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 761.

²¹⁶ PICHRT, J., DRÁPAL., L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322.

zhoršení zdravotního stavu, jež nejsou v příčinné souvislosti s utrpěným pracovním úrazem poškozeného a jež sama o sobě vylučují jakoukoliv výdělečnou činnost“²¹⁷ a dále také výkon vazby, který sám o sobě představuje překážku v dosahování výdělku srovnatelného s výdělkem před pracovním úrazem.²¹⁸

Otázce vlivu pobírání důchodu na uvedenou problematiku se judikatura věnuje poměrně důkladně. O podstatnou změnu poměrů se bude jednat vždy, jestliže byl poškozenému zaměstnanci namísto plného invalidního důchodu pobíraného pro následky pracovního úrazu, nově přiznán invalidní důchod pouze částečný.²¹⁹ Naopak její naplnění nelze spatřovat již v pouhém splnění podmínek pro přiznání starobního důchodu, jelikož v našem právním řádu není zakotvena povinnost osoby splňující tyto podmínky o přiznání důchodu požádat. Jinak tomu bude v případě, kdy zaměstnanci bude starobní důchod na jeho vlastní žádost přiznán. Zde se již o změnu poměrů bezpochyby jednat bude a následkem bude zánik nároku na náhradu za ztrátu na výdělkem.²²⁰

Odst. 2 § 271u ZPr dává vládě zákonné zmocnění, aby vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upravila nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti. „Právní úprava tedy zajišťuje poškozeným zaměstnancům, resp. pozůstalým po nich aktualizaci, resp. valorizaci jejich průměrného výdělku před vznikem škody s ohledem na obecný mzdový vývoj v ČR.“²²¹

7.2 Povinné pojištění zaměstnavatele pro případ pracovních úrazů

Všechny fyzické i právnické osoby, které zaměstnávají na území ČR fyzické osoby dle ZPr, jsou již okamžikem splnění zákonných předpokladů, pojištěny pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu.²²² Hlavní myšlenkou právní úpravy zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele je zajistit zaměstnanci výplatu náhrad, na něž má nárok i v případě, že zaměstnavatel nebude schopen dostát svým závazkům.

§ 365 odst. 1 ZPr normuje povinnost, řídit se v případě zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu až do dne nabytí účinnosti jiné právní

²¹⁷ Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78.

²¹⁸ Rozsudek NS ze dne 21. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000.

²¹⁹ Rozsudek NS ze dne 22. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 347/2002.

²²⁰ Rozsudek VS v Praze ze dne 6. 9. 1992. sp. zn. 6 Cdo 127/94.

²²¹ FETTER, R. W. *Valorizace náhrady za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání od 1. 1. 2016* [online]. epravo.cz, 26. 1. 2016 [28. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-od-1-1-2016-100227.html>.

²²² Výjimkou jsou zaměstnavatelé mající postavení organizační složky státu dle zákona č. 219/2000 Sb.

úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu, ustanovením § 205d SZPr, jenž ukládá každému zaměstnavateli, zaměstnávajícímu alespoň jednoho zaměstnance, závazek být pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu. V podrobnostech odkazuje účinná právní úprava na vyhlášku MF č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

„Zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu²²³ u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele.“²²⁴ Od tohoto okamžiku je také zaměstnavatel povinen platit pojistné a tuto skutečnost bez zbytečného odkladu písemně oznámit příslušné pojišťovně.²²⁵ V souladu s touto povinností je zákonodárcem zaměstnavateli přiznáno korelační oprávnění, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila škodu, vzniklou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu, v rozsahu, v jakém je zaměstnavatel odpovědný dle ZPr.²²⁶

Primárně je pojištění odpovědnosti zaměstnavatele uplatňováno tak, že zaměstnavatel za součinnosti poškozeného zaměstnance shromáždí všechny podklady potřebné pro posouzení určitého nároku na náhradu škody z pracovního úrazu. Nárok vyčíslí a postoupí pojišťovně, aby na základě pojistné události plnila přímo poškozenému zaměstnanci.²²⁷ Není tedy třeba, aby byla mezi zaměstnancem a pojišťovnou sjednána konkrétní pojistná smlouva, jelikož pojištění odpovědnosti zaměstnavatele pro případ pracovního úrazu je zákonným pojištěním a vzniká tak přímo ze zákona dle výše citovaného ustanovení.

Druhá možnost, jak realizovat náhradu škody prostřednictvím zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele je, že zaměstnavatel nahradí poškozenému zaměstnanci škodu primárně přímo sám a následně bude uplatňovat u příslušné pojišťovny své právo na vydání toho, co by za něj jinak plnila.²²⁸ Plnění, ke kterému se zaměstnavatel zavázal nad rámec stanovený právními předpisy, však náhradě ze strany pojišťovny nepodléhá.²²⁹

V případě zákonného pojištění odpovědnosti se jedná o dvoustranný právní vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou pojišťovnou. Výjimkou je § 205d odst. 8 SZPr, zakládající přímé právo zaměstnance vůči pojišťovně. Jde o situace, kdy dojde k zániku zaměstnavatele

²²³ Pracovněprávním vztahem je mimo pracovní poměr také poměr založený dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.

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

²²⁵ Tamtéž, § 12 odst. 1.

²²⁶ Tamtéž, § 2 odst. 1.

²²⁷ MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 22.

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

²²⁹ Tamtéž, § 4.

bez právního nástupce a přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu je tedy z logiky věci vyloučen. Zákodárce uvedené situace řeší prostřednictvím změny subjektu odpovědnostního vztahu ze zaměstnavatele na příslušnou pojišťovnu.²³⁰

Tuto formu zákonného pojištění jsou dle vyhlášky MF č. 125/1993 Sb., oprávněny poskytovat pouze dvě komerční pojišťovny a to Kooperativa, pojišťovna, a.s. a Česká pojišťovna, a.s. Tento model je již delší dobu trnem v oku EU, která v něm spatřuje rozpor se zákazem diskriminace a pravidly hospodářské soutěže.²³¹

²³⁰ ŠTEFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 12, s. 19 a násl.

²³¹ VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13-14.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala náhradou škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem v intencích § 269 a násl. ZPr. Cílem práce bylo podat komplexní pohled na zpracovávanou problematiku z hlediska doktrinálního i věcně praktického a na základě zpracovaných poznatků zhodnotit současnou právní úpravu a zodpovědět v úvodu položenou výzkumnou otázku: *Je současná právní úprava odškodňování pracovních úrazů efektivním provedením principu neminem leadere?*

Obecně lze konstatovat, že ZPr vychází v oblasti náhrady škody z koncepce prevence, tj. z přesvědčení, že je vždy lépe škodám předcházet, než je následně, byť sebedůsledněji, napravovat. Navazuje tak na § 2900 NOZ normující obecnou prevenční povinnost každého počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo vlastnictví jiného.

Dojde-li však již ke vzniku škody či nemajetkové újmy, uplatní se objektivní charakter náhrady škody ze strany zaměstnavatele. Právní sankce tedy vzniká nezávisle na tom, zda zaměstnavatel vzniklou újmu zavinił, resp. na tom, zda porušil svou právní povinnost, z čehož vyplývá, že může být sankcionován i za porušení právní povinnosti třetí osobou či za pouhý následek škodné události.

Stěžejní část práce tvoří analýza jednotlivých předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy, eventuální liberace a podmínek pro přiznání dílčích druhů náhrad za použití účinné právní úpravy a výkladu sporných otázek v rámci aplikace zákonných ustanovení prostřednictvím rozhodovací praxe soudů (zejména NS). Na základě shromáždění uvedených poznatků bych označila právní úpravu dané materie za ucelenou koncepci vycházející z principu právní jistoty a ochrany slabší strany. S ohledem na požadavek právní jistoty lze za problematickou označit dikci ustanovení § 269 odst. 1 ZPr, která ve srovnání s definicí pracovního úrazu v § 271k odst. 2 ZPr opomíjí uložit zaměstnavateli povinnost k náhradě také pro případ pracovního úrazu, který zaměstnanec utrpěl *pro* plnění pracovních úkolů.

Jak již bylo nastíněno v úvodu, sporným aspektem odškodňování pracovních úrazů je dichotomie právní úpravy náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v právu pracovním a občanském. Tato situace trvá od 1. 1. 2014, kdy s přijetím NOZ došlo ke zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Způsob

náhrady újmy na zdraví v občanskoprávních vztazích tak nadále upravovalo pouze jediné ustanovení (§ 2958 NOZ). Tato situace si vyžádala reakci NS v podobě vypracování Metodiky k náhradě nemajetkové újmy na zdraví, která ač právně nezávazná a nevynutitelná je v odborných kruzích všeobecně akceptována. V pracovněprávních vztazích je naproti tomu postupováno dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, což se odráží především v nedůvodných rozdílech ve výši odškodnění totožné újmy, což je jednak nežádoucím jevem a zejména také v rozporu s principem rovnosti. Dle mého názoru je nutno tuto situaci do budoucna řešit, přičemž za efektivní považuji přiklonit se k jednomu z již existujících postupů.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- I. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
- II. DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, 2004, 123 s.
- III. DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 432 s.
- IV. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s.
- V. HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, 84 s.
- VI. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.
- VII. KOBLIHA, I., ELISCHER, D. a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praktická příručka. Praha: Leges, 2012, 390 s.
- VIII. KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s.
- IX. MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2005, 359 s.
- X. PICHRT, J., DRÁPAL., L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 463 s.
- XI. POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde, 2008, 319 s.
- XII. ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 382 s.
- XIII. VÍTOVÁ, B., DOHNAL, J., KOTULA, J. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v novém občanském zákoníku. Komentář k § 2894 až § 2971*. Olomouc: ANAG, 2015, 336 s.

Komentáře

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

Odborné časopisy

- I. BĚLINA, M., MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2015, č. 13-14, s. 487-491.
- II. BOROVEC, D., RANDLOVÁ, N. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 a násl.
- III. BUKOVJAN, P. Úraz zaměstnance na pracovní cestě. *Práce a mzda*, 2012, č. 4, s. 49 a násl.
- IV. KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 – vybrané aspekty. *Právní rozhledy*, 2015, č. 17, s. 593.
- V. MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (I. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 24-27.

- VI. MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 8, s. 21-25.
- VII. MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. část). *Práce a mzda*, 2011, č. 9, s. 18-23.
- VIII. ŠTEFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 12, s. 19 a násl.
- IX. VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*, 2015, č. 10, s. 13-16.

Internetové zdroje

- I. DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *K otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva* [online]. epravo.cz, 2. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-99029.html>.
- II. DIVISEK, R., KIANKOVÁ, L. *Ještě jednou k otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva. Časový průběh „teambuildingu“ a odpovědnost zaměstnavatele* [online]. epravo.cz, 21. 10. 2015 [22. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-jednou-k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-casovy-prubeh-teambuildingu-a-odpovednost-zamestnavatele-99332.html>.
- III. *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník úraz* [online]. anag.cz, [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné na http://www.anag.cz/Files/file/duvodova_obcz.pdf.
- IV. FETTER, R. W. *Valorizace náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání od 1. 1. 2016* [online]. epravo.cz, 26. 1. 2016 [28. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-od-1-1-2016-100227.html>.
- V. HODASOVÁ, B. *Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury* [online]. epravo.cz, 3. 1. 2014 [cit. 7. 2. 2017]. Dostupné na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-pracovnich-urazu-ve-svetle-aktualni-judikatury-93111.html>.

- VI. JOUZA, L. *Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz* [online]. bulletin-advokacie.cz, 19. 12. 2016 [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/kdy-zamestnavatel-nehradi-skodu-za-pracovni-uraz?browser=mobi>.
- VII. LUXOVÁ, L. *Odškodňování pracovních úrazů od 1. 1. 2014 – náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění* [online]. epravo.cz, 2. 10. 2014 [cit. 20. 2. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/odskodnovani-pracovnich-urazu-od-112014-nahrada-zabolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-95334.html>.
- VIII. MORAVEC, Z. *Problémy s pojišťovnou při odškodňování pracovních úrazů* [online]. osz.cmkos.cz, 30. 4. 2014 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné na <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/2-4-2014-problemy-s-pojistovnou-pravo.aspx>.
- IX. *Náhrada újmy. Konkrétní změny. Nemajetková újma* [online]. obcanskyzakonik.justice.cz, [cit. 4. 2. 2016]. Dostupné na <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/nemajetkova-ujma>.
- X. *Náhrada zvýšených nákladů na pomoc domácnosti jako následek škody na zdraví* [online]. pravnickeforum.cz, 30. 11. 2010 [cit. 28. 2. 2017]. Dostupné na [http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d28900v36097-nahrada-zvysenych-nakladu-na-pomoc-domacnosti-jako-nasledek/?search_query=\\$index=852](http://www.pravnickeforum.cz/archiv/dokument/doc-d28900v36097-nahrada-zvysenych-nakladu-na-pomoc-domacnosti-jako-nasledek/?search_query=$index=852).
- XI. PŘECECHTĚLOVÁ, T. *Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět do těla zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 9. 9. 2015 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

Judikatura

- I. Nález ÚS ze dne 24. 5. 1995, P1. ÚS 31/94.
- II. Nález ÚS ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.
- III. Rozsudek MS v Praze ze dne 24. 11. 1960, sp. zn. 11 Co 387/60.
- IV. Rozsudek NS ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62.
- V. Rozsudek NS ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65.
- VI. Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69
- VII. Rozsudek NS ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71.

- VIII. Rozsudek NS ČSR ze dne 18. 10. 1974, sp. zn. 5 Cz 32/74.
- IX. Rozsudek NS ČSSR ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78.
- X. Rozsudek VS v Praze ze dne 6. 9. 1992. sp. zn. 6 Cdo 127/94.
- XI. Rozsudek NS ze dne 21. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000.
- XII. Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000
- XIII. Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.
- XIV. Rozsudek NS ze dne 22. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 347/2002.
- XV. Rozsudek NS ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003.
- XVI. Rozsudek NS ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005
- XVII. Rozsudek NS ze dne 13. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 291/2007.
- XVIII. Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007
- XIX. Rozsudek NS ze dne 27. 10. 2009, sp.zn. 21 Cdo 2861/2008.
- XX. Rozsudek NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009
- XXI. Rozsudek NS ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.
- XXII. Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010
- XXIII. Rozsudek NS ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.
- XXIV. Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.
- XXV. Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

Shrnutí

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

Klíčová slova

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

Summary

This thesis deals with compensation of damage and non-material damage caused by an accident at work in terms of § 269 et seq. ZPr. It consists of seven chapters, the first of which is devoted to general theoretical definition of the concept of responsibility. With the help of explanatory reports and commentary literature are first determined the basic assumptions of

liability in private law and in their context, reference is made to the characteristics of the labor responsibilities. This leads to the second chapter, which deals have already concretely damages and its inclusion in the system of labor law. The third chapter handles the development of legislation, an employer's obligation to pay compensation and non-material damage caused by an accident at work in previous years. The fourth chapter deals with the various requirements of the employer's obligation to pay compensation of damage and non-material damage caused by an accident at work. The aim of the fifth chapter is at least marginally highlight the most important obligations that employers law in connection with an accident at work saves. The content of the sixth chapter is the issue of liberation and in the chapter last are focused on different kinds of compensation that may be injured employees arising from an accident at work awarded and the area of compulsory insurance of employer to employee accidents at work.

Key words

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