

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta



Lukáš Nálevka

Náhrada újmy na zdraví zaměstnavatelem

Diplomová práce

Olomouc 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Náhrada újmy na zdraví zaměstnavatelem“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

Podpis.....

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval vedoucímu diplomové práce, JUDr. Petru Podrazilovi, za trpělivost, vstřícný přístup a zejména za odborné vedení, cenné rady a hodnotné připomínky, kterými přispěl k vypracování této diplomové práci.

Obsah

Seznam použitých zkratk	7
Úvod	9
1 Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy	11
1.1 Odpovědnost za škodu vs. povinnost k náhradě újmy (obecně)	11
1.2 Právní úprava	12
1.2.1 Právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy	12
1.2.2 Právní úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání	13
1.3 Prevenční povinnost zaměstnavatele	15
1.4 Druhy povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy	16
1.5 Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci	16
1.5.1 Obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci	16
1.5.2 Zvláštní povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci	18
2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání	20
2.1 Pracovní úraz	20
2.1.1 Definice pojmu pracovní úraz	20
2.1.2 Úrazový děj	20
2.1.3 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	23
2.1.4 Příčinná souvislost	28
2.2 Nemoc z povolání	29
2.2.1 Definice pojmu nemoc z povolání	29
2.2.2 Ohrožení nemocí z povolání	31
2.2.3 Uznávání nemocí z povolání	31
2.2.4 Oduznávání nemocí z povolání	33
3 Zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání	34
3.1 Úplné zproštění povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání	34
3.1.1 Porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	34
3.1.2 Opilost nebo zneužití jiných návykových látek poškozeným zaměstnancem	36

3. 2. Částečné zproštění povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání.....	37
3. 2. 1 Porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opilost nebo zneužití jiných návykových látek poškozeným zaměstnancem.....	37
3. 2. 2 Lehkomyslné jednání zaměstnance	38
3. 3 Nepřípustnost zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy	38
4 Náhrada škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání	39
4. 1 Druhy náhrad náležející poškozenému zaměstnanci	40
4. 1. 1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.....	40
4. 1. 2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti	41
4. 1. 3 Náhrada za bolest a tížení společenského uplatnění.....	43
4. 1. 4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	46
4. 1. 5 Náhrada věcné škody	47
4. 2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance.....	47
4. 2. 1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	48
4. 2. 2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	48
4. 2. 3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	48
4. 2. 4 Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	49
4. 2. 5 Náhrada věcné škody	49
5 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v polské právní úpravě	50
5. 1 Srovnání české a polské právní úpravy	50
5. 2 Zhodnocení provedené komparace české a polské právní úpravy	51
Závěr.....	52
Seznam použitých zdrojů	54
Monografie.....	54
Odborné články.....	55
Internetové zdroje	55
Právní předpisy.....	56
a) česká legislativa	56
b) zahraniční legislativa	57
Judikatura	57
Shrnutí	61
Summary.....	62

Klíčová slova	63
Keywords	64

Seznam použitých zkratk

LZPS	usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti Ústavního pořádku České republiky
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZZS	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů
ZSZS	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
ZÚPZ	zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 205/2015 Sb.	zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony
nařízení č. 276/2015 Sb.	nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
nařízení č. 290/1995 Sb.	nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška č. 440/2001 Sb.	vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.
metodika NS	metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví ze dne 12. března 2014
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení

Úvod

Otázky spojené s náhradou majetkové a nemajetkové újmy, a tedy i s povinností zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé na straně zaměstnance v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání jsou podstatným aspektem právní úpravy v oblasti pracovního práva. Důvodem důležitosti těchto otázek je skutečnost, že pracovní úrazy a nemoci z povolání mohou mít zásadní negativní dopady na kvalitu života poškozeného zaměstnance, a to v nejširším slova smyslu. Nepříznivé následky pracovního úrazu či nemoci z povolání se neomezuji pouze na zhoršení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance jako takové, ale v návaznosti na to mohou zásadním způsobem zasahovat i do jeho sféry osobní (rodina, blízké okolí), ekonomické či sociální. Proto považuji za potřebné se dílčími problémy této materie soustavně zabývat. Druhým důvodem pro volbu tohoto tématu byla jeho aktuálnost, zejména v kontextu nabytí účinnosti NOZ, zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., vydání metodiky NS, přijetí nařízení č. 276/2015 Sb., přijetí technické novely, tj. zákona č. 205/2015 Sb., a zrušení platného, ovšem dosud neúčinného ZÚPZ.

Cílem této práce je popis a rozbor účinné právní úpravy vztahující se k náhradě újmy na zdraví zaměstnavatelem, ale též s ní souvisejících relevantních výstupů rozhodovací činnosti českých soudů. Judikatura v této oblasti sehrává podstatnou úlohu. Tímto způsobem se pokusím vymezit případy, v nichž za splnění stanovených podmínek vzniká zaměstnavateli povinnost k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci, jakož i to, jaké druhy náhrad a za jakých předpokladů může poškozený zaměstnanec po zaměstnavateli, zejména s ohledem na nedávné legislativní změny a ustálenou i recentní judikaturu, požadovat. Zabývat se budu rovněž rozbohem s tímto souvisejících problematických a sporných právních otázek, a to jak těch aktuálních, tak i těch řadu let přetrvávajících. Při řešení těchto otázek budu vedle účinné právní úpravy a relevantní judikatury vycházet i z odborné literatury učebnicové a komentářové, z článků v odborných periodikách, ale i z odborných článků dostupných na ověřených webových stránkách.

Tato práce bude systematicky rozčleněna do pěti kapitol, jež budou dále členěny na jednotlivé podkapitoly, a to tak, aby byla zachována logická struktura práce. První kapitola bude věnována povinnosti k náhradě újmy v pracovním právu obecně. Druhá kapitola se již bude zabírat konkrétně povinností zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, třetí kapitola potom možností zproštění se této povinnosti. Ve čtvrté kapitole se zaměřím na problematiku druhů náhrad náležejících poškozenému zaměstnanci nebo pozůstalým po zemřelém zaměstnanci. V závěrečné páté

kapitole se budu zabývat komparací české a zahraniční právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Vzhledem k tomu, že mou snahou bude cílené zorientování se a hlubší porozumění předmětné problematice, využiji v této práci z hlediska metodologického vědeckou metodu deskripce, dále pak metodu dedukce a metodu analýzy. V závěru práce při srovnávání české a zahraniční právní úpravy v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání využiji také metodu komparace.

1 Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy

1.1 Odpovědnost za škodu vs. povinnost k náhradě újmy

Právní odpovědnost je institutem, jenž je imanentní všem odvětvím práva v rámci českého právního řádu. Bez právního zakotvení institutu odpovědnosti si lze jen těžko představit funkčnost právního systému jako celku.

V obecné teoretické rovině lze v oblasti soukromého práva rozlišovat mezi dvěma základními teoriemi, a to koncepcí aktivní odpovědnosti (perspektivní pojetí odpovědnosti) a koncepcí sankční (retrospektivní pojetí odpovědnosti). Koncepce aktivní odpovědnosti vychází z tvrzení, že odpovědnost vzniká již okamžikem vzniku právního vztahu, přičemž k její aktivizaci dochází až porušením primární právní povinnosti. Na druhé straně koncepce sankční záleží v tom, že odpovědnost je sankcí, která se projevuje vznikem nové sekundární právní povinnosti.¹

V oblasti pracovního práva převládá názor, dle kterého je odpovědnost samotnou sankcí následující po porušení práva, resp. po porušení primární právní povinnosti. Menší okruh autorů v čele s V. Knappem však uvádí, že se odpovídá nikoli až za nesplnění primární právní povinnosti, nýbrž za to, že osoba, jež je k něčemu povinna, svou povinnost splní, a proto je třeba odpovědnost chápat jako pouhou hrozbu sankcí. Tato hrozba sankcí pak vzniká již v okamžiku vzniku předmětné primární právní povinnosti, existuje po celou dobu jejího trvání a nastupuje až při jejím porušení (perspektivní pojetí odpovědnosti).²

Ke zvratu v pojetí odpovědnosti došlo vlivem rekonstrukce soukromého práva v odvětví práva občanského. Zatímco OZ spočíval na retrospektivním pojetí odpovědnosti, kdy byla odpovědnost vnímána jako sekundární, sankční povinnost, NOZ upřednostnil perspektivní pojetí odpovědnosti, dle něhož subjekt odpovídá za náležitě splnění svých povinností. Důsledkem toho byla nevyhnutelná terminologická změna, kdy došlo k odklonu od používání pojmu „odpovědnost za škodu“ a jeho nahrazení slovním spojením „povinnost nahradit újmu“.

Od účinnosti NOZ, tj. od 1. 1. 2014, tak panoval terminologický nesoulad mezi zněním NOZ a ZP v oblasti náhrady škody. Dne 1. 10. 2015 však nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., jímž se, mimo jiné, sleduje odstranění tohoto nežádoucího stavu přizpůsobením některých pojmů dosud používaných v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologii NOZ.³

¹ PRAŽÁK, Pavel. Recentní pohled na teoretické koncepce právní odpovědnosti. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2013, roč. 21, č. 1, s. 85 – 86.

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 303.

³ Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb. Dostupná v databázi ASPI.

Pracovněprávní odpovědnost vymezuje Bělina jako „*zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti*“.⁴ Nutným předpokladem nástupu odpovědnosti je zde vznik nové odpovědnostní povinnosti (sekundární povinnosti), který může nastat ve dvojí podobě. Jednak jde o případ, kdy dojde ke vzniku nové odpovědnostní povinnosti jakožto následku porušení primární povinnosti, přičemž tato primární povinnost nezaniká, nýbrž trvá nadále paralelně s povinností odpovědnostní, a jednak o případ, kdy dojde ke vzniku nové odpovědnostní povinnosti jakožto následku porušení primární povinnosti, avšak primární povinnost tímto zanikne. Pro odpovědnost za škodu je typický první z uvedených případů.⁵

V souvislosti s terminologickými změnami výše zmíněnými je třeba dodat, že zůstává zachováno rozlišování „objektivní odpovědnosti“, tj. odpovědnosti za výsledek či odpovědnosti bez ohledu na zavinění, a „subjektivní odpovědnosti“, tj. odpovědnosti za zavinění, kde se jako nutný předpoklad odpovědnosti subjektu vyžaduje zaviněné porušení právní povinnosti. Tato slovní spojení - „subjektivní odpovědnost“, „objektivní odpovědnost“ - slouží jako obecné označení souhrnu předpokladů pro odpovědnost za újmu. Zákoník práce výslovně rozeznává povinnost zaměstnance k náhradě škody spočívající na zavinění a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody bez ohledu na zavinění.

1. 2 Právní úprava

1. 2. 1 Právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy

Stěžejní právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy je obsažena v části jedenácté zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, která je nazvána jako „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“ a která se skládá ze čtyř hlav. V hlavě třetí nesoucí označení „Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody“ jsou v pěti dílech upraveny jednotlivé druhy povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy (včetně povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání), jež jsou dále doplněny právní úpravou rozsahu a způsobu náhrady škody a nemajetkové újmy.

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

⁵ Tamtéž, s. 304.

1. 2. 2 Právní úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání

Pro právní úpravu otázek souvisejících s pracovními úrazy a nemocemi z povolání je charakteristická její roztržitost. Jedná se o celou řadu zákonů, ale i podzákoných právních předpisů, které tyto otázky regulují. Na tomto místě uvedu ty nejzásadnější.

Jde-li o **zákony**, je třeba zmínit zejména:

- zákon č. 89/2013 Sb., občanský zákoník

Zde je vhodné uvést, že vztah NOZ a ZP je založen na principu subsidiarity, který nahradil dříve platný a v § 4 dřívějšího znění ZP zakotvený princip delegace. Podstatnou roli v určení vztahu těchto dvou významných předpisů soukromého práva sehrála judikatura ÚS, z níž plyne, že „*obecná teorie práva sice rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly – princip subsidiarity a princip delegace. Ústavní soud však neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné“.⁶ Z povahy věci vyplývá, že není možné se odchýlit od právní úpravy náhrady majetkové a nemajetkové újmy a vzhledem k existenci takové samostatné právní úpravy v ZP nepřichází v úvahu ani podpůrné užití obdobných ustanovení NOZ.⁷*

- zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, upravující problematiku národních registrů úrazů a nemocí z povolání
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, upravující ve své hlavě čtvrté i otázky posuzování (a uznávání) nemocí z povolání
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 209

⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1018.

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Z podzákoných právních předpisů mají největší význam následující **nařízení vlády a vyhlášky ministerstev**:

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

Nabytím účinnosti NOZ došlo ke zrušení vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, přičemž hlavním důvodem byla snaha oprostit soudní praxi od vlivu výkonné moci, která do té doby prostřednictvím vyhlášky nepřipustně limitovala soudy v možnosti přiznat adekvátní náhradu. Protože však odškodňování újem vzniklých zásahy do takových základních hodnot, kterými jsou život a zdraví člověka, nelze ponechat bez jakéhokoli stanovení obecných metodických pravidel, přistoupil Nejvyšší soud ČR k vydání metodiky, která však není, a ani nemůže být, právně závazná a mnohem spíše je jakýmsi doplněním zákonné dikce s doporučujícím charakterem.⁸ Výše uvedené platí bez výhrad v oblasti práva občanského. Navzdory zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb. ZP ve znění účinném do 30. 9. 2015 výslovně v § 394 odst. 2 stanovil, že se až do nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců podle předmětné vyhlášky postupuje. Pro vyjasnění situace a rozptýlení pochybností vyjádřilo Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zdravotnictví společný právní názor, že se po nabytí účinnosti NOZ s ohledem na § 394 odst. 2 ZP nadále postupuje dle vyhlášky č. 440/2001 Sb.⁹ Novelizované znění ZP vypouští § 394 odst. 2 a naopak v § 271c odst. 2 obsahuje zmocnění k vydání prováděcího právního předpisu, který stanoví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, způsob určení výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti. Tímto prováděcím předpisem je právě nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

- nařízení vlády č. 201/2010, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
- nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

⁸ Metodika Nejvyššího soudu ČR k náhradě nemajetkové újmy na zdraví ze dne 12. března 2014

⁹Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví ke společnému postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti NOZ ze dne 28. ledna 2014. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf>.

- vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání
- vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, pokud jde o posuzování nároků z pracovních úrazů a nemocí z povolání vzniklých 1. 10. 2015
- vyhláška ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění
- vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity

1.3 Prevenční povinnost zaměstnavatele

Předně je nutno uvést, že pojmem prevence se rozumí souhrn určitých činností, práv a povinností, směřujících k předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů.¹⁰ Právní úprava prevence vzniku újmy na zdraví a majetku se nachází v § 248 ZP, z něhož plyne povinnost zaměstnavatele zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zakotvení prevenční povinnosti zaměstnavatele úzce souvisí se samotnou ochrannou funkcí pracovního práva. Zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Zaměstnavatel je povinen za účelem splnění své výše uvedené povinnosti přijmout ze zákona plynoucí opatření jako jsou například nezbytná prevenční opatření demonstrativně vypočtená v § 224 odst. 1 ZP.¹¹ Naproti tomu ZP výslovně uvádí povinnost zaměstnance oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci skutečnost, že ve vztahu k jeho osobě nejsou vytvořeny potřebné pracovní podmínky. I toto lze považovat za předcházení majetkovým i nemajetkovým újmám.

Zaměstnavatel taktéž musí splnit prevenční povinnost na úseku ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Z tohoto pohledu je zásadní § 101 a násl. ZP. Tato ustanovení lze chápat jako základní provedení ústavněprávní normy zakotvené v čl. 28 LZPS, kde se uvádí následující: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ Požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci stanoví rovněž mnoho dalších předpisů, z nichž významnější postavení má zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹²

¹⁰ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 209.

¹¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1019.

¹² Tamtéž, s. 576.

1. 4 Druhy povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy

Podle ZP lze rozlišovat následující druhy povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy způsobené zaměstnanci:

- obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě škody
- povinnost zaměstnavatele k náhradě škody vzniklé zaměstnanci při odvracení škody
- povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech
- povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání.

Význam uvedeného členění záleží v tom, že povinnost zaměstnavatele k náhradě škody vzniklé zaměstnanci při odvracení škody, povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání jsou zvláštními povinnostmi zaměstnavatele, které jsou ve vztahu speciality k obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody upravené v § 265 ZP. Nejsou-li tedy splněny podmínky zakládající některou ze zvláštních povinností zaměstnavatele k náhradě škody, a současně došlo k naplnění podmínek stanovených v § 265 ZP, vznikne zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci škodu dle této obecné skutkové podstaty.

1. 5 Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci

Prioritním cílem právní úpravy povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy je zajistit zaměstnanci plnou náhradu majetkové i nemajetkové újmy, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Z hlediska povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci rozlišujeme vzhledem k výše uvedenému členění obecnou a zvláštní povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci. V obou případech se shodně ke vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy nebude vyžadovat zavinění, a tak se bude jednat o případy tzv. objektivní odpovědnosti.

1. 5. 1 Obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci je vnímána jako specifický typ obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody, pokud je současně naplněna podmínka, že se v daném případě nejedná o pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Jisté specifikum těchto případů záleží v tom, že zatímco ohledně předpokladů povinnosti

zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci se aplikují ustanovení o obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody, v otázkách způsobu a rozsahu náhrady újmy se postupuje podle ustanovení o pracovních úrazech.¹³

Z § 265 odst. 1 ZP vyplývá povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dobré mravy lze přitom vymezit jako „*souborn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních*“¹⁴. Za typické případy porušení právních povinností zaměstnavatelem, v důsledku kterých může zaměstnanci vzniknout újma na zdraví, lze považovat nedodržení předpisů, jejichž cílem je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁵ Obdobným případem bude rovněž situace, kdy poškození zdraví zaměstnance nastane z důvodu závadného pracovního prostředí, resp. z důvodu styku zaměstnance s dráždivými chemickými i jinými látkami, případně s jejich výpary, ovšem současně u daného pracovníka nepůjde o nemoc z povolání.¹⁶ Předpoklady této obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody jsou:

- škoda, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním,
- porušení právní povinnosti či úmyslné jednání proti dobrým mravům ze strany kohokoliv (je bez významu, zda právní povinnost porušil nebo úmyslně proti dobrým mravům jednal sám zaměstnavatel, zaměstnanec jednající jeho jménem nebo třetí osoba, tedy např. klient či pacient),
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti či úmyslným jednáním proti dobrým mravům.¹⁷

Tyto předpoklady musí být splněny kumulativně.

Z dikce § 265 odst. 2 ZP plyne, že zaměstnavatel je rovněž povinen nahradit zaměstnanci škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. Zaměstnavatel tak má vůči zaměstnanci povinnost k náhradě škody, která zaměstnanci vznikne i jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Není zde rozhodné, v rámci jaké činnosti škoda zaměstnanci vznikla, nýbrž které jednání zaměstnavatele bylo příčinou jejího vzniku a kteří zaměstnanci zaměstnavatele takto jednali a škodu způsobili. Ke vzniku škody, k jejíž náhradě bude

¹³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6.doplňené a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 315.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. června 1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96

¹⁵ KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 300 – 301.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. února 1980, sp. zn. 6 Cz 3/80

¹⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1067.

zaměstnavatel zaměstnanci povinen, může dojít i na místě odlišném od pracoviště, ba dokonce i mimo rámec pracovního poměru.¹⁸ Předpoklady ke vzniku této obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody, které opět musí být splněny současně, lze vymezit následovně:

- škoda, která vznikla zaměstnanci i jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním,
- porušení právní povinnosti zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění pracovních úkolů,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti.¹⁹

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci je koncipována poměrně široce. Vedle skutečnosti, že jde o případ objektivní odpovědnosti, nepřipouští ZP možnost zaměstnavatele uplatnit jakékoliv liberační důvody. Nemožnost zaměstnavatele se povinností k náhradě zcela či zčásti zprostit je základním rozdílem mezi obecnou a zvláštní povinností zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci.²⁰ Nikoliv liberační důvod, nýbrž jakési omezení povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody spoluzaviněním poškozeného zaměstnance (s výjimkou povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání) je zakotveno v § 275 odst. 2 ZP, z něhož vyplývá, že povinnost k náhradě škody toho zaměstnavatele, který prokáže, že škodu zavinil také sám poškozený zaměstnanec, se omezí podle míry zavinění zaměstnance na vzniku škody.

1. 5. 2 Zvláštní povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci

Dalším druhem povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci je jeho zvláštní povinnost k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci v podobě povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Zákon č. 205/2015 Sb., přesunul s účinností od 1. 10. 2015 právní úpravu povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, do té doby poměrně nesystematicky upravenou v rámci přechodných ustanovení, do hlavy jedenácté ZP, kam tato problematika věcně patří. I tato zvláštní povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci má povahu objektivní odpovědnosti. Na rozdíl od obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody není předpokladem zvláštní povinnosti zaměstnavatele porušení právní povinnosti. Proto

¹⁸ Ze zhodnocení rozhodování soudů ČR o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

¹⁹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1088.

²⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 495.

i v případě, kdy nedošlo k porušení právní povinnosti, může povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání vzniknout, jsou-li splněny následující předpoklady:

- škoda nebo nemajetková újma na straně zaměstnance,
- pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem či z povolání a vznikem škody nebo nemajetkové újmy.²¹

Uvedené předpoklady však musí být i zde splněny kumulativně.

²¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 316.

2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání

V zásadě každý obor lidské činnosti je spojen s jistou mírou rizika vzniku poškození zdraví jedince tuto činnost vykonávajícího. Míra rizika se bude různit v závislosti na tom, o jaký obor lidské činnosti se jedná. Každý zaměstnavatel musí dříve nebo později řešit situaci, kdy se výkon povolání určitým nepříznivým způsobem projeví na zdraví jeho zaměstnance. Podle mechanismu vzniku rozlišujeme dvě kategorie poškození zdraví, kterými jsou pracovní úrazy a nemoci z povolání. Obě kategorie lze chápat jako negativní vedlejší výsledek výkonu určité lidské činnosti, který nastává nezávisle na vůli subjektu, přičemž základním předpokladem vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání je existence pracovněprávního vztahu.

2.1 Pracovní úraz

2.1.1 Definice pojmu pracovní úraz

Legální definice pracovního úrazu je upravena v § 271k odst. 1 ZP, dle kterého se pracovním úrazem rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Naproti tomu je ustanovením § 271k odst. 3 ZP výslovně z pojmu pracovního úrazu vyloučen úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Pro naplnění pojmu pracovního úrazu je zapotřebí, aby došlo k naplnění dvou jeho základních složek. Prvou ze složek je tzv. úrazový děj. Druhou složku představuje skutečnost, že poškození zdraví (resp. smrt) zaměstnance nastalo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Samotná existence těchto dvou složek je bez významu, není-li dána příčinná souvislost mezi nimi.²²

2.1.2 Úrazový děj

Úrazový děj lze vymezit jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Z ustálené judikatury pak vyplývá, že aby bylo možno poškození zdraví hodnotit jako pracovní úraz, musí k tomuto poškození zdraví dojít v důsledku skutkového děje majícího charakter děje úrazového.

²² MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 36.

Příčinou poškození zdraví tak musí být „zevní vlivy“ (fyzické či psychické přetížení – trauma), jež jsou svou povahou jednak krátkodobé a náhlé (typicky pak může jít o omrzliny, úpal, úžeh atd.), jednak násilné; přitom musí jít o příčinu podstatnou, důležitou a značnou.²³ Platí tak, že poškozením zdraví nemusí být pouze poškození tělesné, ale i poškození psychiky zaměstnance. Pracovním úrazem, který je důsledkem takového násilného působení zevních vlivů může být i výhřez meziobratlové ploténky, k němuž dojde tak, že zaměstnanec je vlivem okolností donucen okamžitým vypětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, nadměrně a neobvykle svou námahu. Snadno si potom lze představit případ zdravotní sestry, která při polohování pacienta, popřípadě ve snaze zachytit pacienta padajícího z lůžka, utrpí právě takový výhřez meziobratlové ploténky. O působení zevních vlivů ovšem nehovoříme pouze v souvislosti s působením zevních sil (např. úder způsobený pádem břemene, napadení osobou nebo zvířetem), nýbrž i tehdy, jde-li o působení vlastní tělesné síly (např. zakopnutí či podklouznutí).²⁴ Uvedené je v souladu s tvrzením, že za úrazový děj lze považovat i prudký, nenadálý, násilný a nevyvážený pohyb, například při reflexní obraně proti hrozícímu pádu. Aby určité poškození zdraví mohlo být klasifikováno jako pracovní úraz, nestačí však běžný, byť rychlejší pohyb.²⁵ Mezi zevní vlivy vyvolávající poruchu zdraví lze dle soudní praxe řadit i působení chemických látek, s nimiž pracovník přichází do styku.²⁶ Znamená to tedy, že za pracovní úraz je možno vedle poruchy zdraví vyvolané působením zevních vlivů mechanických či psychických považovat i poruchu zdraví, jejíž příčinou jsou zevní vlivy chemické.

Úrazový děj tedy můžeme charakterizovat jako takovou událost, která vyvolá u postiženého zaměstnance subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci, popřípadě mu v ní dovolují pokračovat pouze s určitými potížemi, anebo jej dokonce z práce zcela vyřazují. O úrazový děj může jít i tehdy, je-li příčinou poškození zdraví nebo smrti náhlé, neobvyklé a nadměrné zvýšení tělesné námahy. Přesněji řečeno, bude se jednat o případy náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém napětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce nebo je sice konán v hranicích obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.²⁷ Uvedené medicínsko-právní zásady byly historicky poprvé formulovány již před více než půl stoletím, a to v rozhodnutí Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 4

²³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011

²⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1496 – 1497.

²⁵ JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, roč. 2008, č. 10, s. 34 – 35.

²⁶ Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. července 1968, sp. zn. 5 Co 415/68

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. února 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007

Cdo 172/62 (Rc 27/1962). Protože to, co může pro určitou osobu představovat zcela běžný pracovní výkon, může být pro jinou osobu výkonem nezvykle náročným, představujícím neobyčejné tělesné vypětí a přesahujícím hranice obvyklého pracovního výkonu, je třeba posuzovat každý takový případ individuálně. Důležité je odlišit od sebe přepětí a obvyklou pracovní námahu.

V praxi se objevuje celá řada pracovních úrazů, které jsou důsledkem fyzického či psychického přetížení určitého typu zaměstnanců. U takových v zásadě atypických případů pracovních úrazů často vzniknou pochybnosti o tom, zda o pracovní úraz ve smyslu ZP jde či nikoli. Považuji za vhodné na tomto místě některé z těchto případů zmínit. Jako zvláštní pracovní úraz bývá v literatuře označován infarkt myokardu. Ačkoliv má infarkt myokardu charakter onemocnění, lze ho za splnění výše uvedených podmínek hodnotit jako pracovní úraz. Zároveň se vyžaduje, aby k infarktu myokardu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Infarkt myokardu tudíž bude pracovním úrazem tehdy, pokud pilot dopravního letadla svým jednáním odvrátil při přistání leteckou katastrofu, ale posléze v důsledku tohoto náhlého psychického vypětí utrpěl infarkt. Příčinou infarktu může být krom traumatu psychického rovněž tak trauma fyzické.²⁸ Naopak jako pracovní úraz se nebude posuzovat situace, kdy zaměstnanec utrpěl infarkt myokardu z důvodu rozčlenění se na pracovní poradě, protože, ačkoliv se tak stalo při plnění pracovních úkolů, příčinou vzniku poruchy zdraví nebylo duševní vypětí vyvolané nadměrným pracovním vytížením.²⁹ Jouza mezi netypickými pracovními úrazy vypočítává i epilepsii, konkrétně epilepsii pouřazovou vznikající v důsledku poranění lebky a poškození šedé hmoty mozkové, k čemuž může dojít vlivem tupého úderu či úderu stlačeného vzduchu. Stejně tak úžeh (nadměrné, náhlé a prudké opálení kůže zaměstnance sálavým, zejména nebezpečným přímým ultrafialovým slunečním zářením) a úpal (přehřátí organismu v důsledku selhání jeho vlastní termoregulace) lze považovat za pracovní úraz, bude-li dána příčinná souvislost mezi činnostmi zaměstnance a jejich vznikem³⁰.

Při posuzování poškození zdraví v konkrétním případě jsou nezbytné odborné znalosti a poznatky z oblasti lékařské vědy a praxe, a proto se vyžaduje součinnost lékaře. Ten v postavení znalce posuzuje zejména to, zda vůbec k poškození zdraví v příčinné souvislosti se zjištěným skutkovým dějem (resp. úrazovým dějem) došlo, jakého charakteru takové poškození zdraví je, ale třeba i to, zda zjištěný úrazový děj je příčinou poškození zdraví. Z hlediska posouzení poškození zdraví je rozhodující zdravotní stav zaměstnance v době, kdy se se úrazový děj udál.

²⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1497.

²⁹ JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, roč. 2008, č. 10, s. 34 – 35.

³⁰ Tamtéž.

2. 1. 3 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Pro naplnění pojmu pracovního úrazu se vyžaduje, aby k poškození zdraví zaměstnance (resp. k jeho smrti) došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Z § 273 odst. 1 ZP plyne, že plněním pracovních úkolů se rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, dále pak rovněž činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazmu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Obecným kritériem pro určení, zda k určité skutečnosti či jednání došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je posouzení nastání daného jevu z hlediska místního, časového a věcného. Takové posouzení bude vzhledem k různorodosti pracovní činnosti, pro kterou je nemožné podat taxativní výčet těchto pracovních činností, v každém jednotlivém případě zcela individuální.³¹ Vodítkem v tomto směru je konstantní judikatura Nejvyššího soudu, z níž vyplývá, že „*z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah ke plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah činnosti, jíž byla způsobena škoda, ke pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů*“.³²

Nad rámec plnění pracovních úkolů vymezuje ZP v § 274 úkony přímo související s plněním pracovních úkolů. Jedná se svou povahou o činnosti mající charakter úkonů potřebných k výkonu práce a úkonů během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení, jakož i úkonů obvyklých v době přestávky v práci na jídlo a oddech konaných v objektu zaměstnavatele³³. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je dle dikce zákona rovněž 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, bez ohledu na to, zda je konána v objektu zaměstnavatele či nikoliv. Jedná-li se

³¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Nábrada škody*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 115.

³² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1460/2005

³³ Například může být takovým úkonem nutným před započítáním pracovní činnosti převlečení se do pracovního oděvu, kontrola bližšího okolí pracovního stanoviště a stroje či přístroje, který zaměstnanec používá k výkonu práce, úkonem potřebným k výkonu práce příprava náradí nebo seřízení stroje či přístroje, úkonem obvyklým během práce potřeba zajít si na sociální zařízení, což zahrnuje cestu tam i zpět, úkonem nutným po skončení práce zase převlečení se z pracovního oděvu.

však o tzv. jiná vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, tedy taková vyšetření nebo ošetření, která si vyžaduje jen zdravotní stav zaměstnance obecně, těm není přiznána přímá souvislost s plněním pracovních úkolů, stejně jako není přiznána ani cestě k nim a zpět. Jistou výjimkou z uvedeného pravidla je pouze cesta k tzv. jinému vyšetření nebo ošetření konaná v objektu zaměstnavatele (např. cesta do závodního zdravotnického zařízení).³⁴ Nakonec ZP řadí do této kategorie také školení zaměstnanců, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Naopak je-li konáno vyšetření nebo ošetření mimo objekt zaměstnavatele, pak přímá souvislost s plněním pracovních úkolů dána není. Stejný závěr o absenci přímé souvislosti lze učinit i v případě stravování, jakož i v případě cesty do zaměstnání a zpět.

Poměrně často se zdá být problémem s přesností vymezit cestu do zaměstnání a zpět. Zákoník práce v § 274a odst. 1 definuje cestu do zaměstnání a zpět jako cestu z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. Jedná-li se potom o zaměstnance v oblasti lesnictví, zemědělství a stavebnictví, rozumí se cestou do zaměstnání a zpět rovněž cesta na určené shromaždiště a zpět. Obtíže činí zejména určení okamžiku, kterým cesta do zaměstnání končí. Ačkoliv obecné pravidlo říká, že za cestu do zaměstnání a zpět lze považovat pouze cestu z bydliště zaměstnance k místu vstupu do podniku a zpět³⁵, tedy vchodu do objektu zaměstnavatele, resp. do budovy, nelze toto vymezení pokládat za dostačující, neboť ne vždy je onen vstup do objektu zaměstnavatele takto snadno určitelný. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005 plyne, že *„je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání, rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání; z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele“*.

V otázce stravování je třeba rozlišovat případy, kdy zaměstnanec přestávku v práci na jídlo a oddech využije ke stravování v objektu zaměstnavatele, a případy, kdy zaměstnanec za účelem stravování během této přestávky vychází mimo objekt zaměstnavatele. V obou situacích je sice nerozdílně z rámce úkonů přímo souvisejících s plněním pracovních úkolů vyloučeno stravování samotné, ovšem současně platí, že zatímco v prvně uvedeném případě budou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů úkony, k nimž obvykle v průběhu přestávky v práci na jídlo a oddech dochází, včetně cesty k místu, kde stravování v rámci objektu zaměstnavatele probíhá, v případě druhém tomu tak již nebude. Nejvyšší soud k tomu dále uvádí, že *„z hlediska posouzení, zda cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, byla konána v objektu*

³⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1083.

³⁵ Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 27. září 1962, sp. zn. 6 Co 433/62

zaměstnavatele, je rozhodující, zda jde o prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“.³⁶ Stěžejním se zde stává kritérium nutnosti podrobení se pokynům zaměstnavatele, které judikatura na tyto případy aplikuje. Ve smyslu uvedeného kritéria pak Nejvyšší soud ČR zaujal stanovisko, že „utrpí-li zaměstnanec úraz mimo rámec těchto prostor, není z tohoto hlediska významné, že cesta po veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem“.³⁷

Jak je uvedeno výše, dle dikce § 273 odst. 1 ZP se plněním pracovních úkolů rozumí, mimo jiné, i ta činnost, jež je předmětem pracovní cesty. Další zajímavou otázkou je proto určení rozsahu povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem zaměstnance na pracovní cestě. I touto problematikou se ve své judikatuře zabýval Nejvyšší soud ČR, a to zejména v usnesení ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1487/2006, když judikoval, že „je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, které souvisí s plněním pracovních úkolů. Také při pracovní cestě, stejně jako při plnění pracovních úkolů v místě sjednaném podle pracovní smlouvy, platí, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou poškozením na zdraví nebo k jeho smrti jen tehdy, došlo-li k takové újmě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“, a dále pak v rozsudku ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010, z něhož plynou následující závěry. Předně lze tvrdit, že pracovní cestu je možno rozložit na určité základní časové úseky. Mezi ty patří vlastní výkon práce, tj. pracovní činnost zaměstnance, která je předmětem pracovní cesty a která je prováděna na určeném pracovišti, dále jiná činnost zaměstnance prováděná v průběhu pracovní cesty na přímý příkaz zaměstnavatele, a nakonec také činnost prováděná zaměstnancem na základě jeho vlastního rozhodnutí za předpokladu, že je vykonávána pro zaměstnavatele, pokud k jejímu výkonu není zapotřebí zvláštního oprávnění a pokud současně není zaměstnancem vykonávána v rozporu s výslovným zákazem jejího výkonu zaměstnavatelem. Lze však rozlišovat i některé další „úseky“ pracovní cesty. K tomu lze uvést, že „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. Samotná cesta určeným dopravním prostředkem z obce bydliště zaměstnance do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována [...] za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů [...]. 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

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

³⁷ Tamtéž.

místa ubytování je pak – bez ohledu na to, zda jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu – v praxi považována za cestu do zaměstnání a zpět [...]. Z uvedeného vyplývá, že, ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty (at' 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 [...] považovat za pracovní úraz³⁸. V dalším rozhodnutí majícím v tomto kontextu značný význam řešil Nejvyšší soud ČR případ zaměstnance, který si přivodil úraz v důsledku dopravní nehody poté, co se při návratu z pracovní cesty z vlastní iniciativy rozhodl odvézt svého spolupracovníka do jeho bydliště, přičemž v souvislosti s tím vybočil z přímé trasy návratu do místa výkonu práce. Dle názoru Nejvyššího soudu ČR je třeba za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů považovat též činnost vykonávanou bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Předpokladem je zde to, že objektivně vzato jde z místního, časového a věcného hlediska o činnost vykonávanou pro zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR k tomu podává následující vysvětlení: „Plní-li totiž zaměstnanec pracovní úkoly (třeba i na pracovní cestě) ve spolupráci s jinými zaměstnanci, jejichž činnost je k úspěšnému provedení jeho pracovního úkolu nezbytná, může z konkrétních okolností případu (např. nutnost pracovat i po skončení pracovní doby, obtížnost spojení veřejnou dopravou, zdravotní stav, dostatečný odpočinek před dalším nástupem do práce, apod.) vyplynout vhodnost takového spolupracovníka také odvézt (příděleným služebním vozidlem) do jeho bydliště. Takový úkon by bylo možno posoudit jako úkon během práce obvyklý.“³⁹ Přitom bezvýznamnou je otázka existence výslovně uděleného oprávnění ze strany zaměstnavatele či okolnost, že odvážený zaměstnanec již neplnil pracovní úkoly.

Stalo se běžnou praxí zaměstnavatelů vysílat své zaměstnance na firemní akce charakteru teambuildingu, tedy akce, jejichž účelem je stmelení zaměstnaneckého kolektivu, prohloubení interpersonálních vztahů kolegů. Z pohledu ZP můžeme teambuilding označit za pracovní cestu či za zaměstnavatelem nebo odborovou organizací organizované školení zaměstnanců, jehož účelem je zvýšení odborné připravenosti zaměstnanců. Vystává tudíž otázka, zda je úraz zaměstnance utrpěný v rámci teambuildingové akce pracovním úrazem. Je zapotřebí předestřít, že průlomovým se jeví být rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, v němž je samotný pojem teambuildingu vymezen 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.“ Základními předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem je jednak okolnost, že daná aktivita

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002

zaměstnanců na teambuildingu je hodnocena jako jednání jsoucí v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, jednak poškození zdraví zaměstnance. Takové hodnocení judikatura přináší, jde-li o sportovní aktivitu, kterou zaměstnanec vykonává v rámci oficiálního programu teambuildingové akce. Ta totiž může být klasifikována jako činnost, kterou zaměstnanec plní pracovní úkoly, ačkoliv z pracovní smlouvy neplyne, že by se jednalo o činnost, která je výkonem pracovních povinností, popřípadě o činnost, jež s plněním pracovních povinností souvisí.⁴⁰ Náplní teambuildingové akce ovšem mohou být vedle aktivit sportovních i aktivity vzdělávací či společenské, cvičení komunikačních dovedností, ale i další činnosti.⁴¹ Naopak nelze vidět přímou souvislost s plněním pracovních úkolů tam, kde jde o „činnost, která nebyla součástí plánovaných aktivit team-buildingové akce a zjevně se svojí povahou blížila společnému bezcílnému pobytu zaměstnanců majícímu povahu zaměstnavatelem placené zábavy“⁴². Úraz zaměstnance bude možno posuzovat jako pracovní úraz pouze v závislosti na okolnosti, zda k úrazu při teambuildingové akci došlo ještě v době zaměstnavatelem organizovaného programu. Pokud si zaměstnanec úraz přivodil v okamžiku, kdy již byl oficiální program teambuildingu skončen, nepůjde o pracovní úraz.⁴³ Skončí-li teambuildingová akce jako taková a přesto se zaměstnanci z vlastní vůle rozhodnou v dané činnosti pokračovat (typicky si prodlouží pobyt), přičemž si některý z nich v této době přivodí úraz, opět nelze tento úraz klasifikovat jako pracovní úraz. Dále platí, že zaměstnavatelem organizovaná akce nebude nést znaky teambuildingu zejména tehdy, bude-li mít spíše charakter zaměstnavatelem placené dovolené, formu určitého nadstandardního mimopracovního benefitu pro zaměstnance, představujícího odměnu za jejich pracovní výsledky, neboť v takových případech absentuje povinnost zaměstnance účastnit se akce. Jinak je tomu ve chvíli, kdy zaměstnavatel zaměstnanci udělí příkaz (pokyn), aby se určité jím organizované akce zúčastnil. Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že zaměstnavatel není oprávněn platně vydávat příkazy (resp. pokyny), které by odporovaly obsahu pracovní smlouvy. V případě vydání takového příkazu zaměstnavatelem má zaměstnanec v zásadě dvě možnosti. Buď jednoduše může příkaz neuposlechnout, anebo se mu podrobit, přičemž poté by v důsledku vzniku úrazu zaměstnance vznikla povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem.⁴⁴

Dle § 271k odst. 2 ZP se jako pracovní úraz posuzuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. V zásadě se jedná o případy, kdy pracovní úraz vznikne následně, tj. v době, kdy zaměstnanec sice již pracovní úkoly neplní, ovšem děje se tak v důsledku jednání či

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

⁴¹ BOROVEC, David, RANDLOVÁ, Nataša. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 – 23.

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011

⁴³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24. července 2012, sp. zn. IV. ÚS 3782/11

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

rozhodnutí, které zaměstnanec učinil v mezích plnění pracovních úkolů. V literatuře se jako příklad uvádí poškození zdraví zaměstnance správního úřadu vzniklého v důsledku napadení občanem nespokojeným s rozhodnutím v jeho věci, k němuž došlo mimo budovu úřadu a rovněž mimo pracovní dobu.⁴⁵ Dandová dále zmiňuje případ zaměstnance dopravního podniku – revizora, který byl útočníkem napaden proto, že jej předchozí den v dopravním prostředku městské hromadné dopravy pokutoval za jízdu bez platného jízdního dokladu, přičemž revizorovi tímto útokem vyrazil několik zubů. V dané věci není rozhodné místo ani čas útoku, nýbrž důvod, pro který k němu došlo. Stal-li by se útok z důvodů jiných, kupříkladu ryze osobních, nevznikl by úraz pro plnění pracovních úkolů a nejednalo by se tudíž o úraz pracovní.⁴⁶

O pracovní úraz nepůjde při tzv. excessu zaměstnance, tedy za situace, kdy zaměstnanec v době, kdy utrpěl úraz, svým jednáním překročil vymezené pracovní úkoly nebo z jejich mezí vybočil. Učebnicovým příkladem takového excessu je neoprávněné použití automobilu zaměstnavatele zaměstnancem, v souvislosti se kterým dojde k dopravní nehodě, v důsledku níž nastane poškození zdraví zaměstnance.

2. 1. 4 Příčinná souvislost

Konečně je třeba vyřešit otázku příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví zaměstnance jakožto další základní předpoklad vzniku pracovního úrazu. Aby povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem vznikla, musí být příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví zaměstnance prokázána stejně jako zbylé základní předpoklady vzniku pracovního úrazu. Subjektem, který v případném sporu nese břemeno tvrzení i důkazní břemeno, je poškozený zaměstnanec.

Příčinná souvislost je dána, pokud je újma na zdraví zaměstnance následkem pracovního úrazu. Jestliže by újma na zdraví při absenci pracovního úrazu nenastala, popřípadě by nenastala takovým způsobem, jakým nastala, příčinná souvislost dána není. K naplnění příčinné souvislosti tak nepostačí pouhá možnost vzniku újmy na zdraví zaměstnance zapříčiněné pracovním úrazem. Existence pracovního úrazu jako příčiny vzniku újmy na zdraví zaměstnance je nezbytná, ovšem není nutné, aby se jednalo o příčinu jedinou. Může jít tedy pouze o jednu z příčin, avšak vždy o příčinu důležitou, podstatnou a značnou.⁴⁷ Z judikatury dále vyplývá, že úspěch ve sporu

⁴⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 694.

⁴⁶ DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 15 – 16.

⁴⁷ Ze zhodnocení rozhodování soudů ČSR o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. ledna 1975, Cpj 37/74

zaměstnavateli nezaručí pouhé zjištění předchozí existence nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, bez kterého by pracovní úraz nevznikl.⁴⁸

2. 2 Nemoc z povolání

Zvláštní povinností zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci je rovněž povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s nemocí z povolání. V porovnání s pracovním úrazem je výskyt nemocí z povolání jevem méně častým, z pohledu právní úpravy však zcela rovnocenným.

2. 2. 1 Definice pojmu nemoc z povolání

Zákoník práce sám nepodává legální definici pojmu nemoci z povolání, pouze v § 269 odst. 2 zakotvuje zaměstnavatelovu povinnost nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, pokud zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž tato nemoc z povolání, kterou je postižen, vzniká. Ustanovení § 271k odst. 4 ZP odkazuje pro přesnější vymezení nemocí z povolání na zvláštní právní předpis, jímž je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Citované nařízení v § 1 odst. 1 definuje nemoci z povolání jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Dodává se, že nemocí z povolání se rozumí i akutní otrava zapříčiněná nepříznivým působením chemických látek.

Samotný seznam nemocí z povolání je obsahem přílohy nařízení č. 290/1995 Sb. Ta se člení na těchto šest kapitol:

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami
- nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice
- nemoci z povolání kožní
- nemoci z povolání přenosné a parazitární
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Výčet zde vypočtených nemocí z povolání je taxativní. Není-li zaměstnancovo onemocnění zařazeno do tohoto výčtu, pak nemůže být za nemoc z povolání uznáno. Tak například nejsou na seznamu jako nemoci z povolání uvedeny nemoci vzniklé v důsledku depresí, pracovního stresu, syndromu vyhoření, popř. nemoci, které zaměstnanec získal pro sedavý charakter svého zaměstnání. Protože však seznam nemocí z povolání není neměnný, v průběhu času dochází

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. Cdo 2824/2011

k jeho aktualizaci. Zatímco některá onemocnění ze seznamu nemocí z povolání vlivem novelizace vymizela (např. nemoci tzv. tíhových váček mezi kostmi, svaly a úpony kloubů a choroby vyvolané prachem z cukrové třtiny), jiná na něj naopak přibyla (např. rakovina vaječníků kvůli azbestóze).⁴⁹ Dle § 269 odst. 3 ZP se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc, jež vznikla v posledních třech letech před okamžikem jejího zařazení na seznam nemocí z povolání.⁵⁰

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s nemocí z povolání vznikne pouze za současného splnění třech základních podmínek. Předně je to povinnost zaměstnance prokázat, že nemoc, která jej postihla, je některou z nemocí z povolání vypočtených v seznamu, dále povinnost zaměstnance prokázat, že ke vzniku jeho nemoci došlo za podmínek, které jsou v tomto seznamu stanoveny, a nakonec povinnost zaměstnance prokázat i to, že daný zaměstnavatel je tím, u kterého pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání, jakož i to, že zde pracoval za podmínek, pro které se u něj zjištěná nemoc z povolání projevila.

Zaměstnanec již ovšem nemusí prokazovat existenci příčinné souvislosti mezi vznikem nemoci z povolání a pracovními podmínkami, v nichž lze shledávat riziko jejího vzniku. Takový názor zastává i Nejvyšší soud ČR, když uvádí, že „pro vznik odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání není důležité, zda je dána příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací zaměstnance, ani zjišťování, kde a za jakých okolností s „vysokou pravděpodobností“ zaměstnanec nemocí skutečně onemocněl; rozhodující je, zda pracoval za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou.“⁵¹

V úvahu přichází také situace, kdy zaměstnanec pracoval u více zaměstnavatelů, přičemž vždy pracoval za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Zde může být obtížné určit, v rámci kterého zaměstnání ke vzniku nemoci došlo a který zaměstnavatel by tak měl být povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou v souvislosti s nemocí z povolání. Obecně vzato platí, že využije-li zaměstnanec svého práva volby a bude-li náhradu škody nebo nemajetkové újmy požadovat po jednom ze zaměstnavatelů, nemůže se tento zaměstnavatel odvolávat na to, že škodu či nemajetkovou újmu zaměstnanci vzniklou je povinen nahradit jiný zaměstnavatel, neboť při práci pro jiného zaměstnavatele nemoc z povolání vznikla, nýbrž naopak musí škodu nebo nemajetkovou újmu sám nahradit.⁵² Dle § 271n odst. 2 ZP má zaměstnavatel, který škodu nebo nemajetkovou újmu nahradil, právo na náhradu vůči všem

⁴⁹ DOUŠOVÁ, Jana. *Nemoci z povolání od roku 2015* [online]. portal.pohoda.cz, 13. března 2015 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/nemoci-z-povolani-od-roku-2015/>>.

⁵⁰ POKORNÝ, Michal, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 176

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

⁵² BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1563.

zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek. Zatímco v případě pracovního úrazu vzniká povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zaměstnavateli, u něhož zaměstnanec v době přivodění si pracovního úrazu vykonává pracovní činnost, v případě nemoci z povolání vzniká povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy tomu zaměstnavateli, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy za podmínek, za nichž daná nemoc z povolání vzniká.⁵³ Nutnost uplatnění nároku vůči poslednímu zaměstnavateli zdůrazňuje rovněž judikatura, z níž plyne i skutečnost, že zákonnou podmínkou není taková délka trvání zaměstnání, aby právě jen z tohoto posledního zaměstnání mohla vzniknout nemoc z povolání v konkrétním případě.⁵⁴

2. 2. 2 Ohrožení nemocí z povolání

Samotnému vzniku nemoci z povolání předchází stadium, které se označuje jako ohrožení nemocí z povolání. Tento stav je definován v § 347 odst. 1 ZP, a to jako ty změny zdravotního stavu, které vznikly při výkonu práce v důsledku nepříznivého působení podmínek, za nichž nemoci z povolání vznikají, zároveň však nedosahují takového stupně poškození zdraví, který by bylo možno posoudit jako nemoc z povolání. Pokračoval-li by ovšem výkon práce za stejných podmínek nadále, s jistotou by ke vzniku nemoci z povolání vedl.

Vláda ČR je § 347 odst. 1 ZP zmocněna k vydání nařízení, jímž by stanovila, které změny zdravotního stavu se považují za ohrožení nemocí z povolání, jakož i podmínky, za kterých se uznávají. Je-li třeba znaleckého posouzení, je k vydání lékařského posudku ohledně ohrožení nemocí z povolání příslušný poskytovatel zdravotních služeb, který by byl jinak příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání.

Nastane-li stav ohrožení nemocí z povolání, má to za následek vznik určitých povinností na straně zaměstnavatele. V první řadě je to dle § 41 odst. 1 písm. b) ZP povinnost převést zaměstnance na jinou práci a v návaznosti na to, byl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, bude dle dikce § 139 odst. 1 písm. a) ZP povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci po dobu jeho převedení na takovou jinou práci mzdu nebo plat do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením na jinou práci.

2. 2. 3 Uznávání nemocí z povolání

Hlavním pramenem v oblasti poskytování pracovně-lékařských služeb při posuzování a uznávání nemocí z povolání je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,

⁵³ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012*. 2. vydání, Olomouc: ANAG, 2012, s. 711 – 712.

⁵⁴ Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 28. listopadu 1962, sp. zn. 9 C 176/62

a dále prováděcí vyhláška k tomuto zákonu, tj. vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání. Posuzovat a uznávat nemoci z povolání, jakož i sledovat zdravotní stav osoby s již uznanou nemocí z povolání, jsou oprávněni pouze ti poskytovatelé služeb v oboru pracovního lékařství, jimž bylo Ministerstvem zdravotnictví uděleno povolení k uznávání nemocí z povolání a kteří tudíž byli zapsáni do seznamu poskytovatelů vedeného Ministerstvem zdravotnictví.⁵⁵ Za účelem seznámení se s pracovními podmínkami a následného sběru vzorků, záznamů či získání jiných poznatků a provedení potřebných testů jsou tito poskytovatelé pracovních služeb oprávněni vstupovat na pracoviště zaměstnavatele, na kterém měl zaměstnanec vykonávat pracovní činnost za podmínek, za nichž nemoc z povolání vznikla. Tomuto oprávnění poskytovatele pracovních služeb odpovídá povinnost zaměstnavatele umožnit dle § 64 ZSZS vstup poskytovateli pracovních služeb na dané pracoviště. Zaměstnavatel má také povinnost umožnit vstup na pracoviště svému nyní již bývalému zaměstnanci.

Má-li být určitá nemoc uznána jako nemoc z povolání, je zapotřebí současného splnění třech základních podmínek. Zejména se musí jednat o takovou nemoc, která je zapsána v seznamu nemocí z povolání. Dále musí být splněny podmínky, za nichž nemoc z povolání vzniká. Třetí podmínkou je povinnost zaměstnance prokázat, že jej daná nemoc postihla v určité míře.⁵⁶ Dále je také zapotřebí prokázat příčinnou souvislost mezi nepříznivými pracovními podmínkami na straně jedné a poškozením zdraví zaměstnance na straně druhé. Naopak je nerozhodná délka doby výkonu práce na předmětném pracovišti či zdravotní predispozice na straně zaměstnance.

Vyvstane-li odůvodněné podezření, že u zaměstnance vznikla nemoc z povolání, má zaměstnavatel povinnost poslat jej k odbornému vyšetření. Pokud by se zaměstnanec k odbornému vyšetření odmítl dostavit, bude se na něj pohlížet, jakoby nemocí z povolání netrpěl. Na podkladě odborného vyšetření je poskytovatel v oboru pracovního lékařství oprávněn vydat znalecký posudek o uznání nemoci z povolání, anebo znalecký posudek o neuznání nemoci za nemoc z povolání. Bude-li vydán lékařský posudek o uznání nemoci z povolání, musí být předán buď zaměstnavateli, u kterého zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, anebo subjektu poskytujícímu peněžité plnění v souvislosti s nemocí z povolání.⁵⁷

⁵⁵ Ministerstvem zdravotnictví vedený seznam poskytovatelů, kterým bylo uděleno povolení uznávat nemoci z povolání je dostupný na <<http://www.mzcr.cz/Vyhledavani.aspx?text=nemoci+z+povol%u00e1n%u00ed>>.

⁵⁶ HRUBÁ, Kateřina. *Nemoc z povolání od A do Z* [online]. bozpinfo.cz, 8. března 2016 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/win/rady/nejcastejsi_dotazy/postup_pri_NzP160215.html>.

⁵⁷ HOLUBCOVÁ, Jana. *Jak postupovat při uznávání nemocí z povolání*. bozpinfo.cz, 23. října 2012 [cit. 14. března 2016]. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/uznavani_nemoci121023.html>.

Bude-li vydán lékařský posudek, kterým dojde k uznání nemoci zaměstnance jako nemoci z povolání a zaměstnanec tak nesmí nadále dosavadní práci pro nemoc z povolání vykonávat, přichází pro následné řešení věci v úvahu dvě možnosti. Buď bude zaměstnanec zaměstnavatelem převeden na jinou práci, nebo dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. V posléze uvedeném případě má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného měsíčního výdělku. Totéž platí i tehdy, pokud je ze stejných důvodů rozvázán pracovní poměr dohodou.⁵⁸

2. 2. 4 Oduznávání nemocí z povolání

Přestože se mohou objevit případy nemocí z povolání, které zaměstnance postihnou takřka na celý život, není to bezvýjimečným pravidlem. Zdravotní stav zaměstnance, u nějž dříve došlo k uznání nemoci z povolání, se může časem alespoň částečně zlepšit, popřípadě mohou negativní důsledky nemoci z povolání zcela vymizet.

Objeví-li se podezření, že nemoc již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání, je stejně jako při uznávání nemocí z povolání zapotřebí podrobit daného zaměstnance odbornému vyšetření. Nutno uvést, že i v tomto případě musí zaměstnavatel daného zaměstnance vyslat k odbornému vyšetření k poskytovateli pracovně-lékařských služeb a rovněž tak i zde platí, že odmítne-li se zaměstnanec k odbornému vyšetření dostavit, bude vysloveno, že nemocí z povolání netrpí. V tomto případě se však lékařský posudek nevyhotovuje. Potvrdí-li výsledek odborného vyšetření toto podezření, vydá poskytovatel služeb v oboru pracovního lékařství nový lékařský posudek, jímž se stanoví, že zaměstnanec již nadále podmínky pro uznání nemoci z povolání nesplňuje. I zde platí, že vydaný lékařský posudek musí být předán zaměstnavateli, u kterého zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, nebo subjektu poskytujícímu peněžité plnění v souvislosti s nemocí z povolání.

⁵⁸ DOUŠOVÁ, Jana. *Nemoci z povolání od roku 2015* [online]. portal.pohoda.cz, 13. března 2015 [cit. 15. března 2016]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/nemoci-z-povolani-od-roku-2015/>>.

3 Zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání

Jak je uvedeno výše, povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání je zvláštní povinností zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci, pro niž je charakteristická povaha objektivní odpovědnosti, tj. odpovědnosti bez ohledu na zavinění. Zatímco pro případ obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci připouští právní úprava jakési omezení povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy spoluzaviněním poškozeného zaměstnance, prostředkem ke změkčení dopadů objektivní odpovědnosti v případě povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání je možnost zaměstnavatele se liberovat, tedy možnost se této povinnosti zprostit. Možnost liberace je tak zde základním odlišením od obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci.⁵⁹

Zákoník práce v § 270 uvádí kvalifikované liberační důvody, které lze rozdělit do dvou skupin podle toho, zda zaměstnavatele zprošťují jeho povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo jen zčásti.

3.1 Úplné zproštění povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání

První skupina důvodů, pro které se zaměstnavatel může zprostit své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zcela, zahrnuje dle § 270 odst. 1 ZP dva důvody, a to zaviněné porušení právních či ostatních předpisů, anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale také vznik škody nebo nemajetkové újmy v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek. Aby se zaměstnavatel mohl své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zprostit zcela, je nutností, aby výše uvedené důvody byly jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy.

3.1.1 Porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Dle § 270 odst. 1 písm. a) ZP se zaměstnavatel zcela zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu tehdy, prokáže-li, že vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv

⁵⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kuwer ČR, 2013, s. 495.

s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Co se rozumí pojmem právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci blíže vymezuje § 349 odst. 1 ZP, kde se uvádí, že jimi jsou 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.

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dle § 349 odst. 2 ZP rozumí konkrétní pokyny dané zaměstnanci jemu nadřízenými vedoucími zaměstnanci, popř. přímo zaměstnavatelem samotným. Tyto pokyny mohou být z hlediska formy písemné i ústní.⁶⁰ Pokyny stejně jako předpisy směřující k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci však musí být předpisem či pokynem konkrétním, který reguluje konkrétní způsob jednání nebo konkrétní způsob jednání zakazuje.⁶¹ Takovým pokynem ovšem nebude pokyn vydaný všeobecně či za zcela odlišným účelem než je ochrana života a zdraví. Zásadou je, že bezpečnostní pravidla musí být v bezpečnostních předpisech formulována konkrétně proto, že v opačném případě by s nimi rozporné jednání zaměstnance mohlo být hodnoceno pouze jako jednání lehkomyšlné, jež je spojené s možností zaměstnavatele zprostit se své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy jen zčásti.

Zaměstnanec musí být s předpisy a pokyny sloužícími k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci řádně seznámen. Znalost těchto předpisů a pokynů by měla být zaměstnavatelem ověřena praktickou zkouškou či testem a jejich dodržování následně soustavně kontrolováno. I tyto skutečnosti je třeba prokázat, má-li být zaměstnavatel zproštěn povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy.⁶² Samotné seznámení s předpisy a pokyny musí proběhnout takovou formou a v takovém časovém rozsahu, aby zaměstnanec byl schopen obsah předpisů patřičně vnímat a pochopit. Právní význam proto nebude mít samotná skutečnost, že zaměstnavatel dal zaměstnanci příslušné bezpečnostní předpisy k přečtení, a to ani tehdy, pokud by zaměstnanec svým podpisem stvrdil, že s nimi byl seznámen.⁶³ Ačkoliv je to zpravidla zaměstnavatel, kdo je povinen seznamovat zaměstnance s obsahem předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1508 - 1509.

⁶¹ Ze zhodnocení rozhodování soudů ČSR o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁶² POKORNÝ Milan, HOCHMAN Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a obchodním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 184 – 186.

⁶³ Závěry občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR ze dne 6. března 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62

při práci, existují i případy, kdy právní úprava stanoví, že tak činí jiný, od zaměstnavatele odlišný subjekt.

Poslední podstatnou podmínkou úplného zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy je skutečnost, že jednání poškozeného zaměstnance spočívající v porušení předpisů nebo pokynů je zaviněné. Je třeba dodat, že se zpravidla vyžaduje alespoň zavinění ve formě vědomé nedbalosti, což se dovozuje z okolnosti, že zaměstnanec musí o obsahu bezpečnostních předpisů vědět, neboť s nimi má být seznámen. Komentářová literatura ovšem uvádí, že nelze předem vyloučit ani zavinění ve formě nedbalosti nevědomé.⁶⁴

Z judikatury vyplývá závěr, že splnění podmínek liberace je povinen při eventuálním sporu tvrdit a prokázat žalovaný zaměstnavatel. Tato povinnost nemůže v průběhu řízení přejít na žalobce (tj. zaměstnance).⁶⁵

3. 1. 2 Opilost nebo zneužití jiných návykových látek poškozeným zaměstnancem

Druhým důvodem, který je uveden v § 270 odst. 1 písm. b) ZP a pro který se zaměstnavatel může zcela zprostit své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, je skutečnost, že škoda nebo nemajetková újma vznikla v důsledku opilosti poškozeného zaměstnance či v důsledku zneužití jiných návykových látek tímto zaměstnancem.

Opilostí se rozumí takový stupeň opojení alkoholem, které významněji snižuje duševní funkce a celkovou pohotovost.⁶⁶ Aby se zaměstnavatel mohl zcela liberovat, musí prokázat splnění všech podmínek, které jsou zákonem stanoveny, tj. vznik škody nebo nemajetkové újmy, opilost zaměstnance či zneužití jiných návykových látek zaměstnancem, příčinnou souvislost mezi těmito dvěma a skutečnost, že zaměstnavatel nemohl vzniku škody nebo nemajetkové újmy zabránit. Povinnost zaměstnavatele prokázat skutečnost, že vzniku škody nebo nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci nemohl zabránit, lze chápat preventivně, neboť zaměstnavatel je povinen zamezit zaměstnanci v pokračování v pracovní činnosti, zjistí-li, že zaměstnanec je opilý nebo že zneužil jinou návykovou látku. Pokud by zaměstnavatel, vědom si takového stavu zaměstnance, připustil pokračování v práci, připravil by se tím o možnost zprostit se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé následným pracovním úrazem, byl-li by příčinou stav opilosti či stav vyvolaný zneužitím jiné návykové látky. Prokazování stupně opojení alkoholem, jakož i toho, zda byl zaměstnanec v okamžiku pracovního úrazu pod vlivem jiné návykové látky, je předmětem znaleckého posudku. Znalec (lékař) při tom přihlíží k fyzickým dispozicím každého

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1510.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. prosince 1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96

⁶⁶ Ze zhodnocení rozhodování soudů ČR o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

jedinice, ale i ke konkrétní situaci. Stav významnějšího snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti je třeba posuzovat vždy jen ve vztahu k činnosti, při níž k pracovnímu úrazu došlo.⁶⁷

Není rozhodné to, zda se zaměstnanec přivedl do stavu opilosti až v zaměstnání nebo zda tak učinil již před nástupem do něj, ani to, zda se v tento stav uvedl sám či zda se tak stalo za pomoci třetí osoby.⁶⁸

3. 2. Částečné zproštění povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání

Druhou skupinu důvodů, umožňujících zaměstnavateli zprostit se své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zčásti, upravuje § 270 odst. 2 ZP. Opět se bude jednat o dva shora uvedené důvody, tedy o zaviněné porušení právních či ostatních předpisů, anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vznik škody nebo nemajetkové újmy v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek, k nimž jako třetí přistupuje důvod záležející v lehkomyšlném jednání zaměstnance. Důkazní břemeno ve všech uvedených případech opět leží na zaměstnavateli, který je povinen prokazovat existenci těchto důvodů.

3. 2. 1 Porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opilost nebo zneužití jiných návykových látek poškozeným zaměstnancem

Oba tyto důvody mohou mít za následek vedle možnosti úplného i možnost částečného zproštění se povinností zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, a to tehdy, byl-li některý z těchto důvodů pouze jednou z několika příčin vzniku škody nebo nemajetkové újmy. Rozdíl zde spočívá v tom, že pro liberační důvod, jehož podstata tkví v porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se za účelem částečného zproštění nevyžaduje, aby byly znalost a dodržování bezpečnostních předpisů nebo pokynů soustavně kontrolovány a vyžadovány. Jestliže by právní úprava tuto povinnost zaměstnavateli stanovila, nemělo by její působení na zaměstnance výchovný účinek. Zaměstnanec by totiž při jejím nedodržení zaměstnavatelem nemohl být postižen, a to ani, ačkoliv si škodu nebo nemajetkovou újmu způsobil vlastním zaviněním.⁶⁹

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1510 – 1511.

⁶⁸ HOCHMAN, Josef. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 851.

⁶⁹ JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1 – 2, s. 10 – 15.

3. 2. 2 Lehkomyslné jednání zaměstnance

Zaměstnavatel se dle § 270 odst. 2 písm. b) ZP zproští své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zčásti, podaří-li se mu prokázat, že vznikla právě proto, že zaměstnanec jednal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomylně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

Pozitivní vymezení lehkomylného jednání zaměstnance ZP nepodává, ovšem judikatura za lehkomylné jednání považuje „*takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků)*“.⁷⁰

Podle § 270 odst. 2 písm. b) ZP nelze lehkomylným jednáním rozumět běžnou neopatrnost či jednání plynoucí z rizika práce. Mnohem spíše a především výstižněji je možné lehkomylnost charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si je zaměstnavatel vědom rizika hrozící újmy na zdraví.⁷¹

Pokud se zaměstnavatel zproští své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zčásti a je-li důvodem pro takové částečné zproštění lehkomylné jednání zaměstnance, je zaměstnavatel podle § 270 odst. 3 ZP povinen uhradit zaměstnanci alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy.

3. 3 Nepřípustnost zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy

Navzdory skutečnosti, že je dán některý z liberačních důvodů, vylučuje právní úprava v určitých případech zaměstnavatelovu možnost zprostit se povinností nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti. Liberaci § 271 ZP nepřipouští v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, a to za předpokladu, že tento stav nevyvolal úmyslně.

⁷⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. května 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001

4 Náhrada škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání

Zaměstnavatel je dle § 269 ZP povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, která mu vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Ústředními pojmy pro tuto oblast jsou tedy pojmy škoda a nemajetková újma. Protože je nežádoucí, aby pracovněprávní úprava, jakožto součást práva soukromého, používala v oblasti náhrady škody (majetkové újmy) nebo nemajetkové újmy terminologii odlišnou od NOZ, přinesl zákon č. 205/2015 Sb. upřesnění těchto legislativních pojmů a jejich přizpůsobení terminologii NOZ.⁷²

Nové pojetí napravování újmy v oblasti soukromého práva považuje za východisko namísto dosavadního pojmu „škoda“ pojem „újma“, jenž zahrnuje újmu majetkovou i nemajetkovou. NOZ újmu nedefinuje, obecně jí však lze rozumět jakoukoli ztrátu, jakou osoba ve své sféře utrpí. Újmu jakožto právní pojem lze z hlediska soukromého práva chápat jako pouze takovou ztrátu, kterou daná osoba utrpí na svém právem chráněném statku.⁷³

Škodu (majetkovou újmu) vymezuje judikatura jako „*újmu, která nastala (se projevuje) v majetkové sféře poškozeného, je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi a je tedy – nedochází-li k naturální restituci – napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz.*“⁷⁴ Od škody vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání je ovšem nutné odlišovat poškození zdraví, jež je jako takové jedním z předpokladů vzniku škody nebo nemajetkové újmy.

Naproti tomu nemajetková újma záleží v porušení osobních zájmů poškozeného, jejichž hodnotu nelze vyjádřit v penězích. Nemajetková újma nezpůsobuje snížení majetku poškozeného, nýbrž zasahuje do osobnosti člověka (např. do práva na život, zdraví či důstojnost). V důsledku takového zásahu pak poškozenému vzniká například právo na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění.⁷⁵

Jednotlivé dílčí nároky, které ve svém souhrnu představují celkový nárok zaměstnance na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jsou z pohledu hmotného práva nároky zcela samostatné, protože předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat. Proto promlčecí lhůta u každého z těchto nároků poběží samostatně.⁷⁶ Ustanovení § 271t ZP ovšem vylučuje promlčení práv zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Stejně tak se nepromlčují práva na

⁷² Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb. Dostupná v databázi ASPI.

⁷³ HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník. VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§2055-3014). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1498.

⁷⁴ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70

⁷⁵ HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník. VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§2055-3014). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1499.

⁷⁶ Ze zhodnocení rozhodování soudů ČSR o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

4.1 Druhy náhrad náležející poškozenému zaměstnanci

Ustanovení § 271a až § 271e ZP uvádí taxativní výčet druhů náhrad příslušejících poškozenému zaměstnanci. Nutno dodat, že dle § 271f ZP se škodou nerozumí případná ztráta na důchodu, a tedy je vyloučena náhrada takové případné ztráty na důchodu.

4.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Pracovní neschopnost, která může mít charakter dočasný nebo trvalý, je vcelku obvyklým následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků tak lze považovat za vůbec nejčastěji uplatňovaný nárok na náhradu ze strany zaměstnanců.

Protože se tato částka stanovuje vždy za celé období pracovní neschopnosti, lze ji označit za částku jednorázovou. Tím ovšem není dotčena možnost vyplácení jakýchsi „záloh“ poškozenému zaměstnanci, ba naopak § 271m odst. 2 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost vyplácet zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělků pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl sjednán jiný způsob výplaty. Poruší-li zaměstnavatel tuto svou povinnost, jež je povinností právní, ocitá se tím v prodlení jako dlužník.⁷⁷

Předpoklady vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, které musí být nutně splněny kumulativně, jsou pracovní úraz či nemoc z povolání, ztráta na výdělků po dobu určité pracovní neschopnosti a příčinná souvislost mezi konkrétní pracovní neschopností a ztrátou na výdělků.⁷⁸

Zaměstnanec má nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, a to ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP a plnou výší nemocenského. Zaměstnanec má na takovou náhradu za ztrátu na výdělků nárok do výše jeho průměrného výdělků před vznikem škody i za dobu, kdy mu v období prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské, popřípadě kdy mu podle § 192 odst. 1 ZP nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

Stane-li se zaměstnanec práce neschopným opětovně pro tentýž pracovní úraz nebo pro tutéž nemoc z povolání, vzniká mu dle § 271a odst. 2 ZP nárok na náhradu za ztrátu na výdělků i při této pracovní neschopnosti. Rozhodným je v tomto případě průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Příslušela-li zaměstnanci před vznikem této další škody náhrada za

⁷⁷ DANDOVIÁ, Eva. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání. *Poradce*, 2008, č. 12, s. 209.

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1522.

ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, pak zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, pokud by nebyl neschopen práce. Výdělkem v období po utrpění pracovního úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se rozumí náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP a nemocenské.

Průměrným výdělkem zaměstnance se tak zásadně rozumí průměrný hrubý výdělek. Ten zaměstnavatel zjišťuje z hrubé mzdy či platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v tzv. rozhodném období, a to z doby, kterou zaměstnanec v tomto rozhodném období odpracoval. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Zaměstnavatel zjišťuje průměrný výdělek k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

Neodpracuje-li však zaměstnanec v rozhodném období alespoň 21 dní, použije se dle § 355 ZP pravděpodobný výdělek, jenž je možné zjistit z hrubé mzdy nebo platu, jakých zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy nebo platu, jakých by zřejmě dosáhl. Pokud zaměstnanec v rozhodném období nedosáhl žádné mzdy nebo platu, zjišťuje se, jaká by byla hrubá mzda (resp. plat), jaké by zřejmě dosáhl. Soud může při stanovení pravděpodobného výdělků přihlídnout ke všem okolnostem, které jsou významné pro objasnění toho, jakého výdělků by zaměstnanec v rozhodném období zřejmě dosáhl.⁷⁹

4. 1. 2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

I v období po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance může docházet ke ztrátě na jeho výdělků, kterou je žádoucí nahradit. Povinnost zaměstnavatele k tomuto druhu náhrady bude dána v situaci, kdy způsobilost zaměstnance k práci zůstane po skončení pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání snižená nebo zcela vymizelá. Zaměstnanec tak pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání fakticky přichází o možnost výkonu práce stejného druhu, resp. je nucen změnit zaměstnání nebo alespoň zkrátit svůj dosavadní pracovní úvazek, a tedy přichází i o možnost výdělků ve výši, v jaké ho dosahoval před poškozením zdraví.⁸⁰ Újma, která tímto způsobem zaměstnanci vzniká, je újmou majetkovou a hlavním cílem právní úpravy je zajistit její přiměřené odškodnění.⁸¹

Zákoník práce v § 271b odst. 1 přiznává pro takové případy zaměstnanci nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání. K výdělků dosahovanému po pracovním

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

⁸⁰ DANDOVI, Eva. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání. *Poradce*, 2008, č. 12, s. 209.

⁸¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1526.

úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání je ovšem ještě nutné připočíst pro tentýž důvod zaměstnancem pobíraný invalidní důchod. Nepřihlíží se ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem, ale ani k takovému výdělku, jehož poškozený zaměstnanec dosáhl se zvýšeným pracovním úsilím, které je nucen vynaložit k překonání zvláštních obtíží souvisejících s poškozením zdraví. Tento druh náhrady dle § 271b odst. 6 ZP náleží zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, pokud je důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data, kdy mu byl přiznán starobní důchod z důchodového pojištění.

Jestliže je poškozený zaměstnanec dočasně práce neschopen z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo zjištěná nemoc z povolání, tedy z jakýchkoli obecných příčin (např. viróza), přísluší mu sice náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, ovšem platí, že za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

Také poškozený zaměstnanec, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ztratil schopnost vykonávat dosavadní práci, a který nemůže pouze pro nedostatek pracovní nabídky nastoupit do jiného jeho kvalifikaci odpovídajícího zaměstnání, má podle § 271b odst. 3 ZP právo na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. V těchto případech je výdělkem po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání výdělek ve výši minimální mzdy. Pokud poškozený zaměstnanec náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti pobíral již dříve, než se stal v příslušné evidenci vedeným uchazečem o zaměstnání, náleží mu náhrada ve stejné výši, v jaké mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

Ustanovení § 271b odst. 4 ZP poskytuje ochranu zaměstnavateli před poškozeným zaměstnancem, který by se po něm rozhodl požadovat náhradu i takové části ztráty na výdělku, která vznikla pouze v důsledku zaměstnancova neodpovědného přístupu k práci. Proto platí, že pokud poškozený zaměstnanec dosahuje nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci, a to pouze ze své vlastní viny, přestože vykonává stejnou práci (popřípadě práci stejného druhu) jako ostatní zaměstnanci, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, jehož dosahují tito ostatní zaměstnanci.

Ve vlastním ekonomickém zájmu zaměstnavatele je zajistit poškozenému zaměstnanci jinou práci. Učiní-li tak zaměstnavatel, je jistým způsobem chráněn § 271b odst. 5 ZP, neboť ten stanoví, že zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne na zaměstnavatelem zajištěnou práci nastoupit, náleží náhrada za ztrátu na výdělku pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého poškozený zaměstnanec mohl dosáhnout

při výkonu práce zaměstnavatelem zajištěné. Platí, že zaměstnavatel neuhradí to, co si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat.

4. 1. 3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Ohledně geneze právní úpravy odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění částečně odkazují na to, co bylo k této problematice uvedeno v podkapitole 1. 2. 2 Právní úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání. Současně ovšem považují za vhodné provést na tomto místě jisté doplnění. Nabytí účinnosti NOZ znamenalo kromě zrušení OZ také derogaci vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., čímž zároveň došlo k odklonu od koncepce, v rámci níž byl sazebník výše náhrad stanoven uvedenou vyhláškou Ministerstva zdravotnictví, tedy předpisem podzákoného charakteru. Mám za to, že upuštění od této koncepce a přenechání komplexního řešení otázek spojených s odškodňováním bolesti a ztížení společenského uplatnění nezávislé soudní moci bylo zjevným úmyslem rekodifikační komise (resp. zákonodárce), neboť v důvodové zprávě k NOZ se zdůrazňuje, že „*rozhodnutí jednotlivého právního případu náleží jen soudci a zákonodárná moc, natož moc výkonná nemá v působnosti nařizovat soudu, jak má jednotlivý případ rozhodnout. Soukromý život je nekonečně variabilní a snaha po jeho nivelizaci v záležitostech tak na výsost individuálních jako jsou bolest, důsledky újmy na zdraví pro další budoucnost postiženého nebo ztráta blízkého člověka není důvodná.*“⁸²

K tomuto druhu náhrady ZP v ustanovení § 271c uvádí v zásadě pouze to, že jak náhrada za bolest, tak náhrada za ztížení společenského uplatnění se zaměstnanci poskytují jednorázově, vždy alespoň ve výši stanovené příslušným prováděcím právním předpisem, a to nařízením č. 276/2015 Sb. Tím vláda v souladu s odstavcem druhým citovaného ustanovení stanoví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určení výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti.

Vymezení obou ústředních pojmů této oblasti, tj. bolesti a ztížení společenského uplatnění, nalezneme v § 1 nařízení č. 276/2015 Sb. Bolestí se dle tohoto ustanovení rozumí tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, ale také léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odškodňuje se tedy nejenom bolest pociťovaná poškozeným zaměstnancem bezprostředně po utrpění pracovního úrazu či výskytu nemoci z povolání, nýbrž i bolest, která je mu způsobena léčením,

⁸² Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dostupná v databázi ASPI.

odstraňováním následků, rehabilitací a vůbec celkovým fyzickým a psychickým utrpením.⁸³ Za ztížení společenského uplatnění se považuje pracovním úrazem či nemocí z povolání způsobené poškození zdraví i jeho trvalé následky a psychosociální dopady mající trvalý nepříznivý vliv znamenající pro poškozeného zaměstnance určitá omezení nebo negativní změny při seberealizaci, resp. při uplatnění v životě a ve společnosti, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb, včetně možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním s přihlédnutím k věku poškozeného.⁸⁴ Z judikatury vyplývá, že ztížení společenského uplatnění vzniká poté, co se zdravotní stav poškozeného zaměstnance po poškození zdraví nebo po jeho zhoršení ustálí a lze posoudit, zda změněný zdravotní stav znamená prokazatelně nepříznivé důsledky pro životní úkony, uspokojování životních a společenských potřeb nebo pro plnění společenských úkolů poškozeného zaměstnance, a přistoupit k jeho bodovému ohodnocení.⁸⁵ Zatímco ohledně bolesti nařízení č. 276/2015 Sb. uvádí pouze to, že se bodové ohodnocení provádí v době, kdy je zdravotní stav ustálený, v případě ztížení společenského uplatnění stanoví, že se tak děje zpravidla až rok poté, kdy k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání došlo.

Nařízení č. 276/2015 Sb. reguluje otázky spojené s hodnocením bolesti a ztížení společenského uplatnění za účelem určení výše náhrady újmy na zdraví. Tato náhrada se poskytuje v penězích. Ve čtyřech přílohách nařízení č. 276/2015 Sb. jsou obsaženy tabulky s bodovým hodnocením bolesti a ztížení společenského uplatnění. To se v konkrétním případě odvíjí od druhu a intenzity bolesti a druhu a rozsahu ztížení společenského uplatnění. Hodnota jednoho bodu je stanovena na částku 250 Kč.

Jestliže tedy zaměstnanec utrpí pracovní úraz nebo se u něj vyskytne nemoc z povolání, ohodnotí charakter a rozsah újmy na zdraví příslušný lékař. Na základě dosažených zjištění vydá tento lékař posudek o ohodnocení bolesti nebo posudek o ohodnocení ztížení společenského uplatnění. V praxi to znamená, že takovýmto způsobem diagnostikovanou újmu na zdraví podřadí pod některou z položek příslušné přílohy nařízení č. 276/2015 Sb. Není-li odpovídající položka v příslušné příloze obsažena, pak se dle § 4 nařízení č. 276/2015 Sb. určí počet bodů podle poškození zdraví, které je s hodnoceným poškozením zdraví nejvíce srovnatelné povahou, rozsahem, tíží a dopadem na bolest, jde-li o bolest, a povahou, rozsahem, prognózou poškození zdraví, anatomickými a funkčními omezeními a jejich dopadem na uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb poškozeného a jeho další uplatnění v životě, jde-li

⁸³ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 639.

⁸⁴ DANDOVÁ, Eva. *Změny v odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění* [online]. bozpinfo.cz, 3. října 2015 [cit. 19. března 2016]. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/nv_odskodnovani_bolesti151103.html>.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. října 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004

o ztížení společenského uplatnění. Za splnění přesně stanovených podmínek přichází rovněž v úvahu zvýšení či snížení bodové hodnoty uvedené v přílohách.

Nutno dodat, že právo poškozeného zaměstnance na náhradu bolesti a ztížení společenského uplatnění je dle názoru Nejvyššího soud ČR právem, které smrtí zaměstnance nezaniká, ba naopak se v plné výši stává předmětem dědického řízení a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.⁸⁶

Domnívám se, že „nové“ nařízení č. 276/2015 Sb. s sebou přinese jisté aplikační problémy, které budou důsledkem jím založené dvoukolejnosti náhrady újmy na zdraví v oblasti soukromého práva. Ve vztahu k obecné soukromoprávní úpravě představované NOZ je ZP právním předpisem speciálním. Bude-li za současného právního stavu poškozeno zdraví zaměstnance v rámci pracovněprávního vztahu při splnění všech podmínek vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání, bude se při hodnocení újmy a stanovování výše náhrady za ni postupovat podle ZP a nařízení č. 276/2015 Sb. Naproti tomu odškodňování jakéhokoli jiného případu újmy na zdraví bude podřízeno režimu NOZ a metodiky NS, byť ta nestanovuje závazná pravidla, nýbrž je pouhým vodítkem pro rozhodování soudů ve sporech tohoto druhu. Dle mého názoru by se tak v budoucnu mohly vyskytovat případy, kdy dvě osoby stížené stejnou či obdobnou újmou na zdraví budou pro uvedenou dvoukolejnost odškodňovány v jiné výši. Ovšem až soudní praxe ukáže, zda tomu tak skutečně bude či nikoli. Důvody těchto obav jsou v zásadě dva. Prvním je skutečnost, že navzdory tomu, že nařízení č. 276/2015 Sb. i metodika NS vychází z bodového systému, principy stanovení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění podle nich se liší. Za nežádoucí byl, bezpochyby správně, považován stav, kdy hodnota jednoho bodu zůstávala od nabytí účinnosti vyhlášky č. 440/2001 Sb. neměnná, tedy na úrovni 120 Kč, neboť vzhledem k inflaci reálná hodnota odškodnění při absenci jakékoli valorizace meziročně klesá. Nicméně zvýšení hodnoty jednoho bodu jak nařízením č. 276/2015 Sb., tak metodikou NS na jednotnou částku 250 Kč nemá absolutně shodný důsledek, protože nařízení č. 276/2015 Sb. není pro svou rigiditu bez pravidelné novelizace schopné zohledňovat inflační růst, zatímco v případě metodiky NS se tak pro vázanost stanovení hodnoty jednoho bodu na výši průměrné mzdy děje. Nadto je nutné dodat, že mezi nařízením č. 276/2015 Sb. jakožto předpisem právně závazným na straně jedné a metodikou NS mající pouhý doporučující charakter na straně druhé spočívá rozdíl právě v jejich závaznosti pro ve sporech rozhodující soudy. Není tedy vyloučeno, že se postupem doby judikatorní praxe od dikce metodiky NS odchýlí.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

4. 1. 4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Většina nákladů spojených s léčením je poškozenému zaměstnanci hrazena ze zákonného pojištění zaměstnanců. Až tehdy, kdy se tak neděje, může být poškozenému zaměstnanci přiznán vůči zaměstnavateli nárok na jejich náhradu. Typicky nejsou ze zákonného pojištění hrazeny některé druhy léků či zdravotních úkonů, rehabilitace, speciální protézy, vozíky atd.⁸⁷ Dle § 271d ZP přísluší účelně vynaložené náklady spojené s léčením zásadně tomu, kdo je vynaložil. Z toho tedy na rozdíl od právní úpravy dalších dílčích nároků práva na náhradu újmy nepřímo vyplývá, že ne vždy je zaměstnanec tím, kdo je aktivně věcně legitimován, neboť ve skutečnosti on sám nemusí být tím, kdo náklady spojené s léčením účelně vynaložil.⁸⁸

Za účelně vynaložené náklady spojené s léčením již dřívější judikatura označila náklady na dietní stravování, které vznikají například při infekční žloutence jako nemoci z povolání, a to po dobu, po kterou takové stravování trvá.⁸⁹ Tyto náklady lze přiznat pouze jako náklady již prokazatelně účelně vynaložené, nikoli však ve formě peněžitého důchodu.⁹⁰

Dále se Nejvyšší soud ČR zabýval otázkou účelnosti nákladů jízdného a cestovného vynaložených poškozeným zaměstnancem v souvislosti s léčením po pracovním úrazu či nemoci z povolání u lékaře, kterého si vybral v rámci svého práva svobodné volby lékaře. Vzhledem k tomu, že toto právo není omezeno jen na volbu lékaře z bezprostředního okolí postiženého zaměstnance, není možné přiměřené náklady spojené s jeho realizací považovat za neúčelně vynaložené jen proto, že by při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být náklady nižší.⁹¹ Poškozenému zaměstnanci je ustanovením § 28 odst. 3 písm. b) ZZS, stejně jako každému jinému občanovi ČR, zaručeno právo zvolit si poskytovatele oprávněného k poskytnutí zdravotních služeb odpovídajících jeho zdravotním potřebám, jakož i právo zvolit si zdravotnické zařízení.

Za účelně vynaložené náklady spojené s léčením mohou být uznány i cestovní výdaje nejbližších rodinných příbuzných jimi vynaložené za účelem návštěvy poškozeného zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, pokud tyto návštěvy pozitivním způsobem ovlivnily psychický stav poškozeného zaměstnance a tím napomohly k urychlení jeho léčebného procesu. Tyto náklady musí být přiměřené a vynaložené úsporně s ohledem na použitý dopravní prostředek. Nelze tak upřednostnit užití taxi služby před dopravou vlastním automobilem, případně ani užití vlastního

⁸⁷ DANDOVIÁ, Eva. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání. *Poradce*, 2008, č. 12, s. 213.

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1550.

⁸⁹ Rozsudek krajského soudu v Brně ze dne 22. dubna 1976, sp. zn. 18 Co 79/76

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. března 1981, sp. zn. 6 Cz 14/81

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

automobilu před dopravními prostředky městské hromadné dopravy, byl-li by tento způsob dopravy méně nákladným.⁹²

4. 1. 5 Náhrada věcné škody

Věcnou škodou se rozumí nejen škoda na věcech, nýbrž i věcná škoda v širším smyslu. Škodou na věcech tak mohou být poškozené i zničené hodinky, oděv, obuv, mobilní telefon, popř. další osobní věci,⁹³ které má zaměstnanec na sobě či při sobě, došlo-li k jejich poškození v souvislosti s úrazovým dějem.⁹⁴

Škodou na věcech je také škoda na dopravním prostředku použitým zaměstnancem se souhlasem zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tento souhlas, který nemusí být písemný, lze udělit i následně.⁹⁵

Dále se za věcnou škodu považují náklady mající důvod svého vzniku v neschopnosti poškozeného zaměstnance obstarávat pro pracovní úraz či nemoc z povolání svoji domácnost tak, jak ji dříve obstarával, a ve výkonu činností spojených s obstaráváním jeho domácnosti osobou jinou. Takovou osobou bude zpravidla osoba poškozenému zaměstnanci blízká (např. manžel, partner, druh, rodič, sourozenec či jiný rodinný příslušník), může jí ovšem být i osoba cizí, vykonávající tyto činnosti za úplatu. Výše nároku na náhradu věcné škody se zde neurčuje podle výdělku shora uvedené osoby, nýbrž podle objektivního hlediska, kterým je obecná hodnota těchto prací průměrného zaměstnance se stejnou pracovní náplní. V případě škody na věcech se výše nároku na náhradu věcné škody určuje podle ceny, kterou daná věc měla v době jejího poškození či ztráty.⁹⁶

Také v tomto případě platí, že lze přiznat náhradu pouze té škody, která již skutečně vznikla v důsledku vynaložení nákladů poškozeným zaměstnancem či v důsledku zmenšení jeho majetku. Naopak je vyloučeno přiznání náhrady věcné škody formou budoucí renty.

4. 2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

V § 271g až § 271j ZP je opět formou taxativního výčtu upravena kategorie náhrad náležejících osobám pozůstalým po poškozeném zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Z uvedených ustanovení vyplývající práva nejsou dle § 271q ZP

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 19. června 1980, sp. zn. Cpj 11/80

⁹³ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 116.

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1551.

⁹⁵ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 116.

⁹⁶ KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 341.

závislá na tom, zda zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy uplatnil.

4. 2. 1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Podle § 271g odst. 1 ZP přísluší náhrada těchto účelně vynaložených nákladů tomu, kdo je vynaložil. O případ této náhrady se bude jednat tehdy, vynaložila-li uvedené náklady sama osoba poškozenému zaměstnanci blízká, a to v době před úmrtím poškozeného zaměstnance. Důvodem vzniku nákladů může být ošetřování nebo péče o poškozeného zaměstnance. Pokud by šlo o náklady spojené s léčením, které za svého života vynaložil poškozený zaměstnanec sám, budou pozůstalí moci uplatňovat jejich náhradu pouze jako dědicové v rámci dědického řízení.⁹⁷

4. 2. 2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

I náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem náleží dle § 271g odst. 1 ZP tomu, kdo je vynaložil. Zde ovšem až po odečtení případného pohřebního, jehož výše činí 5 000 Kč. To je osobě, která vypravila pohřeb, vypláceno jednorázově, a to za splnění podmínek uvedených v § 47 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.⁹⁸

V § 271g odst. 2 ZP uvedený taxativní výčet druhů těchto nákladů zahrnuje výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a 1/3 obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

4. 2. 3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Tento druh náhrady přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval (bez ohledu na to, zda k tomu byl ze zákona povinen) nebo byl povinen poskytovat (bez ohledu na to, zda skutečně poskytoval), a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let nebo do data, od něhož by mu byl přiznán nárok na starobní důchod. Judikatura za osoby oprávněné považuje děti, rodiče, sourozence a jiné osoby, které žily se zemřelým zaměstnancem po dobu 1 roku před jeho smrtí ve společné domácnosti a které proto pečovaly o společnou domácnost nebo byly na zemřelého zaměstnance odkázány výživou⁹⁹, ale také druha či družku a jejich děti, jestliže se zemřelým zaměstnancem žili ve společné domácnosti a jestliže ten jim výživu poskytoval.¹⁰⁰

⁹⁷ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 257.

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1553.

⁹⁹ KOBLIHA, Ivan a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, s. 338.

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. března 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70

Ustanovení § 271h odst. 2 ZP určuje způsob výpočtu této náhrady, když stanoví, že náhrada nákladů náleží pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od těchto částek je nutné odečíst oprávněným osobám přiznaný vdovský či sirotčí důchod. Protože zákon nestanoví, v jakém poměru se jednotliví oprávnění odškodňují, lze mít za to, že každému z nich připadne stejný podíl.¹⁰¹

4. 2. 4 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Toto odškodnění je poskytováno pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a dále rodičům zemřelého zaměstnance, pokud žili se zaměstnancem ve společné domácnosti a nově též partnerovi zemřelého zaměstnance. Naopak nepřísluší osobám žijícím se zemřelým zaměstnancem před jeho smrtí ve společné domácnosti, tedy jeho druhu či družce.¹⁰²

Jednorázové odškodnění je manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti zemřelého zaměstnance poskytováno ve výši nejméně 240 000 Kč. Rodiče zemřelého zaměstnance jsou odškodňováni částkou nejméně 240 000 Kč v úhrnné výši, nicméně žil-li ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem pouze jeden z rodičů, přísluší mu odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč.

4. 2. 5 Náhrada věcné škody

Na rozdíl od náhrady věcné škody podle § 271e ZP se tento druh náhrady týká pouze škody na věci. Nárok na náhradu věcné škody podle § 271j ZP náleží jen dědicům zemřelého zaměstnance. Ti jsou navíc povinni prokázat, že poškozený zaměstnanec sám své právo na náhradu věcné škody za svého života neuplatnil. Pokud by jej před svou smrtí uplatnil, bylo by toto právo součástí předmětu dědického řízení.¹⁰³

¹⁰¹ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 268 – 269.

¹⁰² BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1557.

¹⁰³ POKORNÝ, Michal, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 238.

5 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v polské právní úpravě

V závěrečné kapitole této diplomové práce se budu zabývat komparací české a zahraniční právní úpravy problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Ke komparaci jsem jako zahraničního zástupce zvolil Polsko. Důvodem této volby jsou aspekty historické i geopolitické. Pozornost zaměřím na popis koncepce polské právní úpravy v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a upozorním na nejpodstatnější rozdíly oproti právní úpravě české. Závěrem zhodnotím takto provedenou komparaci právních úprav obou států.

5.1 Srovnání české a polské právní úpravy

Koncepce polské právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se do jisté míry liší od koncepce, jež je pro tuto oblast vlastní českému pracovnímu právu. Obecným právním předpisem polského pracovního práva je stejně jako v českém právním řádu zákoník práce¹⁰⁴. Ten upravuje problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu pouze obecně. Zejména zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci a bezpečné a hygienické pracovní podmínky, přičemž za tímto účelem je zaměstnavateli stanovena celá řada konkrétních povinností. Ve vztahu speciality k polskému zákoníku práce je potom zákon o sociálním zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a nemocech z povolání¹⁰⁵, který vymezuje základní pojmy (např. pracovní úraz) a upravuje postup při uplatnění nároku zaměstnance na dávku z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Polský zákon o sociálním zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a nemocech z povolání obsahuje v Art. 3 v zásadě obdobnou definici pracovního úrazu jako český zákoník práce. Vymezení nemoci z povolání, které se s definicí uvedenou v českém zákoníku práce takřka shoduje, ovšem nalezneme v Art. 235 polského zákoníku práce. Seznam nemocí z povolání také v Polsku reguluje podzákonný právní předpis. Rozdíl, na který je třeba poukázat, spočívá v tom, že polská pracovněprávní úprava na rozdíl od té české nepřipouští možnost uznat za nemoc z povolání takovou nemoc, která vznikla v určitém časovém úseku před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání (konkrétně nanejvýš 3 roky od jejího zařazení do seznamu nazpět).

Výše zmíněný stěžejní rozdíl v koncepci české a polské právní úpravy v této pracovněprávní oblasti záleží v tom, že v polské právní úpravě se v rámci systému sociálního zabezpečení uplatňuje povinné úrazové pojištění. Ačkoliv byl od roku 2007 součástí českého

¹⁰⁴ Ustawa z dnia 26. czerwca 1974 r., Kodeks pracy, (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94)

¹⁰⁵ Ustawa z dnia 30. października 2002 r., o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2002 r., Nr 167, poz. 1322)

právního řádu ZÚPZ, tento nikdy nenabyl účinnosti, ba naopak byl s účinností ke dni 1. 10. 2015 zrušen zákonem č. 205/2015 Sb. Polský systém funguje tak, že zaměstnavatel povinně odvádí pojistné, z něhož Zakład Ubezpieczeń Społecznych (polská obdoba České správy sociálního zabezpečení) v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání vyplatí poškozenému zaměstnanci příslušnou dávku. Nárok na náhradu újmy na zdraví tak zaměstnanec neuplatňuje vůči zaměstnavateli, nýbrž vůči Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zaměstnavatelem je povinen nahradit pouze v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání vzniklou škodu na věcech, pokud jde o věci osobní povahy nebo věci, které zaměstnanec potřebuje k výkonu práce. Polská judikatura umožňuje zaměstnanci uplatňovat jeho nárok na náhradu újmy v občanském soudním řízení, je-li náhrada formou vyplacení dávky nepostačující.¹⁰⁶

5.2 Zhodnocení provedené komparace české a polské právní úpravy

Po provedení komparace české a polské právní úpravy odškodňování pracovních úrazů nebo nemocí z povolání jsem dospěl k závěru, že ačkoliv tyto mají leccos společné, existuje mezi nimi jeden velice zásadní rozdíl. Ten spočívá v samotném mechanismu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kdy pro polskou pracovněprávní úpravu je, na rozdíl od té české, vlastní dávkový systém.

Přestože vývoj po rekodifikaci českého pracovního práva provedené v roce 2006 nasvědčoval tomu, že i do české pracovněprávní úpravy bude pro oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání dávkový systém zaveden, nestalo se tak. Navzdory původnímu očekávání totiž nedošlo k nabytí účinnosti ZÚPZ, který tento dávkový systém sociálního pojištění zakotvil. V rámci něho mělo docházet k vyplácení pojistných dávek úrazového pojištění ČSSZ a OSSZ poškozenému zaměstnanci namísto vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové či nemajetkové újmy a nároků na jejich náhradu.

Je nesporné, že dávkový systém uplatňovaný v Polsku je vzhledem ke komplexnosti a systematickosti právní úpravy systémem zcela funkčním. ZÚPZ, jenž měl obdobný systém zavést v ČR, byl však normou zastaralou a v podobě před jejím zrušením takřka nepoužitelnou. Důvody nepoužitelnosti této normy bylo možno spatřovat nejenom v zastaralé terminologii ZÚPZ, nýbrž i v nedávno provedené rekodifikaci českého soukromého práva, kterou ZÚPZ nereflekoval. Z těchto důvodů mám za to, že zrušení ZÚPZ bylo namístě. Současně jsem však toho názoru, že dávkový systém úrazového pojištění zaměstnanců jako takový by byl pro české pracovní právo přínosem. Nutná je ovšem aktuálnost a kompatibilita jeho právní úpravy s právním řádem jako celkem.

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu Polské republiky ze dne 29. července 1998, sp. zn. II UKN 155/98

Závěr

Jestliže bylo v úvodu této práce vytčeným cílem vystihnout prostřednictvím popisu a rozboru účinné právní úpravy náhrady újmy na zdraví zaměstnavatelem a s tímto tématem přímo související relevantní judikatury českých soudů případy, v nichž je za splnění stanovených podmínek zaměstnavatel povinen k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci, a dále druhy náhrad, včetně předpokladů jejich vzniku, jež může poškozený zaměstnanec po zaměstnavateli požadovat, pak lze v samotném závěru práce konstatovat, že se mi tyto cíle podařilo naplnit.

Po počátečním uvedení do souvislostí institutu právní odpovědnosti a jeho koncepce z pohledu pracovního práva jsem se pokusil vymezit rámec právní úpravy předmětné problematiky. Za podstatnou považuji prevenci, která souvisí se samotnou ochrannou funkcí pracovního práva a díky níž lze snadno předejít vzniku pracovních úrazů či nemocí z povolání, a proto ani tyto otázky nebyly ponechány stranou.

Poměrně značnou část práce jsem věnoval popisu a rozboru právní úpravy povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví způsobené zaměstnanci, konkrétně povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, jež je obsahem zejména kapitoly druhé. Na tomto místě jsem se rozhodl ve větší míře upozornit na rozhodovací činnost českých soudů. Judikatura k této problematice je dostupná skutečně ve značném množství. V návaznosti na to jsem pojednal o možnosti zaměstnavatele liberovat se, tj. zprostit se své povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání.

V případě pracovního úrazu či nemoci z povolání přichází v závislosti na všech okolnostech daného případu do úvahy poměrně široká škála druhů náhrad, které může buď sám poškozený zaměstnanec, nebo pozůstalý po zemřelém zaměstnanci požadovat po zaměstnavateli. Z jednotlivých druhů náhrad, kterými jsem se podrobně zabýval ve čtvrté kapitole této práce, považuji vzhledem k aktuálnosti problematiky za vhodné vyzdvihnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění. Tomuto druhu náhrady jsem ve srovnání s ostatními věnoval širší prostor. Důvodem toho byly změny, k nimž v nedávné době v této oblasti došlo (nabytí účinnosti NOZ, zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., vydání metodiky NS, přijetí nařízení č. 276/2015 Sb.).

V poslední kapitole jsem nejprve popsal mechanismus odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zakotvený v polské právní úpravě, když jsem současně poukázal na odlišnosti v právní úpravě české. Následně jsem zhodnotil provedenou komparaci české a polské pracovněprávní úpravy v této oblasti, přičemž jsem svou pozornost zaměřil především na z mého pohledu zásadní rozdíl spočívající v tom, že zatímco pro polské pracovní právo je příznačný dávkový systém úrazového pojištění zaměstnanců, v českém pracovním právu bylo, alespoň

prozatím, od tohoto modelu upuštěno a povinen k náhradě majetkové či nemajetkové újmy je tak sám zaměstnavatel.

Pokud bych měl ze svého pohledu shrnout a charakterizovat právní úpravu problematiky náhrady újmy na zdraví zaměstnavatelem, označil bych ji za právní úpravu systematicky a komplexně, vyčerpávajícím a dle mého názoru dostatečným způsobem upravenou v zákoníku práce. Určitou výjimku z toho ovšem představuje zejména právní regulace výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsobu určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupů při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti. Tato problematika je upravena v nařízení č. 276/2015 Sb., jež s sebou dle mého názoru může přinést jisté aplikační problémy plynoucí z jím založené dvoukolejnosti náhrady újmy na zdraví v oblasti soukromého práva. Zda tomu tak skutečně bude či nikoli, to ukáže až praxe.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

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

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

DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004. 127 s.

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

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s.

HOCHMAN, Josef. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník. VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2046 s.

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

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

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

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

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kuwer ČR, 2013. 772 s.

Odborné články

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

DANDOVÁ, Eva. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání. *Poradce*, 2008, č. 12, s. 209.

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

JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, roč. 2008, č. 10, s. 34 – 35.

PRAŽÁK, Pavel. Recentní pohled na teoretické koncepce právní odpovědnosti. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2013, roč. 21, č. 1, s. 85 – 86.

Internetové zdroje

DANDOVÁ, Eva. *Změny v odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění* [online]. bozpinfo.cz, 3. října 2015 [cit. 19. března 2016]. Dostupné na http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/nv_odskodnovani_bolesti151103.html

DOUŠOVÁ, Jana. *Nemoci z povolání od roku 2015* [online]. portal.pohoda.cz, 13. března 2015 [cit. 2. března 2016]. Dostupné na <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/nemoci-z-povolani-od-roku-2015/>.

HOLUBCOVÁ, Jana. *Jak postupovat při uznávání nemocí z povolání*. bozpinfo.cz, 23. října 2012 [cit. 14. března 2016]. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/uznavani_nemoci121023.html>.

HRUBÁ, Kateřina. *Nemoc z povolání od A do Z* [online]. bozpinfo.cz, 8. března 2016 [cit. 13. března 2016]. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/win/rady/nejcastejsi_dotazy/postup_pri_NzP160215.html>.

Ministerstvem zdravotnictví vedený seznam poskytovatelů, kterým bylo uděleno povolení uznávat nemoci z povolání je dostupný na <http://www.mzcr.cz/Vyhledavani.aspx?text=nemoci+z+povol%u00e1n%u00ed>

Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví ke společnému postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku ze dne 28. ledna 2014. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf>.

Právní předpisy

a) česká legislativa

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti Ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

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

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

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 205/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

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

Nařízení vlády č. 290/2015 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dostupná v databázi ASPI.

Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Dostupná v databázi ASPI.

b) zahraniční legislativa

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

Ustawa z dnia 30. października 2002 r., o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2002 r., Nr 167, poz. 1322)

Judikatura

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

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

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 4 Cdo 172/62

Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 27. září 1962, sp. zn. 6 Co 433/62

Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 28. listopadu 1962, sp. zn. 9 C 176/62

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. května 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. února 1980, sp. zn. 6 Cz 3/80

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 19. června 1980, sp. zn. Cpj 11/80

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. března 1981, sp. zn. 6 Cz 14/81

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. prosince 1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 26. června 1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001

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

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

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. října 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1460/2005

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

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2007, sp. zn. 21 Cdo 1487/2006

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

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

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

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

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. Cdo 2824/2011

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

Závěry občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR ze dne 6. března 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70

Ze zhodnocení rozhodování soudů ČSR o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74

Metodika Nejvyššího soudu ČR k náhradě nemajetkové újmy na zdraví ze dne 12. března 2014

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

Shrnutí

Tématem této diplomové práce je náhrada újmy na zdraví zaměstnavatelem. Cílem autora práce je komplexně popsat a rozebrat českou právní úpravu a judikaturu týkající se této problematiky a objasnit klíčové otázky i způsob odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Snaha autora směřuje k vytvoření logické struktury práce a k jejímu systematickému rozčlenění do jednotlivých kapitol a podkapitol. Základem práce je teoretický popis a rozbor právního stavu v oblasti náhrady újmy na zdraví zaměstnavatelem. Úvodní část práce se zaměřuje na objasnění obecných otázek spojených s povinností zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví. Následuje pojednání o povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové nebo nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání, včetně objasnění stěžejních pojmů, a o možnosti zproštění se této povinnosti. V návaznosti na to se další část práce věnuje odškodňování materiální a nemateriální újmy.

V závěru práce je provedena komparace české a polské právní úprava v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Koncepce právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je v České a Polské republice odlišná. Polská právní úprava zakotvuje dávkový systém úrazového pojištění zaměstnanců, z jehož uplatnění v České republice definitivně sešlo k datu nabytí účinnosti zákona č. 205/2015 Sb.

Summary

The topic of this diploma thesis is the compensation of bodily harm caused by an employer. The author's aim is to complexly describe and analyse czech legal regulation of this issue as well as case law related to this issue and also to clarify the key issues along with the way in which occupational injuries and occupational diseases are recompensated.

Author's effort aims to create a logical structure of the thesis and to divide the thesis into several chapters and subchapters. The basis of the work is theoretical description and analysis of the legal regulation of compensation of bodily harm caused by an employer. The introduction covers the clarification of the general issues connected with the obligation of an employer to compensate the harm occurred. In the following chapter the author deals with the obligation of an employer to compensate any damage caused to some property and any harm which effects health or comfort of another person in relation to occupational injuries and occupational diseases including the clarification of the key terms. This chapter also covers a possibility to exempt employer's liability. The next part of the thesis deals with compensation of material and immaterial harm.

In the end of the thesis there is a comparison of czech and polish regulation regarding the area of compensation for occupational injuries and occupational diseases. The concept of the legal regulation differs in Czech Republic and in Poland. The polish regulation enshrined the batch system of compensation of employees. In the Czech Republic this system is not included. This concept was definitely left when the Act No. 205/2015 came to the force.

Klíčová slova

náhrada újmy na zdraví, zákoník práce, povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy, pracovní úraz, nemoc z povolání

Keywords

compensation for bodily harm, labour code, employer's duty to compensation for pecuniary or non-pecuniary damage, occupational injury, occupational disease