

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Veronika Řezníčková

**Náhrada škody v pracovním právu – Odpovědnost
zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci
pracovními úrazy a nemocemi z povolání**

Diplomová práce

Olomouc 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Náhrada škody v pracovním právu - Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

Podpis:

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce, Doc. JUDr. Petrovi Hůrkovi, Ph.D, a dále také JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za odborné konzultace k této diplomové práci. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat také rodině, která mě podporovala a dodávala mně dostatek energie k dokončení této diplomové práce.

Obsah

Úvod	8
1 Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci	10
1.1 Systematika odpovědnosti za škodu v zákoníku práce	10
1.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci.....	11
1.2.1 Povinnost zaměstnavatele předcházet škodám	11
1.2.2 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci	12
1.2.3 Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci	13
2 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz	14
2.1 Předpoklady vzniku pracovního úrazu.....	14
2.1.1 Existence pracovněprávního vztahu	14
2.1.2 Úrazový děj.....	15
2.1.3 Plnění pracovních úkolů	16
2.1.4 Příčinná souvislost	18
2.2 Evidence pracovních úrazů.....	18
2.3 Zvláštní případy úrazů z povolání.....	20
2.3.1 Infarkt myokardu	20
2.3.2 Úpal a úžeh	21
2.3.3 Úraz při Teambuildingu	22
2.3.4 Mikrospánek	23
3 Odpovědnost zaměstnavatele za nemoc z povolání	25
3.1 Předpoklady pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za nemoc z povolání	26
3.2 Ohrožení nemocí z povolání	27
3.3 Posuzování nemocí z povolání.....	27
3.3.1 Uznávání nemocí z povolání.....	28
3.3.2 Ukončení nemocí z povolání.....	29
4 Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	31
4.1 Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání....	31
4.1.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci... 31	
4.1.2 Opilost nebo zneužití návykových látek postiženého zaměstnance.....	32
4.2 Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání33	
4.2.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opilství nebo zneužití návykových látek postiženého zaměstnance	33
4.2.2 Lehkomyslné počínání zaměstnance.....	34
4.3 Obligatorní odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví.....	34
5 Druhy náhrad za škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	36
5.1 Druhy náhrad poškozeného zaměstnance	36
5.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	36
5.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	37
5.1.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	39
5.1.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	40
5.1.5 Náhrada za věcnou škodu.....	41
5.2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance.....	42
5.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	42
5.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	42
5.2.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	43
5.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	44
5.2.5 Náhrada věcné škody	44
6 Právní úprava de lege ferenda	45

6.1 Zrušení zákona o ÚPZ	45
6.2 Změny zákoníku práce ve smyslu novely zákoníku práce.....	46
7 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání ve světle zahraniční právní úpravy	48
7.1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání v polské právní úpravě.....	48
7.2 Zhodnocení polského modelu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s českou právní úpravou.....	50
8 Ukázkový případ.....	52
8.1 Vznik pracovněprávního vztahu	52
8.2 Popis skutku.....	52
8.3 Zjištění Inspektorátu Plzeň.....	53
8.4 Opatření zaměstnavatele	54
8.5 Výše náhrady škody.....	55
Závěr	56
Seznam použitých zdrojů.....	58
Abstrakt.....	64
Abstract	65
Klíčová slova / Key words.....	66

Seznam použitých zkratk

zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
zákon o ÚPZ	zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
zákon o SZS	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
zákon o ZS	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.
nařízení č. 290/1995 Sb.	nařízení vlády č. 290/1995 sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
nařízení č. 361/2007 Sb.	nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
nařízení č. 201/2010 Sb.	nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů
nařízení č. 201/2010 Sb.	nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů
nařízením č. 204/2014 Sb.	nařízení vlády č. 204/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

- vyhláška č. 104/2012 Sb.** vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání), ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 440/2001 Sb.** vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky 50/2003 Sb.
- metodika NS** metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) ze dne 12. března 2014
- novela zákoníku práce** vládní návrh zákona, 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

Úvod

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání je jednou z nejcitlivějších oblastí pracovního práva, a to zejména proto, že následkem pracovního úrazu a nemoci z povolání vzniká zaměstnanci škoda na zdraví, která může mít také fatální důsledky zejména pro rodinu a blízké poškozeného zaměstnance. Z těchto důvodů je tedy nezbytné, aby v právním řádu každého státu byla zakotvena důkladně propracovaná právní úprava, která stanoví nejen podmínky pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale bude se zabývat také prevencí, aby bylo možné vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání v co největší míře předejít.

Proto mým cílem bude detailně popsat a rozebrat právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání, která je zakotvena v českém právním řádu nejen v zákoníku práce, přičemž budu poukazovat také na související rozhodovací činnosti českých soudů, která mnohdy pomáhá s výkladem jednotlivých ustanovení. V rámci diplomové práce bych dále chtěla zohlednit také právní úpravu této oblasti *de lege ferenda*, a to zejména v odkazem na zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který mělo vzejít v účinnost již 1. ledna 2007, ale doposud se tak nestalo. V souvislosti s tímto se proto zaměřím na polskou právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání, která je právě založena na dávkovém systému úrazového pojištění zaměstnanců.

Diplomová práce je rozdělena do osmi kapitol, které budou následně děleny na podkapitoly, přičemž prvních sedm kapitol je ryze teoretického rázu, neboť se zaměřují právě na rozbor právní úpravy v této oblasti. První kapitola je proto věnována druhům odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci tak, jak je zná a definuje zákoník práce. Druhá a třetí kapitola se již bude zabývat odpovědností zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Čtvrtá kapitola následně bude popisovat důvody pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Pátá kapitola se bude věnovat druhům náhrad, které náleží poškozenému zaměstnanci případně pozůstalým, pokud následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poškozený zaměstnanec zemře. Šestá a sedmá kapitola bude věnována úrazovému pojištění zaměstnanců, a to zejména v české právní úpravě *de lege ferenda*, která je zohledněna k datu 31. července 2015 a dále bude popsán tento dávkový systém, tak jak funguje v Polské republice v rámci právní úpravy sociálního zabezpečení. Poslední, tedy osmá kapitola, bude věnována praktickému příkladu pracovního úrazu, kdy jsem měla možnost se seznámit se spisem poškozeného zaměstnance, který utrpěl velmi vážný pracovní úraz. V rámci této kapitoly bude zejména popsán postup

orgánů šetřících tuto událost a dále bude pro představu uvedena tabulka výše náhrad, které byly poškozenému zaměstnanci vyplaceny.

S ohledem na výše zmíněné bude prvních šest kapitol této práce postaveno na deskriptivní vědecké metodě a dále na metodě analýzy. Pro porovnání české právní úpravy s polskou v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání bude využita metoda komparace a pro kapitolu věnovanou praktickému příkladu bude využita metoda pozorování a analýzy.

Doufám, že tato diplomová práce bude zásadním přínosem a obohacením mých znalostí v této oblasti pracovního práva a poskytne mi významný základ pro uplatňování této problematiky v praxi.

1 Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

Odpovědnost je obecně chápána jako sankční vztah, který vzniká v důsledku porušení povinnosti. Pracovněprávní odpovědnost je dle Běliny „zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti“¹ a jako taková vzniká pouze za předpokladu, že existuje základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Obecně zákoník práce rozlišuje odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu, přičemž odpovědnost zaměstnance je odpovědností ryze subjektivní, tedy že předpokládá existenci zavinění. Naproti tomu odpovědnost zaměstnavatele za škodu je odpovědností objektivní, což ve svém důsledku znamená, že zaměstnavatel odpovídá za škodu bez ohledu na zavinění, odpovídá tedy za výsledek. Výhodnější postavení zaměstnance v případě odpovědnosti za škodu je v zákoníku práce obsaženo zejména proto, že zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu slabší stranou, které je nutné přiznávat větší míru ochrany.

Dále lze odpovědnost za škodu dělit na odpovědnost kolektivní a individuální a to s ohledem na počet škůdců, kteří se na vzniku škody podíleli. Individuální odpovědnost se objevuje, jak v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu, tak také v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Naproti tomu kolektivní odpovědnost za škodu přichází v úvahu zejména v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu, pokud se právě více zaměstnanců podílí na vzniku škody.

1.1 Systematika odpovědnosti za škodu v zákoníku práce

Odpovědnost za škodu je v zákoníku práce upravena kogentními ustanoveními v části jedenácté, která je rozdělena do pěti hlav. Hlava jedna se zabývá předcházení škodám, přičemž tato ustanovení se vztahují na oba druhy odpovědnosti, tedy odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Odpovědnost zaměstnance za škodu upravuje Hlava II, části jedenácté, která se dále dělí na odpovědnost obecnou a zvláštní, která dopadá na speciální situace odpovědnosti za nesplnění povinnosti při odvrácení škody, odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a nakonec odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Hlava III je pak věnována odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která se opět dělí na odpovědnost obecnou a zvláštní. Do zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu řadíme odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody a odpovědnost za škodu na odložených věcech. Do zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu náleží ještě

¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398.

odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která je ovšem zařazena v rámci přechodných ustanovení části čtrnácté, hlavě I zákoníku práce. A právě tomuto komplexnímu rozboru této odpovědnosti bude věnována tato práce.

1.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci

Ochrana zdraví je jedním z nejpřísněji chráněných aspektů pracovního práva. Proto zákoník práce upravuje nejen odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví, ale zabývá se i prevencí, tedy předcházení škodám na zdraví. Jak již bylo zmíněno výše, zákoník práce rozeznává dva druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci, a to odpovědnost obecnou a zvláštní. U obou těchto druhů se jedná o odpovědnost objektivní, jinými slovy zaměstnavatel odpovídá za každou škodu a to i v případě, kdy škodu nezavinil. Nicméně nejenže zákoník práce pamatuje na odpovědnost za škodu na zdraví, ale upravuje i povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, které musí obě strany pracovněprávního vztahu dodržovat, aby bylo možné vzniku těchto škod předejít.

1.2.1 Povinnost zaměstnavatele předcházet škodám

Právní úprava předcházení škodám, tedy prevence, aby nevznikaly škody na zdraví a majetku, je obsažena v § 248 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Navíc je zaměstnavatel povinen, v případě, že zjistí závady, učinit opatření k jejich odstranění. S ohledem na zákonnou definici se při zajišťování pracovních podmínek jedná o proces trvalý a průběžný a zaměstnavatel se jej nemůže zprostit. K zajišťování vhodných pracovních podmínek patří také seznamování zaměstnance s předpisy či pokyny souvisejícími s bezpečností a ochranou zdraví při práci a kontrola jejich dodržování. A právě pokud během kontroly zaměstnavatel zjistí závady, které by mohly ohrožovat zdraví či majetek, je povinen tyto závady napravit či učinit určitá preventivní opatření. Na druhé straně je v zákoně také stanovena povinnost zaměstnance oznámit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, že nejsou vytvořeny potřebné pracovní podmínky, což slouží opět jako prevence škod na zdraví.²

² POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 151.

1.2.2 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci

Obecná odpovědnost je v zákoníku práce upravena v § 265 odst. 1 zákoníku práce jako odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. V souladu s touto odpovědností je také vznik škody vlivem jednání třetí osoby. Dokonce je zaměstnavatel odpovědný i za porušení svých povinností, aniž došlo k takovému porušení následkem zavinění zaměstnance. Pro vznik obecné odpovědnosti musí být tedy splněny kumulativně následující tři předpoklady:

- vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- porušení právních povinností vyplývajících se zákona, právních předpisů, smlouvy nebo jiných právních skutečností, nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům ze strany nejen zaměstnavatele, ale i ze strany třetích osob,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.³

Obecnou škodu na zdraví posuzujeme dle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnavatele, pokud škoda na zdraví není následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale vznikla při plnění pracovních úkolů porušením právních povinností.⁴ Porušení právních povinností se může dopustit také zaměstnavatel, který nedodržuje předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud tedy následkem tohoto jednání zaměstnavatele dojde ke škodě na zdraví zaměstnance, aniž se jedná o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, bude zaměstnavatel odpovědný dle obecné odpovědnosti za škodu na zdraví dle § 265 odst. 1 zákoníku práce.⁵

Dále dle § 265 odst. 2 zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, kterou způsobil porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. I zde musí být kumulativně splněny podmínky vzniku škody na straně zaměstnance, porušení právních povinností zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů a také musí být prokazatelná příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností. Příkladem odpovědnosti zaměstnavatele za jednání zaměstnance jednajícího jeho jménem je rozsudek Nejvyššího soudu⁶, ve kterém zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele navrhl jinému zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) a c) zákoníku práce, ačkoliv si

³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 414.

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. února 1980, sp. zn. 6 Cz 3/80.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. srpna 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71.

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

byl vědom, že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn. K tomuto Nejvyšší soud v odůvodnění uvedl, že *„jestliže zaměstnanec takový návrh přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé a že tedy rozvažuje pracovní poměr z některého z uvedených výpovědních důvodů, avšak ukáže se, že ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázáán z jiného důvodu, proto mu nenáleží odstoupné poskytované při skončení pracovního poměru, byla mu způsobena škoda, kterou je mu zaměstnavatel povinen nahradit.“*⁷

V případě obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví, zákoník práce nepřiznává zaměstnavateli žádnou možnost částečného nebo úplného zproštění této povinnosti. Nicméně je zde v § 270 zákoníku práce varianta pro zmírnění míry odpovědnosti zaměstnavatele a to v případě, že by zaměstnavatel prokázal, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec. V tomto případě by se odpovědnost zaměstnavatele poměrně omezila s ohledem na míru zavinění poškozeného zaměstnance. Na rozsah a způsob náhrady za škodu na zdraví, posuzované v souladu ustanoveními o obecné odpovědnosti, se dle § 384 odst. 3 zákoníku práce uplatní ustanovení o pracovních úrazech.

1.2.3 Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci

Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví upravují ustanovení části čtrnácté konkrétně § 365 a následující zákoníku práce. Tato ustanovení jsou zaměřena pouze na odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnancům pracovními úrazy či nemocemi z povolání. Zaměstnavatel tedy odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání za splnění obdobných zákonných předpokladů jako v případě obecné odpovědnosti, kterými jsou:

- vznik škody na straně zaměstnance nebo na straně jeho pozůstalých, pokud následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemřel,
- existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem, nemocí z povolání a vznikem škody.⁸

Stejně jako v případě obecné odpovědnosti je i zvláštní odpovědnost objektivní. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel odpovídá za škodu, aniž by ji byl i z nedbalosti způsobil nebo by došlo k jakémukoliv porušení právních povinností. Navíc odpovídá i za škodu způsobenou třetí stranou, která zaměstnanci přivodí pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Na druhé straně oproti obecné odpovědnosti zvláštní odpovědnost umožňuje zaměstnavateli uplatnit liberační důvody, čímž je možné se částečně nebo zcela odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zprostit.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 415.

2 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz

Výskyt pracovních úrazů je v oblasti zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu častější než v případě nemocí z povolání. V posledních několika letech sice počet pracovních úrazů klesá, nicméně i přesto se jedná o číslo poměrně vysoké. Tuto skutečnost potvrzují statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí, které dokládají, že v roce 2013 bylo evidováno celkem 42 927 pracovních úrazů s pracovní neschopností, z toho 113 pracovních úrazů bylo smrtelných. Celkový počet pracovních úrazů v roce 2014 klesl oproti roku 2013 o 1 181 pracovních úrazů s pracovní neschopností.⁹

Legální definice pracovního úrazu je upravena v § 380 zákoníku práce a rozumí se jím 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, nebo pokud k němu došlo pro plnění pracovních úkolů.

2.1 Předpoklady vzniku pracovního úrazu

Předmětem následujících podkapitol bude podrobný rozbor jednotlivých předpokladů pro vznik pracovního úrazu, které jsou obsaženy v zákonné definici pracovního úrazu. Konkrétně budou jednotlivé podkapitoly věnovány tématům: existence pracovněprávního vztahu, úrazový děj, plnění pracovních úkolů a nakonec příčinná souvislost, jejíž prokázání má zásadní význam pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem.

2.1.1 Existence pracovněprávního vztahu

Pro to, aby se mohl zaměstnanec domáhat odpovědnosti za pracovní úraz, je nutné, aby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem existoval platně vzniklý a neukončený pracovněprávní vztah, kterým v § 3 zákoník práce rozumí pracovní poměr a dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Není dále důležité posuzovat, zda je pracovněprávní vztah sjednán smlouvou či jmenováním nebo zda se jedná o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou či neurčitou. Dále se nepřikládá důraz ani na to, zda je zaměstnancem pracující důchodce nebo zda je zaměstnanec ve výpovědní době. Stejně pro posouzení, zda se v případě úrazu jedná o pracovní úraz, je pouze skutečnost, že se pracovní úraz stal v době trvání pracovněprávního vztahu, který ještě nebyl skončen.¹⁰

Nicméně může nastat také situace, že pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platně nevznikl a bude tedy otázkou, zda bude za pracovní úraz vzniklý za trvání

⁹ *Pracovní úrazovost v ČR v roce 2013 a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce za 1. pololetí roku 2014 (Bezpečnost a hygiena práce)* [online], mpsv.cz, 25. července 2014 [cit. 10. dubna 2015]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/18727>>.

¹⁰ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 155.

neplatně vzniklého pracovněprávního vztahu odpovídat zaměstnavatel. V tomto případě lze odkázat na ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Pokud tedy bude prokázáno, že neplatnost vzniku pracovněprávního vztahu zavinil výlučně poškozený zaměstnanec, nebude mu zaměstnavatel za škodu vzniklou pracovním úrazem odpovídat.¹¹

2.1.2 Úrazový děj

Jednou ze složek vzniku pracovního úrazu je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance došlo-li k nim nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Tuto složku zkráceně nazýváme úrazový děj.

Poškození zdraví mohou posuzovat pouze zástupci lékařské vědy a může se jednat jak o poškození zdraví fyzické tak i psychické. Zásadní pro posouzení, zda došlo k poškození zdraví, je zdravotní stav zaměstnance, v okamžiku, kdy k úrazovému ději došlo, a to bez ohledu na skutečnost, zda se poškození projevilo ihned nebo až později. Není rozhodující zdravotní stav zaměstnance v době vstupní či pozdější zdravotní prohlídky a dokonce ani zdravotní predispozice poškozeného zaměstnance nemají na odpovědnost za pracovní úraz vliv.¹²

S ohledem na výše zmíněné se bude jednat o pracovní úraz i v případě, že došlo pouze k nepatrnému poškození zdraví, které se ale vlivem působení dalších okolností, zdravotních dispozic poškozeného zaměstnance vyvinulo ve vážné poškození zdraví se značnou škodou nebo je možné uvažovat i případ, kdy následky sami odezní bez vzniku škody a zaměstnavatel tedy za tuto škodu nebude odpovědný.

Další podmínkou pro to, abychom mohli uvažovat poškození zdraví či smrt zaměstnance, je, že k němu musí dojít za působení zevních vlivů, které jsou krátkodobé, náhlé a násilné. Zevními vlivy rozumíme nejen mechanické, chemické a psychické vlivy, kterým je zaměstnanec vystaven při každodenním plnění pracovních úkolů, ale může se jednat i o mimořádné přírodní procesy jakými jsou zemětřesení, povodně, požáry apod. Aby bylo neustálé riziko vzniku pracovního úrazu, s ohledem na působení zevních vlivů, sníženo na minimum, je zaměstnavatel povinen přijmout veškerá bezpečnostní opatření, která co nejvíce zamezí poškození zdraví těmito vlivy.¹³

Vzhledem k výše uvedenému, je nutné zdůraznit, že pro vznik pracovního úrazu musí být naplněny veškeré zákonem stanovené podmínky, neboť pokud nedojde k poškození zdraví či

¹¹ JOUZA, L. In Jouza, L. (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, s. 755-756.

¹² POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 161-162.

¹³ „Tamtéž“.

smrti v zákoně definovaným způsobem, zaměstnanec si způsobí pracovní úraz vlastní vinou nebo nebude moci prokázat působení zevních vlivů, nebude se jednat o pracovní úraz.

2.1.3 Plnění pracovních úkolů

Dle zákonné definice pracovního úrazu je dalším předpokladem, který musí být naplněn, že k úrazu došlo během plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním nebo pro plnění pracovních úkolů, což může znamenat, že poškozený utrpěl úraz proto, že vykonává nějaké zaměstnání. Pro tuto situaci Dandová uvádí příklad, kdy je napaden revizor útočником, který byl den před napadením tímto revizorem v prostředku městské hromadné dopravy pokutován za jízdu bez platné jízdenky. Při tomto útoku útočník revizorovi vyrazil několik zubů, a proto se dá považovat toto napadení za pracovní úraz, který se stal pro plnění pracovních úkolů, neboť nebyť pokuty za jízdu „na černo“ nikdy by k takovému útoku nedošlo.¹⁴

Samotné plnění pracovních povinností znamená, že k úrazu došlo při výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nicméně v souladu s plněním pracovních povinností je i činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele nebo činnost, která je předmětem pracovní cesty.

Zákoník práce v § 274 za přímou souvislost s plněním pracovních povinností považuje úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Dále do této skupiny patří školení zaměstnanců pro zvýšení odborné připravenosti, zdravotní vyšetření prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a s tím související cesta k poskytovateli zdravotnických služeb, ale pouze za předpokladu, že je vyšetření či ošetření u poskytovatele zdravotnických služeb konáno v objektu zaměstnavatele. Pokud je tedy vyšetření či ošetření konané jinde než v objektu zaměstnavatele, nejedná se již o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů. Za přímou souvislost s plněním pracovních povinností se nepovažuje ani cesta do zaměstnání a zpět a stravování.

Právě cesta do zaměstnání působí značné potíže, neboť je v některých případech obtížné definovat, kterým okamžikem cesta do zaměstnání končí. § 387 odst. 1 zákoníku práce cestu do zaměstnání a zpět definuje jako cestu z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. Specifickým případem jsou dále zaměstnanci pracující v oboru lesnictví, zemědělství a stavebnictví, u kterých je dále cestou do zaměstnání myšlena také cesta na shromaždiště a zpět. Obecně vzato je místem vstupu do objektu zaměstnavatele místo, kudy se do objektu vchází, tedy vchod do budovy. Ale

¹⁴ DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2004, s. 15-16.

existují i případy, kdy je velice obtížné přesně určit místo vstupu do objektu zaměstnavatele a to hlavně v případech, kdy je objekt zaměstnavatele umístěn v areálu s několika dalšími zaměstnavateli. V těchto případech je možné se opřít o argumentaci Nejvyššího soudu, který v právní větě svého rozsudku¹⁵ stanovil, že pro případ, kdy je v jednom areálu umístěno více zaměstnavatelů, končí cesta do zaměstnání po vstupu do areálu okamžikem, kterým je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání. S ohledem na pokyny není rozhodné, zda se jedná o pokyny udělované zaměstnavatelem či zprostředkovaně např. osobou, která zajišťuje v areálu pro všechny zaměstnavatele ostrahu.

Za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů není považováno ani samotné stravování. Nicméně je možné uvažovat případ, kdy se cestou k místu stravování stane zaměstnanci úraz a otázkou tedy zůstává, zda se tento úraz dá považovat za pracovní úraz. K této problematice zaujal stanovisko Nejvyšší soud v rozsudku¹⁶, ve kterém stanovil, že rozhodující pro posouzení, zda se v uvedeném případě jedná o pracovní úraz, je skutečnost, zda je cesta ke stravování ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec, stejně jako v případě cesty do zaměstnání, povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud se tedy stane zaměstnanci úraz mimo takto definované prostory, o pracovní úraz se nejedná a to ani v případě, že cesta po veřejném prostranství je jedinou možnou přístupovou cestou k místu stravování.

Zásadní pro posouzení, zda se v případě úrazu zaměstnance jedná či nejedná o pracovní úraz, je i zkoumání, zda zaměstnanec v době, kdy došlo k úrazu, nevybočil či nepřekročil vymezené pracovní úkoly. Pokud by tato skutečnost byla prokázána, nejednalo by se již o pracovní úraz, za něž by zaměstnavatel nesl odpovědnost, ale o tzv. exces. Typickým příkladem zaměstnancova excesu je neoprávněné použití automobilu zaměstnavatele, při němž dojde k dopravní nehodě a jejímž následkem se stane zaměstnanci úraz nebo například pokud se zaměstnanci v pracovní době baví činností, která s plněním pracovních úkolů nemá nic společného a při níž dojde k úrazu nebo pokud si zaměstnanec bez dovolení na pracovišti vyrábí či obstarává věci pro vlastní soukromé potřeby.¹⁷

Pro shrnutí lze tedy říci, že činnost, která nemá s plněním pracovních úkolů nic společného a při které zaměstnanec utrpí úraz, nebude posuzovaná jako pracovní úraz. Za pracovní úraz lze považovat pouze poškození zdraví, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.

¹⁷ Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednávaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

2.1.4 Příčinná souvislost

Posledním zásadním předpokladem vzniku pracovního úrazu je prokázání příčinné souvislosti mezi plněním pracovních úkolů a dále mezi vzniklým úrazem a poškozením zdraví. Tuto příčinnou souvislost nebo také kauzální nexus musí dokázat poškozený zaměstnanec a jemu k tíži jde důkazní tíseň, jinými slovy zaměstnanec musí unést břemeno tvrzení a důkazní.

Judikatura posuzuje přímou souvislost s plněním pracovních úkolů z hlediska věcného, místního a časového, což znamená, že pro posouzení, zda se stal pracovní úraz, je nutné uvažovat místo a čas, tedy kdy a kde k pracovnímu úrazu došlo a dále je nezbytné zkoumat vnitřní účelový vztah činnosti, při které k pracovnímu úrazu došlo. Pokud budou všechna tato tři zmíněná hlediska naplněna, je pravděpodobné, že se v případě úrazu bude jednat o úraz pracovní.¹⁸

Prokázání příčinné souvislosti mezi vzniklým úrazem a poškozením zdraví je zásadní v otázce odpovědnosti zaměstnavatele, neboť právě průkazná příčinná souvislost je základní podmínkou pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz. Na druhé straně následek, poškození zdraví, nemusí vzniknout jen z jediné příčiny. Příčin pro vznik úrazu může být hned několik a dokonce mohou mít i rozdílnou intenzitu. Nicméně je nutné ze všech příčin eliminovat právě ty nejbližší, bezprostředně předcházející vzniku úrazu.¹⁹ Pro úplnost je vhodné dodat, že i ze zanedbatelné příčiny mohou vzniknout katastrofální následky a naopak.

2.2 Evidence pracovních úrazů

Dle § 105 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu a dále musí vést evidenci o všech úrazech v tzv. knize úrazů. Podrobnější pravidla pro evidenci pracovních úrazů jsou stanovena v nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

Pro ještě lepší statistické údaje v evidenci pracovních úrazů, které jsou v souladu s nařízením Evropské unie, nabyta účinnosti od 1. ledna 2015 novela nařízení č. 170/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb., která vychází z Evropské statistiky pracovních úrazů. Tento předpis zpřesňuje a zavádí některá nová pravidla evidence pracovních úrazů, která musí zaměstnavatelé dodržovat. Novinkou je například povinnost vést evidenci pracovních úrazů v listinné či elektronické podobě, kde musí být popsán úrazový děj a dále musí být pracovní úraz

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

¹⁹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 166-167.

zařazen dle druhu poranění a poraněné části těla, což zlepší statistické sledování evidence pracovních úrazů dle číselných kódů.²⁰

Další úprava evidence nastala v oblasti hlášení a zasílání záznamu o pracovních úrazech. Zaměstnavatel je dle § 4 nařízení č. 201/2010 povinen ohlásit pracovní úraz bez zbytečného odkladu

- a) územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- b) odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, který podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti, a trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat,
- d) příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu, jde-li o závažný pracovní úraz podle jiného právního předpisu,
- e) zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil.

Oproti právní úpravě platné do 31. prosince 2014 již nemusí zaměstnavatel hlásit vznik pracovního úrazu zdravotní pojišťovně poškozeného zaměstnance, u které je pojištěn. Povinnost zaměstnavatele hlásit pracovní úraz zdravotní pojišťovně poškozeného zaměstnance je zachována pouze v případě, že se stane smrtelný pracovní úraz. Pro účely nařízení č. 201/2010 Sb., se smrtelným úrazem rozumí takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do jednoho roku zemřel.

Následně zaměstnavatel sepíše záznam o úrazu a to nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl a tento záznam o úrazu či záznam o smrtelném pracovním úrazu zašle nejpozději do pátého kalendářního dne následujícího měsíce

- a) územně příslušnému útvaru Policie České republiky a to vždy, jedná-li se o smrtelný pracovní úraz a v případě úrazu jen, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- b) příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti,
- c) příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnosti, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu,

²⁰ DOUŠOVÁ, J. *Evidence a hlášení pracovních úrazů v roce 2015* [online]. portal.pohoda.cz, 12. ledna 2015 [cit. 12. dubna. 2015]. Dostupné na <<http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/novinky-v-evidenci-a-hlaseni-pracovnich-urazu-od-r/>>.

- d) zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem či smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

Zaměstnavatel je také povinen v případě, že se dozví o nových skutečnostech, které jsou významné pro evidenci pracovních úrazů za zákonných podmínek, zaslat tyto změny do pátého dne následujícího měsíce orgánům příslušným k přijetí záznamu o úrazu.

Nejen že je zaměstnavatele povinen vést evidenci a zaznamenávat veškeré změny, je také povinen na žádost zaměstnance či rodinných příslušníků v případě smrtelného úrazu vydat potvrzenou kopii a výpis údajů z této evidence. Další povinností zaměstnavatele je zajišťovat školení bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti a požární ochrany a na druhé straně je povinností zaměstnance se tohoto školení účastnit. Pokud zaměstnavatel evidenci nebude vést či bude porušovat výše zmíněné povinnosti, vystavuje se riziku pokuty až do výše 400.000,- Kč od Státního úřadu inspekce práce.

2.3 Zvláštní případy úrazů z povolání

Následující kapitola bude věnována případům, které ač se na první pohled může zdát nelze považovat za pracovní úrazy, nicméně které ale soudní praxe za splnění určitých podmínek za pracovní úrazy považuje. Jednotlivé podkapitoly budou věnovány pracovním úrazům vzniklým vlivem infarktu myokardu, úpalu a úžehu a mikrospánku a předpokladům, které musí být pro uznání za pracovní úraz splněny. Jedna z kapitol bude také věnována pracovním úrazům, které se stanou na stále oblíbenějších teambuildingových akcích.

2.3.1 Infarkt myokardu

Prvním relativně atypickým pracovním úrazem je infarkt myokardu, který ač jako onemocnění se může za splnění určitých podmínek stát úrazem. K tomu, aby byl infarkt myokardu označen za pracovní úraz, musí k němu dojít vlivem náhlého vypětí sil či velké námahy, která přesahuje každodenní obvykle vyvíjené úsilí zaměstnance. Zpravidla infarkt postihne zaměstnance, kteří konají těžkou práci za nepříznivých podmínek nebo zaměstnance, kteří přecení své síly a vykonávají práci neúměrně náročnou jejich fyzickým i psychickým dispozicím.²¹

Samozřejmě pro naplnění všech znaků pracovního úrazu je nezbytné, aby k infarktu myokardu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním tak, jak to předpokládá ustanovení § 380 zákoníku práce. Proto za pracovní úraz nelze považovat případ, kdy k náhlé srdeční příhodě u zaměstnance došlo následkem jeho odvolání z funkce vedoucího

²¹ JOUZA, L. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, roč. 2008, č. 10, s. 34-35.

zaměstnanec, neboť zde zaměstnanec neutrpěl pracovní úraz vlivem nadměrného vypětí sil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.²²

2.3.2 Úpal a úžeh

Dalším zvláštním případem pracovního úrazu může být úpal nebo úžeh. Úpal vzniká následkem přehřátí organismu, kdy je narušena či zcela nefunguje schopnost termoregulace, teplo se udržuje v těle, které není schopné nehromaděné teplo odvádět. Postupně dochází ke snížení krevního tlaku a zrychlení srdeční akce. Nejčastější příčinou vzniku úpalu je dlouhodobý pobyt ve vlhkém a teplém prostředí, přeplněných místnostech nebo v dopravních prostředcích. Oproti tomu úžeh vzniká při dlouhodobém pobytu na přímém slunci, kdy sluneční teplo zahřívá mozek, může dojít k překrvení nebo dokonce až k otoku mozku. Základními příznaky úžehu jsou bolest hlavy, závratě, poruchy koncentrace, nevolnost, celková slabost, což může vést až ke ztrátě vědomí.²³ Na základě výše zmíněných příčin vzniku úpalu a úžehu si tedy není těžké představit, že obě tyto formy přehřátí organismu mohou postihnout zaměstnance, kteří pracují v uzavřených halách a továrnách nebo při sezónních pracích konaných v letních měsících. Opět je ale nezbytné, aby k úpalu či úžehu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Určitým druhem prevence proti vzniku pracovního úrazu následkem úpalu či úžehu je zajištění bezplatných ochranných nápojů pro zaměstnance dle podmínek vymezených v nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Dle tohoto nařízení musí být ochranný nápoj zdravotně nezávadný, nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostního procenta cukru, množství alkoholu v něm nesmí překročit jedno hmotnostní procento, přičemž pro mladistvé zaměstnance je míra tolerance množství alkoholu v ochranném nápoji nulová a musí být snadno a bezpečně dostupný pro všechny zaměstnance.

V zásadě je povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci ochranný nápoj při trvalé práci v tepelné zátěži, prokáže-li se, že při výkonu práce dochází ke ztrátě tekutin vyšší, než kolik stanoví hygienický limit ztráty tekutin z organismu potem a dýcháním, který činí 1,25 litru za osmihodinovou v osmihodinové pracovní době. Stejně tak je ochranný nápoj nezbytné poskytovat zaměstnancům, jejichž práce vyžaduje použití pracovního oděvu, u něhož tepelné izolační vlastnosti odpovídají třívrstvému oděvu.²⁴

²² JOUZA, L. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, roč. 2008, č. 10, s. 34-35.

²³ VOJTOVÁ, L., *Úpal, úžeh, popáleniny od sluníčka* [online]. zpmvce.cz, 29. srpna 2013, [cit. 10. července 2015]. Dostupné na <<https://eforms.zpmvcr.cz/jforum/posts/list/84.page>>.

²⁴ JOUZA, L. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování. *Bulletin advokacie*, 2008, roč. 2008, č. 10, s. 34-35.

2.3.3 Úraz při Teambuildingu

Stále častěji jsou zaměstnanci zváni a účastní se tzv. teambuildingových akcí, jejichž předmětem je stmelování pracovního kolektivu, prohlubování přátelských vztahů a nacházení vzájemné důvěry mezi zaměstnanci, které vedou ke zlepšení kolektivní pohody a výkonnosti.

Bohužel ale s přibývajícimi akcemi tohoto druhu roste také počet pracovních úrazů, které se stanou právě při teambuildingu. Jak již bylo zmíněno výše, odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem v případech, kdy škoda vznikla při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním. Otázkou tedy zůstává, zda se dají úrazy vzniklé při teambuildingových akcích považovat za úrazy vzniklé při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním, tak aby za ně nesl zaměstnavatel odpovědnost.

Stanovisko k této problematice již zaujal Nejvyšší soud ČR, který vyslovil názor, že o plnění pracovních povinností nebo přímou souvislost s ním se bude jednat v případech, kdy náplní teambuildingu jsou aktivity, které mají za cíl prohlubování vzájemných interpersonálních vztahů mezi zaměstnanci a budování vzájemné spolupráce v pracovním kolektivu. V každém konkrétním případě tedy bude nutné posuzovat obsahovou náplň takové akce, přičemž je zcela bezpředmětné, jak bude taková akce označena. Tedy v případě, že by bylo zjištěno, že akce pořádaná zaměstnavatelem má pouze povahu společného pobytu zaměstnanců hrazeného zaměstnavatelem, aniž by byl určen průběh a program tohoto pobytu, nejednalo by se o plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním ze strany zaměstnance, a tudíž by zaměstnavatel nebyl odpovědný za škodu vzniklou pracovním úrazem na takovém pobytu.²⁵

Jiným případem jsou teambuildingové akce pořádané zaměstnavatelem, které jsou ovšem prezentovány jako povinné. V tomto případě Nejvyšší soud ČR uzavřel, že „za plnění pracovních úkolů je vždy považována – vedle výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru – též (jakákoliv) jiná činnost konaná přímo na příkaz zaměstnavatele (resp. příslušného vedoucího zaměstnance, je-li zaměstnavatel právnickou osobu), tj. bez ohledu na to, zda tato činnost spadá do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce či nikoli. Zaměstnanec není povinen příkazy (pokyny), které by byly v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, uposlechnout; podrobí-li se však takovému příkazu a při výkonu nařízené činnosti utrpí úraz, jeho postavení není (nemělo by být) méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy.“²⁶ Z tohoto důvodu by se tedy v případě úrazu na povinné teambuildingové akci jednalo o pracovní úraz, neboť tento vznikl při plnění pracovních úkolů.

S ohledem na komplikovanost některých případů pracovních úrazů na teambuildingových akcích, se k této problematice vyjádřil také Ústavní soud ČR, který zejména trvá na tom, aby soudy při posuzování, zda k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.

s ním, dostatečně zjišťovaly skutkový stav, neboť ne v rámci všech činností během teambuildingové akce se jedná o plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním. Tento závěr učinil Ústavní soud v případě, kdy v rámci jednoho večera na teambuildingové akci, po skončení oficiálního programu, probíhala volná zábava zaměstnanců, při které se stal úraz jednomu z nich. Soudy nižších stupňů zastávaly odlišný názor v případě posouzení tohoto případu, a ačkoliv Ústavní soud ČR k tomuto nezaujal konkrétní názor, uzavřel, že s ohledem na závažnost problematiky pracovních úrazů, je nezbytné, aby soudy rozhodovaly na základě důkladně zjištěného skutkového stavu daného případu.²⁷

2.3.4 Mikrospánek

Ačkoliv v předchozích podkapitolách byly popisovány netypické případy úrazů, které lze uznat za určitých podmínek uznat za pracovní úraz, následující kapitola bude věnována rozhodnutí Nejvyššího soudu²⁸ a problematice mikrospánku, vlivem kterého vznikl úraz, nicméně tento nebyl za pracovní úraz uznán a to i přesto, že k němu došlo při plnění pracovních úkolů.

Skutkově se jednalo o případ, kdy zaměstnanec pracující jako řidič nákladního vozidla byl zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu. I přesto, že zaměstnanec pocíťoval známky únavy, ke služební cestě nastoupil. Bohužel právě vlivem únavy a následného mikrospánku způsobil dopravní nehodu. Při nehodě utrpěl zaměstnanec značná poranění, jejichž následkem byly vleklé zdravotní potíže, dlouhodobá pracovní neschopnost a zejména upoutání zaměstnance na invalidní vozík.

I přesto, že soud prvního stupně výše uvedené jednání za pracovní úraz označil a zaměstnanci přiznal nárok na náhradu škody, odvolací soud a následně i soud dovolací se s tímto názorem neztotožnily, čímž bylo dovolání žalovaného zaměstnance zamítnuto. Dovolací soud se ve svém rozhodnutí zabýval zejména otázkou, zda nebyl v tomto případě dán liberační důvod pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci dle § 367 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, tedy zda postižený zaměstnanec svým zaviněním neporušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nakonec dovolací soud uzavřel, že právními i ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou mimo jiné také dopravní předpisy, přičemž úroveň dosažené odborné způsobilosti je prověřována zkouškami, v některých případech i přezkušováním ze strany policie. Ačkoliv zákoník práce předpokládá, že s obsahem právních i ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se bude zpravidla seznamovat zaměstnavatel, žádný právní předpis neupírá toto seznámení subjektu odlišnému od zaměstnavatele.

²⁷ Nález Ústavního soud ČR ze dne 24. července 2012, sp. zn. IV. ÚS 3782/11.

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009

Následně k této argumentaci dovolací soud dodal, že „Povinností řidiče motorového vozidla je dodržovat pravidla provozu na pozemních komunikacích stanovená zákonem č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu). V ustanovení § 5 odst. 2 písm. c) citovaného zákona je stanoveno, že řidič nesmí řídit vozidlo mimo jiné v případech, kdy je jeho schopnost k řízení vozidla snížena v důsledku jeho zdravotního stavu. Na řidiči tak je, aby posoudil případnou existenci zdravotní indispozice (nebo její potenciální nebezpečí) a tomu přizpůsobil své chování; za určitých okolností by tedy nesměl jízdu buď vůbec vykonat anebo v ní pokračovat, popřípadě v ní pokračovat bez přiměřeného odpočinku. Úvaha řidiče o schopnosti k řízení vozidla musí být založena a musí vycházet z konkrétních okolností, které zná anebo které by znát měl, jako kupř. že lidský organismus po pracovním výkonu, při dlouhodobějším výkonu a při nedostatečném spánku nebo jiném odpočinku je v zátěžových situacích náchylnější k únavě. (...) Jestliže tedy zaměstnanec - řidič před započetím jízdy nebo v jejím průběhu spoléhá na to, že ji může bezpečně vykonávat, ačkoliv ví o okolnostech, které by mohly mít negativní vliv na jeho schopnost ovládat motorové vozidlo, a přesto tímto okolnostem nepřizpůsobí ani režim své jízdy, zejména zařazováním častějších zastávek s přiměřenou dobou odpočinku, jde v případě pracovního úrazu - dopravní nehody způsobené ztrátou kontroly nad vozidlem v důsledku náhlé indispozice vyvolané výše uvedenými okolnostmi - o zaviněné porušení právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dopravních předpisů).“²⁹

S ohledem na zdůvodnění soudu, tedy zaměstnanec porušil dopravní předpisy, když řídil vozidlo v době, kdy byla jeho schopnost k řízení vozidla snížena v důsledku zdravotního stavu. Povinností zaměstnance bylo aktuálně zareagovat na dopravní situaci a vlastní zdravotní stav a tomuto přizpůsobit plán cesty například co se přestávek na odpočinek týče. Z tohoto důvodu nebyl úraz následkem mikrosnánky uznán jako úraz pracovní, neboť zde byl dán liberační důvod dle § 367 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, čímž se zaměstnavatel zcela zprostil odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.

3 Odpovědnost zaměstnavatele za nemoc z povolání

Stejně jako pracovní úraz i nemoc z povolání patří do tzv. zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví. Legální vymezení nemoci z povolání je stanoveno v ustanovení § 366 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Pro samotné definování nemoci z povolání je ale kromě splnění podmínek vymezených v § 366 odst. 2 zákoníku práce také důležité ustanovení § 380 odst. 4 zákoníku práce, které odkazuje na zvláštní právní předpis, který přesně vymezuje, co přesně se za nemoc z povolání považuje.

Tímto zvláštním právním předpisem rozumíme nařízení vlády č. 290/1995 Sb., které mělo být zákonem o ÚPZ zrušeno. Nicméně účinnost zákona o ÚPZ byla odložena na 1. ledna 2017, čímž nařízení č. 290/1995 Sb. zůstalo prozatím v platnosti.

Nařízení č. 290/1995 Sb. samo o sobě čítá pouhá čtyři ustanovení, kdy právě ustanovení § 1 odst. 1 tohoto nařízení definuje pojem nemoci z povolání, kterými se rozumí nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Nařízení č. 290/1995 Sb. dále obsahuje přílohu o šesti kapitolách, které taxativně vymezují nemoci z povolání. Tyto kapitoly jsou rozděleny dle příčin vzniku nemoci z povolání či dle oblasti, kde se projevují. Konkrétně jednotlivé kapitoly obsahují nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, fyzikálními faktory, nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, kožní nemoci z povolání, přenosné a parazitární a nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli. Každá nemoc z povolání má v příloze své číslo, své označení a specifikaci podmínek, za kterých vzniká.

Z této přílohy nařízení č. 290/1995 Sb. byly s účinností novely odstraněny nemoci tzv. nových váček mezi kostmi, svaly a úpony kloubů, které vznikají z přetížení nebo také nemoci vyvolané prachem z cukrové třtiny. Do kapitoly nemocí z povolání týkajících se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice byla naopak zařazena rakovina vaječníků ve spojení s azbestózou a v rámci stejné kapitoly dále došlo ke zpřesnění podmínek u chronické obstrukční plicní nemoci, kdy byla nejvyšší přípustná expozice snížena z původní 90% na 80%. Stále ještě ale seznam nemocí z povolání neobsahuje například nemoci vyvolané stresem, depresemi či syndromem vyhoření nebo nemoci spojené se „sedavým“ zaměstnáním.³⁰

³⁰ DOUŠOVÁ, J. *Nemoci z povolání od roku 2015* [online]. portal.pohoda.cz, 13. března 2015 [cit. 10. května 2015]. Dostupné na < <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/nemoci-z-povolani-od-roku-2015/> >.

Tyto skutečnosti dokládají, že seznam nemocí z povolání není neměnný. Naopak je stále doplňován či obměňován a to na základě zkušeností odborníků, ze kterých plyne, že za určitých podmínek mohou vzniknout určité nemoci z povolání. Pro tyto případy je v zákoníku práce v ustanovení § 366 odst. 3 stanoveno, že jako nemoc z povolání bude odškodněna také taková nemoc, která vznikla v době nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání.

3.1 Předpoklady pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za nemoc z povolání

Pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za nemoc z povolání je nutné, aby zaměstnanec prokázal, že se u něho projevila některá z nemocí definovaných v příloze nařízení č. 290/1995 Sb. jako nemoc z povolání. S tímto souvisí také povinnost dokázat, že tato nemoc vznikla za podmínek uvedených u konkrétní nemoci povolání uvedené v seznamu. Poslední důležitou podmínkou pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele, kterou musí zaměstnanec prokázat je skutečnost, že u tohoto zaměstnavatele zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání a za podmínek, z nichž zjištěná nemoc z povolání vznikla.³¹ Při tom je irelevantní, jak dlouhou dobu zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval nebo zda poškozený zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval po tak dlouhou dobu, abychom mohli uzavřít, že nemoc z povolání vznikla právě jen a pouze z tohoto výkonu práce.³² K tomuto přihlíží také ustanovení § 384 odst. 2 zákoníku práce, který pamatuje na situace, kdy poškozený zaměstnanec pracoval u více zaměstnavatelů a to za stejných podmínek stanovených seznamem nemocí z povolání, a tedy nelze jednoznačně určit, u kterého zaměstnavatele při výkonu práce nemoc z povolání vznikla. Škodu za nemoc z povolání bude v tomto případě hradit zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec pracoval naposledy, nicméně tento má právo na poměrnou část náhrady po všech zaměstnavatelích, u kterých prokáže, že zde zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž nemoc z povolání, kterou byl poškozený zaměstnanec stížen, vznikla.³³ Rozsah náhrady jednotlivých zaměstnavatelů odpovídá době, po kterou poškozený zaměstnanec u jednotlivých zaměstnavatelů pracoval.

Oproti pracovnímu úrazu není u nemoci z povolání nutné prokazovat příčinnou souvislost mezi nevhodnými či rizikovými pracovními podmínkami a vznikem nemoci z povolání, zde postačí skutečnost, že zaměstnanec v těchto podmínkách pracoval. K tomuto se vyjádřil také Nejvyšší soud ve svém rozsudku,³⁴ který říká, že „pro vznik odpovědnosti za škodu způsobenou nemocí

³¹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 176-177.

³² Rozhodnutí Krajského osudu v Praze ze dne 20. září 1962, sp. zn. 5 Co 229/62.

³³ „Tamtéž“.

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 26. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012.

z povolání proto 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.”

Poškozovací děj nemoci z povolání je také v drtivé většině případů odlišný od tzv. úrazového děje u pracovního úrazu a to hlavně proto, že vznik nemoci z povolání většinou nevzniká jednorázovým působením zevních vlivů. Pro vznik nemoci z povolání je typické až následné narůstající či stupňující se působení rizikového zevního vlivu, který po určité době, tzv. inkubační době, vyvolá nemoc z povolání. Délka inkubační doby se také liší s ohledem na organismus každého zaměstnance a také na jeho predispozice či náchylnost ke konkrétnímu onemocnění. Nicméně pro samotnou odpovědnost za nemoc z povolání je délka nebo i průběh inkubační doby irelevantní.³⁵

3.2 Ohrožení nemocí z povolání

Ohrožení nemocí z povolání je dalším legálním pojmem, který s nemocí z povolání souvisí. Rozumí se jím dle ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Ohrožení nemocí z povolání se prokazuje lékařským posudkem o nemoci z povolání, který vydává poskytovatel zdravotních služeb dle zákona o SZS v souladu s vyhláškou č. 104/2012 Sb.

V případě, že se u zaměstnance projeví ohrožení nemocí z povolání a tato skutečnost bude prokázána lékařským posudkem, je pro zaměstnavatele v § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanovena povinnost převést zaměstnance na jinou práci. Pokud na základě převedení na jinou práci, z důvodu ohrožení nemocí z povolání, bude zaměstnanec pobírat nižší mzdu či plat, náleží mu po dobu převedení doplatek ke mzdě či platu do výše průměrného původního výdělku. Tato povinnost je stanovena v § 139 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

3.3 Posuzování nemocí z povolání

Zákonná úprava posuzování nemocí z povolání vychází ze zákona o SZS, k němuž nabyla dne 1. dubna 2012 účinnosti vyhláška č. 104/2012 Sb. Vzhledem k tomu, že oba tyto předpisy popisují legální postup při posuzování, zda u zaměstnance vznikla, trvá nebo zanikla nemoc

³⁵ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 177-178.

z povolání, budou následující podkapitoly věnovány jednak uznávání nemocí z povolání, ale také procesu oduznávání nemocí z povolání.

3.3.1 Uznávání nemocí z povolání

Prvním krokem na cestě k uznání nemoci z povolání je návštěva praktického lékaře. Pokud na základě jeho zjištění vznikne podezření, že zaměstnanec trpí nemocí z povolání, vyšle postiženého zaměstnance lékař k poskytovateli pracovnělékařských služeb, který je oprávněn zjistiť a posoudit zdravotní stav posuzované osoby. Pro kompletní posouzení zdravotního stavu je poskytovatel pracovnělékařských služeb oprávněn navštívit pracoviště zaměstnance za účelem zjištění dalších skutečností nebo provedení klinického testu, popřípadě odebrání vzorku materiálu nebo pořízení audiovizuálního záznamu potřebného k posouzení nemoci z povolání dle § 64 zákona o SZS.

Úplnou zdravotní dokumentaci o zdravotním stavu posuzované osoby předá poskytovatel pracovnělékařských služeb poskytovateli v oboru pracovního lékařství, který disponuje povolením k uznávání nemocí z povolání, které mu bylo uděleno Ministerstvem zdravotnictví, čímž je oprávněn k posuzování, uznávání a sledování vývoje zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání. Místní příslušnost poskytovatele v oboru pracovního lékařství se dle § 1 vyhlášky č. 104/2012 Sb. řídí místem výkonu práce nebo služby, pokud pracovněprávní vztah k zaměstnavateli trvá nebo adresou místa trvalého pobytu posuzovaného, který již není v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. U zaměstnavatele, jehož sídlo se nachází mimo území České republiky, je pak místně příslušné zdravotnické zařízení, v jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání vysílajícího zaměstnavatele, místo usazení organizační složky nebo podniku zaměstnavatele pokud k výkonu práce dochází v zahraničí. Takto stanovená podmínka se vztahuje nejen na situace, kdy pracovněprávní vztah k zaměstnavateli trvá, ale i pokud posuzovaná osoba žije v zahraničí a již není v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli.

Na základě zjištěného zdravotního stavu včetně zjištění zdravotního stavu před vznikem nemoci a výsledků dalších odborných vyšetření může poskytovatel v oboru pracovního lékařství vydat lékařský posudek, ze kterého, dle § 62 odst. 5 zákona o ZSZ musí být zřejmé, zda se nemoc posuzované osoby uznává či nikoliv. Lékařský posudek o uznání nemoci z povolání poté musí být prokazatelně předán zaměstnavateli, u něhož posuzovaná osoba pracovala před zjištěním vzniku nemoci z povolání nebo jinému subjektu, který poskytuje peněžité plnění související s nemocí z povolání dle § 3 odst. 1 vyhlášky č. 104/2012 Sb.

Proti závěru lékařského posudku se může posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, např. zaměstnavatel, bránit a to návrhem na přezkoumání lékařského posudku, ve lhůtě deseti pracovních dnů od prokazatelného předání

lékařského posudku u poskytovatele v oboru pracovního lékařství, který lékařský posudek vydal, což vyplývá z § 46 zákona o SZS. Pokud návrhu na přezkoumání lékařského posudku poskytovatel v oboru pracovního lékařství zcela vyhoví, napadený posudek bude bezodkladně zrušen, případně bude vydán posudek nový. V případě, že návrhu na přezkoumání posudku nebude vyhověno v plném rozsahu, postoupí jej poskytovatel v oboru pracovního lékařství příslušnému správnímu orgánu, který je povinen vydat rozhodnutí do třiceti pracovních dnů.³⁶

3.3.2 Ukončení nemocí z povolání

Ukončení nemocí z povolání je proces, při kterém dochází k odebrání jakéhosi statutu osoby trpící nemocí z povolání a to proto, že tato osoba nadále nespĺňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání. Stejně jako u uznávání nemocí z povolání je v případě ukončení nemoci z povolání nezbytné, aby se posuzovaná osoba podrobila odbornému vyšetření, na jehož základě je vydán poskytovatelem v oboru pracovního lékařství lékařský posudek, který stanoví, že posuzovaná osoba již nadále nespĺňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání. Rovněž je nutné prokazatelně předat tento lékařský posudek zaměstnavateli, u něhož posuzovaná osoba pracovala před zjištěním vzniku nemoci z povolání nebo jinému subjektu, který poskytuje peněžitě plnění související s nemocí z povolání. U osoby, která se odmítne podrobit odbornému vyšetření, bude dle § 63 odst. 4 zákona o SZS konstatováno, že nemocí z povolání netrpí, nicméně lékařský posudek se v tomto případě vydávat nebude.

Podmínky, za nichž nelze nadále uznat nemoc z povolání stanoví příloha vyhlášky č. 104/2012 Sb. Zpravidla se jedná o případy, kdy po lékařském zákroku příznaky nemoci z povolání odezněly, nebo bylo na základě objektivních vyšetření zjištěno, že nejsou nadále přítomny známky onemocnění či jsou výsledky vyšetření v normě, která nezakládá právo na uznání nemoci z povolání. Stejně bude přistupováno k výsledku vyšetření, které bude konstatovat vyléčení posuzované osoby.

Pokud dojde u posuzované osoby k ukončení nemoci z povolání, může se tato osoba vrátit zpět k výkonu práce na své původní pracoviště, ke stejnému zaměstnavateli. Nicméně je možné uvažovat i situaci, kdy se posuzovaná osoba jako zaměstnanec vrátí k původnímu zaměstnavateli, ale nemůže se vrátit na své původní místo, neboť je zde předpoklad, že návratem do pro zaměstnance rizikového prostředí by nemoc propukla znovu. Pokud se jedná o tento případ, měl by zaměstnanec požádat o mimořádnou lékařskou prohlídku, která určí, zda je zaměstnanec schopen vykonávat práci na své původní pracovní pozici a pokud nikoli, je to důvod, který zakládá povinnost zaměstnavatele zaměstnance převést na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání dle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Za převedení náleží, jak bylo zmíněno výše,

³⁶ JOUZA, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, 2014, roč. 2014, č. 9, s. 46.

doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před převedením na jinou práci dle § 139 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Posledním případem je, pokud se zaměstnanec nemůže vrátit na původní místo z důvodu obecných zdravotních důvodů, které byly například zjištěny během trvání nemoci z povolání, typicky se může jednat o vrozené vady, které byly objeveny až v důsledku vzniku nemoci z povolání. V těchto případech zaměstnanci doplatek ke mzdě či platu nenáleží.³⁷

³⁷ MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 56-59.

4 Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Vzhledem k tomu, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je odpovědností zvláštní a posuzuje se objektivně, není zde možnost poměrně omezit odpovědnost zaměstnavatele v důsledku spoluzavinění poškozeného zaměstnance jako je tomu u odpovědnosti obecné. I tak zákoník práce zaměstnavateli poskytuje možnost se odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání zprostit, ale to pouze za splnění zákonných tzv. liberačních důvodů. Tyto důvody můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na důvody, kterými se zaměstnavatel odpovědnosti zbaví zcela a důvody, kterými se zaměstnavatel zproští odpovědnosti jen zčásti.

4.1 Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Podmínky a důvody pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání jsou vymezeny v § 367 odst. 1 zákoníku práce a budou jim věnovány následující podkapitoly.

4.1.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

První důvodem, na základě kterého se může zaměstnavatel zcela zprostit odpovědnosti je vymezen § 367 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a to za předpokladu, že prokáže, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Další podmínkou je také skutečnost, že výše zmíněné bylo jedinou příčinou škody, což znamená, že jakékoli spolupůsobení subjektivních či objektivních příčin mimo osobu zaměstnance nezakládá právo na úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.³⁸

Zásadní otázkou pro tento liberační důvod je otázka zavinění, neboť pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je vyžadováno zaviněné porušení předpisů a pokynů poškozeným zaměstnancem a to ve formě kvalifikované vědomé nedbalosti. O přímém úmyslu způsobit poškození zdraví zde nelze uvažovat, neboť ten zakládá excés a nejednalo by se o pracovní úraz. V případě úmyslu porušit předpisy či pokyny a při tom spoléhat, že nedojde k poškození zdraví, se sice o pracovní úraz jedná, ale následné zproštění bude záležet na prokázaných skutečnostech.

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. ledna 1972, sp. zn. 4 Cz 1/72.

S ohledem na výše zmíněné je tedy tento liberační důvod v zásadě postaven na tom, že zaviněným jednáním došlo k porušení právního či jiného předpisu či pokynu, který se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Co se přesně rozumí těmito předpisy, stanoví § 349 zákoníku práce, který mezi ně zahrnuje předpisy a pokyny na ochranu života a zdraví, hygienické, technické, stavební, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně, předpisy o zacházení se škodlivými látkami a mnoho dalších. Ačkoliv při posuzování liberace nerozhoduje označení předpisu, ale hledí se na obsah, je nutné, aby jak předpis, tak pokyn byl jasný, zřetelný a hlavně konkrétní, což v případě pokynu většinou platí, neboť se jedná o konkrétní jednání zaměstnavatele či vedoucího zaměstnance vůči konkrétnímu zaměstnanci. Příkladem pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro zaměstnance jsou vývěsky či cedule s nápisy např. „Zákaz kouření“ z důvodu zamezení požáru či „Udržuje čistotu“ v případě rizika kontaminace nebezpečnými látkami apod.³⁹

Poslední podmínkou pro zproštění zaměstnavatele odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání na základě tohoto liberačního důvodu je nejen prokázání, že zaměstnavatel seznámil zaměstnance s těmito předpisy a pokyny a tuto osvojenou znalost ověřil testem či zkouškou v praxi, ale také prokázání, že zaměstnavatel soustavně kontroloval dodržování těchto předpisů a pokynů.⁴⁰

4.1.2 Opilost nebo zneužití návykových látek postiženého zaměstnance

Dalším liberačním důvodem, na základě kterého se může zaměstnavatele zcela zprostit odpovědnosti za nemoc z povolání či pracovní úraz je stanoven v § 367 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a to, pokud vznikla škoda, v důsledku opilosti nebo zneužití jiných návykových látek postiženého zaměstnance. I zde musí být opilost jedinou příčinnou škody. Bohužel pokud bude prokázáno, že úraz vznikl v důsledku jiné činnosti, jinými slovy, že příčinou vzniku úrazu nebyla opilost, pak se zaměstnavatel nemůže odpovědnosti zcela zprostit.

Nicméně zákon definuje ještě podmínku, že zaměstnavatel této škodě nemohl zabránit, což je pro úplné zproštění povinen prokázat. V této souvislosti je tedy nezbytné, aby zaměstnavatel v případě, že zjistí přítomnost opilého zaměstnance při výkonu práce, takovému zaměstnanci zabránil, aby svou práci konal či aby nebyl připuštěn na pracoviště. Dále je vhodné pomocí pravidelných kontrol sledovat, zda některý ze zaměstnanců nepožívá na pracovišti alkohol v míře rovnající se či přesahující míru opilosti.⁴¹

³⁹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 184-186.

⁴⁰ „Tamtéž“.

⁴¹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 188-189.

Ačkoliv pojem opilost není v zákoníku práce nijak blíže specifikován, lze pro výklad tohoto pojmu využít judikaturu, která vymezuje opilost jako takový stupeň opojení alkoholem, které významněji snižuje duševní funkce a celkovou pohotovost.⁴² Prokazování stupně alkoholového opojení je záležitostí znaleckého posudku, který míru opilosti určuje na základě zjištěné hladiny alkoholu v krvi v době vzniku úrazu. Nicméně i znalec musí přihlídnout k fyzickým dispozicím každého konkrétního jedince, neboť množství požitého alkoholu působí u každého rozdílně na jeho duševní funkce a celkovou pohotovost. V zásadě není relevantní, zda se zaměstnanec přivedl do stavu opilosti v zaměstnání či zda byl opojen alkoholem ve výše zmíněné míře již před nástupem do práce. Není rozhodující ani skutečnost, zda se do tohoto stavu přivedl sám či mu k tomu dopomohla třetí osoba.⁴³

Pro návykové látky platí v podstatě stejné podmínky jako v případě opilosti, neboť i opilost se může stát záležitostí návykovou. Jinými slovy lze říci, že poškozený zaměstnanec dosáhne stavu shodného se stavem opilosti, ale jinými prostředky.⁴⁴

4.2 Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání se věnuje § 367 odst. 2 zákoníku práce, který v zásadě vyjmenovává tři druhy příčin, na základě kterých se může zaměstnavatel odpovědnosti za škodu zčásti zprostit, přičemž dvě z nich korespondují s příčinami úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vymezenými v § 367 odst. 1 zákoníku práce.

4.2.1 Porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opilost nebo zneužití návykových látek postiženého zaměstnance

Tyto dva důvody pro částečné zproštění odpovědnosti se ztotožňují s důvody úplného zproštění odpovědnosti a to s tím rozdílem, že postačí, pokud je některý z těchto důvodů jednou z příčin vzniku škody. Vzhledem k tomu, že se předpokládá, že příčin vzniku škody bude více, nevyžaduje se, aby každá z těchto příčin sama o sobě byla způsobilá ke vzniku pracovního úrazu.

V případě porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zde připuštěna výjimka oproti užití tohoto důvodu pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele a to taková, že se nevyžaduje znalost, dodržování a kontrola předpisů a pokynů, a

⁴² Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednávaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

⁴³ HOCHMAN, J. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 851.

⁴⁴ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 188-189.

to z toho důvodu, že porušení této povinnosti zaměstnavatelem by nezakládalo ani částečnou odpovědnost zaměstnance a to i přesto, že by škodu způsobil úmyslně. S ohledem na důvod opilosti či zneužití jiné návykové látky je zde také výjimka a to, že zaměstnavatel nemusí prokazovat, že škodě nemohl zabránit.⁴⁵

4.2.2 Lehkomyslné počínání zaměstnance

Lehkomyslné počínání zaměstnance je dalším z důvodů, na základě kterého se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Legální vymezení můžeme najít v ustanovení § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, který stanoví, že pokud si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že sice neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale jednal lehkomyslně, ačkoliv si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví, pak se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zčásti a to za předpokladu, že prokáže, že škoda vznikla v důsledku výše zmíněného chování zaměstnance. Důkazní břemeno tedy opět leží plně na zaměstnavateli.

Zásadní pro toto ustanovení je definovat si pojem lehkomyslnost. Ačkoliv zákoník práce neobsahuje definici tohoto pojmu, je možné se opřít o judikaturu a to například o rozhodnutí Nejvyššího soudu,⁴⁶ které pojem lehkomyslnost definoval jako „*takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě postupuje riziko brozícího poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků)*.“ Judikatura také připodobnila lehkomyslné chování k chování zaměstnance, které je vědomě hazardní a dá se přirovnat k nebezpečnému riskování.⁴⁷ Dle poslední věty § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce za lehkomyslné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

4.3 Obligatorií odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví

Oproti možnosti zaměstnavatele zprostit se odpovědnosti za škodu zčásti nebo zcela zákoník práce vymezuje v § 368 důvod, na základě kterého se zaměstnavatel odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání nemůže zbavit zčásti ani zcela, a to i přesto, že zde existuje některý z liberačních důvodů. Jedná se o případ, kdy si zaměstnanec přivodil pracovní úraz v okamžiku, kdy odvracel škodu, která hrozila zaměstnavateli nebo odvracel přímo hrozící nebezpečí na životě či zdraví, a to nejen svého či jiného zaměstnance, ale také jakékoliv třetí osoby. V tomto případě tedy bude zaměstnavatel odpovídat

⁴⁵ JOUZA, L. In Jouza, L. (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, s. 764.

⁴⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 7 Cz 22/68.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.

za škodu na zdraví zcela, ale to pouze za předpokladu, že bude prokázáno, že zaměstnanec tento stav nevyvolal úmyslně.

K výkladu tohoto ustanovení je vhodné podotknout, že činnost realizovaná při odvracení škody může být i neúspěšná, což znamená, že pokud se v konečném důsledku nepodaří škodě zabránit, je důležité, že zaměstnanec vyvinul veškeré úsilí, aby zmíněnou škodu či nebezpečí odvrátil. Důkazní břemeno v tomto případě nese poškozený zaměstnanec, který škodu či nebezpečí odvracel, neboť v jeho zájmu je, aby se zaměstnavatel odpovědnosti nezprostil. Na druhé straně pokud se prokazuje úmysl poškozeného zaměstnanec, že tento stav úmyslně vyvolal, zaměstnavatel musí prokázat, že poškozený zaměstnanec jednal úmyslně a ne z pouhé nedbalosti.⁴⁸

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. března 1978, sp. zn. 5 Cz 11/1978.

5 Druhy náhrad za škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Náhrada a její druhy jsou formou odškodnění škody, která vznikla při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Škodu jako takovou lze definovat jako „*újmu, která nastala (se projevuje) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi (a je tedy - nedochází-li k naturální restituci - napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz).* Takto vymezená škoda je právně relevantní škodou, tj. jedním z předpokladů, na jejichž základě vzniká odpovědnostní právní vztah.”⁴⁹ Od škody je nezbytné odlišovat pojem poškození zdraví, které je předpokladem vzniku škody, což znamená, že škoda vzniká až na základě poškození zdraví.

V případě náhrady za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání dle zákoníku práce vznikají práva dvojího druhu, a to právo samotného poškozeného zaměstnance na náhradu a právo pozůstalých jako náhrada při úmrtí zaměstnance, který zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

5.1 Druhy náhrad poškozeného zaměstnance

Následující podkapitoly budou věnovány jednotlivým druhům náhrad, které vyjmenovává zákoník práce v ustanovení § 370 - § 374, což jsou taxativně vymezené náhrady pro poškozeného zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz či jej stihla nemoc z povolání, konkrétně se jedná o ztrátu na výdělku, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcná škoda. Rozsah náhrad odpovídá míře odpovědnosti za škodu a dle intenzity úrazu mohou být přiznány všechny náhrady či jen některé z nich. Na rozdíl od zákona č. 65/1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, již ztráta na důchodu není škodou a tudíž náhrada za ztrátu na důchodu dle § 374 zákoníku práce není samostatným druhem odškodnění.

5.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělku je nejčastěji využívaným nárokem v oblasti náhrady škody, neboť pracovní neschopnost je častým následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nicméně je možné se setkat i s případy, kdy pracovní neschopnost nastane až po nějaké době, kdy se stal pracovní úraz nebo nebude jednotná a nepřetržitá či bude docházet k opakování pracovní neschopnosti, která bude prokazatelně následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání.⁵⁰

Náhrada po dobu pracovní neschopnosti náleží dle § 370 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené

⁴⁹ Stanovisko občanskoprávního Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. listopadu 1970, sp. zn. Cpj 87/70.

⁵⁰ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 202 - 208.

pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu vyplácené zaměstnavatelem a plnou výší nemocenského pojištění vypláceného po dobu pracovní neschopnosti. Druhá věta stejného ustanovení přiznává zaměstnanci náhradu ve výši průměrného výdělku po dobu pracovní neschopnosti i za první tři kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti, za kterou mu ještě není vypláceno nemocenské pojištění.

Definici a výpočet průměrného výdělku upravují ustanovení § 351 - § 353 zákoníku práce, které průměrný výdělek definují jako průměrný hrubý výdělek, který zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy či platu, které byly zúčtovány zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí a z odpracované doby v tomto čtvrtletí. Průměrný výdělek je poté stanoven k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po tomto čtvrtletí. Jinými slovy, pokud je zaměstnanec v pracovní neschopnosti od 5. května 2015 do 29. května 2015, rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku je období od 1. ledna 2015 do 31. března 2015, jakožto kalendářní čtvrtletí předcházející pracovní neschopnosti a to za předpokladu, že v této době zaměstnanec odpracoval alespoň 21 dní. A průměrný výdělek bude stanoven k 1. dubnu 2015.

V případě, že zaměstnanec v rozhodném období 21 dní neopracuje, bude namísto průměrného výdělku použit dle § 355 zákoníku práce výdělek pravděpodobný. Ten je možné zjistit z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy či platu, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl. Pokud pravděpodobný výdělek není možné spolehlivě zjistit, například proto, že odpracovaná doba byla moc krátká, lze pravděpodobný výdělek odhadem určit s ohledem na míru pravděpodobnosti.⁵¹

5.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Tento druh náhrady za ztrátu na výdělku se vztahuje výlučně na dobu po skončení pracovní neschopnosti a to v situacích, kdy po skončení pracovní neschopnosti je pracovní způsobilost poškozeného zaměstnance omezená či snižena nebo pracovní schopnost zanikla úplně. Projevuje se to převážně tím, že poškozený zaměstnanec není schopen vykonávat původní druh práce a dosahovat tak původního výdělku právě kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, která se mu stala. Ztráta na výdělku se však netýká jenom ztráty na mzdě nebo jiného výdělku plynoucího ze závislé činnosti, ale vztahuje se i na ztrátu na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance.

Náhrada za ztrátu na výdělku jakožto majetková újma přísluší poškozenému zaměstnanci ve výši rovnající se dle § 371 odst. 1 zákoníku práce rozdílu mezi výdělkem poškozeného

⁵¹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 202 - 208.

zaměstnanec, kterého dosahoval před vznikem škody a výdělkem, kterého dosahuje po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. K tomuto se ještě připočítává případný částečný či úplný invalidní důchod poskytovaný z téhož důvodu.⁵²

Stejně tak náleží náhrada na výdělkem zaměstnanci, který po skončení pracovní neschopnosti bude opětovně uznán dočasně práce neschopným, ačkoliv na základě jiného důvodu, než byla nemoc z povolání či pracovní úraz. Rozdílem oproti případu v předchozím odstavci je pouze skutečnost, že za výdělek bude považován výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

Dalším rozdílem při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity je u zaměstnanců, kteří jsou evidováni v seznamu uchazečů o zaměstnání. Za výdělek těchto osob je dle § 371 odst. 2 zákoníku práce považována minimální mzda, která byla od 1. ledna 2015 nařízením vlády č. 204/2014 Sb. stanovena na 9.200,- Kč a u zaměstnance požívajícího invalidní důchod 8.000,- Kč za týdenní pracovní dobu nebo 55,- Kč a u zaměstnance v invalidním důchodu 48,10 Kč za hodinu.⁵³ Poslední věta stejného ustanovení zákoníku práce vymezuje vyšší náhrady v případech, kdy zaměstnanec pobíral náhradu za ztrátu na výdělkem dříve, než byl uveden v evidenci uchazečů o zaměstnání. V tomto případě tedy zaměstnanci náleží náhrada ve výši rovnající se náhradě za trvání pracovního poměru.

Po skončení pracovní neschopnosti zákoník práce v § 47 ukládá zaměstnavateli povinnost, aby zařadil poškozeného zaměstnance na původní práci, kterou vykonával před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Bohužel v době pracovní neschopnosti poškozeného zaměstnance mohou nastat situace, na základě kterých bylo původní pracoviště zrušeno či odpadla práce, kterou poškozený zaměstnanec vykonával. V těchto případech je zaměstnavatel povinen poškozeného zaměstnance zařadit na jinou práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě. Ačkoliv zákoník práce poškozenému zaměstnanci neukládá povinnost tuto novou práci přijmout, předpokládá se, že v případě, že ji zaměstnanec odmítne, měl by pro to mít vážné důvody.⁵⁴ Vážnost důvodů prokazuje zaměstnanec, ale posoudit je musí soud, který u každého konkrétního případu posuzuje, zda právě důvody poškozeného zaměstnance byly natolik vážné, aby oprávněně odmítl nabízenou práci. Soud přihlédně nejen ke zdravotnímu stavu zaměstnance, který ovšem nutně nemusí souviset s pracovním úrazem či nemocí z povolání, ale bude se zabývat také osobními a rodinnými poměry poškozeného zaměstnance.⁵⁵ Pokud tedy bude

⁵² BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1526.

⁵³ ODBOR 65 Ministerstva práce a sociálních věcí. *Minimální mzda od 1. 1. 2015* [online]. mpsv.cz, 24. října 2014 [cit. 9. června 2015]. Dostupné na < <http://www.mpsv.cz/cs/19457> > .

⁵⁴ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 214.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

zjištěno, že zaměstnanec bez vážného důvodu odmítl nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, bude náhrada dle § 371 odst. 5 zákoníku práce vypočítána ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem, kterého zaměstnanec dosahoval před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl zaměstnanec dosáhnout, pokud by nastoupil práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil. Poslední věta stejného ustanovení dále stanoví, že zaměstnavatel nehradí to, co si zaměstnanec bez vážného důvodu opomněl vydělat. V tomto případě poté bude postupováno dle § 371 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel bude povinen prokázat, že zaměstnanec dosáhl nižšího výdělku a to z jeho vlastní viny, ačkoliv vykonává stejnou práci jako jiní zaměstnanci. V tomto případě bude za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání považován výdělek, kterého dosahují jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci.

Poslední limitací náhrady po skončení pracovní neschopnosti je limitace časová a vymezuje ji § 371 odst. 6 zákoníku práce, který přiznává náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém tento zaměstnanec dovrčil věk 65 let nebo do data, v němž mu byl přiznán starobní důchod z důchodového pojištění.

5.1.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je dalším druhem náhrad, kterou přiznává zákoník práce zaměstnanci na základě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tato náhrada je poskytována zaměstnanci jednorázově, a dle § 372 odst. 2 zákoníku práce výši náhrady stanoví vyhláška č. 440/2001 Sb., která v § 3 odst. 1 také definuje, na základě jakých škod je možné přiznat náhradu za ztížení společenského uplatnění. Jedná se o škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví. Na základě této vyhlášky se bolest a ztížení společenského uplatnění odškodňuje v souladu se sazbami bodového hodnocení, které tvoří přílohu výše zmíněné vyhlášky. Počet bodů určuje ošetřující lékař poškozeného ve svém lékařském posudku, přičemž hodnota jednoho bodu je 120,- Kč, nicméně je možné bodové ohodnocení navýšit a to v zákonem stanovených případech, např. pokud je vyžadován náročný způsob léčeni či v případech těžkých následků na zdraví.

Vzhledem k tomu, že tato vyhláška č. 440/2001Sb. čelila velké míře kritiky a to hlavně proto, že koncepce je značně formalizovaná a neumožňuje zohlednit zvláštnosti jednotlivých případů poškozených zaměstnanců, byla vyhláška č. 440/2001 Sb. s účinností NOZ zrušena a

nahrazena principem volnosti soudů, kteří jsou nyní oprávněni přiznávat výši náhrady škody. Tento princip je obsažen v ustanovení § 2958 NOZ, který říká, že při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti. I přes tento princip volnosti ale Nejvyšší soud vydal metodiku NS, dle které bude náhrada nemajetkové újmy vypočtena z výsledného součtu bodů podle přehledu bolesti, který obsažen v části B metodiky NS, přičemž výsledný součet bodů bude vynásoben hodnotou jednoho bodu, která činí 250,- Kč.

Navzdory tomu, že v oblasti občanského práva došlo ke změně v posuzování odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, zákoník práce nadále postupuje dle této vyhlášky č. 440/2001 Sb., a to až do doby, než nabude účinnosti zákon o ÚPZ, což je v současné době naplánováno na 1. ledna 2017. Nicméně vzhledem k připravované novele zákoníku práce se předpokládá, že tento zákon o ÚPZ nakonec ani v účinnost nevzejde a bude zrušen. Tento postup byl schválen také Společným stanoviskem 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 2014.⁵⁶

Pro úplnost tématu náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění je vhodné ještě zmínit, že nárok na náhradu bolestného a ztížení společenského uplatnění je peněžitým právem zaměstnance, které, dle ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce, smrtí zaměstnance nezaniká.⁵⁷ Z tohoto důvodu se tedy pohledávky plynoucí z těchto náhrad stávají předmětem dědického řízení.

5.1.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením je druh náhrady, která je poškozenému zaměstnanci přiznávána jen zřídka a to z toho důvodu, že většina z těchto nákladů je hrazena ze zákonného nemocenského pojištění. Nicméně soudní praxe již v rámci své rozhodovací činnosti definovala případy, u kterých je vhodné náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením přiznat. Jedná se například o případy, kdy vlivem pracovního úrazu či nemoci z povolání, musí poškozený zaměstnanec po určitou dobu dodržovat přísnou dietu. Po dobu

⁵⁶ LUXOVÁ, L. *Odškodňování pracovních úrazů od 1. 1. 2014 – náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění*. [online]. epravo.cz, 2. října 2014 [cit. 30. června 2015]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/odskodnovani-pracovnich-urazu-od-112014-nahrada-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-95334.html>>.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010.

trvání dietního stravování tedy poškozenému zaměstnanci náleží náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s dietou.⁵⁸

Ve věci nákladů jízdného a cestovného, které poškozený zaměstnanec vynaložil v souvislosti s léčením svého pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, k návštěvám lékaře, Nejvyšší soud ve svém rozsudku⁵⁹ dospěl k závěru, že náklady jízdného a cestovného nelze považovat za neúčelně vynaložené náklady, pokud mohl poškozený zaměstnanec dosáhnout srovnatelně kvalitní péče u jiného lékaře, u kterého by byly výlohy nižší. V tomto případě je tedy chráněno právo poškozeného zaměstnance na svobodný výběr ošetřujícího lékaře, které vyplývá z § 28 odst. 3 zákon o ZS.

V souvislosti s výše zmíněným je možné přiznat také náklady na jízdné a cestovné, pokud tyto náklady vznikly osobám, které dojížděly na návštěvy za poškozeným zaměstnancem do lékařského zařízení. V tomto případě je ale nezbytné prokázat, že tyto návštěvy příznivě ovlivnily psychický stav poškozeného zaměstnance, čímž došlo k urychlení léčebného procesu. Na druhé straně je vyžadováno, aby náklady na cestovné a jízdné spojené s návštěvami byly vynaloženy s ohledem na míru úspornosti dopravního prostředku, který je využit při dopravě do místa zdravotnického zařízení poškozeného zaměstnance. Jinými slovy náhrada nákladů nebude přiznána, pokud byl k cestě využit například automobil, přičemž levnější způsob dopravy by zajistil například prostředek veřejné hromadné dopravy.⁶⁰

5.1.5 Náhrada za věcnou škodu

Věcná škoda rozšiřuje okruh odpovědnosti, neboť se jí rozumí jakákoli majetková škoda, která spočívá ve zmenšení majetku a která není kryta některou z výše zmíněných náhrad. Proto by do této kategorie mohlo za určitých podmínek patřit také obstarávání prací v domácnosti příslušníkem domácnosti nebo třetí osobou, např. péče o děti, zvýšený náklad na stravu, pokud by se nedal podřadit pod účelné náklady spojené s léčením nebo ztráta na příjmech, které nelze hodnotit jako ztrátu na výdělku např. autorské honoráře. V případě nákladů na provedení oprav budou nahrazeny jen ty náklady, které znamenají navrácení do původního stavu a nikoli ty, které znamenaly zlepšení.⁶¹

Pro určení výše škody se vychází z ceny v době poškození, nicméně v některých případech, např. obstarávání prací v domácnosti, je nutné vycházet z jiného objektivního hlediska, kterým je

⁵⁸ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 22. dubna 1976, sp. zn. 18 Co 79/76.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003.

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 19. června 1980, sp. zn. Cpj 11/80.

⁶¹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 231.

obecná hodnota těchto prací průměrného zaměstnance, který má stejnou pracovní činnost a nikoliv podle průměrného výdělku osoby, která práce koná za poškozeného zaměstnance.⁶²

5.2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

Následující podkapitoly budou věnovány náhradám, které náleží osobám pozůstalým po poškozeném zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. V případě pozůstalých není nutné, aby mezi pozůstalými a zemřelým zaměstnancem byl příbuzenský vztah, tudíž okruh pozůstalých může být různě široký a řídí se pouze úpravami jednotlivých dílčích práv. Jednotlivé druhy náhrad a podmínky, za nichž budou přiznány, jsou definovány v § 376 - § 379 zákoníku práce. K tomuto navíc § 375 odst. 2 zákoníku práce dodává, že práva vyplývající z jednotlivě vyjmenovaných druhů náhrad při úmrtí zaměstnance nejsou závislé na tom, zda poškozený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil svá práva na náhradu škody.

5.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením jako náhrada při úmrtí zaměstnance se obecně shoduje s náhradou dle § 373 zákoníku práce, nicméně je zde vyžadována podmínka, že tyto náklady vynaložil pozůstalý například tím, že o poškozeného zaměstnance pečoval či jej ošetřoval. Právo na tento druh náhrady vzniká pozůstalému až úmrtím poškozeného zaměstnance.

5.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

V rámci § 376 zákoníku práce je kromě náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením řešena také náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem. Odstavec 2 zmíněného ustanovení obsahuje taxativní výčet nákladů, které jsou považovány za náklady spojené s pohřbem. Jedná se o výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zařízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20.000,- Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a výdaje na smuteční ošacení osobám blízkých a to ve výši 1/3 obvyklých výdajů. Mezi tyto náklady bychom mohli zařadit také náklady na smuteční hostinu, pohoštění a dokonce i hudbu. Je zde ovšem nutné zohlednit přiměřenost vynaložených nákladů a to s ohledem na okolnosti konkrétního případu.⁶³

Veškeré tyto výdaje budou nahrazeny osobě či osobám, které je vynaložily a to po odečtení pohřebného, které činí 5000,- Kč a je poskytováno pouze za splnění podmínek

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. ledna 1971, sp. zn. 3 Cz 49/71.

⁶³ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 235.

vymezených v § 47 a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů a je vypláceno jednorázově osobě, která vypravila pohřeb.

5.2.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých je obsažena v § 377 zákoníku práce a přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. Oprávněné osoby z náhrady na výživu pozůstalých můžeme rozdělit na osoby, vůči nimž byl zemřelý zaměstnanec povinen výživu poskytovat, při tom je ale irelevantní, zda se tak skutečně dělo, podstatné je pouze to, že k tomuto byl zemřelý zaměstnanec ze zákona povinen a dále na osoby, kterým zemřelý zaměstnanec fakticky výživu poskytoval, ačkoliv k tomu nebyl ze zákona povinen. Na základě druhé skupiny osob tedy náleží náhrada na výživu pozůstalých také druhovi či družce nebo jejich dětem, pokud tak zemřelý zaměstnanec za života činil. Na druhé straně s ohledem na podstatu výživy pozůstalého není možné poskytnout tento druh náhrady osobě, například zletilému dítěti, pokud ten je schopen se živit sám, ačkoliv jej zemřelý zaměstnanec finančně podporoval.⁶⁴

Výše náhrady je zákoníkem práce stanovena na 50 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance, kterým disponoval před svou smrtí a to v případě, že výživu zemřelý zaměstnanec poskytoval či byl povinen poskytovat jedné osobě. Pokud byl však zemřelý zaměstnanec povinen poskytovat či poskytoval výživu více osobám, náleží těmto osobám náhrada ve výši 80 % průměrného výdělku. Bohužel již zákoník práce nespécifikuje podmínky, na základě kterých bude náhrada mezi tyto osoby rozdělena. Proto se předpokládá, že se bude postupovat dle příslušných rodinněprávních ustanovení NOZ.⁶⁵ Navíc od částek připadající na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod, který mají tito pozůstalí přiznaný.

Poslední zákonnou podmínkou náhrady nákladů na výživu pozůstalých, která je obsažena v odstavci 3 ustanovení § 377 zákoníku práce, je, že náklady na výživu všech pozůstalých nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku dle § 371 zákoníku práce a může být poskytována nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž by zemřelý zaměstnanec dovršil věk 65 let nebo do data, kterým by mu byl přiznán starobní důchod z důchodového pojištění.

Pro úplnost je vhodné ještě podotknout, že v případě domáhání se nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých bylo judikováno, že pokud má být nárok přiznán nezletilým dětem zemřelého zaměstnance, musí být tento nárok uplatněn jejich jménem. Není tedy přípustné, aby

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. března 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70.

⁶⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1554.

se matka svým vlastním jménem domáhala přiznání nároku vůči nezletilým dětem zemřelého zaměstnance.⁶⁶

5.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalým je poskytováno pouze manželovi zemřelého zaměstnance, nezaopatřenému dítěti a to bez ohledu na to, zda žilo se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti či nikoli a dále rodičům zemřelého zaměstnance a to pouze v případě, že žili se zaměstnancem ve společné domácnosti. Právo na jednorázové odškodnění pozůstalých se nevztahuje na osoby žijící ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem, tedy druh či družka právo na jednorázové odškodnění nemají.⁶⁷

Výše jednorázového odškodnění je stanoveno přímo zákoníkem práce a to tak, že manželovi a nezaopatřenému dítěti náleží každému nejméně 240.000,- Kč a rodičům zemřelého zaměstnance 240.000,- Kč v úhrnné výši, ale pokud žil se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti pouze jeden z rodičů, náleží jemu odškodnění nejméně ve výši 240.000,- Kč.

5.2.5 Náhrada věcné škody

Tento druh náhrady se vztahuje oproti náhradě věcné škody dle § 369 odst. 1 písm. d) zákoníku práce jen na škodu na věci. Na rozdíl od ostatních druhů náhrad při úmrtí zaměstnance je tento druh náhrady přiznán pouze dědicům zemřelého zaměstnance a nikoli pozůstalým, kterými mohou být i osoby cizí k osobě zemřelého zaměstnance. Pro uplatnění práv na náhradu věcné škody zemřelého zaměstnance je nezbytné, aby dědic prokázal, že poškozený zaměstnanec sám právo na náhradu věcné škody před svou smrtí neuplatnil, neboť pokud by jej uplatnit před svou smrtí, jednalo by se o právo spadající do dědictví po zemřelém. Tudíž tento druh náhrady dle § 379 zákoníku práce bude užít, pouze pokud bude právo uplatněno po smrti poškozeného zaměstnance jeho dědici.⁶⁸

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. března 1972, sp. zn. 4 Cz 30/72.

⁶⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1557.

⁶⁸ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 238.

6 Právní úprava de lege ferenda

Vzhledem k probíhajícímu legislativnímu procesu, ve kterém je v současné době projednávána novela zákoníku práce, bych se ráda v následující kapitole zabývala právě touto problematikou, neboť se značná část změn v rámci novely zákoníku práce týká právě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Novela zákoníku práce byla dne 29. června 2015 jako sněmovní tisk č. 376/0 schválena Poslaneckou sněmovnou a dne 23. července 2015 tuto novelu senátní tisk č. 96 schválil Senát, což je k 31. červenci 2015, kdy je dokončována tato práce, prozatím konečný stav.⁶⁹

6.1 Zrušení zákona o ÚPZ

Novela zákoníku práce předpokládá zásadní změnu ve vývoji právní úpravy v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kterou je definitivní zrušení zákona o ÚPZ. Tento ač stále platný právní předpis dosud nenabyl účinnosti, přičemž poslední odložení účinnosti zákona o ÚPZ na 1. ledna 2017 bylo provedeno zákonem č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon o ÚPZ, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů.

Původním záměrem zákonodárce při tvorbě zákon o ÚPZ, který byl paralelně tvořen k zákoníku práce, bylo zařadit hmotněprávní úpravu odškodňování zaměstnanců při pracovních úrazech a nemocech z povolání pomocí do tohoto předpisu a dále měl tento předpis zajistit, aby pojistné dávky úrazového pojištění byly hrazeny úřady České správy sociálního zabezpečení a úřady Okresní správy sociálního zabezpečení. V rámci legislativního procesu nicméně došlo k ročnímu pozdržení nabytí účinnosti zákona o ÚPZ, který měl původně nabýt účinnosti stejně jako zákoník práce 1. ledna 2007. Vlivem toho tedy musel zákonodárce vyřešit zásadní problém, a to absenci hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce účinném od 1. ledna 2007, když tuto právní úpravu obsahoval byť platný, ale neúčinný zákon o ÚPZ. Z tohoto důvodu tedy zákonodárce pro přechodné roční období zařadil právní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do přechodných ustanovení, Hlavy I části čtrnácté zákoníku práce.⁷⁰

Ačkoliv se v případě nabytí účinnosti zákona o ÚPZ mělo jednat pouze o jednorozhodnou záležitost, jak již bylo řečeno výše, již dnes je jisté, že pokud by snad zákon o ÚPZ měl nabýt účinnosti, nebude to dříve než 1. ledna 2017. Nicméně pro zrušení tohoto právního předpisu se

⁶⁹ *Sněmovní tisk 376, Novela z. – zákoník práce* [online]. psp.cz, 23. července 2015 [cit. 23. července 2015]. Dostupný na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=376>>.

⁷⁰ Důvodová zpráva k Vládnímu návrhu zákona, 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 zrušuje nebo mění některé další zákony, s. 23.

vyslovili také partneri na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, kteří dne 28. července 2014 přijali stanovisko, dle něhož je žádoucí, aby právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání byla i nadále součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce. Z těchto důvodů tedy zákonodárce prosazuje, aby došlo ke zrušení platného zákona o ÚPZ, neboť je zřejmé, že tento právní předpis se na problematiku odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání užívat nebude, nehledě na skutečnost, že by bylo nutné pro tento právní odpis přijmout značné množství změn a úprav, aby mohl být předpis v současném právním řádu realizovatelný.⁷¹

Pokud tedy projde novela zákoníku práce celým legislativním procesem, předpokládá se, že bude hmotněprávní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, která je dočasně zařazena v Hlavě I část čtrnáctá zákoníku práce, tedy v ustanoveních přechodných, zpět do části jedenácté zákoníku práce, která je věnovaná náhradě škody v pracovněprávních vztazích. Konkrétně se má právní úprava odškodňování přesunout do ustanovení § 269a - §271u zákoníku práce. Ustanovení, která se věnují této problematice a nadále by měla zůstat v přechodných ustanoveních, jsou ta, která řeší odpovědnost za škodu ve zvláštních případech, například u studentů, žáků, dobrovolných hasičů, dárců krve apod. Jedná se tedy o osoby, které nejsou v pracovněprávním vztahu, tudíž do systematiky pracovněprávní úpravy nepatří.

6.2 Změny zákoníku práce ve smyslu novely zákoníku práce

Kromě této změny by mělo dojít také ke zpřesnění a přizpůsobení některých legislativních pojmů v oblasti odškodňování s terminologií NOZ, aby byla zachována právní jistota a nedocházelo k nepřesnostem při právním výkladu. Došlo například k nahrazení pojmu náhrada škody, pojmem, který užívá NOZ, tedy náhrada majetkové a nemajetkové újmy. Ustanovení § 248 a 249 zákoníku práce bylo souhrnně nazváno jako prevence, což nahradilo pojem předcházení škodám a dále odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu byla nahrazena pojmem povinnost zaměstnance či zaměstnavatele k náhradě škody.

V zásadě ale k zásadním obsahovým a věcným změnám ustanovení zabývajících se odškodňováním nedošlo. Zpřesnění právní úpravy došlo v ustanovení § 271a – § 271b novely, které výslovně zakotvilo povinnost k náhradě škody vzniklé na základě dohod o práci konaných mimo pracovní poměr u náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

⁷¹ Důvodová zpráva k Vládnímu návrhu zákona, 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 zrušuje nebo mění některé další zákony, s. 23-24.

Změny dosáhlo ustanovení § 271c odst. 2 novely zákoníku práce, které zmocňuje vládu k vydání nařízení, které stanoví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti.⁷² Ke zpřesnění právní úpravy doznal také § 271i novely zákoníku práce, který rozšířil okruh pozůstalých oprávněných k jednorázovému odškodnění a to konkrétně o nárok partnera dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, neboť samozřejmě i mezi partnery vzniká vyživovací povinnost. Ustanovením § 271u novela nově definuje povinnost vlády k valorizaci náhrad za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a náhrad nákladů na výživu pozůstalých a to z důvodu posílení právní jistoty poškozených. Tato povinnost byla doposud upravena pouze usnesením vlády č. 302 ze dne 16. března 2005.

V rámci novely zákoníku práce by mělo v účinnost vzejít také nařízení vlády, kterým se stanoví výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti, které stanovuje hodnotu jednoho bodu pro náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění ve výši 250,- Kč. Tímto tedy dojde ke sjednocení právní úpravy zákoníku práce a NOZ v oblasti odškodňování za bolest a ztížení společenského uplatnění, neboť v současné době je hodnota jednoho bodu dle vyhlášky 440/2001 Sb. stanovena na 120,- Kč, přičemž Metodika NS, dle které postupuje NOZ je stanovena právě na výše zmíněnou hodnotu 250,- Kč za jeden bod.

⁷² Vládní návrh zákona, 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 zrušuje nebo mění některé další zákony.

7 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání ve světle zahraniční právní úpravy

Poslední teoretická kapitola této diplomové práce bude věnována srovnání české právní úpravy upravující odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání se zahraniční právní úpravou. Jako zástupce zahraniční právní úpravy jsem vybrala právní řád Polska, a to nejen s ohledem na geografickou polohu tohoto státu, která je naším soudem, ale zejména díky historickým aspektům, které v nemalé míře právě vývoj právní úpravy ovlivnily. Stejně jako Česká republika tak i Polsko patřilo ke státům bývalého sovětského bloku, a proto budu sledovat, zda se polská právní úprava od té české výrazně liší, pokusím se popsat nejdůležitější rozdíly obou právních úprav a v neposlední řadě věnuji jednu kapitolu shrnutí či závěru, v čem shledávám tu konkrétní právní úpravu vhodnější či výhodnější.

7.1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání v polské právní úpravě

Základním předpisem upravujícím polské pracovní právo je Kodeks pracy.⁷³ Jedná se, stejně jako je tomu v českém právním řádu, o *lex specialis* vůči polskému občanskému zákoníku,⁷⁴ který se uplatňuje subsidiárně.

Právní úprava náhrady škody je obsažena v páté části polského zákoníku práce, která je ovšem pojata pouze jako obecná odpovědnost za škodu, přičemž zvláštní druhy odpovědnosti jsou stanoveny v dalších speciálních právních předpisech. V rámci polského zákoníku práce je dále upravena prevence, tedy povinnost předcházet škodám a to zejména pro zaměstnavatele, kteří jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při práci. Konkrétně polský zákoník práce vyjmenovává tyto povinnosti zaměstnavatele: zajistit pro zaměstnance bezpečné a zdravé nezávadné pracovní podmínky a systematicky vzdělávat zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na druhé straně jsou zaměstnanci povinni dodržovat předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a protipožární ochrany.⁷⁵

Přestože pojem pracovního úrazu není v polském zákoníku práce definován, přičemž tento je obsažen ve speciálním právním předpise upravujícím systém sociálního zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a nemocech z povolání⁷⁶, definuje polský zákoník práce v Art. 234 další povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu jako např. povinnost přijmout nezbytná

⁷³ Ustawa z dnia 26. czerwca 1974 r., Kodeks Pracy, (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94).

⁷⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny, (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93).

⁷⁵ Art. 94 až Art. 100 Ustawy z dnia 26. czerwca 1974 r., Kodeks Pracy.

⁷⁶ Ustawa z dnia 30 października 2002 r., o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, (Dz.U. z 2009 r., Nr 167, poz. 1322).

opatření k odstranění nebo snížení hrozícího nebezpečí, zajistit poskytnutí první pomoci poškozenému zaměstnanci, zajistit příčiny a okolnosti úrazu a přijmout vhodná opatření k zamezení obdobných úrazů, vést evidenci pracovních úrazů apod.

Jak již bylo zmíněno výše definice pracovního úrazu a podmínky odškodňování jsou upraveny v ustawě z dnia 30 października 2002 r., o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Vymezení pojmu pracovního úrazu je v zásadě totožné s českou právní úpravou, nicméně dovoluji si tvrdit, že definice dle polského zákoníku práce je důkladnější a důslednější, čímž nedává příliš mnoho prostoru pro pochybnosti ohledně výkladu. Pracovní úraz je dle polského zákoníku práce vymezen jako náhlá událost způsobena vnějšími vlivy, v důsledku které došlo ke zranění nebo smrti, a k níž došlo v souvislosti s prací při plnění nebo v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo na příkaz nadřízeného nebo při činnosti, kterou vykonával zaměstnanec pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy nebo v souvislosti s ní, či v době, kdy je zaměstnanec ve sféře dispozice zaměstnavatele mezi sídlem zaměstnavatele a místem výkonu práce zaměstnance.⁷⁷

Vymezení nemoci z povolání je na rozdíl od pracovního úrazu vymezen v polském zákoníku práce, což se mírně vymyká systematické, kterou polský právní řád užívá pro oblast odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Na druhé straně ale musím konstatovat, že vymezení pojmu nemoci z povolání se s českou právní úpravou ztotožňuje, neboť polský právní řád za nemoc z povolání považuje nemoc, která je uvedena v seznamu nemocí z povolání, jestli byla způsobena činností zdravých škodlivých faktorů, které se vyskytují v pracovním prostředí nebo vzniklých při výkonu práce.⁷⁸ Seznam nemocí z povolání je definován v podzákoně právním předpise. Princip a postup uznávání nemocí z povolání je také stejný jako v českém právním řádu. Jediným rozdílem v případě odškodňování nemocí z povolání je pak to, že polská právní úprava na rozdíl od té české neumožňuje uznat za nemoc z povolání nemoc, která vznikla dříve, než byla zařazena v seznamu nemocí z povolání.

Zásadním rozdílem oproti české právní úpravě je systém odškodňování pracovních úrazů, neboť v rámci polského právního řádu funguje systém povinného úrazového pojištění v rámci oblasti sociálního zabezpečení. Na základě této právní úpravy tak nejsou již některé nároky poškozených zaměstnanců vymáhány po zaměstnavateli, ale všechny nároky vyplývající z pracovních úrazů a nemocí z povolání přešly na Zakład Ubezpieczeń Społecznych, kterou lze přirovnat k České správě sociálního zabezpečení. Povinností zaměstnavatele je tedy odvádět

⁷⁷ Art. 3 ustawa z dnia 30 października 2002 r., o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, (Dz.U. z 2009 r., Nr 167, poz. 1322).

⁷⁸ Art. 235 ustawy z dnia 26. czerwca 1974 r., Kodeks Pracy, (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94).

pojistné na úrazovém pojištění. Výše odváděného pojistného je stanovena pro zaměstnavatele různě, a to zejména s ohledem na pracovní riziko jeho zaměstnanců.

Z odvedeného pojistného poté Zakład Ubezpieczeń Społecznych vyplácí poškozeným zaměstnancům zejména podporu v nemoci, náhrada za ztrátu na výdělků po dobu 33 dnů pracovní neschopnosti, bolestné, náhradu nákladů spojených s léčením, věcnou dávku ve formě rehabilitace, poskytnutí ortopedických pomůcek, úrazový příspěvek po dobu 182 dnů trvání pracovní neschopnosti, jednorázové odškodnění poškozeného zaměstnance a jeho pozůstalých, rentu poskytovanou v pracovní neschopnosti, rodinnou rentu a dodatek k ní a také očkovaní. Jedinou povinností zaměstnavatele je tak nahradit škodu na věcech, které byly následkem pracovního úrazu poškozeny, přičemž tato povinnost vychází z Kodeksu Pracy a jedná se zejména o náhradu škody na věcech osobní povahy a na věcech potřebných k výkonu práce. Polský právní řád dále opravňuje poškozeného zaměstnance k tomu, aby případné další náhrady škod uplatňoval vůči zaměstnavateli v občanském soudním řízení. Tento závěr učinil Nejvyšší soud Polské republiky ze dne 29. července 1998, sp. zn. II UKN 155/98, který označil občanskoprávní odpovědnost odpovědností doplňkovou k odpovědnosti vyplývající z Ustawy z dnia 30 października 2002 r., o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Důvodem pro výše zmíněnou regulaci odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je zejména motivace zaměstnavatelů, aby dodržovaly předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nutno konstatovat, že zaměstnavatelé odpovídají za škody způsobené zaměstnancům vlivem pracovních úrazů a nemocí z povolání objektivně. Na druhé straně se této povinnosti mohou zbavit, pokud bude prokázáno, že jedinou příčinou vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bylo úmyslné či hrubě nedbalostní porušení předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci případně bude prokázáno, že v době vzniku pracovního úrazu byl poškozený zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky či psychotropní látky.⁷⁹

7.2 Zhodnocení polského modelu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s českou právní úpravou

Úvodem této kapitoly musím konstatovat, že jsem se k české právní úpravě obsažené v zákoně o ÚPZ stavěla značně skepticky, zřejmě také proto, že jsem byla ovlivněna průběhem legislativního procesu a názorem zákonodárce, který inklinuje spíše ke zrušení tohoto předpisu, a proto do dnešního dne neuvedl tento zákon v účinnost. Nicméně po prostudování polského modelu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání docházím postupně názoru, že není

⁷⁹ LACH, Daniel Eryk a kol. *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*. Krakow: Oficyna Ekonomiczna Grupa Wolters Kluwer, 2010, s. 12 – 13.

zcela jednoznačné, že zákon o ÚPZ je předpisem, který by v České republice neměl platit. V současné době tedy ne zcela sdílím názor části odborné veřejnosti, která tento zákon zatracuje. Samozřejmě existuje řada důvodů, proč právě zákon o ÚPZ nemůže v současné době vzejít v účinnost. Jedním z nich může být například zastaralost užitých termínů, vliv právní úpravy NOZ, která v tomto zákoně není zohledněna, nicméně i navzdory těmto faktům se domnívám, že dávkový systém tak, jak funguje v Polské republice, má mnoho výhod.

V zásadě se ztotožňuji se systematikou odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání tak, jak je možné ji vidět v Polské republice. Nepatrný nedostatek spatřuji jen v tom, že obecná právní úprava nemocí z povolání, tedy jakási definice pojmu nemoc z povolání je obsažena v Kodeksu Pracy, který ale dále tuto problematiku neupravuje. Přikláníla bych se spíše k tomu, aby nemoc z povolání byla stejně jako pracovní úraz definována v Ustawě o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Naprosto souhlasím se zařazením právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do práva sociálního zabezpečení. Samozřejmě v rámci polské právní úpravy k tomuto přesunu došlo vlivem změny na dávkový systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. V rámci tohoto systému tak zaměstnavatel odvádí pojistné stejně jako pojistné na sociální zabezpečení Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Stejný systém měl být účinností zákona o ÚPZ od 1. ledna 2007 zaveden také u nás. Tím by agendu vybírání pojistného a následné výplaty pojistného vykonávala Česká správa sociálního zabezpečení. Dle mého soudu systém výběru a výplaty pojistného v současné době v České republice uměle potlačuje konkurenceschopnost pojišťovacích institucí, neboť právě například pravomocí vyplácet náhrady za pracovní úrazy a nemocí z povolání u nás jsou nadány pouze dvě pojišťovny, a to České pojišťovně a.s a Kooperativa pojišťovně, a.s., Vienna Insurance Group.

Ačkoliv shledávám dávkový systém úrazového pojištění zaměstnanců jako vhodný či užitečný, rozumím, že nelze, aby zákon o ÚPZ nabyl účinnosti v podobě, v jaké je momentálně platný. Bylo by nutné, aby zákonodárce připravil buď propracovanou novelu zákona o ÚPZ nebo zákon o ÚPZ zrušil a vytvořil zcela nové znění zákona. Je zřejmé, že tento proces je velmi nákladný a dle důvodové zprávy k zákonu o ÚPZ na tento postup nejsou v současné době finanční prostředky. Nicméně se domnívám, že by právě přijetí dávkového systému úrazového pojištění zaměstnanců bylo krokem tím správným směrem modernizaci oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

8 Ukázkový případ

Pro dvou diplomovou práci jsem získala interní spis zaměstnavatele, který čelil v roce 2011 odpovědnosti za pracovní úraz. Následující kapitolu bych proto chtěla věnovat popisu pracovního úrazu, který se skutečně stal. Předmětem této kapitoly tedy bude nejen popis skutku, který se stal, ale budou zde zohledněny také postupy orgánů vyšetřujících příčiny vzniku pracovního úrazu a dodržování bezpečnostních předpisů či následné vyplacení náhrady za pracovní úraz.

8.1 Vznik pracovněprávního vztahu

Postižený zaměstnanec byl na základě dohody o provedení práce ze dne 1. června 2011 zaměstnán jako lešenář u zaměstnavatele, přičemž období provedení pracovního úkolu bylo stanoveno od 2. června 2011 do 31. prosince 2011. V dohodě o provedení práce bylo stanoveno, že počet odpracovaných hodin nepřesáhne 150 hodin v roce 2011 a odměna za provedenou práci byla sjednána na 4000,- Kč měsíčně. Následně dne 27. června 2011 byl se zaměstnancem sepsán Záznam o školení zaměstnanců z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se kterým se zaměstnanec seznámil a stvrdil jej svým podpisem.

Dne 11. září 2011 poté zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel pracovní smlouvu na dobu neurčitou s tříměsíční zkušební dobou v rozsahu 40 hodin týdně, přičemž druh práce byl vymezen jako „dělník“. Místo výkonu práce bylo stanoveno obcí O. S. a dnem nástupu do práce bylo ujednáno datum vzniku účinnosti pracovní smlouvy. S ohledem na skutečnost, že předmětem pracovního poměru byla práce ve výškách, doložil zaměstnanec potvrzení o zdravotním stavu, ve kterém bylo stanoveno, že zaměstnanec je způsobilý práce ve výškách nad 1,90 metrů.

8.2 Popis skutku

Pro popis skutku, následkem kterého došlo ke vzniku pracovního úrazu, bude použit Protokol o kontrole příčin a okolností vzniku pracovního úrazu zaměstnance Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni ze dne 5. října 2011, který byl sepsán na základě kontrol ve dnech 21. září 2011, 29. září 2011 a 5. října 2011. Kontrola byla provedena jednak na pracovišti zaměstnance a dále také v sídle zaměstnavatele a v sídle Inspektorátu v Plzni.

Na základě kontroly bylo zjištěno, že k pracovnímu úrazu došlo dne 21. září 2011 ráno na pracovišti zaměstnance v rámci stavby rodinného domu technologií tzv. dřevostavby při osazování samonosných panelů zaměstnanci jiného zaměstnavatele. V době kdy docházelo k osazování samonosných panelů A a B, každého o předpokládané hmotnosti 1000 kg,

poškozený zaměstnanec montoval tradiční trubkové lešení. Poté co jiný zaměstnanec jeřábem osadil první panel A, byl tento dalšími zaměstnanci zajištěn jedinou stabilizační tyčí uprostřed panelu, která byla upevněna hmoždinkami jak do panelu, tak do základové desky. Následně když jeřáb pokládá druhý panel B, ke kterému měl být připevněn první panel A, se vytrhla matka z ocelové hmoždinky spojující stabilizační tyč se základovou deskou. Tím ztratil první panel A svou stabilitu a překlopil se v celé své délce od vnějšího okraje objektu přímo na pracoviště lešenářů. Poškozený zaměstnanec bohužel nestačil na verbální varování včas zareagovat a byl tedy prvním panelem A zasažen, čímž utrpěl vážné poškození hlavy a hrudníku. Ostatní zaměstnanci poškozeného zaměstnance vyprostili zpod prvního panelu A, byla přivolána rychlá záchranná služba a postižený byl následně převezen vrtulníkem do Fakultní nemocnice v Plzni.

8.3 Zjištění Inspektorátu Plzeň

Kontrolou Inspektorátu Plzeň byly zjištěny následující skutečnosti.

1. Všichni zaměstnanci na pracovišti byli řádně vybaveni osobními ochrannými pracovními prostředky, včetně ochranných přileb. Bohužel při pokusu o únik před padajícím panelem A se poškozenému smekla z hlavy ochranná přilba.
2. Postižený zaměstnanec byl proškolen z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, avšak neměl v současné době platný lešenářský průkaz. S ohledem na skutečnost, že postižený zaměstnanec již dříve dlouhodobě pracoval pro zaměstnavatele jako lešenář, v té době s platným proškolením lešenáře, jeho faktická odborná způsobilost k práci lešenáře nebyla zpochybněna.
3. Na základě šetření Policie České republiky nebyla u fyzických osob na předmětném pracovišti zjištěna přítomnost alkoholu nebo jiných omamných látek. Rovněž nebyl zjištěn přímý zásah cizích fyzických osob na vzniku pracovního úrazu.
4. Dne 21. září 2011, tj. v den vzniku pracovního úrazu, bylo slunečno, foukal jen mírný vítr a nebyly zaznamenány žádné seismické aktivity, tudíž klimatické či přírodní vlivy neměly na vznik pracovního úrazu vliv.
5. Příčinou vzniku pracovního úrazu bylo nedostatečné utažení matky hmoždinky stabilizační tyče u základové desky, ztráta stability panelu A a jeho pád do prostoru montáže trubkového lešení.

Dále bylo zjištěno, že zaměstnavatel poškozeného zaměstnance nesplnil svou povinnost vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce na pracovišti a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud na jednom pracovišti plní své úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů dle § 101 odst. 1 zákoníku práce.

Zaměstnavatel také nesplnil svou povinnost plynoucí z ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, neboť připustil, aby zaměstnanec vykonával práci, aniž by měl k výkonu práce potvrzení o odpovídající zdravotní způsobilosti.

Následně bylo také zjištěno, že zaměstnavatel dostatečně nesplnil svou povinnost organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nebyli ohrožováni padajícími předměty nebo materiály dle § 5 odst. 1 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů. Tato povinnost byla zaměstnavatelem porušena, neboť ten připustil, aby zaměstnanci prodlévali v nebezpečném prostoru při osazování stěnových panelů dřevěné konstrukce.

8.4 Opatření zaměstnavatele

V návaznosti na vznik pracovního úrazu zaměstnance, bylo zaměstnavatelem dne 27. září 2011 a 29. září 2011 doplněno školení zaměstnanců a byla přijata opatření vztahující se k prevenci před vznikem pracovního úrazu.

Předmětem školení bylo zejména stanovení podmínek pro výkon práce, pokud na stejném pracovišti pracují také zaměstnanci jiného zaměstnavatele. Opatřeními zaměstnavatele byly stanoveny povinnosti, které se zaměstnanci svým podpisem zavázali dodržovat. Jednalo se zejména o výkon lešenářských prací, které lze vykonávat pouze mimo dosah možného pádu břemen zavěšených na rameni jeřábu, pokud budou pevně spojeny alespoň dva rohové panely, o nichž započne montáž lešení. Dále byla pro zaměstnance stanovena povinnost, že veškeré lešenářské práce je nutné před započítím projednat s odpovědným pracovníkem odběratele, který musí znát, kde se zaměstnanci pohybují.

Další opatření zaměstnavatele bylo nařízení, kterým zaměstnavatel zaměstnancům během montáže hrubé stavby uložil povinnost nošení přileb veškerých pracovníků při montáži hrubé stavby, umístění tabule s nápisem „Zákaz vstupu“, přičemž stavbyvedoucí se vždy před započítím práce musí přesvědčit, že žádné cizí osoby se na staveništi nezdržují, dále musí být před zahájením prací proveden zápis ve stavebním deníku o osobách pracujících na stavbě a v případě zaměstnanců subdodavatelů musí být tyto osoby poučeny o bezpečnostních předpisech a rizicích vyplývajících ze souběžné práce na staveništi včetně příslušných podpisů a dále byla stanovena detailní pravidla pro samotnou montáž a to z preventivních důvodů, aby bylo v co nejvyšší míře zamezeno vzniku pracovního úrazu.

8.5 Výše náhrady škody

Následkem pracovního úrazu byl poškozený zaměstnanec od 21. září 2011 do 4. října 2012 v pracovní neschopnosti. Výše náhrady škody za pojistnou událost byla stanovena takto:

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti od 21. září 2011 do 30. června 2012	245.336,- Kč
Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčbou	1.000,- Kč
Bolestné (2300 bodů, sazba 120 Kč / bod)	276.000,- Kč
Celkem	522.336,- Kč
Daň ve výši 15 % vypočítaná z náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti	36.810,- Kč
<u>Výplata poškozenému</u>	<u>485.526,- Kč</u>

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti od 1. července do 4. října 2012	83.779,- Kč
Daň ve výši 15 % vypočítána z náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti	12.570,- Kč
<u>Výplata poškozenému</u>	<u>71.209,- Kč</u>

Poškozený zaměstnanec pracovní neschopností trvající od 21. září 2011 do 4. října 2012 vyčerpal podpůrčí dobu v délce 380 dní dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v níž lze čerpat nemocenskou. Následně byl poškozenému zaměstnanci přiznán od 5. října 2012 invalidní důchod, dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, pro invaliditu třetího stupně, neboť následkem pracovního úrazu byl zdravotní stav poškozeného zaměstnance dlouhodobě nepříznivý a jeho pracovní schopnost poklesla o 80 %. Pro zdravotní postižení byl poškozený zaměstnanec shledán neschopný výdělečné činnosti. Výše invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně činí 12.893,- Kč. Náhradu za ztrátu na výdělků a ztížení společenského uplatnění poškozený zaměstnanec nikdy po zaměstnavateli nepožadoval.

Závěr

V závěru své práce jsem ráda, že mohu konstatovat, že veškeré cíle, které jsem si vytyčila v úvodu své diplomové práce, jsem naplnila. Podařilo se mi zejména komplexně popsat a rozebrat stěžejní pojmy související s odpovědností zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání a dále také podmínky, které musí být naplněny, aby mohly být úrazy na pracovišti za pracovní uznány a nemoci z povolání vzniklé v důsledku práce v určitém prostředí uznána mohly být považovány za nemoci z povolání. Nicméně stejně důležité pro pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou také okolnosti, vlivem kterých nelze pracovní úraz či nemoc z povolání uznat a při jejichž splnění se zaměstnavatelé zproští odpovědnosti za takový pracovní úraz a nemoc z povolání.

Pro zaměstnance je na druhé straně velmi důležité, aby se obezřetně domáhal svých práv, která mu následkem vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání náleží. Zejména je vhodné zhodnotit, jaké druhy náhrad za pracovní úraz a nemoc z povolání lze požadovat. Ač se toto tvrzení může zdát bezpředmětné, sama jsem se při zkoumání ukázkového případu přesvědčila, že ne pro všechny poškozené zaměstnance je samozřejmostí žádat veškeré náhrady za pracovní úraz, na které má nárok. Musím přiznat, že teoretická část mé práce mě detailně uvedla do problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, nicméně až při zkoumání ukázkového případu, jsem propojila veškeré nabyté teoretické poznatky s praxí. Bylo pro mě velkým přínosem zjistit, jak funguje samotný proces odškodňování a zejména jsem si udělala vlastní pohled na to, jak vysoké jsou finanční náhrady na pracovní úrazy. Je zřejmé, že kdyby poškozený zaměstnanec z mého ukázkového případu žádal po zaměstnavateli dále také náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a náhradu za ztížení společenského uplatnění, byla by celková výše náhrad za jeho pracovní úraz několikanásobně vyšší. Proto bych zejména všem poškozeným zaměstnancům radila, aby v případě že se stanou obětí pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, vyhledali odbornou právní pomoc, která jim pomůže uplatnit všechny zákonné nároky, které jim v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání náleží.

V rámci kapitoly, ve které popisovala systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v Polské republice jsem dospěla k závěru, že dávkový systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je postaven na velmi důmyslně propracovaném a logickém systému, který jsem nakonec zhodnotila velmi pozitivně. Nejenže jsem se seznámila s principy, na základě kterých je tento systém postaven, ale měla jsem i možnost čerpat informace od svých přítel, kteří jsou občané Polské republiky. Po vlastní rekapitulaci nabytých poznatků, jsem tedy dospěla k názoru, že se nejeví jako špatné či nereálné, aby tento dávkový systém úrazového pojištění zaměstnanců platil také pro zaměstnance a zaměstnavatele v České republice. Nicméně

v souvislosti s tímto závěrem se přikláním k tomu, aby zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců v podobě, v jaké měl začít platit 1. ledna 2007, byl zrušen a zákonodárce připravil nové znění zákona, které bude odpovídat moderním vývoji českého právního řádu. Ačkoliv je jistě pádným argumentem finanční náročnost přípravy takového předpisu, domnívám se, že by se s vytvořením a přijetím této nové právní úpravy nemělo příliš dlouho otálet, neboť dle mého názoru je toto krok správným směrem k modernímu pojetí odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Na úplný závěr bych chtěla jen podotknout, že jsem s výběrem tématu mé diplomové práce byla velmi spokojena, přičemž zejména oceňuji množství nabytých poznatků, které mi tato práce přinesla. Vzhledem k tomu, že i v mé budoucí praxi bych se z větší části ráda věnovala pracovnímu právu, je tato práce pro mě velkým přínosem a zdrojem cenných informací, které jistě v praxi využiji, a to zejména proto, že dle mého názoru je oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání jednou z nesložitějších a nejcitlivějších oblastí pracovního práva.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

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

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

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

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

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

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

JOUZA, L. In Jouza, L (ed). *Zákoník práce s komentářem*. 2. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007, 1086 s.

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

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4 vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 359 s.

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

Odborné časopisy

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

JOUZA, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, 2014, roč. 2014, č. 9, s. 46.

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

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

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

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

Internetové zdroje

DOUŠOVÁ, J. *Evidence a hlášení pracovních úrazů v roce 2015* [online]. portal.pohoda.cz, 12. ledna 2015 [cit. 12. dubna. 2015]. Dostupné na <<http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/novinky-v-evidenci-a-hlaseni-pracovnich-urazu-od-r/>>.

DOUŠOVÁ, J. *Nemoci z povolání od roku 2015* [online]. portal.pohoda.cz, 13. března 2015 [cit. 10. května 2015]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/nemoci-z-povolani-od-roku-2015/>>.

LUXOVÁ, L. *Odškodňování pracovních úrazů od 1. 1. 2014 – náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění*. [online]. epravo.cz, 2. října 2014 [cit. 30. června 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/odskodnovani-pracovnich-urazu-od-112014-nahrada-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-95334.html>>.

VOJTOVÁ, L., *Úpal, úžeh, popáleniny od sluníčka* [online]. zpmvce.cz, 29. srpna 2013, [cit. 10. července 2015]. Dostupné na <<https://eforms.zpmvcr.cz/jforum/posts/list/84.page>>.

ODBOR 65 Ministerstva práce a sociálních věcí. *Minimální mzda od 1. 1. 2015* [online]. mpsv.cz, 24. října 2014 [cit. 9. června 2015]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/19457>> .

Pracovní úrazovost v ČR v roce 2013 a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce za 1. pololetí roku 2014 (Bezpečnost a hygiena práce) [online]. mpsv.cz, 25. července 2014 [cit. 10. dubna 2015]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/18727>>.

Sněmovní tisk 376, Novela z. – zákoník práce [online]. psp.cz, 23. července 2015 [cit. 23. července 2015]. Dostupní na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=376>>.

Právní předpisy

Česká legislativa

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

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

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

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

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

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

Vládní návrh zákona, 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 zrušuje nebo mění některé další zákony.

Důvodová zpráva k Vládnímu návrhu zákona, 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 zrušuje nebo mění některé další zákony.

Zahraniční legislativa

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

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

Seznam judikatura

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

Rozhodnutí Krajského osudu v Praze ze dne 20. září 1962, sp. zn. 5 Co 229/62.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. ledna 1971, sp. zn. 3 Cz 49/71.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. ledna 1972, sp. zn. 4 Cz 1/72.

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. března 1972, sp. zn. 4 Cz 30/72.

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. března 1978, sp. zn. 5 Cz 11/1978.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 13. září 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.

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

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

Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 26. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012.

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

Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednávaného a schváleného občanskoprávním kolegiem.

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

Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) ze dne 12. března 2014.

Abstrakt

Tématem mé diplomové práce je náhrada škody v pracovním právu zaměřená na odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Cílem této práce je zejména popsat a rozebrat českou právní úpravu této problematiky a nastínit také, jakým způsobem dochází k odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Práce je systematicky členěna do kapitol a následných podkapitol, přičemž značná část práce je zaměřena na teoretický popis a rozbor dané problematiky. Nicméně diplomová práce obsahuje také jednu kapitolu, která se zaměřuje na praktickou analýzu reálného případu pracovního úrazu, ve které je detailně popsán nejen skutek a okolnosti, za jakých se pracovní úraz stal, ale také zjištění jaká učinily instituce šetřící tento případ pracovního úrazu. V závěru této praktické kapitoly je také pro ukázkou vyčíslena výše náhrady, jakou poškozený zaměstnanec za svůj pracovní úraz obdržel.

V práci je též srovnána právní úprava České a Polské republiky právě v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Vzhledem k tomu, že v obou státech je systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání jiný, přičemž v Polské republice platí dávkový systém úrazového pojištění zaměstnanců, který měl v České republice platit již v roce 2007, ale bohužel do současnosti se tak nestalo, zamýšlím se také nad uplatněním a přijetím této právní úpravy do českého právního řádu.

Abstract

My thesis is based on compensation in labour law aimed at employer's liability for damage caused by occupational injuries and occupational disease. The aim of this thesis is to describe and analyze particular Czech legal regulation of this issue and also outline how occupational injuries and diseases are compensated.

This work is systematically divided into chapters and subchapters, a significant part of the thesis is focused on theoretical description and analysis of the issue. However, the thesis also includes a chapter that focuses on the practical analysis of a real case of an occupational injury in which not only a deed but also circumstances are described in detail. This chapter also determines procedure of institution sparing this occupational injury. At the end of this practical part is also calculated the amount of compensation, which the damaged the employee received for his occupational injury.

Furthermore the thesis compares the legislation of the Czech Republic and Republic of Poland in area of compensation for occupational injuries and occupational diseases. Due to the fact that in both countries the system of compensation for work injuries and occupational diseases is different, the Republic of Poland use an accident insurance of employees which had to also be in the Czech Republic in 2008, but not until today did happen, I intend over the application and adoption of this legislation into the Czech law.

Klíčová slova / Key words

zákoník práce, odpovědnost zaměstnavatele za škodu, pracovní úraz, nemoc z povolání, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání úrazové pojištění zaměstnanců

labour code, employer's liability, occupational injury, occupational disease, compensation for work injuries and occupational diseases, accident insurance of employees