

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

David Ptáček

**Náhrada újmy při pracovních úrazech z pohledu praxe
a judikatury**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 9. prosince 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 145.139 znaků včetně mezer.

David Ptáček

V Císařské Kuchyni dne 9. 12. 2018

Na tomto místě bych rád poděkoval panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za jeho odborné vedení mé diplomové práce, jakož i za cenné rady a podněty ohledně jejího obsahu. Poděkování patří na prvním místě Bohu, protože mi dal život a pak též mé rodině, zejména mým rodičům, kteří mě podporovali v rámci celého studia. Konečně, poděkování patří také všem přátelům a spolužákům, kteří mi studium zpříjemnili.

Obsah

Úvod	3
1. Pojem právní odpovědnosti.....	6
1.1. Pojem pracovněprávní odpovědnosti	6
1.2. Pojem odpovědnosti za škodu v pracovním právu.....	7
1.2.1. Liberace zaměstnavatele v případě pracovních úrazů	8
2. Pojem újmy při pracovních úrazech.....	13
2.1. Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem újmy.....	14
2.2.1. Plnění pracovního úkolu	15
2.2.2. Přímá souvislost s pracovním úkolem	15
3. Právní pojetí pracovního úrazu.....	18
3.1. Definice pracovního úrazu.....	18
3.2. Rozlišení pracovního úrazu a nemoci z povolání.	22
3.3. Prevence pracovního úrazu.....	23
4. Jednotlivé druhy náhrad újmy způsobené pracovním úrazem	25
4.1. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.....	26
4.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti	28
4.2.1. Ztráta na výdělků	29
4.2.2. Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělků.....	34
4.2.3. Trvání náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti....	36
4.3. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	37
4.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	41
4.4. Náhrada věcné škody	42
4.5. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	43

4.6. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	45
4.7. Jednorázové odškodnění pozůstalých	46
4.7.1. Odškodnění pozůstalých dle občanského zákoníku.....	47
4.7.2. Porovnání jednorázového odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce a náhrady újmy při usmrcení dle občanského zákoníku.....	49
4.8. Náhrada věcné škody	51
5. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanci související s pracovním úrazem	52
5.1. Povinnosti zaměstnavatele	52
5.1.1. Povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu	52
5.1.2. Povinnost vést evidenci pracovních úrazů.....	53
5.1.3. Povinnost vyhotovit záznam a vést dokumentaci o pracovním úrazu	54
5.1.4. Povinnost ohlásit pracovní úraz stanoveným orgánům a institucím.....	56
5.1.5. Povinnost přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.....	57
5.1.6. Práva zaměstnavatele	57
5.2. Práva a povinnosti zaměstnance	59
Závěr	62
A) Shrnutí práce	62
B) Návrhy de lege ferenda	64
Seznam používaných zkratk	67
Seznam použitých zdrojů	68
1. Seznam použité literatury – Monografie, publikace, sborníky	68
2. Seznam použitých internetových zdrojů.....	69
3. Seznam použitých právních předpisů	70
4. Seznam použité judikatury.....	72
Abstract	75

Úvod

Pracovní právo je v České republice chápáno jako relativně samostatné právní odvětví¹ s prvky jak soukromoprávními, tak i veřejnoprávními. Jednotlivým zaměstnancům a zaměstnavatelům jsou dány možnosti a nástroje k úpravě vzájemných práv a povinností v rámci pracovněprávních vztahů. Zároveň stát drží nad těmito vztahy ochrannou ruku a přichází s jejich autoritativní regulací mimo jiné i za účelem vyrovnaní nerovného postavení účastníků těchto vztahů. Zcela nepochybně se ustanovení pracovního práva dotýkají velké části osob dlouhodobě pobývajících v České republice, neboť míra zaměstnanosti se u nás od roku 2016 pohybuje kolem 59 %². Téma zvolené pro tuto kvalifikační práci se zaměřuje pouze na konkrétní institut pracovního práva, a to pracovní úrazy, respektive na náhradu újmy, která vzniká v důsledku pracovního úrazu. S pojmem pracovního úrazu úzce souvisí i problematika nemocí z povolání. Ve své práci se však nebudu příliš zabývat nemocemi z povolání, neboť mám za to, že vzhledem k doporučenému rozsahu kvalifikační práce je vhodnější volbou věnovat se důkladněji jednomu právnímu institutu než zahrnout v práci více právních institutů, avšak nevěnovat jim potřebnou pozornost. Dle statistik dojde v České republice přibližně ke 40.000 až 50.000 pracovním úrazům ročně.³ V rámci Evropské unie bylo v roce 2015 zaznamenáno celkem 3876 pracovních úrazů s následkem smrti, přičemž Česká republika je v rámci Evropské unie sedmou zemí s nejvyšším počtem pracovních úrazů s následkem smrti.⁴ Nutno však doplnit, že pro statistiky pracovních úrazů se v rámci Evropské unie používá odlišná definice pracovního úrazu než v českém právním řádu. Pracovním úrazem pro statistické účely v rámci Evropské unie totiž je: „jednotlivá událost při plnění pracovních

¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. str. 4.

² Český statistický úřad, Zaměstnanost, nezaměstnanost [5.7.2018], Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

³ Státní úřad inspekce práce, Zpráva o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2015, [5.7.2018], s. 9, Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-394e0ff141adb4cb0077996b6c28a607/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2015.pdf

⁴ Eurostat, Accidents at work statistics, [10. 11. 2018], Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics

*úkolů, která vede k poškození fyzického nebo duševního zdraví“.*⁵ Vzhledem k vysokému počtu pracovních úrazů mám za to, že jde o téma aktuální.

Osobně mě téma odpovědnosti a náhrady újmy zajímá. Dotkl jsem se ho již ve své práci v rámci studentské vědecké a odborné činnosti, kdy jsem napsal práci s názvem Souvislost krajní nouze a nutné obrany v případě napadení zvířetem; převážně v kapitole č. 7 Exces z krajní nouze a nutné obrany.

Kvalifikační práci jsem nazval Náhrada újmy při pracovních úrazech z pohledu praxe a judikatury. Název odráží cíl mé práce, kterým je, aby práce sloužila jako podklad pro orientaci v tématu pracovních úrazů a řešení jejich následků, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Při tvorbě své práce budu vycházet zejména z právních předpisů, soudních rozhodnutí a samozřejmě též odborné literatury. Právní předpisy, na které se ve své práci odkazuji, jsou platné k prosinci roku 2018, pokud není dále stanoveno jinak.

Tato diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol, úvodu a závěru. Kapitoly se člení do článků. S ohledem na systematiku mé kvalifikační práce považuji za důležité nejdříve vyložit téma právní odpovědnosti, respektive odpovědnosti pracovněprávní, neboť ta je základem pro určení, zdali zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz, případně jakou měrou. Následně vyložím pojem újmy spojené s pracovními úrazy a samotného pracovního úrazu. Největší část své práce chci věnovat jednotlivým náhradám újmy způsobené pracovními úrazy, protože ty tvoří ohnisko sporů, které se v návaznosti na pracovní úrazy vedou. Závěrem se chci věnovat problematice jednotlivých práv a povinností spojených s pracovními úrazy; zejména u zaměstnavatele, ale i u zaměstnance. Mimo praktickou stránku vidím i další důvody pro zařazení této kapitoly do mé kvalifikační práce. Tato práva a povinnosti neplynou pouze ze zákoníku práce, ale mají podklad rovněž v podzákoných právních předpisech, proto by mohly uniknout pozornosti osob, kterých se týkají. Zároveň zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

⁵ Příloha IV. písm. b) nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 ze dne 16. prosince 2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Též článek 1 písm. a) nařízení komise (EU) č. 349/2011 ze dne 11. dubna 2011, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud jde o statistiku pracovních úrazů

obsahuje vícero pokut, které je inspekce práce oprávněna uložit zaměstnavateli v případě neplnění jeho povinností souvisejících s pracovními úrazy; tyto pokuty dosahují až milionové výše.

1. Pojem právní odpovědnosti

Pro určení obsahu právních vztahů, tedy práv a povinností, vznikajících při pracovních úrazech je nezbytné stanovit právní odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele. Právní odpovědností obecně rozumíme „*nutnost nést následky svého chování a jednání*“⁶. Platné právo stanoví primární povinnost, kterou je třeba dodržovat. V případě porušení této primární povinnosti vzniká nová (sekundární) povinnost, která představuje „*těživý právní následek porušení povinnosti*“⁷, jinak řečeno dochází k realizaci určité sankce za porušení primární povinnosti, která se označuje právě jako právní odpovědnost⁸.

Právní odpovědnost lze rozlišit na základě vztahu objektivních a subjektivních předpokladů⁹, a to na subjektivní odpovědnost, k jejímuž vzniku je třeba zavinění osoby vázané konkrétní právní povinností a objektivní odpovědnost, k jejímuž vzniku dojde při porušení práva nehledě na zavinění, neboť jde o odpovědnost za určitý protiprávní stav. Objektivní odpovědnost dále dělíme na objektivní odpovědnost absolutní, tedy odpovědnost bez jakékoliv možnosti liberace pro povinnou osobu, a objektivní odpovědnost s možnou liberací na základě zákonem stanoveného liberačního důvodu. Liberací rozumíme osvobození jinak povinné osoby od sekundární povinnosti¹⁰. Právní teorie zná rovněž vícero druhů právní odpovědnosti rozdělených dle jednotlivých právních odvětví. Existuje tak trestněprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost apod. Vzhledem k tématu mé diplomové práce se budu dále zabývat pouze odpovědností pracovněprávní.

1.1. Pojem pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost se od ostatních druhů právní odpovědnosti rozlišuje zejména pro svou akcesorickou povahu ve vztahu ke vzniku a trvání základního

⁶ BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0. s. 195

⁷ tamtéž s. 193

⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 311.

⁹ BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0. s. 195

¹⁰ tamtéž s. 207

pracovněprávního vztahu, neboť „*pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu*“¹¹. Nutno však dodat, že je pracovněprávní odpovědnost po svém vzniku nezávislá na dalším trvání základního pracovněprávního vztahu, což hraje při náhradě újmy po pracovních úrazech významnou roli, neboť zánikem základního pracovněprávního vztahu, kupříkladu výpovědí ze strany zaměstnavatele, nedochází ke zproštění jeho odpovědnosti.

Pracovněprávní odpovědnost je možné dále dělit na odpovědnost hmotnou, jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost a odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu¹². Vzhledem k tématu mé diplomové práce se budu věnovat pouze první z výčtu odpovědností, tedy odpovědnosti hmotné, a to konkrétně odpovědnosti za škodu, respektive odpovědnosti za majetkovou a nemajetkovou újmu.

1.2. Pojem odpovědnosti za škodu v pracovním právu

Odpovědnost za škodu obecně upravuje zákon č. 89/2012. Sb., občanský zákoník. Pomocí ustanovení občanského zákoníku však nelze automaticky postupovat v případě odpovědnosti za škodu v pracovním právu, neboť zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce je vůči občanskému zákoníku v poměru speciality, a tak musí být úprava odpovědnosti za škodu uvedená v zákoníku práce aplikována přednostně. Hlavním důvodem pro speciální právní úpravu je nerovný vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Zákon chrání zaměstnance jako slabší stranu a přiznává mu tak silnější postavení vůči zaměstnavateli. Nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele se odráží rovněž v úpravě pracovněprávní odpovědnosti za škodu. Projevem nerovného postavení je pak objektivní odpovědnost za škodu na straně zaměstnavatele a proti ní stojící subjektivní odpovědnost za škodu na straně zaměstnance¹³. Zaměstnavatel tedy odpovídá zaměstnanci za škodu i bez ohledu na své zavinění. „*Navíc s výjimkou obecné odpovědnosti se jedná o*

¹¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 312.

¹² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 314

¹³ tamtéž s. 316 - 317

*odpovědnost za výsledek, tj. nevyžaduje se ani porušení právní povinnosti.*¹⁴. Objektivní odpovědnost zaměstnavatele v případě pracovních úrazů je stanovena § 269 odst. 4) zákoníku práce takto: *„Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezproští.“*. Na druhé straně *„odpovědnost zaměstnance je vždy odpovědností subjektivní, tj. zaměstnanec odpovídá, jen pokud škodu zavínil.“*¹⁵.

1.2.1. Liberační důvody zaměstnavatele v případě pracovních úrazů

Odpovědnost zaměstnavatele za náhradu škody nebo nemajetkové újmy způsobené zaměstnanci pracovním úrazem je sice objektivní, ale není absolutní, neboť obsahuje liberační důvody pro zproštění odpovědnosti. Tyto liberační důvody jsou uvedeny v ustanovení § 270 zákoníku práce. Konstrukce liberačních důvodů je dvojí. Ustanovení § 270 odst. 1) zákoníku práce obsahuje důvody, pro které se zaměstnavatel odpovědnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zproští zcela a ustanovení § 270 odst. 2) zákoníku práce obsahuje důvody, pro které se zaměstnavatel téže odpovědnosti zproští pouze zčásti, přičemž důkazní břemeno k prokázání rozhodných skutečností leží na straně zaměstnavatele. Důvody k úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 270 odst. 1) zákoníku práce a stejně tak i důvody pro částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 270 odst. 2) zákoníku práce jsou rozděleny do dvou případů.

První důvod pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je vymezen takto: *„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.“*¹⁶. Citovaný liberační důvod cílí na obecnou povinnost zaměstnance k dodržování právních

¹⁴ tamtéž s. 317

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 316

¹⁶ § 270 odst. 1) písm. a) ZP

a ostatních předpisů a pokynů zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která je zakotvena v ustanovení § 106 odst. 4) písm. c) zákoníku práce. Výkladové ustanovení k pojmu právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsahuje ustanovení § 349 odst. 1) zákoníku práce; přičemž jde „nejen o právní předpisy publikované ve Sbírce zákonů, ale i o ty předpisy, které jsou ve Sbírce jen registrovány či oznámeny. Podstatné vždy je, aby se jednalo o předpis, jehož obsahem je ochrana života či zdraví zaměstnanců. ...Porušení předpisů nebo pokynů jen všeobecného charakteru tedy nemůže mít za následek liberaci z odpovědnosti za škodu.“,¹⁷ podobně i stanovisko NS ČSR, sp. zn. Cpj 37/74 ze dne 27. 1. 1975. Konkrétně půjde např. o zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zák. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí. Výkladové ustanovení k pojmu pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsahuje ustanovení § 349 odst. 2) zákoníku práce a jsou jimi „konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizení.“. Na druhé straně je zaměstnavatel povinen zaměstnance s těmito předpisy a pokyny řádně seznámit a jejich dodržování soustavně vyžadovat a kontrolovat. Za řádné seznámení zaměstnance s předpisy ohledně BOZP nelze považovat pouhé předložení předpisů zaměstnanci a jejich podpis zaměstnancem, jak dovodil Nejvyšší soud ČSSR ve stanovisku sp. zn. 1 Cp 42/62 ze dne ze dne 6. 3. 1963. Rozhodujícím vodítkem pro posouzení řádného seznámení zaměstnance je „jaký byl obsah seznámení, zda lze, třeba i na základě výpovědi účastníků instruktáže, dospět k závěru, že seznámení proběhlo takovou formou a v takovém časovém rozsahu, aby zaměstnanec mohl obsah předpisů náležitě vnímat a pochopit.“.¹⁸ Vzhledem k tomu, že zákon nestanoví specifickou formu zavinění zaměstnance nutnou k porušení právního nebo ostatního předpisu anebo pokynu k zajištění BOZP, postačí k naplnění podmínky zavinění zaměstnance i nevědomá nedbalost¹⁹, která spočívá obecně v tom, že „zaměstnanec sice nevěděl, jakým způsobem

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1507

¹⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1508

¹⁹ DOHNAL Jakub, Jakub Oliva, Kdy vlastně odpovídá zaměstnanec svému zaměstnavateli za škodu? [cit. 7.10.2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-vlastne-odpovida-zamestnanec-svemu-zamestnavateli-za-skodu-97778.html>

má „kvalifikovaně“ splnit své povinnosti plynoucí mu z pracovního poměru, avšak vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům o tom vědět měl a mohl.“²⁰ Dále považují za důležité osvětlit problematiku povinnosti zaměstnavatele soustavně vyžadovat a kontrolovat znalosti a dodržování bezpečnostních předpisů a pokynů zaměstnancem. Citované zákonné ustanovení klade na zaměstnavatele požadavek dalších kontrol jak informací, se kterými se již zaměstnanec seznámil, tak jejich dodržování v praxi. Zákonodárce dává najevo, že mu nejde o pouhé formální seznámení se s předpisy a pokyny ohledně BOZP, ale jde převážně o jejich aplikaci v běžném pracovním životě zaměstnanců. Zákonodárce tedy ve vztahu k předpisům a pokynům ohledně BOZP favorizuje materiální pojetí, tj. jejich reálné dodržování. Lze konstatovat, že uvedené materiální pojetí lze jen těžko zajistit bez dalších kontrol nebo školení zaměstnanců. Důkazní břemeno k prokázání splnění předmětné povinnosti leží na straně zaměstnavatele. Důkazní prostředky, které zaměstnavatel nejčastěji použije k prokázání splnění povinnosti k vyžadování a kontrolování znalostí a dodržování BOZP zaměstnance jsou výpovědi zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců, zápisy ve stavebním deníku nebo záznamy ze školení. Rovněž může zaměstnavatel na svou obranu předložit důkazy, ze kterých vyplýne, že kontrolované povinnosti vymáhal a jejich porušení sankcionoval např. snížením mzdy nebo napomenutím.²¹

Druhý důvod pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je vymezen ustanovením § 270 odst. 1) písm. b) zákoníku práce takto: „v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit“. Citovaný liberační důvod se vztahuje ke stavu zaměstnance v době utrpění pracovního úrazu a chrání zaměstnavatele před zaměstnanci, kteří si způsobili pracovní úraz v návaznosti na stav opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. Je zřejmé, že stav opilosti musí být v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, který se opilý zaměstnanec přivodí. „Je jistě rozdíl v tom, když opilý zaměstnanec spadne z lešení, nebo naopak, když nedbale zbudované lešení spadne na podnapilého zaměstnance.“²² Zákoník práce ovšem nedefinuje, co přesně znamená „opilost“ a jak určit

²⁰ Rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3535/2017, ze dne 6. 12. 2017

²¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1509

²² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1510

přesnou míru, kdy zaměstnanec opilý ještě není a kdy už opilý je. Pomocnou ruku k výkladu pojmu opilosti ve výše uvedeném kontextu podává judikatura, např. dle rozhodnutí NS ČSSR, sp. zn. 6 Cz 32/68 ze dne 30. 9. 1968: *„Opilostou postihnutého pracovníka, která je důvodem úplného alebo čiastočného zbavenia zodpovednosti organizácie za škodu spôsobenou pracovným úrazom, je už taký stupeň alkoholického opojenia, ktorý znamená významnejšie zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti.“* Nepůjde tedy o pouhou konzumaci alkoholického nápoje, ale o stav zaměstnance, kdy jsou jeho ovládací schopnosti, respektive duševní funkce a celková pohotovost významněji sníženy. Charakterizaci jiné návykové látky stanoví zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů; konkrétně je jejich výčet uveden v přílohách č. 1 až 7 nařízení vlády č. 463/2013 Sb., o seznamech návykových látek. Vystává zde otázka, zdali lze požití alkoholického nápoje v míře, které by nepřivodilo *„významnejšie zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti“* zahrnout pod porušení právního předpisu dle ustanovení § 270 odst. 1) písm. a) zákoníku práce, neboť zákoník práce ve svém ustanovení § 106 odst. 4) písm. e) obsahuje povinnost zaměstnance *„nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele“*. V návaznosti na předchozí odstavec mám za to, že pokud byl zaměstnanec řádně seznámen s tímto zákonným ustanovením a jeho dodržování je zaměstnavatelem kontrolováno a vyžadováno, lze požití alkoholického nápoje, které nedosahuje takové intenzity, aby přivedlo zaměstnance do stavu opilosti, vykládat jako porušení právního předpisu, a i v tomto případě by za splnění podmínek uvedených v předchozím odstavci mělo dojít k úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem.

Souhrnným znakem pro obě výše popsané kategorie, kdy se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela, je podmínka, že *„tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.“*²³

²³ § 270 zákoníku práce

Pokud byly důvody uvedené v předchozích odstavcích nikoliv jedinou, ale pouze jednou z příčin újmy způsobené zaměstnanci, zaměstnavatel se zproští povinnosti tuto újmu nahradit pouze zčásti.²⁴

Druhý důvod pro částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je vymezen ustanovením § 270 odst. 2) písm. b) zákoníku práce takto: „*proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.*“. Citované ustanovení lze souhrnně označit jako lehkomyšlnost, respektive lehkomyšlné počínání si zaměstnance při plnění pracovních úkolů. Vymezení pojmu lehkomyšlného jednání obsahuje např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 71/2001 ze dne 8. 1. 2002: „*O lehkomyšlné jednání zaměstnance ve smyslu § 191 odst. 2 písm. c) Zpr 1965 (pozn. autora: nyní ustanovení § 270 odst. 2 písm. b) zákoníku práce) jde v případech, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkolu sice neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, avšak jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozící újmy na zdraví.*“. Je zřejmé, že se může zaměstnavatel částečně zprostit odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem i v případě, že zaměstnanec jedná v souladu s právní předpisy, nebo pokyny zaměstnavatele. Lehkomyslnost je tedy určitým korektivem k odpovědnosti zaměstnavatele, která dokáže pružně reagovat na konkrétní okolnosti daného případu. Zda lze charakterizovat jednání zaměstnance jako lehkomyšlné dle ustanovení § 270 odst. 2) písm. b) zákoníku práce „*je třeba zkoumat v každé v každé věci s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu; v tomto rámci musí být posuzováno, zda lze v jednání zaměstnance spatřovat pouhou běžnou neopatrnost (např. klopýtnutí) nebo jednání vyplývající z rizika práce, anebo zda*

²⁴ § 270 odst. 2) písm. a) zákoníku práce

oproti tomu lze jednání zaměstnance charakterizovat jako nebezpečné riskování a hazardérství.“²⁵

2. Pojem újmy při pracovních úrazech

V názvu mé diplomové práce je mimo jiné uvedeno „náhrada újmy“. Záměrně jsem si zvolil obecnější téma náhrady újmy, neboť se chci zabývat jak náhradou újmy majetkové, tak náhradou újmy nemajetkové. Obecné vymezení újmy, kterou rozumíme „*vymezení zásahu do práv a zájmů třetí osoby*“,²⁶ a její náhrady, obsahuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve své hlavě III. dílu I. Občanský zákoník rozlišuje dva druhy újmy, a to újmu nemajetkovou a újmu majetkovou. Nemajetková újma představuje označení pro nehmotnou újmu, kdežto majetková újma představuje újmu, která „*nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi, a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz do uvedené věci do předešlého stavu*“.²⁷ Majetková újma se označuje jako škoda, přičemž škodou dle zákoníku práce není případná ztráta na důchodu.²⁸

Pracovněprávní úprava ovšem výše uvedenou civilistickou úpravu újmy shodně neodráží, neboť nerozlišuje obecně újmu a její dělení na škodu a nemajetkovou újmu, avšak přímo uvádí pouze škodu a nemajetkovou újmu. Chápání těchto pojmů je však shodné s civilistickým pojetím újmy, neboť škoda se v pracovním právu „*zpravidla charakterizuje jako majetková újma vyčíslitelná v penězích*“.²⁹ Druhou součástí právní konstrukce škody v pracovním právu je nemajetková újma, za kterou „*lze považovat např. vytrpěné bolesti, duševní útrapy osob blízkých, újmu důvodně pociťovanou jako osobní neštěstí*“.³⁰ Co se týče pracovních úrazů, jde o odpovědnost zaměstnavatele za bolest a ztížení společenského uplatnění jeho zaměstnanců a jednorázové odškodnění

²⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1510

²⁶ ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-630-3. s. 862

²⁷ tamtéž str. 963

²⁸ § 271f zákoníku práce

²⁹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 317

³⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. s. 515

pozůstalých. Jde tedy o určité zadostiučinění fyzické bolesti nebo jiných útrap, které jsou následkem pracovního úrazu.

Pro účely mé práce je stěžejní odpovědnost zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou při pracovních úrazech zaměstnance. Dle ustanovení § 269 odst. 1) zákoníku práce „*Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“. Citované ustanovení obsahuje povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem zaměstnanci, který je u něho zaměstnán, a zároveň stanoví podmínku příčinné souvislosti mezi vznikem škody nebo nemajetkové újmy a pracovním úrazem. Pro vznik odpovědnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnavatele z titulu pracovního úrazu jeho zaměstnance musí být kumulativně naplněny všechny tři výše uvedené podmínky, tj. újma na straně zaměstnance, pracovní úraz a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem újmy.³¹

2.1. Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem újmy

Otázkou újmy v pracovním právu jsem se zabýval v předchozích odstavcích, pracovním úrazem a otázkami s ním spojenými se budu zabývat v následující kapitole, proto nyní blíže vysvětlím pojem příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vznikem újmy. Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem újmy obecně znamená, že konkrétní škoda nastala v důsledku konkrétního pracovního úrazu, respektive, že byl pracovní úraz příčinnou škody, která poškozenému zaměstnanci vznikla.³² Zákonným podkladem pro požadavek příčinné souvislosti je závěrečná část ustanovení § 269 odst. 1) zákoníku práce, kdy škoda způsobená pracovním úrazem musí vzniknout „*při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“³³.

³¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 323

³² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1499

³³ § 269 odst. 1) zákoníku práce

2.2.1. Plnění pracovního úkolu

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností zaměstnancem, dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem nebo jiná činnost, kterou zaměstnanec vykonává na zaměstnavatelův příkaz nebo která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost, kterou zaměstnanec koná pro zaměstnavatele na podnět subjektů vymezených v ustanovení § 273 odst. 2) zákoníku práce; patří mezi ně například odborové organizace, rada zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP a další. Rovněž výkon činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance zákoník práce chápe jako plnění pracovních úkolů, avšak pouze za předpokladu, že k takové činnosti zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.³⁴

Obecně jde o činnosti, které zaměstnanec provádí zpravidla opakovaně, na základě pracovní smlouvy, podnětu zaměstnavatele, rady zaměstnanců, odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP, ostatních zaměstnanců nebo se jedná o činnosti, které jsou předmětem pracovní cesty nebo činnosti, které provádí zaměstnanec na základě vlastní iniciativy pro zaměstnavatele za podmínky, že s tímto zaměstnavatel neprojevil nesouhlas.³⁵

2.2.2. Přímá souvislost s pracovním úkolem

Zákonnou definici přímé souvislosti pak nalezneme v ustanovení § 274 odst. 1) a 2) zákoníku práce. Definice obsahuje pozitivní i negativní vymezení jednání, která jsou přímé souvislosti s pracovním úkolem. Obecně jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zejména úkony, které zaměstnanec vykonává za účelem řádného výkonu práce, respektive pro řádné plnění povinností vyplývajících mu z pracovního poměru. Kromě samotného výkonu práce je totiž úkonem, který je v přímé souvislosti s pracovním úkolem rovněž činnost, kterou je zaměstnanec obvykle nebo nutně povinen provést před počátkem výkonu práce a po jeho skončení; takovým úkonem je např. převléknutí zaměstnance do pracovního oděvu. Dále jsou v přímé souvislosti s pracovním úkolem též úkony obvykle prováděné v době pracovní přestávky na jídlo a oddech konané

³⁴ § 273 odst. 1) a 2) zákoníku práce

³⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1080

v objektu zaměstnavatele, ošetření při první pomoci zaměstnance a cesta na takové ošetření a zpět nebo některá školení zaměstnanců organizovaná zaměstnavatelem nebo odborovou organizací. Úkonem v přímé souvislosti s pracovním úkolem ovšem není zaměstnancova cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.³⁶

Určení, zdali jde v konkrétní případě o plnění pracovního úkolu nebo úkonů, které jsou s ním v přímé souvislosti, není vždy jednoduché. Nejvyšší soud ČR se touto otázkou opakovaně zabýval a výsledkem je hojná judikatura dávající základní body, na jejichž základě lze na výše uvedené otázky odpovídat. Různorodost úkonů souvisejících s plněním pracovních úkolů je téměř bezbřehá a není možné, aby zákonodárce nebo soud taxativně určit, co pracovním úkolem nebo úkonem přímo souvisejícím s plněním pracovního úkolu je a co už není. Proto je třeba přistupovat ke každému případu konkrétně a hodnotit ho pomocí výše zmíněných legálních definic a obecných kritérií, kterými je posouzení úkonu prováděného zaměstnancem z hlediska místního, časového a věcného.³⁷ Citovaná obecná kritéria vycházejí ze stanoviska NS ČSSR, sp. zn. Cpj 87/70 ze dne 18. 11. 1970. Nutno dodat, že jako nejdůležitější kritérium je bráno věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. „*vztah k činnosti, již byla způsobena škoda, k pracovnímu úkolu. V podstatě jde o to, zda při činnosti, již byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního hlediska i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.*“;³⁸ podobně i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. NS 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001. Nejvyšší soud ČR následně ve vztahu k obecným kritériím upřednostnil objektivní hledisko před subjektivním, když rozhodnutím sp. zn. NS 21 Cdo 454/2002 ze dne 14. 01. 2003 judikoval: „*Pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly nejsou samy o sobě významné motiv, či pohnutka zaměstnance, ale především to, zda z hlediska věcného, místního, i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.*“ Nejvyšší soud tak dal jasně najevo, že subjektivní hledisko (tj. vnitřní vztah nebo představy

³⁶ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 432 - 433

³⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1081

³⁸ Stanovisko NS ČSSR, sp. zn. Cpj 87/70 ze dne 18. 11. 1970

pracovníka k předmětné činnosti) je relevantní pouze v návaznosti na hledisko objektivní. Vzhledem ke konstrukci určení přímé souvislosti tak může nastat situace, kdy stejná činnost bude v určitém kontextu posuzována jakožto pracovní úkon a v jiném kontextu se o pracovní úkon jednat nebude, „*úkonem nutným pro skončení práce bude opět u některých profesí převlečení z pracovního oděvu včetně nezbytné očisty, avšak nikoliv kupříkladu situace, jestliže zaměstnanec, který vzhledem k charakteru své práce nepoužívá pracovní oděv, se po skončení pracovní doby převléká do večerního oděvu, protože jde do divadla.*“³⁹

Dále uvedu vybraná rozhodnutí Nejvyššího soudu, která jsou dle mého názoru klíčová pro posouzení přímé souvislosti. Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. Cdo 1824/2005 ze dne 06. 06. 2006 vyjasnilo, že pro posouzení, zdali jde o objekt zaměstnavatele „*je rozhodující, zda jde o prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*“. Nejvyšší soud opakovaně judikoval, že určitá predispozice zaměstnance, která spolupůsobila s úrazovým dějem (např. „*výhřez meziobratlové ploténky, na které již několik let byly degenerativní změny tuberkulosního původu, a tím i predispozice k výhřezu ploténky*“⁴⁰) „*nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost.*“⁴¹ Vyvolání následku musí mít ovšem jako jednu z hlavních příčin právě úrazový děj.⁴² Na důležitost přímé a nepřímé souvislosti odkázal Nejvyšší soud ČSSR ve svém rozhodnutí sp. zn. 8 Tz 24/76 ze dne 24. 5. 1976. Pokud nastane následek v nepřímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (např. osobní konflikt pracovníků v pracovní době), neodpovídá za škodu zaměstnavatel dle ustanovení o náhradě škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem, nýbrž za škodu odpovídá přímo škůdce dle příslušných ustanovení občanského zákoníku, případně může poškozený žádat náhradu újmy v rámci adhezního řízení dle ustanovení § 43 zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002 ze dne 24. 02. 2003 patří mezi úkony

³⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1082

⁴⁰ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3435/2008 ze dne 21. 4. 2009

⁴¹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007, ze dne 6. 2. 2008

⁴² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1501

prováděné v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů rovněž: „*Vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět*“.

3. Právní pojetí pracovního úrazu

3.1. Definice pracovního úrazu

Legální definice pracovního úrazu je v zákoníku práce pozitivně vymezena jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“,⁴³ přičemž „*Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.*“⁴⁴ Zákoník práce obsahuje i negativní vymezení pracovního úrazu, neboť „*Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.*“⁴⁵

V zákoně č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění platném od 7. 6. 2006 a účinném od 1. 1. 2007 byla definice pracovního úrazu odlišná od té současné, neboť zněla „*Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.*“⁴⁶ Do současné podoby se definice pracovního úrazu dostala až v rámci novely uskutečněné zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se s účinností k 1. 1. 2008 mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, kdy bylo doplněno, že „*se za slovo "zdraví" vkládají slova "nebo smrt" a slova "k němuž došlo" se nahrazují slovy "došlo-li k nim"*“.⁴⁷ Rovněž bylo k původní definici, že pracovní úraz vzniká nezávisle na zaměstnancově vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, doplněno „*při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“.

Po dobu zhruba roku a půl byl tedy pracovním úrazem jakýkoliv úraz zaměstnance, neboť v zákoně absentovalo slovní spojení „*při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“.

Společný pro obě definice byl druhý odstavec zákonného ustanovení,

⁴³ § 271k odst. 1) zákoníku práce

⁴⁴ § 271k odst. 2) zákoníku práce

⁴⁵ § 271k odst. 3) zákoníku práce

⁴⁶ § 380 odst. 1) zák. č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění platném od 7. 6. 2006 a účinném od 1. 1. 2007

⁴⁷ čl. I. bod 117. zák. č. 362/2007 Sb.

kdy se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl „*pro plnění pracovních úkolů*“.⁴⁸ Takovým úrazem může být např. poškození zdraví strážníka městské policie, ke kterému došlo mimo jeho pracovní dobu v důsledku napadení nespokojeným občanem, kterého v předchozích dnech strážník pokutoval za přestupek na úseku dopravy. Neboť strážníkovo předchozí jednání vedlo k jeho fyzickému napadení a zranění osobou, které se týkal strážníkův pracovní úkol.⁴⁹

Pracovní úrazy lze dělit do následujících kategorií:

- smrtelné pracovní úrazy, tedy úrazy, v jejichž důsledku poškozený zaměstnanec umře do jednoho roku;
- závažné pracovní úrazy, tedy úrazy, kde trvá hospitalizace poškozeného zaměstnance v nemocničním zařízení více než pět dní;
- ostatní pracovní úrazy, za které se považují úrazy, v jejichž následku trvala dočasná pracovní neschopnost poškozeného zaměstnance minimálně tři kalendářní dny, méně než tři kalendářní dny nebo kdy pracovní neschopnost vůbec nenastala.⁵⁰

Samotná zákonná definice právního pojmu pracovního úrazu obsahuje vícero znaků, které musí být naplněny kumulativně a zákonodárce je stanovil pomocí neurčitých právních pojmů. V následujícím odstavci se proto zaměřím na jejich objasnění.

Prvním znakem je poškozením zdraví zaměstnance, kterým se rozumí nejen tělesné zranění, jako např. zlomená ruka, ale i jakékoliv jiné poškození zdraví zaměstnance, např. psychická porucha.

Nezávislost na zaměstnancově vůli neznačí pouhý fakt, že k úrazovému ději došlo bez přičinění zaměstnancovy vůle, avšak rovněž znamená, že daný zaměstnanec nemůže působení zevních vlivů odvrátit, neboť je svou podstatou neočekávané či překvapivé.

⁴⁸ § 271k odst. 2) zákoníku práce a § 380 odst. 2) zák. č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění platném od 7. 6. 2006 a účinném od 1. 1. 2007

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: ASPI, 2007. Komentáře (ASPI). ISBN 80-7357-224-9. s. 452

⁵⁰ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 326

Pracovní úraz musí být způsoben krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních sil, které se označuje jako úrazový děj.⁵¹ Výklad délky trvání zevních vlivů jsem pro systematiku uvedl až v článku 3.2. této práce.

Dalším znakem pracovního úrazu je jeho způsobení „násilím“. Judikatura českých soudů často spojuje pojem násilí s náhlou, nadměrnou a neobvyklou námahou při plnění pracovních úkolů, přičemž tato námaha vyvolá úrazový děj, respektive musí být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná, přičemž nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, avšak stačí, když jde pouze o jednu z příčin, avšak o příčinu důležitou, podstatnou a značnou.⁵²

Pracovním úrazem proto bude i infarkt myokardu za situace kdy „*pilot dopravního letadla při přistávacím manévru odvrátil katastrofu, ale po přistání v důsledku předchozího náhlého psychického vypětí utrpěl infarkt*“.⁵³ Jde tedy o situaci, kdy došlo k mimořádnému psychickému vypětí v přímé souvislosti s pracovním úkolem, které přesahovalo obvyklé, každodenně vykonávané práce a bylo konáno za nepříznivých okolností. Naopak o pracovní úraz nepůjde, pokud sice dojde k infarktu myokardu zaměstnance v pracovní době, avšak nebude zde právě násilné působení vnějších vlivů, které by mělo za následek náhlé vypětí sil, vynaložení velké námahy nebo nezvyklého úsilí zaměstnance. Jako příklad uvedu emotivně vypjaté jednání revizora s pasažérem nedisponujícím platným jízdním dokladem, po kterém revizor dostane infarkt. Řešení vypjatých situací je běžnou činností revizora, a tak v citovaném případě nemohlo dojít k vynaložení nezvyklého úsilí revizora, které by přesahovalo obvyklé, každodenně vykonávané práce. Podobnou situací bude i porucha zdraví manažera způsobená na obvyklém jednání v rámci jeho pracovních úkolů, přestože se jedná o situaci, kdy byl vystaven větší stresové zátěži, než bývají vystaveni jiní zaměstnanci. Ani v tomto případě nelze mluvit o násilném působení zevních vlivů, neboť stresové situace jsou obvyklou součástí pracovního dne při vykonávání manažerské profese.⁵⁴ O pracovní úraz nepůjde ani za situace, kdy vnější vlivy působí, avšak vedou pouze k subjektivnímu emocionálnímu prožitku zaměstnance, protože „*pouhý subjektivní emocionální prožitek*

⁵¹ Rozhodnutí NS ČSR, sp. zn. 4 Cz 86/61 ze dne 28. 4. 1962

⁵² Rozhodnutí KS v Plzni, sp. zn. 4 Co 172/61 ze dne 30. 6. 1961

⁵³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1496

⁵⁴ ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. Olomouc: ANAG, c2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-837-6. s. 174

nemůže být úrazovým dějem“.⁵⁵ Pojem zevní vliv může být poněkud zavádějící, protože nejde pouze o síly působící na zaměstnance zvenku, jako např. pád zboží ve skladu, ale zahrnuje v sobě i působení vlastní tělesné síly zaměstnance, jako např. vyhřeznutí ploténky po vynaložení tělesné námahy nebo zranění v důsledku uklouznutí či zakopnutí zaměstnance.

Posledním znakem pracovního úrazu je příčinná souvislost mezi poškozením zdraví zaměstnance a plněním jeho pracovních úkolů.⁵⁶ Tomuto tématu jsem se již věnoval v čl. 2.2.1. a 2.2.2. mé práce; tímto na citované články odkazuji. Pracovním úrazem bude rovněž úraz zaměstnance, ke kterému sice nedošlo při plnění pracovních úkolů dle pracovní smlouvy, avšak k dané činnosti, v jejímž důsledku pracovní úraz vznikl, dal zaměstnavatel pokyn, a to i přestože měl zaměstnanec právo danou činnost odmítnout.⁵⁷

Nejvyšší soud ČR se opakovaně vyjadřoval též k otázce, zdali je úraz, který se stal zaměstnanci na pracovní cestě pracovním úrazem, či nikoliv. Pracovní cesta se skládá z více částí, proto automaticky nebude každý úraz, který se stane zaměstnanci v průběhu pracovní cesty, charakterizován jako pracovní úraz. Pro odpověď na výše uvedenou otázku je proto nutné stanovit, zdali byla konkrétní činnost, při které došlo k úrazu, pracovním úrazem. Jinak řečeno, zdali došlo ke škodě na základě činnosti, která je plněním pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, neboť *„nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisejí s plněním pracovních úkolů.*“⁵⁸ Plněním pracovních úkolů bude vždy činnost, která je předmětem nebo cílem pracovní cesty. Dále je za plnění pracovních úkolů, a tedy výkon práce, považována též činnost vykonávaná v průběhu pracovní cesty na příkaz zaměstnavatele nebo činnost konaná pro zaměstnavatele, kterou sice vykonává zaměstnanec z vlastní iniciativy, avšak nepotřebuje k jejímu výkonu zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.⁵⁹ Pro určení, zdali lze konkrétní činnost považovat za plnění pracovních úkolů je proto rozhodné *„zda se jednalo - vzhledem k činnosti, při*

⁵⁵ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1792/2004 ze dne 6. 1. 2005

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1495

⁵⁷ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011 ze dne 20. 11. 2012

⁵⁸ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. 5. 2017

⁵⁹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010 ze dne 5. 1. 2012

*níž došlo k úrazu - z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního i časového objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele“.*⁶⁰

Ačkoliv se může na první pohled zdát, že posouzení, určité události jako pracovního úrazu je otázkou skutkovou, na kterou dává odpověď soudní znalec, není tomu tak. Posouzení určitého skutkového děje, jakožto případného pracovního úrazu je vždy otázkou právní, neboť je třeba subsumovat určitý skutkový děj pod skutkovou podstatu pracovního úrazu uvedenou v ustanovení § 271k zákoníku práce. Posouzení této otázky bude vždy na příslušném soudu. Soudnímu znalci proto nepřísluší posouzení, zda v konkrétním případě šlo, nebo nešlo o pracovní úraz, avšak bude odpovídat např. na otázku, zdali došlo k určitému poškození zdraví zaměstnance v příčinné souvislosti s úrazovým dějem.⁶¹

3.2. Rozlišení pracovního úrazu a nemoci z povolání.

Ačkoliv se v mé práci se věnuji pouze náhradě újmy vzniklé pracovním úrazem, považuji za důležité krátce pojednat o rozlišení pracovního úrazu a nemoci z povolání, neboť jde o podobné právní instituty. Legální definici nemoci z povolání obsahuje ustanovení § 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání: „*Nemoci z povolání jsou 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.*“. Taxativní seznam všech nemocí z povolání řazených podle vyjmenovaných kategorií, viz nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, fyzikálními faktory apod., stejně jako podmínky vzniku jednotlivých nemocí z povolání, obsahuje příloha k nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Při posuzování, zdali jde v konkrétním případě o nemoc z povolání, či nikoliv, je nutné vycházet z aktuálně platného seznamu nemocí z povolání, přičemž k jeho aktualizaci o další nemoci z povolání může dojít každé dva roky.⁶² Na rozlišení, zdali půjde o nemoc z povolání, nebo pracovní úraz, může mít vliv rovněž délka trvání negativního vlivu, protože pro

⁶⁰ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. 5. 2017

⁶¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1496

⁶² PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3. s. 15

pracovní úraz je nutné, aby působení negativního vlivu bylo krátkodobé a náhlé. Pracovním úrazem proto bude náhlá otrava zaměstnance zplodinami při odstřelu, kdežto pokud by se zaměstnanec dlouhodobě pohyboval ve zdraví škodlivém prostředí a výsledkem by bylo jeho onemocnění, o pracovní úraz se jednat nebude.⁶³

3.3. Prevence pracovního úrazu

Pracovní úraz je nežádoucí událostí jak pro zaměstnance, který ho utrpěl, tak pro jeho zaměstnavatele. Zabránění vzniku pracovního úrazu je tak v zájmu obou těchto subjektů. Zákoník práce proto neupravuje pouze řešení následků pracovního úrazu, ale obsahuje i ustanovení regulující předcházení vzniku pracovního úrazu. Primárně se jedná o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která vychází z ústavního požadavku čl. 28 listiny základních práv a svobod, podle kterého mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky a je konkretizována v části páté zákoníku práce a v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. Bezpečností a ochranou zdraví při práci se rozumí soubor „*Pravidel a opatření, která chrání před negativními důsledky života v pracovním prostředí – před snížením pracovní pohody (včetně z důvodu narušení sociální pohody), pracovním úrazem, ohrožením nemocí z povolání, nemocí z povolání*“.⁶⁴ Obecnou povinnost zaměstnavatele k zajištění BOZP obsahuje ustanovení § 101 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel „*povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce*“. Konkrétní postupy a povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP jsou upraveny v ustanovení § 102 a 103 zákoníku práce a jsou jimi zejména: povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí, předcházet rizikům, nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, informovat zaměstnance ohledně BOZP a jimi vykonávané práci, zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy apod. Z ustanovení ohledně

⁶³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1495

⁶⁴ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4. s. 16

BOZP ovšem neplynou povinnosti pouze zaměstnavateli. Zaměstnanec má dle ustanovení § 106 odst. 3) zákoníku práce povinnost „*podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí*“. Každý zaměstnanec je rovněž „*povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.*“⁶⁵

V rámci prevence v pracovněprávních vztazích je třeba zmínit rovněž obecnou prevenční povinnost zaměstnavatele a zaměstnance k předcházení škodám. Pro zaměstnavatele je povinnost prevence uvedena v § 248 zákoníku práce a pro zaměstnance v § 249 zákoníku práce. Zaměstnavatel má povinnost k zajištění pracovního prostředí, které nebude ohrožovat zdraví jeho zaměstnanců a majetek. Dále má povinnost k odstranění zjištěných závad. Naproti tomu u zaměstnance zákon v rámci prevence vzniku škody rozlišuje tři typy povinnosti, a to obecnou prevenční povinnost, zvláštní oznamovací povinnost a zvláštní povinnost zakročit. Obecná prevenční povinnost zaměstnance je vyjádřena jako povinnost počínat si tak, aby „*nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení*“.⁶⁶ Zvláštní oznamovací povinnost zaměstnance spočívá v jeho povinnosti upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance v případě, jestliže hrozí vznik škody. Není stanovena výše, charakter škody ani osoba, které má případně škoda hrozit. Proto se oznamovací povinnost zaměstnance bude vztahovat na jakoukoliv hrozící škodu. Zvláštní povinnost zakročit na zaměstnance dopadá v případě, že je k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku. Půjde tedy výhradě o situace, kdy škoda hrozí přímo zaměstnavateli, na rozdíl od oznamovací povinnosti, kde je zaměstnanec povinen oznámit jakoukoliv škodu.⁶⁷ Zaměstnanec není povinen zasáhnout a bránit tak vzniku škody na majetku zaměstnavatele ve chvíli, kdy mu v tom brání důležitá okolnost, (např. nemá pro zákrok odborné dovednosti) nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké.⁶⁸

⁶⁵ § 106 odst. 4) zákoníku práce

⁶⁶ § 249 odst. 1) zákoníku práce

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1020

⁶⁸ § 249 odst. 2) zákoníku práce

4. Jednotlivé druhy náhrad újmy způsobené pracovním úrazem

V přechozích kapitolách jsem vyložil pojem pracovněprávní odpovědnosti, újmy a pracovního úrazu. Nyní se zaměřím na jednotlivé typy náhrady újmy způsobené pracovním úrazem, a to jak na jejich právní charakteristiku, tak na jejich výpočet. Obecně lze tyto náhrady rozdělit na dvě kategorie. První kategorii představují náhrady újmy, které náleží přímo zaměstnanci, kterému byla pracovním úrazem způsobena újma. Druhou kategorii představují osoby od zaměstnance odlišné. Konkrétně půjde např. o osoby pozůstalé po zaměstnanci, které zemřelý zaměstnanec vyživoval, nebo o dědice zesnulého zaměstnance.

Považuji za nutné vyjádřit se také k souběhu odpovědností podle občanského zákoníku a zákoníku práce. Pokud splňují nároky na náhradu újmy předpoklady pro uplatnění odpovědnosti jak podle zákoníku práce, tak občanského zákoníku mohou být dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 25 Cdo 1906/2004, ze dne 8. prosince 2005: *„úspěšně uplatněny poškozeným vůči tomu odpovědnému subjektu, který si poškozený vybere; odpovědnost jednoho subjektu nevylučuje odpovědnost druhého subjektu“*, neboť dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009, ze dne 8. 4. 2010: *„pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nevylučuje občanskoprávní odpovědnost jiného subjektu za škodu z téže škodné události“*.

Zaměstnavatel, který odpovídá za škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci, je povinen vyplatit náhradu této újmy v penězích za předpokladu, že škodu neodčinil uvedením v předešlý stav, přičemž náhrada újmy uvedením v předešlý stav přichází v úvahu pouze u náhrady věcné újmy. Pokud škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, poměrně se omezí povinnost zaměstnavatele k náhradě takové škody. Důkazní břemeno k prokázání zaměstnancova zavinění leží na straně zaměstnavatele.⁶⁹

⁶⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 434

Pro zachování systematiky mé práce budu při výkladu jednotlivých druhů náhrad postupovat podle jejich pořadí v zákoníku práce.

4.1. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Prvním druhem náhrady, na kterou má nárok zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, je náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. Tento druh náhrady upravuje zákoník práce v ustanovení § 271a a řadí se mezi tzv. opětující se nároky na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, neboť náhrada za ztrátu na výdělků přísluší zaměstnanci „i při jeho další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.“⁷⁰ Zaměstnavatel je povinen vyplácet náhradu za ztrátu na výdělků jednou měsíčně,⁷¹ což znamená, že se tento nárok skládá z vícero jednotlivých dílčích nároků na náhradu za ztrátu na výdělků z každé pracovní neschopnosti, která byla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Praktický dopad opětujících se nároků je vidět při promlčení, kdy se každý jednotlivý nárok promlčuje zvlášť, avšak právo zaměstnance na náhradu škody způsobenou pracovním úrazem se nepromlčuje.⁷² Nebo též ve skutečnosti, že nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti vzniká až dnem ukončení každé jednotlivé pracovní neschopnosti, která je důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a rovněž také ve skutečnosti, že se průměrný výdělek bude počítat vždy z rozhodného období před vznikem konkrétní pracovní neschopnosti, což více rozvádím v dalším odstavci.⁷³ Citované zákonné ustanovení míří na situace, kdy je zaměstnanci v důsledku pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání snížen výdělek, a to pouze po dobu trvání této konkrétní pracovní neschopnosti. V zásadě půjde o dva scénáře, které se týkají výpočtu tohoto nároku zaměstnance.

Prvním scénářem je situace, kdy bude zaměstnanec dočasně práce neschopný, avšak po určité době způsobilost opět nabude a vrátí se k práci, kterou vykonával před pracovním úrazem. V tomto případě se předmětná náhrada vypočítá jako rozdíl mezi průměrným

⁷⁰ § 271a odst. 2) zákoníku práce

⁷¹ § 271m odst. 2) zákoníku práce

⁷² § 271t zákoníku práce

⁷³ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 72

výdělkem před vznikem škody a skutečným výdělkem zaměstnance. Proto je pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti nejprve stanovit průměrný výdělek zaměstnance před vznikem škody za příslušné rozhodné období, kterým je dle § 271m zákoníku práce kalendářní rok. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek,⁷⁴ který se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.⁷⁵ Prakticky se vynásobí hodiny, připadající na dny zaměstnancovy pracovní neschopnosti jeho průměrným hodinovým výdělkem. Výsledný výpočet představuje výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl, kdyby nebylo pracovní neschopnosti. Posledním krokem k výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je odečet náhrady mzdy nebo platu poskytované zaměstnavatelem dle § 192 zákoníku práce nebo odměny z dohody podle § 194 zákoníku práce a dávky nemocenské, které zaměstnanci náleží za dny pracovní neschopnosti od výše uvedeného výdělku zaměstnance. Obecně platí, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy v období od 4. do 14. dne pracovní neschopnosti, poté mu vzniká nárok na výplatu nemocenské. První tři dny pracovní neschopnosti proto zaměstnanci nepřisluší žádné plnění. Vzhledem k povaze náhrady škody v pracovním právu, jakožto náhrady skutečné škody,⁷⁶ bude v případě dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náležet zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku rovněž za první tři dny pracovní neschopnosti.⁷⁷

Druhý scénář souvisí s problematikou opakované pracovní neschopnosti zaměstnance a řeší kolizi náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti s náhradou za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Jde o situaci, kdy bude zaměstnanci způsobena další škoda v důsledku opakované pracovní neschopnosti, před kterou mu již příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. V takovém případě se zaměstnanci poskytne pouze náhrada za ztrátu na výdělku ve výši, v jaké by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce,⁷⁸ jelikož se dle § 271l zákoníku práce jedná o „*samostatná práva, která nepřisluší vedle sebe*“. Nemůže proto nastat situace, kdy by zaměstnanci příslušela

⁷⁴ § 353 zákoníku práce

⁷⁵ § 356 odst. 1) zákoníku práce

⁷⁶ § 268 odst. 1) zákoníku práce

⁷⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 415

⁷⁸ § 271a odst. 2) zákoníku práce

z totožné pracovní neschopnosti jak náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, tak náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Pokud by byl zaměstnanec pobírající náhradu za ztrátu na výdělků převeden na méně placenou práci a byl by neschopen rovněž výkonu této další práce, nemá v konečném důsledku převedení na méně placenou práci vliv na celkový příjem zaměstnance, neboť „zaměstnanci i v době pracovní neschopnosti nadále přísluší vyrovnání do téhož průměrného výdělků, který je rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle § 371 (renty).“⁷⁹

Obecně u náhrad za ztrátu na výdělků platí, že pokud zaměstnanec pracoval v době pracovního úrazu pro více zaměstnavatelů, bude se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vycházet z „průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat“.⁸⁰ Pokud zaměstnanec dostával od zaměstnavatele mzdu nižší než minimální mzdu, bude se při stanovení průměrné mzdy vycházet ze zaručené mzdy. Postup stanovení výše zaručené mzdy upravuje 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. Zaručená mzda se stanoví pomocí složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, kterou zaměstnanec vykonával. Jednotlivé druhy prací jsou podle těchto kritérií zařazeny do 8 skupin podrobně specifikovaných v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb.; jejich finanční ohodnocení se pohybuje od 73,20 Kč do 146,40 Kč za hodinu.⁸¹

4.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Následky pracovního úrazu mohou úplně časem vymizet a původně poškozený zaměstnanec nemusí být v dalším výkonu původní práce jakkoliv omezen. Bohužel nastávají rovněž situace, kdy bude mít pracovní úraz dlouhodobé nebo trvalé negativní

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s 1522

⁸⁰ § 271o zákoníku práce

⁸¹ § 8 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

následky na pracovní schopnosti zaměstnance. Právě pro tyto případy zákon obsahuje náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, která představuje formu odškodnění zaměstnanci, který již není schopen dosáhnout na stejný výdělek, jako dosahoval před utrpěním pracovního úrazu, a to ať pracuje na stejné pozici, jako před pracovním úrazem, nebo byl převeden na jinou práci. Tato náhrada se tak obecně řečeno může stát jeho nejvýznamnějším nárokem, neboť vyrovnává ztrátu na výdělků způsobenou následky pracovního úrazu dlouhodobě, tedy i po skončení pracovní neschopnosti. Pro tuto vlastnost se náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti označuje jako renta.⁸² Samotná právní konstrukce renty a okolností s ní souvisejících obsahuje vícero prvků, kterým se budu věnovat v následujících řádcích.

Pro vznik nároku zaměstnance na výplatu renty musí být kumulativně splněny následující tři podmínky: existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ztráta na výdělků, kauzální nexus mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělků. Pro účel mé práce se budu zabývat pouze otázkami souvisejícími s pracovním úrazem.

4.2.1. Ztráta na výdělků

Ztrátou na výdělků se rozumí majetková újma, která se rovná výši rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Přičemž se ze zákona nepřihlíží ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem nebo k výdělků, kterého zaměstnanec dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.⁸³ Ztrátu na výdělků je dotčenému zaměstnanci povinen uhradit zaměstnavatel. V následujících odstavcích podrobněji vysvětlím jednotlivé pojmy definice ztráty na výdělků.

Průměrným výdělkem před vznikem škody se rozumí průměrný hrubý výdělek,⁸⁴ kterého zaměstnanec dosahoval před vznikem škody; jinak řečeno, před vznikem nároku na rentu.

⁸² MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 77

⁸³ § 271b odst. 1) zákoníku práce

⁸⁴ § 352 ZP a rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2618/2000, ze dne 15. 10. 2001

Rozhodnou událostí pro stanovení průměrného výdělku tedy není den, kdy došlo k pracovnímu úrazu, ale okamžik ztráty na výdělků. Průměrný výdělek pro náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti může být proto odlišný od průměrného výdělku stanoveného pro výpočet renty. Rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku je předchozí kalendářní rok před rozhodnou událostí.⁸⁵ Posouzení průměrného výdělku není otázkou skutkovou, již by posoudil znalec, ale je otázkou právní. Odpověď na ni dávají mzdové záznamy zaměstnance, neboť průměrný výdělek „zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.“⁸⁶ Odpracovanou dobou se pak rozumí doba, za kterou zaměstnanci náleží mzda nebo plat.⁸⁷ Pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje 21 dní,⁸⁸ použije se pro výpočet renty pravděpodobný průměrný výdělek. Pravděpodobný průměrný výdělek by měl spravedlivě a co nejpřesněji odrážet výdělkové možnosti zaměstnance. Jeho výpočet může probíhat dvojím způsobem. První se použije v případě, že zaměstnanec odpracoval takový počet dnů, který se blíží hranici 21 dnů, pak „může být pravděpodobným průměrným výdělkem již samotný výsledek výpočtu zjištěný z hrubé mzdy (platu) zúčtované v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období, který není třeba dále upravovat.“⁸⁹ Pokud zaměstnanec neodpracuje ani počet dnů, který se blíží 21 dnům, lze jeho pravděpodobný průměrný výdělek stanovit buď pomocí všech složek hrubé mzdy, které by zaměstnanci náleželi za výkon práce v rozhodném období, nebo podle mezd alespoň tří zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci jako zaměstnanec, jehož pravděpodobný průměrný výdělek se zjišťuje.⁹⁰ Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků náleží zaměstnanci i v případě, kdy ztráta na výdělků vznikla až po skončení zaměstnancova pracovního poměru. „Východiskem pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků v takovém případě však nemůže být průměrný výdělek zaměstnance, stanovený z příjmů, které pobíral od tohoto zaměstnavatele, ale průměrný výdělek před vznikem škody, tj. průměrný výdělek, který by

⁸⁵ § 271m odst. 1) zákoníku práce

⁸⁶ § 353 odst. 1) zákoníku práce

⁸⁷ § 353 odst. 2) zákoníku práce

⁸⁸ § 355 odst. 1) zákoníku práce

⁸⁹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009 ze dne 28. 4. 2011

⁹⁰ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 81 a STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3. s. 539

*prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou by pro něj vykonal, kdyby k pracovnímu úrazu (poškození na zdraví úrazem způsobeného) nedošlo“.*⁹¹ K valorizaci průměrného výdělku dochází na základě 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. Zvýšení se vztahuje jak na průměrný výdělek zaměstnance před vznikem škody, tak na průměrný výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, z kterého se odvozuje výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.⁹²

Výdělek dosahovaný po pracovním úrazu představuje další složku vymezující náhradu za ztrátu na výdělků. Toto označení není zcela přesné, neboť reálně jde o „výdělek, který zaměstnanec dosahuje při výkonu méně placené práce po vzniku nároku na náhradu škody, třeba i s časovým odstupem, po pracovním úrazu.“⁹³ Pro vznik ztráty na výdělků musí být následný výdělek zaměstnance nižší než výdělek, kterého dosahoval před vznikem nároku na náhradu škody. Proto dojde k zániku nároku na náhradu ztráty na výdělků v případě, že bude zaměstnanec dosahovat vyššího výdělků než průměrného výdělků, kterého dosahoval před vznikem škody. Avšak pouze za předpokladu, že vyššího výdělků dosáhl, aniž by pro to musel vynakládat zvýšené pracovní úsilí.⁹⁴ Pokud není zaměstnanec schopen konat dosavadní práci pro následky pracovního úrazu a zároveň nemůže mít v důsledku pracovního úrazu příjem z vlastní výdělečné činnosti, použije se pro určení výdělků dosahovaném po pracovním úrazu pravděpodobný výdělek, na který by zaměstnanec dosáhl výkonem práce, odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, kterou by zaměstnanec prokazatelně vykonával.⁹⁵ Pokud zaměstnanec ze své viny, tedy pro skutečnost, která nemá původ v omezení jeho zdravotní způsobilosti k dané práci v důsledku pracovního úrazu, dosahuje nižšího výdělků než ostatní zaměstnanci vykonávající stejnou práci, považuje se ze zákona za výdělek po pracovním úrazu průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní

⁹¹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 350/98 ze dne 8. 4. 1999

⁹² Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 786/98 ze dne 26. 8. 1999

⁹³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s 1530

⁹⁴ Rozhodnutí NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 998/2001 ze dne 3. 4. 2002

⁹⁵ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 347/2002 ze dne 22. 10. 2002

zaměstnanci.⁹⁶ Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance, který vzhledem k lékařskému posudku pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, na jinou vhodnou práci.⁹⁷ Pokud zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne nastoupit na práci zajištěnou ze strany zaměstnavatele, „přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělkou pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna.“⁹⁸ Vhodnou prací se rozumí práce, která je pro zaměstnance přijatelná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem nebo kvalifikaci.⁹⁹ Renta se vyplácí dlouhodobě, a tak by zaměstnanec bez existence citovaného ustanovení nebyl motivován k řádnému výkonu práce, která je pro něho vhodná. Zákon tak rovněž chrání zaměstnavatele před zaměstnanci, kteří by odmítali bez vážných důvodů řádně pracovat, čímž by zaměstnavateli vznikla škoda. Zaměstnavatel dále není povinen hradit zaměstnanci škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.¹⁰⁰ Opomenutí odborná literatura vykládá jako určitou pasivitu, jinými slovy nekonání ze strany zaměstnance¹⁰¹ a dle judikatury „Poškozený zaměstnanec... opomenul vydělat také ty částky, které by si vydělal, kdyby se jako uchazeč o zaměstnání podrobil rekvalifikaci odpovídající jeho dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem, a poté vykonával tomu odpovídající zaměstnání“.¹⁰²

Zákon pamatuje i na zaměstnance, kteří se ocitnou mimo pracovní poměr, a to ať už došlo po pracovním úrazu k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, avšak pouze v případě, že budou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání. Za výdělek pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělkou po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity se v tomto případě použije výdělek odpovídající minimální mzdě stanovené podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, a to ke dni zařazení zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud zaměstnanec pobíral náhradu za ztrátu na výdělkou po skončení pracovní neschopnosti ještě před tím, že se stal uchazečem o zaměstnání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělkou po skončení

⁹⁶ § 271b odst. 4) zákoníku práce

⁹⁷ § 41 odst. 1) písm. a) zákoníku práce

⁹⁸ § 271b odst. 5) zákoníku práce

⁹⁹ § 41 odst. 6) zákoníku práce

¹⁰⁰ § 271b odst. 5) zákoníku práce

¹⁰¹ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 770

¹⁰² Rozhodnutí NS ČR, sp. zn 21 Cdo 3003/2005 ze dne 8. 2. 2007

pracovní neschopnosti ve výši, na kterou mu vznikl nárok za trvání pracovního poměru, respektive ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého zaměstnanec dosahoval před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.¹⁰³

Dávky invalidního důchodu pobírané z důvodu invalidity způsobené pracovním úrazem představují majetkový prospěch postiženého zaměstnance, o který se v důsledku zvyšuje jeho měsíční příjem. Pro výpočet skutečné výše náhrady škody, je proto nutné odečíst od průměrného výdělku před vznikem škody výdělek dosahovaný po pracovním úrazu povýšený právě o dávky invalidního důchodu. Může nastat situace, kdy bude poškozený zaměstnanec pobírat před úrazovým dějem dávky invalidního důchodu z jiné příčiny než z následku pracovního úrazu a následně utrpí pracovní úraz, v jehož důsledku mu bude přiznán vyšší invalidní důchod. V takovém případě nedojde k automatickému připočtení těchto vyšších dávek invalidního důchodu k průměrného výdělku dosahovanému po vzniku škody, byť byly přiznány v důsledku pracovního úrazu. K výdělkem dosahovanému po pracovním úrazu se připočte pouze ta část vyššího invalidního důchodu, která převyšuje dříve pobíraný invalidní důchod, protože pouze tato část se rozumí invalidním důchodem pobíraným z téhož důvodu dle ustanovení § 271b zákoníku práce.

Výše výdělku po pracovním úrazu může být ovlivněna zvýšeným úsilím ze strany poškozeného zaměstnance. Výdělkem dosaženým zvýšeným úsilím se rozumí „*úsilí, jímž musí (poškozený zaměstnanec) překonávat zvláštní obtíže vyvolané nepříznivým zdravotním stavem.*“,¹⁰⁴ přičemž toto úsilí nemusí vynakládat ostatní zaměstnanci, kteří nejsou zdravotně indisponováni. Proto obecně půjde o případy, kdy poškozený zaměstnanec nahrazuje svou zdravotní indispozici způsobenou pracovním úrazem zvýšeným výdejem sil, ať už se jedná o síly psychické nebo fyzické a bez tohoto úsilí by nebyl schopen výslednou práci provést nebo ji provést.¹⁰⁵ Jiní autoři považují za výdělek dosažený zvýšeným pracovním úsilím „*výdělek dosažený na základě dalších pracovněprávních vztahů nebo přesčasovou práci, pokud je poškozený nedosahoval již*

¹⁰³ § 271b odst. 3) zákoníku práce

¹⁰⁴ Rozhodnutí NS ČSR, sp. zn. 6 Cz 18/81 ze dne 23. 6. 1981

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s 1532

před vznikem škody.“¹⁰⁶ Snížením rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem po pracovním úrazu nepochybně dochází ke snížení celkové ztráty na výdělkem. Pokud by se mzda dosažená právě zvýšeným úsilím poškozeného zaměstnance započítávala do celkového výdělkem po pracovním úrazu, došlo by k nespravedlivému zvýhodnění zaměstnavatele odpovídajícího za škodu. Proto se ze zákona nepřihlíží k výdělkem, kterého zaměstnanec dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.

4.2.2 Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělkem

Důsledkem pracovního úrazu je vždy poškození zdraví zaměstnance. Je však otázkou, zdali a jak toto konkrétní poškození zdraví vede k následné škodě zaměstnance spočívající ve ztrátě na výdělkem, případně jakým způsobem pracovní úraz se škodou souvisí. Zaměstnanec si mohl přivodit úraz a následné poškození zdraví, v jehož důsledku se sníží jeho pracovní schopnosti, i mimo místo výkonu práce nebo před pracovním úrazem, v jehož důsledku by tedy nedošlo ke snížení pracovní schopnosti, a tak výdělkem zaměstnance. Proto je třeba posoudit příčinnou souvislost právě mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělkem. Od popsaného úrazu je nutné odlišit posuzování určitého ideálního zdravotního stavu zaměstnance. Pro zaměstnavatele by bylo jistě výhodné, pokud by mohli argumentovat částečnou příčinnou souvislostí mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělkem, a to z důvodu špatného zdravotního stavu zaměstnance již před pracovním úrazem. Takový názor ovšem nemá oporu v zákoně a je třeba jej odmítnout. Většina zaměstnanců pravděpodobně nebude v naprosto ideálním zdravotním stavu, který mimo jiné není ani požadován zákonem. Zaměstnanec musí být ve stavu, kdy je schopen výkonu práce, která je stanovena pracovní smlouvou. Pokud v tomto stavu zvládne odvést stejnou práci, jako ostatní zaměstnanci, nelze mu přičíst k tíži jeho zdravotní stav negativně ovlivněný např. vrozenou tělesnou vadou, dlouhotrvající nemocí, úrazem apod. Proto nelze při stanovení příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělkem určit podíl nemocí nebo jiných zdravotních poškození zaměstnance trvajících před pracovním

¹⁰⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3. s. 558

úrazem oproti následkům způsobeným pracovním úrazem a náhradu za ztrátu na výdělků poté krátit právě výsledným poměrem, který by tedy tvořily pouze následky pracovního úrazu na celkovému zdravotnímu stavu zaměstnance. Při důsledné aplikaci výše popsaného principu poměrného krácení příčinné souvislosti a následné náhrady za ztrátu na výdělků v důsledku zdravotního stavu zaměstnance, který neodpovídá ideálnímu zdravotnímu stavu člověka, bychom došli k absurdnímu závěru, že náhradu za ztrátu na výdělků mohou v plné výši nárokovat pouze naprosto zdraví zaměstnanci. Nic takového ovšem zákon neuvádí. Podobně se vyjadřuje i Pichrt, neboť *„předmětem odškodnění zaměstnance totiž není jeho zdravotní stav jako takový (ta jeho část, která byla zhoršena pracovním úrazem), nýbrž ztráta na výdělků, která od určitého okamžiku začala vznikat (byla dovršena) následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání).“*¹⁰⁷ Zároveň by uvedený postup odporoval obecné zásadě rovnosti uvedené v čl. 1 listiny základních práv a svobod, který stanoví, že *„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“*, neboť by určitému zaměstnanci vykonávajícímu stejnou práci jako ostatním zaměstnancům, náleželo v případě pracovního úrazu nižší odškodnění než jeho kolegům. Přičemž jediným důvodem by byl jeho zdravotní stav za situace, kdy práce odvedená zaměstnancem před utrpěním pracovního úrazu byla shodné kvality ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Pracovní úraz proto nemusí být jedinou příčinou vzniku škody, ale jak jsem již uvedl v čl. 3.1. mé práce, postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak o příčinu důležitou, podstatnou a značnou.¹⁰⁸

Prakticky půjde o jednoznačné vymezení všech relevantních skutečností, který vedly ke ztrátě na výdělků, a stanovení, zda by tato škoda zaměstnanci vznikla, či vznikla totožně, i pokud by k pracovnímu úrazu nedošlo. Z povahy věci vyplývá, že se bude jednat pouze o skutečnosti a okolnosti, které se vyskytovaly v době před vznikem škody. K pozdějším skutečnostem není možné při posouzení příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělků přihlídnout.¹⁰⁹

¹⁰⁷ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 761 a 765

¹⁰⁸ Rozhodnutí KS v Plzni, sp. zn. 4 Co 172/61 ze dne 30.6.1961

¹⁰⁹ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 762

Posouzení příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělků je otázkou skutkovou.¹¹⁰ Proto bude soud při její zjišťování vycházet převážně ze znaleckých posudků, a to i v případě, kdy zaměstnavatel převede zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz, na jinou, méně placenou práci, a převedení odůvodní skutečnostmi, které nemají původ v pracovním úrazu.¹¹¹

4.2.3. Trvání náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Doba, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je omezena dvojnásobem. Prvním omezením je poslední den kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dovrší 65. rok věku nebo den přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.¹¹² Druhé omezení vyplývá z ustanovení § 271p zákoníku práce a spočívá v omezení na dobu, na kterou byl sjednán základní pracovněprávní vztah, přičemž platí, že „*Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán.*“¹¹³ Okolnosti, které ukazují, že nebyl pracovního úrazu, postižený zaměstnanec by byl u zaměstnavatele, se kterým měl sjednán pracovněprávní vztah na dobu určitou, zaměstnán i po uplynutí sjednané doby, jsou např. zaměstnanec do utrpění pracovního úrazu řádně pracoval a daná práce pro něho byla hlavním zdrojem jeho příjmů,¹¹⁴ zaměstnanec se před pracovním úrazem „*prokazatelně rozhodl pracovat i po skončení doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán*“,¹¹⁵ zaměstnavatel se zaměstnancem před vznikem pracovního úrazu opakovaně uzavíral pracovní poměr na dobu určitou. Novotný dále uvádí, že „*Je-li podle okolností odůvodněn závěr, že po skončení pracovního poměru na dobu určitou by byl poškozený zaměstnanec nadále zaměstnán, není už z hlediska nároku na náhradu za ztrátu na výdělků významné, zda by byl nadále zaměstnán u stejného nebo jiného zaměstnavatele, nebo zda by nadále pravidelně konal práce v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo opět v pracovním*

¹¹⁰ Tamtéž s. 763

¹¹¹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1199/2002 ze dne 20. 3. 2003

¹¹² § 271b) odst. 6) zákoníku práce

¹¹³ § 271p zákoníku práce

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s 1566

¹¹⁵ Stanovisko NS ČSR, sp. zn. Cpj 37/74 ze dne 27. 1. 1975

poměru na dobu určitou, anebo na základě dohody o pracovní činnosti, popřípadě zda by výdělečnou činnost vykonával v rámci svého podnikání“.¹¹⁶

4.3. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění představují dvě samostatné náhrady nemajetkové újmy, kterou zaměstnanec utrpěl v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Zákoník práce stanoví, že se náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění vyplácí zaměstnanci jednorázově.¹¹⁷ Dále obsahuje pouze blanketní právní normu, která zmocňuje vládu k vydání nařízení, které upraví určení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku.¹¹⁸ Přestože se náhrada za ztížení společenského uplatnění poskytuje jednorázově, je možné přiznat tuto náhradu opakovaně. Jde o situaci, kdy se zhorší již ustálený zdravotní stav poškozeného. V takovém případě vzniká další nárok na náhradu za ztížení společenského postavení, i když pramení ve stejné škodné události.¹¹⁹ Podkladem pro výpočet další náhrady bude rozdíl nového a původního bodového ohodnocení poškozeného.¹²⁰ Nutno doplnit, že tento nový nárok na náhradu škody se promlčuje samostatně, tedy nezávisle na původním nároku;¹²¹ subjektivní promlčecí lhůta je tříletá.¹²² Z nařízení vlády č. 276/2015 Sb. sice výslovně ne plyne, že by se mělo v rámci náhrady za bolest postupovat obdobně, avšak mám za to, že je takový postup namístě. Pokud dojde u poškozeného zaměstnance k ustálení zdravotního stavu, není vyloučeno, že v budoucnu nedojde ke zhoršení již ustáleného zdravotního stavu a dalším bolestem poškozeného zaměstnance. Považoval bych za nespravedlivé, aby tyto případné budoucí bolesti nebyly poškozenému kompenzovány, a to pouze pro jejich pozdější vznik. Nárok na náhradu bolesti nebo ztížení společenského postavení smrtí poškozeného nezaniká, neboť se jedná o právo

¹¹⁶ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 788

¹¹⁷ § 271c odst. 1) zákoníku práce

¹¹⁸ § 271c odst. 2) zákoníku práce

¹¹⁹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 3 Cdon 1379/96 ze dne 27. 7. 1998

¹²⁰ § 7 odst. 3) a 4) nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

¹²¹ Rozhodnutí NS ČSR, sp. zn. 1 Cz 23/83 ze dne 29. 7. 1983

¹²² § 629 odst. 1) občanského zákoníku

svou povahou peněžité.¹²³ Proto po smrti poškozeného přechází tento nárok v rámci dědického řízení na dědice.¹²⁴

Náhradou bolesti se rozumí náhrada tělesného a duševního strádání, které je způsobené nejenom poškozením zdraví pracovním úrazem, a to včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, ale i léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně všech komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem.¹²⁵ Prakticky se náhrada za bolest způsobenou pracovním úrazem stanoví podle bodového ohodnocení uvedeného v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Bodové ohodnocení bolesti se provádí až v době, kdy je zdravotní stav poškozeného zaměstnance ustálený. Pojem ustálený zdravotní stav vykládá judikatura Nejvyššího soudu jako situaci „*kdy se zdravotní stav poškozeného ustálil natolik, by bylo možné poprvé konkrétně hodnotit ztížení společenského uplatnění vyjádřené jednotlivými položkami přílohy č. 2 k vyhlášce č. 440/2001 Sb., a kdy tedy bylo lze na základě skutkových okolností, které měl poškozený k dispozici, objektivně provést jeho ohodnocení*“,¹²⁶ přičemž dnes jde o nařízení vlády č. 276/2015 Sb., nebo dle jiného rozhodnutí lze zdravotní stav považovat za ustálený „*po skončení kontinuálně probíhající léčby předpokládaného vývoje následků zdravotního poškození*.“¹²⁷ Zároveň je možné za ustálený zdravotní stav považovat pouze stav poškozeného, který se ustálil jako celek; nelze tedy ustálení zdravotního stavu chápat v rámci jednotlivých lékařských oborů separátně.¹²⁸

Ztížení společenského uplatnění představuje „*trvalý a nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb*.“¹²⁹ Náhrada

¹²³ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 421 a § 328 zákoníku práce

¹²⁴ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 936/2010 ze dne 7. 4. 2011

¹²⁵ § 1 odst. 1) nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

¹²⁶ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 752/2010 ze dne 7. 7. 2011

¹²⁷ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 149/2009 ze dne 10. 8. 2010

¹²⁸ Tamtéž

¹²⁹ § 1 odst. 2) nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

za ztížení společenského postavení způsobené pracovním úrazem se stanoví podle přílohy č. 3 k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Bodové ohodnocení se zpravidla provede až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem. Zároveň musí být pro stanovení bodového ohodnocení zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví, což znamená, že dalším léčením poškozeného již nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci jeho zdravotního stavu.

Výše náhrady za bolest nebo ztížení společenského uplatnění se vypočítá jako násobek celkového počtu bodů a hodnoty jednoho bodu, která je 250 Kč.¹³⁰ Pokud není určité poškození zdraví výslovně uvedeno v přílohách k nařízení vlády č. 276/2015, použijí se ta bodová ohodnocení, která jsou danému poškození svou povahou nejbližší. Bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění stanoví poskytovatel zdravotních služeb v lékařském posudku, který musí obsahovat formální náležitosti dle § 9 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., zejména:

- datum, kdy došlo k pracovnímu úrazu, poškození zdraví pracovním úrazem, jehož se hodnocení týká;
- ustanovení nařízení vlády č. 276/2015 Sb. a položky příloh k tomuto nařízení, podle kterých bylo bodové ohodnocení provedeno;
- postup, kterým posuzující lékař dospěl k bodovému ohodnocení,
- bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění,
- odůvodnění případného zvýšení bodového ohodnocení podle § 6 odst. 1.

Bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění nemusí odpovídat pouze hodnotám uvedeným v přílohách k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Ve dvou případech stanoví nařízení vlády č. 276/2015 Sb. jeho zvýšení. Prvním je situaci, kdy došlo v příčinné souvislosti s poškozením zdraví ke zdravotním komplikacím poškozeného, spočívajícím zejména v infekci rány, zánětu žil, trombóze, embolii, zánětu plic nebo v proleženinách. Bodové ohodnocení se takto zvýší

- při lehkých komplikacích nejvýše o 10 %,
- při středně těžkých komplikacích nejvýše o 30 %,

¹³⁰ § 3 odst. 1) nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

- při těžkých celkových komplikacích ohrožujících život nejvýše o 50 %

bodového ohodnocení odpovídajícího poškození příslušného orgánu nebo orgánů anebo části těla nebo více částí těla.

Druhým případem zvýšení bodového ohodnocení je situace, kdy musel poškozený v souvislosti s pracovním úrazem postoupit náročnou léčbu, kterou se rozumí zejména dlouhodobá umělá plicní ventilace, dlouhodobá peritoneální dialýza, opakované hemodialýzy a opakované převazy rozsáhlých popálenin. Pokud poškozený splňuje uvedená kritéria, bodové ohodnocení se zvýší nejvýše o 50 % bodového ohodnocení odpovídajícího poškození zdraví příslušného orgánu nebo části těla.¹³¹ Na druhou stranu se bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění způsobeného pracovním úrazem poměrně sníží, pokud byl poškozený zaměstnanec před vznikem poškození zdraví v takovém zdravotním stavu, který odpovídal určitému ztížení společenského uplatnění způsobenému změnami zdravotního stavu zaměstnance, které neměly původ v pracovním úrazu. Snížení bodového ohodnocení se provede o

- 10 % pokud předchozí změny byly lehkého rozsahu,
- 20 % pokud předchozí změny byly středního rozsahu,
- 30 % pokud předchozí změny byly těžkého rozsahu.

Od výše uvedeného zvýšení bodového ohodnocení je třeba rozlišit právo soudu na přiměřené zvýšení odškodnění.¹³² Soud při stanovení celkové výše náhrady za bolest nebo ztížení společenského uplatnění vychází nejenom z lékařského posudku, který stanoví výši bodového ohodnocení, ale i ze zásady přiměřeného odškodnění poškozeného obsažené v ustanovení § 271s zákoníku práce. Ústavní soud ve světle zásady přiměřenosti ve vztahu k náhradě za ztížení společenského uplatnění uvádí: „vycházet je však nutno z principu *proportionality*. Jinými slovy řečeno, obecné soudy při posuzování mimořádných případů mají určitý prostor k úvaze, jakého násobku použijí. Z hlediska ochrany ústavnosti však musí dbát o to, aby přiznaná výše náhrady za ztížení

¹³¹ § 6 odst. 1. nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

¹³² § 271s zákoníku práce

*společenského uplatnění byla založena na objektivních a rozumných důvodech a aby mezi touto přiznanou výší (peněžní částkou) a způsobenou škodou (újmou)“.*¹³³ Objektivní a rozumné důvody pro posouzení náhrady za ztížení společenského uplatnění představuje posouzení života poškozeného před pracovním úrazem z pohledu jeho možnosti účastnit se sportovních, kulturních, pracovních nebo jiných aktivit a porovnání tohoto posouzení s možnostmi poškozeného po pracovním úrazu.¹³⁴

4.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Další náhradou spojenou s pracovními úrazy je náhrada výdajů spojených s léčením poškozeného zaměstnance. Určitá část nákladů na léčbu poškozeného je hrazena ze systému veřejného zdravotního pojištění. Přesto se objevují náklady, které se z veřejného zdravotního pojištění neproplácí, nebo se proplácí v rámci spoluúčasti poškozeného. Obecně lze říci, že právě náhradu takto účelně vynaložených nákladů upravuje ustanovení § 271d zákoníku práce.¹³⁵ Citované zákonné ustanovení obsahuje věcnou legitimaci pro osoby, kterým nárok na účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší. Tento nárok totiž nemusí náležet pouze poškozenému, protože ze znění ustanovení § 271d zákoníku práce plyne, že svědčí tomu, kdo účelně vynaložené náklady vynaložil. Může jím být poškozený, ale i jeho příbuzní či jiné osoby. Zákon hovoří pouze o náhradě nákladů, které jsou účelně vynaložené; neobsahuje jejich výčet. Zda-li bude určitý výdaj na léčení vynaložen účelně proto záleží na jeho posouzení soudem. Dle Mikysky se jedná např. „o úhradu léků, které nejsou hrazeny na vrub veřejného zdravotního pojištění, anebo jsou hrazeny jen částečně“.¹³⁶ Mikyska dále uvádí, že se nemusí jednat o náklady nezbytné, ale postačí, když jde o náklady účelné, přičemž účelně vynaložené náklady představují nižší nárok na jejich hodnocení z hlediska důležitosti.¹³⁷ Rozdílně se vyjadřují autoři publikace Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016, kdy k nákladům uvádí „Mohou to být například náklady na

¹³³ Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. III.ÚS 350/03 ze dne 29. 9. 2005

¹³⁴ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 775

¹³⁵ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 67

¹³⁶ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 67

¹³⁷ Tamtéž s. 67

*léky, lékařské výkony, ale například i na ortopedické pomůcky, které nejsou plně hrazeny z povinného zdravotního pojištění zaměstnance a které jsou na základě lékařského vyjádření nezbytné k léčení poškozeného.*¹³⁸ Z judikatury vyplývá, že účelně vynaložené náklady léčení mohou zahrnovat cesty nejbližších rodinných příslušníků poškozeného za účelem jeho návštěvy v nemocnici,¹³⁹ a to i v případě, že si poškozený zvolí zdravotnické zařízení, kde budou náklady na cestovné nebo jízdné vyšší než v jiném zařízení, které by poskytlo zdravotnické služby na srovnatelné úrovni.¹⁴⁰ Návštěvy příbuzných zcela jistě nejsou nezbytné k léčení poškozeného. I proto se osobně kloním k názoru Mikysky, tedy že nemusí jít o náklady nezbytné k léčení poškozeného, ale že postačí, když jde o náklady z medicínského hlediska účelně vynaložené. Obecně lze náklady spojené s léčením z hlediska jejich účelnosti vymezit jako náklady, které napomohly příznivě ovlivnit zdravotní stav poškozeného a urychlit jeho léčbu.¹⁴¹ Délka trvání vzniku nároků na náhradu nákladů spojených s léčením není omezena věkovou hranicí poškozeného zaměstnance, je tedy teoreticky možné uplatňovat jednotlivé nároky na náhradu nákladů spojených s léčením až do smrti zaměstnance. Není však možné předmětnou náhradu přiznat do budoucna jako rentu, protože se jedná o náhradu konkrétních nákladů, které byly vynaloženy na léčbu poškozeného zaměstnance.¹⁴²

4.4. Náhrada věcné škody

Zákoník práce dává zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz právo na náhradu věcné škody.¹⁴³ Pojmem věcná škoda lze chápat ve dvou významech. Prvním je škoda způsobená pracovním úrazem na věci poškozeného zaměstnance; tudíž jde např. o škodu na oděvu, obuvi, mobilním telefonu nebo dopravním prostředku, pokud byl používán se souhlasem zaměstnavatele. Souhlas zaměstnavatele nemusí být dán písemně. Druhým významem pojmu věcná škoda je dále vznikající věcná škoda, respektive jakékoliv jiné

¹³⁸ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 421

¹³⁹ Stanovisko NS ČSSR, sp. zn. 1 Cp 42/62 ze dne 6. 3. 1963

¹⁴⁰ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 424/2003 ze dne 2. 7. 2003

¹⁴¹ Rozhodnutí NS SSR, sp. zn. Cpj 11/80 ze dne 19. 6. 1980

¹⁴² HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 422 a MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 68

¹⁴³ § 271e zákoníku práce

zmenšení majetku poškozeného zaměstnance, které vzniklo v příčinné souvislosti s pracovním úrazem. Jako příklad uvedu náklady za údržbu domácnosti, které zaměstnanec musí vynakládat na práce, které jsou nezbytné a které nemůže nadále bez cizí pomoci konat. Jde zejména o situaci, kdy manžel zajišťoval údržbu domácnosti a po pracovním úrazu již toho není schopen. Proto ho v těchto pracích musí zastoupit jiný člen domácnosti, který je dříve nevykonával. Výše náhrady se odvodí z obecných cen těchto prací, nikoliv ze ztráty na výdělků osoby, která koná práce namísto poškozeného zaměstnance.¹⁴⁴ Zaměstnavatel je povinen nahradit věcnou škodu uvedením v předešlý stav, nebo v penězích.¹⁴⁵ Pro stanovení výše škody na věci se vychází z obvyklé ceny dané věci v době jejího poškození,¹⁴⁶ a to s přihlédnutím k běžnému opotřebení. Právo na náhradu věcné škody přechází smrtí poškozeného zaměstnance na jeho dědice.¹⁴⁷

4.5. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Výše ve své práci jsem se zabýval náhradami, které v souvislosti s pracovním úrazem přísluší poškozenému zaměstnanci. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, jakož i další náhrady škody, kterým se budu věnovat v následujících odstavcích mé práce, představují náhrady náležící osobám pozůstalým v případě, že zaměstnanec poškozený pracovním úrazem v jeho důsledku zemře a příbuzní prokáží, že za pracovní úraz odpovídá zaměstnavatel. Pokud zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz pouze z části, poměrně se sníží i výše těchto náhrad.¹⁴⁸ Zákoník práce obsahuje úplný výčet těchto náhrad v ustanovení § 271g až § 271j, přičemž práva vyplývající z těchto náhrad „*nejsou závislá na tom, zda zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy uplatnil*“.¹⁴⁹

¹⁴⁴ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 69

¹⁴⁵ § 275 zákoníku práce

¹⁴⁶ § 272 zákoníku práce

¹⁴⁷ § 328 zákoníku práce

¹⁴⁸ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 778

¹⁴⁹ § 271q zákoníku práce

Ze zákona má ten, kdo účelně vynaložil náklady na léčení zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz, při úmrtí takového zaměstnance právo na jejich náhradu. Právo na náhradu nákladů spojených s léčením proto nepřísluší pouze příbuzným zesnulého zaměstnance, ale každému, kdo předmětné náklady vynaložil. Náhrada nákladů spojených s léčením je poskytována rovněž podle ustanovení § 271d zákoníku práce. Ač se jedná o samostatné nároky, nelze ze stejného titulu nárokovat jak náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením dle § 271d zákoníku práce, tak náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením dle § 271g.¹⁵⁰

Rovněž náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřben náleží osobě, která tyto náklady vynaložila. Výčet pohřebních nákladů uvedený v ustanovení § 271g odst. 2) je taxativní a obsahuje: výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20.000,- Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jednu třetinu obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Je otázkou, co se rozumí pod pojmem „výdaje účtované za pohřeb“. Dle Mikysky se může jednat např. o náklady smuteční hostiny.¹⁵¹ Náhrada škody je v pracovním právu koncipována jako náhrada skutečné škody. Tento princip se projeví i v náhradě nákladů na zřízení pomníku nebo desky. Zákon uvádí, že se tato náhrada poskytne „do výše nejméně 20.000,- Kč“.¹⁵² Citované ustanovení ovšem neznamená, že náleží vždy náhrada ve výši nejméně 20.000,- Kč, avšak vyplývá z něj, že náhrada není limitována částkou 20.000,- Kč. Je proto možné, aby byla přiznána náhrada přiměřeně vynaložených nákladů, které tuto částku převyšují a stejně tak je možné přiznat náhradu nákladů nižších než 20.000,- Kč.¹⁵³ Od nákladů spojených s pohřben se odečte pohřebné, jehož výše v současnosti činí 5.000,- Kč.¹⁵⁴

¹⁵⁰ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 778

¹⁵¹ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 137

¹⁵² § 271g odst. 2) zákoníku práce

¹⁵³ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 423

¹⁵⁴ § 48 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

4.6. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Zákon pamatuje i na situaci, kdy měl zaměstnanec, který v důsledku pracovního úrazu umřel, vyživovací povinnost vůči určitým osobám nebo určitým osobám výživu poskytoval, i když k tomu nebyl právní důvod; příkladmo se jedná o družku zemřelého zaměstnance, která s ním žila ve společné domácnosti. Pozůstalým dle § 271h zákoníku práce se proto nerozumí pouze dědicové nebo osoby se zemřelým zaměstnancem příbuzensky spjaté. Vyživovací povinnost je ze zákona zejména mezi předky a potomky,¹⁵⁵ manžely¹⁵⁶ nebo rozvedenými manžely,¹⁵⁷ přičemž platí, že „*Výživné lze přiznat, jestliže oprávněný není schopen sám se živit.*“¹⁵⁸ Proto bude dána povinnost k náhradě nákladů na výživu pozůstalých pouze v případě, že se oprávněný skutečně nebude schopen sám živit a bude tak splněna podmínka pro vznik nároku na výživné. Náhrada nákladů na výživu má za cíl kompenzovat ztrátu výživného, kterého se před smrtí zaměstnance nastalé v důsledku pracovního úrazu dané osobě dostávalo nebo dostávat mělo. Proto se tato náhrada zpravidla přiznává jako opakující se měsíční plnění, a to až do doby, kdy by měl zaměstnanec vyživovací povinnost nebo do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dovršil 65 let věku nebo ve kterém by dosáhl důchodového věku za předpokladu, že je důchodový věk zaměstnance vyšší než 65 let. Výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých se stanoví podle počtu osob, které zemřelý zaměstnanec vyživoval nebo byl povinen vyživovat. Pokud měl zaměstnanec vyživovací povinnost nebo vyživoval pouze jednu osobu, náhrada bude ve výši 50 % jeho průměrného výdělku a pokud vyživoval nebo měl vyživovací povinnost k více osobám, náhrada se souhrnně stanoví jako 80 % jeho průměrného výdělku. Od takto stanovených částek se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance.¹⁵⁹ Průměrný výdělek se stanoví stejným postupem, jako u náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Celková výše náhrady nákladů na výživu pozůstalým však nesmí úhrnem převyšovat částku, která by příslušela zaměstnanci jako náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.¹⁶⁰

¹⁵⁵ § 910 odst. 1) občanského zákoníku

¹⁵⁶ § 697 občanského zákoníku

¹⁵⁷ § 760 občanského zákoníku

¹⁵⁸ § 911 občanského zákoníku

¹⁵⁹ § 271h odst. 2) zákoníku práce

¹⁶⁰ § 271h odst. 3) zákoníku práce

4.7. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Účelem jednorázového odškodnění pozůstalých je „*zmírnění sociálních dopadů prvotní újmy, jež vzniká osobám, které jsou v nejužším příbuzenském vztahu se zemřelým*“.¹⁶¹ V případě úmrtí zaměstnance, které bylo způsobené pracovním úrazem, náleží pozůstalému manželovi, partnerovi, kterým se rozumí osoba, která uzavřela s daným zaměstnancem registrované partnerství,¹⁶² a nezaopatřenému dítěti odškodné ve výši nejméně 240.000,- Kč, a to každému z nich. Odškodnění rovněž ve výši nejméně 240.000,- Kč náleží též rodičům zemřelého zaměstnance, avšak pouze za situace, že s ním žili ve společné domácnosti. Pokud se zemřelým zaměstnancem žil ve společné domácnosti pouze jeden z rodičů, náleží tento nárok pouze jemu. Je otázkou, zdali je lze na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele zvýšit částku 240.000,- Kč. Autoři publikace *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016* vydané nakladatelstvím ANAG¹⁶³ mají za to, že je úprava této náhrady prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele na vyšší částku možná. Svůj postoj odůvodňují povahou této náhrady, která nemá za cíl odškodnit skutečnou újmu, avšak má povahu určité satisfakce za nemajetkovou újmu.¹⁶⁴ Rovněž zákon takovou úpravu nevyklučuje a naopak uvádí, zaměstnavatel poskytne odškodné nejméně ve výši 240.000,- Kč; jazykovým výkladem proto lze odůvodnit, že lze poskytnout, a tedy i předem ujednat, náhradu vyšší.¹⁶⁵ K navýšení jednorázového odškodnění pozůstalých může dojít rovněž rozhodnutím soudu, neboť ten má právu tuto náhradu přiměřeně zvýšit.¹⁶⁶ Další argument vidím v zásadě legální licence,¹⁶⁷ neboť v zákoně absentuje zákaz zvýšení paušálně stanovené náhrady, které je rovněž v souladu se zásadou smluvní volnosti subjektů pracovního práva a zásadou ochrany slabší strany, kterou zaměstnanec bezpochyby je.

¹⁶¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. s. 557

¹⁶² § 1 zák. č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství

¹⁶³ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

¹⁶⁴ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2. s. 425

¹⁶⁵ § 271i zákoníku práce

¹⁶⁶ § 271s zákoníku práce

¹⁶⁷ čl. 2 odst. 3 LZPS

4.7.1. Odškodnění pozůstalých dle občanského zákoníku

Občanský zákoník rovněž obsahuje ustanovení, které věcně legitimuje pozůstalé k náhradě újmy způsobené smrtí blízké osoby; jedná se o § 2959 občanského zákoníku. Toto ustanovení ovšem neobsahuje paušalizovanou výši náhrady, ale vychází z konstrukce peněžitě náhrady duševních útrap manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké, která má za cíl plně nahradit jejich utrpení. Pokud nelze takto stanovit výši náhrady, použijí se pro její určení zásady slušnosti. Duševními útrapami se rozumí smutek, žal nebo jiné citové strádání (obavy o budoucnost, ztráta životní perspektivy), které se projevuje jako psychická bolest, které působí újmu sekundární oběti. V případě citovaného ustanovení tedy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké ve vztahu k zemřelému. Součástí zásady slušnosti je ohleduplnost vůči sekundárním obětem, v tomto případě k pozůstalým, tolerance k jejich utrpení a zároveň i srozumění s tím, že výsledná náhrada újmy může být nadhodnocena. Proto bude třeba zkoumat jednotlivé okolnosti případu a teprve po jejich zjištění bude možné stanovit výši náhrady odpovídající konkrétnímu případu.¹⁶⁸ Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí sp. zn. 4 Tdo 1402/2015 ze dne 12. 4. 2016 uvedl: „*Dovolacímu soudu se proto jeví jako ospravedlnitelné, aby se stanovení výše náhrady odvíjelo v základním rozpětí mezi 240 tis. Kč až 500 tis. Kč, a to pro skupinu citově nejbližších osob, jakými jsou rodiče, děti a manželé. Nutno zdůraznit, že takto stanovený rozsah kompenzace odpovídá typovým (neutrálním) případům, tedy takovým, kde nejsou naplněny pro konkrétní situaci zpřísnující či naopak zmírňující kritéria (jak bylo uvedeno výše např. v podobě rozdílné formy zavinění škůdce, věku pozůstalého, zvýšené intenzity jeho vztahu k zemřelé osobě, apod.). V případě dalších (méně intenzivnějších) příbuzenských vazeb pak bude uvedené rozpětí přiměřeně modifikováno.*“. Avšak již v citovaném rozhodnutí, byť se jednalo o přiznání náhrady škody v adhezním řízení, přiznal Nejvyšší soud dítěti zesnulé osoby náhradu ve výši 700.000,- Kč (z původně požadovaných 4.500.000,- Kč) a ve zbytku odkázal do civilního řízení. Nutno dodat, že i v jiných případech soud přiznal náhradu vyšší než 500.000,- Kč; příkladmo uvedu nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2844/14 ze

¹⁶⁸ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8. s. 1721 a DROBIŠ Zbyněk, *Odškodnění pozůstalých dle nového občanského zákoníku* [cit. 1.11.2018]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/446963-odskodneni-pozustalych-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku/>

dne 22.12.2015, kdy Ústavní soud zrušil rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém Nejvyšší soud potvrdil snížení náhrad ve výši 1.700.000,- Kč a 1.000.000,- Kč (přiznané soudem prvního stupně) krajským soudem na 1.000.000,- Kč a 600.000,- Kč a k celé problematice uvedl: „*Při určování výše náhrady nemajetkové újmy v penězích je důležitým aspektem to, aby její výše odrážela obecně sdílené představy o spravedlnosti. Ústavní soud konstatuje, že při stanovení výše částky relativní náhrady je nutno použít princip proporcionality též tím způsobem, že obecné soudy porovnají částky této náhrady přisouzené v jiných případech, a to nejen v obdobných, ale i v dalších, v nichž se jednalo o zásah do jiných osobnostních práv, a to zejména do práva na lidskou důstojnost. Jinými slovy, způsobem, jak lze dosáhnout relativně spravedlivého vyčíslení výše relativní náhrady, je zohlednění částek přiznaných v jiných srovnatelných řízeních.*“ a dále dle Ústavního soudu „*není snížení výše relativní náhrady u obou stěžovatelek odůvodněno dostatečně konkrétně*“ a odůvodnění rozhodnutí o ponížení výše náhrady označil za „*nepřesvědčivé*“ neboť je dle Ústavního soudu „*zřejmé, že pokud zákon nestanoví alespoň rámcově částky pro odškodnění nemajetkové újmy, musí se každý soudce při rozhodování o určení její výše v každém konkrétním případě opírat alespoň o judikaturu vyšších soudů, a to zejména co se týká skutkově podobných věcí.*“, přičemž Ústavní soud, byť s určitými pochybnostmi, akceptoval srovnání výše náhrady za újmu při usmrcení osoby s náhradou újmy např. za zaměnění dítěte v nemocnici nebo náhradě za zásah do osobnostního práva, kdy se tyto náhrady pohybovaly okolo 1.000.000,- Kč. S ohledem na citovaný nálezný Ústavního soudu mám za to, že by se měl Nejvyšší soud vyjádřit, kupříkladu formou stanoviska, ke stanovenému rozsahu náhrady újmy za smrt člověka ve výši 240.000,- Kč až 500.000,- Kč, neboť z hlediska právní jistoty je těžko zadržitelný stav, kdy Ústavní soud ČR považuje za adekvátní náhradu částku přesahující 1.000.000,- Kč a Nejvyšší soud ČR ve svých rozhodnutích vychází z náhrady v rozmezí 240.000,- Kč až 500.000,- Kč, avšak s tím, že přiznává i náhrady vyšší.¹⁶⁹

¹⁶⁹ MALÍŠ Daniel, Kam kráčíš, náhrado při usmrcení osoby blízké? [cit. 1.11.2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kam-kracis-nahrado-pri-usmrceni-osoby-blizke-102844.html>

4.7.2. Porovnání jednorázového odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce a náhrady újmy při usmrcení dle občanského zákoníku

Okruh osob věcně legitimovaných k uplatnění náhrady jednorázového odškodnění podle zákoníku práce je užší než osob věcně legitimovaných k nárokování náhrady újmy při usmrcení dle občanského zákoníku, jelikož k této náhradě jsou věcně legitimovány i osoby blízké, které mohou být dle ustanovení § 22a občanského zákoníku chápány i jako „osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní“, a u rodičů zemřelého absentuje podmínka soužití ve společné domácnosti.

Liší se rovněž způsob stanovení výše obou náhrad. Jednorázové odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce je zákonem určeno v paušální výši minimálně 240.000,- Kč s tím, že lze zvýšit v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo soudním rozhodnutím. Oproti tomu náhrada újmy při usmrcení dle občanského zákoníku se stanoví jako náhrada duševních útrap pozůstalých s ohledem na zásadu slušnosti.¹⁷⁰ Nejvyšší soud sice vydal rozhodnutí, ve kterém stanovil obecnou výši náhrady újmy při usmrcení na částku ve výši 240.000,- až 500.000,- Kč, avšak sám přiznává i náhrady vyšší a Ústavní soud považuje za adekvátní rovněž náhradu částku přesahující 1.000.000,- Kč. Proto není jednoduché stanovit jasné rozmezí, ve kterém by se měla náhrada újmy za usmrcení pohybovat. Ve světle nálezu Ústavního soudu č.j. I. ÚS 2844/14 ze dne 22. 12. 2015 mám za to, že by měly soudy při úvahách o aplikaci ustanovení § 271s zákoníku práce, respektive o přiměřeném zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých rovněž vycházet z náhrady přisouzené v jiných srovnatelných případech. A to i s ohledem na kritiku bodového systému uvedeného v nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Ústavním soudem ČR.¹⁷¹ Dle Ústavního soudu ČR by neměly obecné soudy o odčinění újmy rozhodovat pouze na základě určitých tabulkově předvídaných bodových počtů, avšak měly by „výhradně vycházet z dokazování a s náležitým zřetelem k okolnostem konkrétní věci, což dal ostatně s účinností od 1. 1. 2014 jasně najevo i zákonodárce.“¹⁷² Občanský zákoník

¹⁷⁰ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8. s. 1721

¹⁷¹ Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. IV. ÚS 3122/15 ze dne 2. 2. 2016

¹⁷² Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. IV. ÚS 3122/15 ze dne 2. 2. 2016

totiž zrušil vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, která obsahovala bodové ohodnocení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění a rozhodnutí o výši těchto náhrad svěřil výhradně do rukou soudu. Nyní se krátce vyjádřím ke problematice platnosti této vyhlášky, neboť nepanuje shoda, zda je vyhláška č. 440/2001 Sb. nadále platným právním předpisem. Zákon č. 262/2006 Sb. ve znění účinném od 1. 1. 2007 obsahoval ustanovení § 394 odst. 2) znějící „Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.“. Vznikla proto otázka, podle kterého právního předpisu má být postupováno při odškodňování pracovního úrazu, neboť zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2007 s vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. počítal, avšak občanský zákoník citovanou vyhlášku zrušil ustanovením § 3080 bod 237. a 238. K postupu při odškodňování pracovního úrazu vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Ministerstvem zdravotnictví společné stanovisko ze dne 28. ledna 2014, kterým obě ministerstva sdělila právní názor, že se má i nadále postupovat podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., a to s ohledem na § 394 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.¹⁷³ Podobně též Dandová ve své odpovědi na dotaz ohledně odškodňování pracovních úrazů.¹⁷⁴ Od vydání citovaného stanoviska ovšem došlo k novele zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2015. Zákon č. 205/2015 Sb., v čl. I. bodě 30. zrušil odst. 2) § 394 zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2015. Proto mám za to, že argumentace uvedená ve výše uvedeném společném stanovisku Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví nemůže nadále obstát, neboť jejím středobodem bylo právě zrušené zákonné ustanovení, které počítalo s platností a účinností vyhlášky č. 440/2001 Sb. V současné době už není v zákoníku práce opora, pro postup podle vyhlášky č. 440/2001 Sb. Proto docházím k závěru, vyhláška č. 440/2001 Sb. již není platným právním předpisem a nelze podle ní postupovat. Ostatně Ústavní soud ČR ve svém nálezu sp. zn. IV. ÚS 3122/15 ze dne 2. 2. 2016 považuje vyhlášku č. 440/2001 Sb. za zrušenou právě občanským zákoníkem.¹⁷⁵

¹⁷³ Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstvem zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. [8.12.2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf

¹⁷⁴ DANDOVÁ [8.12.2018]. Dostupné z: <https://zdravotnickepravo.info/wp-content/uploads/2014/02/stanovisko7.pdf>

¹⁷⁵ Bod 24. a 25. nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 3122/15 ze dne 2. 2. 2016

V návaznosti na výše uvedené mám za to, že jednorázové odškodnění pozůstalých, jakožto náhrada úmrtí zaměstnance, ve výši 240.000,- Kč představuje opravdu pouze minimální výši odškodnění a soudy by měly v pracovněprávních věcech ohledně náhrady jednorázového odškodnění pozůstalých vždy posuzovat konkrétní okolnosti případu se zvýšenou pozorností a v návaznosti na jednotlivá zjištění případně přiměřeně zvýšit tuto náhradu dle ustanovení § 271s zákoníku práce. Tímto postupem dojde k zachování proporcionality mezi výší náhrady za usmrcení dle občanského zákoníku a výší jednorázového odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce. Považuji za spravedlivé, aby se výše obou náhrad pohybovaly ve srovnatelné hladině, neboť obě kompenzují úmrtí člověka. Z hlediska zásady rovnosti a zákazu diskriminace¹⁷⁶ není přípustné, aby byly dvě náhrady kompenzující stejnou skutečnost v disproporci, protože by pak de facto byla výše náhrady za smrt člověka odvozována od skutečnosti, zdali byl dotyčný zaměstnanec, či nikoliv.

4.8. Náhrada věcné škody

Dědicové zaměstnance, který umřel v důsledku pracovního úrazu, a to ať už bezprostředně, nebo po delším časovém úseku, mají právo na náhradu věcné škody, která vznikla v souvislosti s následky pracovního úrazu poškozenému zaměstnanci.¹⁷⁷ Konkrétně se bude jednat o škodu na věcech, které měl zaměstnanec při sobě v době pracovního úrazu a které byly v jeho důsledku zničeny nebo poškozeny, dále půjde rovněž o škodu na osobním automobilu, kterého využíval zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele nebo o škodu na zaměstnancově náradí, zařízeních a předmětech potřebných pro výkon práce, avšak opět pouze v případě, že k jejich užití dal zaměstnavatel souhlas. Konstrukce náhrady věcné škody je tak totožná s ustanovení § 271e zákoníku práce.

¹⁷⁶ Čl. 1 LZPS

¹⁷⁷ § 271j zákoníku práce

5. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanci související s pracovním úrazem

V předchozí kapitole jsem popsal jednotlivé druhy náhrad, na které může mít zaměstnanec nebo další osoby nárok v návaznosti na pracovní úraz. Nyní se zaměřím na konkrétní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, které jim právní řád v souvislosti s problematikou pracovního úrazu a jeho řešení ukládá. Povinnosti jsou pro zaměstnavatele stanoveny v ustanovení § 105 zákoníku práce a pro zaměstnance spolu s jeho právy v ustanovení § 106 zákoníku práce. Další související práva a povinnosti jsou upraveny v nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, které provádí ustanovení § 105 odst. 7) zákoníku práce.

5.1. Povinnosti zaměstnavatele

Jednotlivým povinnostem zaměstnavatele se budu zabývat podle jejich pořadí v ustanovení § 105 zákoníku práce. Pro bližší pochopení jednotlivých povinností zaměstnavatele je nutné vycházet rovněž z výše uvedeného nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Zaměstnavatel má v souvislosti s pracovním úrazem také povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy, o té jsem již pojednal v kapitole č. 1 Pojem právní odpovědnosti.

5.1.1. Povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu

První povinností zaměstnavatele, u kterého došlo k pracovnímu úrazu zaměstnance, je objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu. Při plnění této povinnosti má zaměstnavatel spolupracovat s poškozeným zaměstnancem, ovšem pouze pokud to jeho zdravotní stav dovolí, neboť je to zejména právě poškozený zaměstnanec, který je v nejvyšší míře schopen popsat okolnosti pracovního úrazu. Dále má zaměstnavatel spolupracovat se svědky pracovního úrazu, odborovou organizací nebo zástupcem pro BOZP. Zaměstnavateli je zakázáno měnit stav na místě pracovního úrazu, pokud ke změně nemá vážný důvod, a to až do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Vážným důvodem může být dle mého názoru např. předcházení další škodě. Pokud byl zaměstnanec poškozený pracovním úrazem zaměstnán u jiného zaměstnance, než u

kterého k pracovnímu úrazu došlo, je povinností zaměstnavatele podle předchozí věty uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance o pracovním úrazu, a to bez zbytečného odkladu, a dále mu umožnit účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a rovněž ho seznámit s výsledky tohoto objasnění.¹⁷⁸ Pokud zaměstnavatel nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, vystavuje se sankci v podobě pokuty od inspekce práce ve výši až 1.000.000,- Kč.¹⁷⁹ Tato zákonná úprava má za cíl odradit zaměstnavatele od porušení povinnosti řádně vyšetřit okolnosti vzniku pracovního úrazu, neboť prvotní stanovení, zda o pracovní úraz šlo je zcela stěžejní pro další postup spočívající v stanovení konkrétních nároků poškozeného zaměstnance nebo dalších osob. Zaměstnavatel má sice povinnost stanovit, zda došlo k pracovnímu úrazu, či nikoliv, avšak konečné a autoritativní určení, zdali došlo k pracovnímu úrazu a jaké náhrady v návaznosti na pracovní úraz náleží je až v režii soudu, na který se poškozený zaměstnanec samozřejmě může obrátit v případě, že zaměstnavatel řádně neplní své povinnosti.¹⁸⁰

5.1.2. Povinnost vést evidenci pracovních úrazů

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci všech pracovních úrazů, ke kterým u něj došlo, v knize úrazů. Jde tedy o pracovní úrazy, kterými byla způsobena smrt zaměstnance, pracovní neschopnost delší, nebo kratší 3 dnů nebo kterým k pracovní neschopnosti zaměstnance vůbec nedošlo.¹⁸¹ Evidence úrazů obsahuje dle ustanovení § 2 odst. 1) nařízení vlády č. 201/2010 sb.:

- „a) jméno, popřípadě jména, a příjmení úrazem postiženého zaměstnance,*
- b) datum a hodinu úrazu,*
- c) místo, kde k úrazu došlo,*
- d) činnost, při níž k úrazu došlo,*
- e) počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu,*
- f) celkový počet zraněných osob,*

¹⁷⁸ § 105 odst. 1) zákoníku práce

¹⁷⁹ § 30 odst. 1) písm. j) a § 30 odst. 2) písm. c) zákona o inspekci práce

¹⁸⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 630

¹⁸¹ § 105 odst. 2) zákoníku práce

- g) druh zranění a zraněná část těla podle přílohy č. 3 k tomuto nařízení,*
- h) popis úrazového děje,*
- i) druh úrazu,*
- j) zdroj úrazu,*
- k) příčiny úrazu,*
- l) jména svědků úrazu,*
- m) jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.“*

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci, který o to požádá potvrzenou kopii nebo výpis údajů z knihy úrazů o úrazu žádajícího zaměstnance. Zaměstnavatel má rovněž povinnost vydat kopii nebo výpis údajů z knihy úrazů rodinným příslušníkům zaměstnance, který umřel v důsledku pracovního úrazu, na jejich žádost.¹⁸² Pokud zaměstnavatel řádně nevede evidenci úrazů, hrozí mu ze strany inspekce práce pokuta až ve výši 400.000,- Kč.¹⁸³

5.1.3. Povinnost vyhotovit záznam a vést dokumentaci o pracovním úrazu

Pokud dojde v důsledku pracovního úrazu ke zranění zaměstnance, které způsobí jeho pracovní neschopnost po více než 3 kalendářní dny, nebo které způsobí jeho úmrtí, je zaměstnavatel povinen vyhotovit o tomto úrazu záznam. Záznam o úrazu by měl obsahovat zejména údaje o zaměstnavateli, postiženém zaměstnanci, o úrazu nebo vyjádření svědků; vzor záznamu o úrazu je součástí nařízení vlády č. 201/2010 Sb. jako jeho příloha č. 1. V případě, že se zaměstnavatel dozví o skutečnostech, které vedou ke změně údajů uvedených v záznamu o pracovním úrazu, má povinnost vyhotovit dokument označený jako záznam o úrazu - hlášení změn, jehož vzor tvoří příloha č. 2 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.¹⁸⁴ Záznam o úrazu je zaměstnavatel povinen vyhotovit nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se dozvěděl o pracovním úrazu.¹⁸⁵ Zaměstnavatel je rovněž povinen zaslat záznam o pracovním úrazu, který se stal v určitém měsíci nejpozději do pátého dne měsíce následujícího po tomto měsíci zdravotní

¹⁸² § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁸³ § 30 odst. 1) písm. m) a § 30 odst. 2) písm. b) zákona o inspekci práce

¹⁸⁴ § 8 odst. 1) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁸⁵ § 5 odst. 1) nařízení č. 201/2010 Sb.

pojišťovně, u které je pojištěný postižený zaměstnanec, případně podle povahy věci též dalším orgánům a institucím, kterými jsou: oblastní inspektorát práce, příslušný útvar Policie České republiky nebo příslušný obvodní báňský úřad.¹⁸⁶ Pokud ovšem dojde k úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel povinen zaslat záznam o pracovním úrazu příslušným orgánům a institucím do pěti dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl.¹⁸⁷ V případě změny údajů v záznamu o úrazu je zaměstnavatel povinen příslušným orgánům zaslat záznam o úrazu – hlášení změn nejpozději do pátého dne následujícího měsíce.¹⁸⁸ Zaměstnavatel je rovněž povinen vést o výše v tomto odstavci specifikovaných pracovních úrazech dokumentaci, která se skládá z knihy úrazů, záznamu o úrazu a případně záznamu o úrazu – hlášení změn.¹⁸⁹ Zaměstnavatel samozřejmě vede i další, související dokumentaci, kterou mohou být dokumenty ohledně hlášení pojistné události, vyplacené náhrady za ztrátu na výdělků, vyúčtování lékařských nákladů, lékařský posudek o bolestném nebo o ztížení společenského uplatnění, rozhodnutí zaměstnavatele o rozsahu odpovědnosti za pracovní úraz apod.¹⁹⁰ Zaměstnavatel je ze zákona povinen předat záznam o úrazu postiženému zaměstnanci, případně jeho rodinným příslušníkům v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu umře.¹⁹¹

V případě, že zaměstnavatel záznam o pracovním úrazu, který splňuje podmínky uvedené zpočátku tohoto článku, vůbec nevyhotoví, hrozí mu od inspekce práce pokuta ve výši 1.000.000,- Kč.¹⁹² Pokud zaměstnavatel záznam o pracovním úrazu sice vyhotoví, ale nepředá ho postiženému zaměstnanci, případně záznam nepředá v případě úmrtí zaměstnance jeho rodinným příslušníkům, hrozí mu pokuta od inspekce práce ve výši 400.000,- Kč;¹⁹³ stejná pokuta mu hrozí v případě, že nezašle záznam o pracovním úrazu předmětným subjektům.¹⁹⁴

¹⁸⁶ § 6 nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁸⁷ § 7 nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁸⁸ § 8 odst. 3) nařízení vlády č. 201/2010/Sb.

¹⁸⁹ MORAVEC Zbyněk, Dokumentace a hlášení pracovních úrazů, [cit. 4. 11. 2018]. Dostupné z: <http://www.zdravotnickeodbory.cz/cz/clanky/6-8-2013-dokumentace-a-hlaseni-pracovnich-urazu.aspx>

¹⁹⁰ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 14

¹⁹¹ § 105 odst. 3) zákoníku práce

¹⁹² § 30 odst. 1) písm. k) a § 30 odst. 2) písm. c) zákona o inspekci práce

¹⁹³ § 30 odst. 1) písm. l) a § 30 odst. 2) písm. b) zákona o inspekci práce

¹⁹⁴ § 30 odst. 1) písm. n) a § 30 odst. 2) písm. b) zákona o inspekci práce

5.1.4. Povinnost ohlásit pracovní úraz stanoveným orgánům a institucím

Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu ohlásit, a to libovolným způsobem, tudíž např. telefonicky, faxem nebo e-mailem, pracovní úraz následujícím subjektům:

- Územně příslušnému útvaru Policie České republiky, pokud zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin a v případě, že došlo k smrtelnému pracovnímu úrazu.¹⁹⁵ Smrtelným pracovním úrazem se rozumí „*takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel*“.¹⁹⁶
- Odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP, přičemž v nařízení vlády č. 201/2010 Sb. není blíže specifikováno, za jakých podmínek je zaměstnavatel těmto osobám povinen ohlásit pracovní úraz. Proto bude zaměstnavatel povinen ohlásit těmto osobám pracovní úraz vždy.¹⁹⁷
- Příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, jestliže hospitalizace poškozeného zaměstnance trvá nebo pravděpodobně bude trvat více než 5 dnů.¹⁹⁸
- Příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, pokud podléhá činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru nebo jde-li o závažný pracovní úraz. Zdali podléhají vypsané skutečnosti vrchnímu dozoru nebo zdali se jedná o závažný pracovní úraz stanoví např. zákon č. 61/1988 Sb. o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě.¹⁹⁹
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci vyslal nebo dočasně přidělil, a to k zaměstnavateli, u kterého došlo k pracovnímu úrazu.²⁰⁰

Zaměstnavatel je povinen ohlásit výše uvedeným subjektům též smrtelný pracovní úraz, a to za podmínek stanovených v ustanovení § 4 odst. 2) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁹⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. s. 268 a § 4 odst. 1) písm. a) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁹⁶ § 3 nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁹⁷ § 4 odst. 1) písm. b) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁹⁸ § 4 odst. 1) písm. c) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

¹⁹⁹ § 4 odst. 1) písm. d) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

²⁰⁰ § 4 odst. 1) písm. e) nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

V případě, že zaměstnavatel neohlásí pracovní úraz předmětným subjektům, hrozí mu pokuta až ve výši 400.000,- Kč.²⁰¹

Zaměstnavatel je rovněž povinen oznámit pojišťovně, se kterou má sjednáno pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, vznik škodné události, skutečnost, že poškozený uplatňuje náhradu škody a další skutečnosti uvedené v ustanovení § 8 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zaměstnavatel je povinen splnit i další povinnosti uložené mu vyhláškou ministerstva financí č. 125/1993 Sb., např. nepřistoupit bez souhlasu pojišťovny na uzavření soudního smíru.²⁰²

5.1.5. Povinnost přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů

Jak jsem již uvedl v kapitole č. 3 Právní pojetí pracovního úrazu, pracovní úraz je negativní jev, který je způsoben zevními vlivy. Důležitou roli při vzniku pracovního úrazu hraje jeho prevence. Proto je zaměstnavatel v návaznosti na zjištěné příčiny pracovního úrazu povinen činit opatření, která mají za cíl zabránit opakování pracovního úrazu.²⁰³ Pokud zaměstnavatel neučiní opatření proti opakování pracovního úrazu, vystavuje se pokutě od inspekce práce ve výši až 2.000.000,- Kč.²⁰⁴

5.1.6. Práva zaměstnavatele

Ač má zaměstnavatel v souvislosti s pracovním úrazem jeho zaměstnance zejména povinnosti, zákon upravuje i určitá práva zaměstnavatele. Kromě práv, které odpovídají některým povinnostem zaměstnance; např. účast zaměstnance na školení zajištěném zaměstnavatelem, nebo dávat pokyny k zajištění BOZP, má zaměstnavatel i další práva. Vzhledem k charakteru mé práce zmíním v následujících odstavcích pouze některá z nich.

²⁰¹ § 30 odst. 1 písm. n) a § 30 odst. 2 písm. b) zákona o inspekci práce

²⁰² § 8 písm. d) vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb.

²⁰³ § 105 odst. 5) zákoníku práce

²⁰⁴ § 30 odst. 1) písm. o) a § 30 odst. 2) písm. d) zákona o inspekci práce

Zaměstnavatel má povinnost sjednat s pojišťovnou Kooperativa, pojišťovna, a.s. pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.²⁰⁵ V případě, že zaměstnanci vznikne v důsledku pracovního úrazu škoda, má zaměstnavatel právo, aby za něj pojišťovna uhradila tuto škody v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce.²⁰⁶

Zákon upravuje právo poškozeného a zaměstnavatele reagovat na podstatné změny poměrů poškozeného, které jsou rozhodující pro určení výše náhrady škody.²⁰⁷ Podstatnou změnou je např. onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance, které není v příčinné souvislosti s pracovním úrazem a samo o sobě vylučuje zaměstnance z možnosti výdělečné činnosti nebo byl-li zaměstnanci pobírajícímu rentu na jeho žádost přiznán starobní důchod.²⁰⁸ Zaměstnavatel má v návaznosti na citovanou podstatnou změnu poměru poškozeného zaměstnance právo na zrušení povinnosti platit zaměstnanci rentu. Pokud onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu zaměstnance nemá za následek úplné vymizení schopnosti zaměstnance vykonávat výdělečné činnosti, ale znemožňuje výkon práce konané zaměstnancem před vznikem škody, ze které se vycházelo při určení průměrného výdělku před vznikem škody, má zaměstnavatel rovněž právo na úpravu svých povinností vůči zaměstnanci.²⁰⁹ Podstatná změna musí existovat pouze na straně zaměstnance. Zaměstnavatel proto nebude mít právo na úpravu svých povinností z titulu změn na jeho straně, byť se bude jednat o změny významné.²¹⁰

Zaměstnavatel má právo zprostit se odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem zcela nebo zčásti, v případě, že škodu zavinil rovněž zaměstnanec nebo nastaly okolnosti

²⁰⁵ § 365 zákoníku práce a § 1 odst. 2) vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb.

²⁰⁶ § 2 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb. a DEMOVÁ Kateřina, Opomíjené náklady zaměstnavatele spojené s pracovním úrazem zaměstnance [cit. 5. 11. 2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opomijene-naklady-zamestnavatele-spojene-s-pracovnim-urazem-zamestnance-101584.html>

²⁰⁷ § 271u zákoníku práce

²⁰⁸ Rozhodnutí NS ČSR, sp. zn. 5 Cz 54/78 ze dne 30. 11. 1978

²⁰⁹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 227/2002 ze dne 12. 3. 2002

²¹⁰ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 793

uvedené v § 270 zákoníku práce. O právu na liberaci zaměstnavatele jsem již pojednal v čl. 1.2.1. mé práce.

Zaměstnavatel má též právo neuhradit zaměstnanci pobírajícímu rentu škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.²¹¹ Pro detailnější výklad odkazují na čl. 4.2.1. mé práce.

5.2. Práva a povinnosti zaměstnance

Práva zaměstnance jsou určitým odrazem povinností zaměstnavatele a naopak. Obecně upravuje práva a povinnosti zaměstnance ustanovení § 106 zákoníku práce. Zabývat se budu pouze těmi právy a povinnostmi, které blíže souvisejí s problematikou pracovních úrazů.

Základem zabránění vzniku pracovního úrazu je jeho prevence. Proto má zaměstnanec primárně právo na zajištění BOZP a srozumitelné poskytnutí informací potřebných k charakterizaci práce a rizik s ní spojených.²¹² Jde o konkrétní projev práva na uspokojivé pracovní podmínky obsaženého v čl. 28 LZPS. V souvislosti s riziky vykonávané práce má zaměstnanec právo odmítnout výkon práce, který bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví, zaměstnance nebo jiných osob.²¹³ Pokud zaměstnavatel zaměstnanci toto právo nepřizná a bude nadále požadovat výkon rizikové práce, hrozí mu od inspekce práce pokuta až do výše 1.000.000,- Kč.²¹⁴

Zaměstnanec nemá pouze právo na bezpečné pracovní prostředí, ale má zároveň povinnost vlastním jednáním k takovému pracovnímu prostředí přispívat.²¹⁵ Zaměstnanec je proto povinen podle svých možností dbát při plnění pracovních úkolů o svou vlastní bezpečnost a bezpečnost a zdraví okolních osob.²¹⁶

²¹¹ § 271b odst. 5) zákoníku práce

²¹² § 106 odst. 1) zákoníku práce

²¹³ § 106 odst. 2) zákoníku práce

²¹⁴ § 30 odst. 1) písm. t) a § 30 odst. 2) písm. c) zákona o inspekci práce

²¹⁵ § 106 odst. 3) zákoníku práce

²¹⁶ § 106 odst. 4) zákoníku práce

V souvislosti s prevencí pracovního úrazu je zaměstnanec dále povinen řídit se pokyny zaměstnavatele a právními předpisy, dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení.²¹⁷

Důležitou povinností zaměstnance související s odpovědností za pracovní úraz je povinnost zdržet se konzumace alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, zaměstnanec je také povinen nevstupovat pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek na pracoviště zaměstnavatele.²¹⁸ Alkoholem se rozumí nápoj obsahující více než 0,5 % objemových ethanolu²¹⁹ a jiné návykové látky jsou omamné látky a psychotropní látky uvedené v přílohách č. 1 až 7 nařízení vlády č. 463/2013 Sb., o seznamech návykových látek.²²⁰ Pokud by zaměstnanec utrpěl pracovní úraz pouze v důsledku opilosti, bude zaměstnavatel zcela zproštěn povinnosti nahradit zaměstnanci újmu způsobenou takovým pracovním úrazem.²²¹ Za účelem zjištění, zdali je zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, je zaměstnanec povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance dechové zkoušce.²²² Zaměstnanec není oprávněn odmítnout dechovou zkoušku na alkohol, pokud je k ní vyzván oprávněnou osobou.²²³ Odmítnutí podrobení se dechové zkoušce ze strany zaměstnanec bude vždy hodnoceno jako porušení pracovní kázně. Určení, zdali se jedná o závažné porušení pracovní kázně, ovšem zůstává na individuálním posouzení každého případu, a to s ohledem na intenzitu porušení, povahu vykonávané práce apod.²²⁴

Poškozený zaměstnanec má rovněž právo, aby s ním zaměstnavatel projednal výši náhrady za újmu způsobenou pracovním úrazem, a to bez zbytečného odkladu.²²⁵ V návaznosti na újmu způsobenou pracovním úrazem má poškozený zaměstnanec právo

²¹⁷ § 106 odst. 4) písm. c) a d) zákoníku práce

²¹⁸ § 106 odst. 4) písm. e) zákoníku práce

²¹⁹ § 2 písm. f) zák. č. 65/2017 o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek

²²⁰ § 2 zák. č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů

²²¹ § 270 odst. 1) zákoníku práce

²²² § 106 odst. 4) písm. i) zákoníku práce

²²³ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2667/2003 ze dne 29.4.2004

²²⁴ Rozhodnutí KS v Ústí nad Labem, sp. zn. 11 Co 409/2004 a BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 640 - 643

²²⁵ § 271r zákoníku práce

na náhradu této újmy; k jednotlivým druhům náhrad újmy způsobené pracovním úrazem odkazují na kapitolu č. 4. mé práce.

Poslední dvě povinnosti zaměstnance, kterými se budu věnovat, jsou informační povahy. Zaměstnanec má povinnost oznámit vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci.²²⁶ Druhá informační povinnost zaměstnance spočívá v požadavku bezodkladného oznámení pracovního úrazu vedoucímu zaměstnanci. Pojem „bezodkladně“ je třeba vykládat jako ihned poté, kdy je zaměstnanec poškozený pracovním úrazem oznámení schopen z hlediska jeho zdravotního stavu. Každý zaměstnanec je pak povinen oznámit vedoucímu zaměstnanci pracovní úraz jiného zaměstnance nebo úraz jakékoliv osoby, které byl svědkem a následně spolupracovat při objasňování příčin jeho vzniku. Ohlášení pracovního úrazu samo o sobě nezakládá nárok na jeho odškodnění a stejně tak jeho neoznámením poškozený zaměstnanec tento nárok neztrácí.²²⁷ Neohlášení se však zaměstnanec dostane do horší pozice v rámci dokazování pracovního úrazu, neboť zaměstnavatel nebude bezprostředně přítomen pracovnímu úrazu a řešení jeho následků. Zaměstnanec proto bude nucen prokázat existenci pracovního úrazu např. svědeckými výpověďmi, záběry z kamerových zařízení apod.

²²⁶ § 106 odst. 4) písm. f) zákoníku práce

²²⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. s. 515

Závěr

A) Shrnutí práce

Cílem mé práce bylo podat souhrnný výklad k problematice náhrady újmy způsobené pracovními úrazy. Na zvolené téma jsem se zaměřil jak z pohledu hojné soudní judikatury, tak z praktického pohledu, který spatřuji zejména v popisu konkrétních práv a povinností, které s sebou přináší pracovní úrazy a následná náhrada újmy spojené s pracovními úrazy, jakož i v popisu a výpočtu jednotlivých náhrad, které mohou uplatňovat konkrétní osoby v návaznosti na následky způsobené pracovním úrazem. Mám za to, že jsem v rámci rozsahu kvalifikační práce stanovené téma vyčerpал a naplnil její cíl. Dále uvedu jednotlivé kapitoly mé práce spolu s krátkým shrnutím jejich obsahu.

V první kapitole jsem se věnoval odpovědnosti za újmu způsobenou pracovními úrazy a také možnostem zaměstnavatele k liberaci. V této kapitole jsem se mimo jiné zabýval otázkou, zdali je možné vykládat konzumaci alkoholu zaměstnancem, která nepřivede zaměstnance do stavu opilosti, jako porušení právního předpisu, které vede k úplné liberaci zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem. Došel jsem k závěru, že je takový výklad za splnění určitých okolností přípustný.

V následující kapitole jsem se obecně zabýval pojmem újmy vznikající při pracovních úrazech. Ztotožnil jsem se s civilistickým pojetím újmy, která se dělí na újmu materiální, tj. škodu, a újmu nemateriální, kterou jsou kupříkladu vytrpěné bolesti. V návaznosti na pojem újmy jsem věnoval pozornost i tématu příčinná souvislosti mezi pracovním úrazem a vznikem újmy, a to zejména z pohledu judikatury Nejvyššího soudu ČR.

V třetí kapitole jsem se zaměřil na pojem pracovního úrazu, a to na jeho pozitivní i negativní vymezení. Přestože jsem se ve své práci zaměřil na pracovní úrazy, zařadil jsem do této kapitoly rovněž definici nemoci z povolání a článek o rozlišení těchto právních institutů.

Hlavní část mé práce, výčet jednotlivých náhrad újmy způsobené pracovním úrazem, jsem zařadil do čtvrté kapitoly. Pořadí jednotlivých náhrad jsem zvolil totožné s jejich uvedením v zákoníku práce a rozdělil jsem je na náhrady újmy, které náleží přímo poškozenému zaměstnanci a náhrady újmy, které náleží jiným osobám. Nejvíce prostoru jsem věnoval náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, neboť ji považuji za náhradu klíčovou, a to zejména s ohledem na její dlouhodobý charakter a dopad na život poškozeného zaměstnance, kterému vyrovnává výdělek dosahovaný před vznikem škody způsobené pracovním úrazem oproti výdělku, kterého dosahuje po pracovním úrazu. Dále jsem se podrobněji vyjádřil k výpočtu jednotlivých náhrad; zejména k náhradě za ztrátu na výdělku, náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění. V rámci jednorázového odškodnění pozůstalých jsem zařadil článek ohledně odškodnění pozůstalých dle občanského zákoníku a článek, ve kterém jsem porovnal oba druhy odškodnění pozůstalých. Závěrem tohoto článku jsem se vyjádřil k proporcionalitě výše těchto náhrad a k možnostem jejího navýšení, a to ve světle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a Ústavního soudu ČR. Rovněž jsem se v tomto článku vyjádřil k platnosti, respektive zrušení vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Závěrečnou kapitolu mé práce jsem věnoval jednotlivým právům a povinnostem zaměstnance a zaměstnavatele, které mají v souvislosti s pracovními úrazy. Vycházel jsem zejména ze zákoníku práce, zákona o inspekci práce a nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. U jednotlivých povinností zaměstnavatele jsem mimo jiné uvedl i výše pokut, které může inspekce práce zaměstnavateli uložit v případě nesplnění dané povinnosti. Větší pozornost jsem věnoval právům a povinnostem zaměstnavatele, neboť právě jemu hrozí již zmíněné pokuty, nese v důsledku odpovědnost za pracovní úraz, respektive náhradu újmy pracovním úrazem způsobenou a konec konců i právní řád ukládá zaměstnavateli více povinností souvisejících s pracovními úrazy než zaměstnanci.

B) Návrhy de lege ferenda

Náhrada za ztížení společenského uplatnění se poskytuje jednorázově. Je však možné přiznat tuto náhradu opakovaně, a to v situaci, kdy se zhorší již ustálený zdravotní stav poškozeného, což výslovně vyplývá z ustanovení § 7 odst. 3) nařízení vlády č. 276/2015 Sb. V takovém případě vzniká další nárok na náhradu za ztížení společenského postavení, i když pramení ve stejné škodné události.²²⁸ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. bohužel neobsahuje obdobné ustanovení i pro náhradu za bolest. Mám za to, že by byla namíste právní úprava, která by výslovně umožnila přiznat náhradu za bolest opakovaně. Pokud dojde u poškozeného zaměstnance k ustálení zdravotního stavu, není přeci vyloučeno, že v budoucnu nedojde ke zhoršení již ustáleného zdravotního stavu a dalším bolestem poškozeného zaměstnance, které pramení z pracovního úrazu. Považoval bych za nespravedlivé, aby tyto případné budoucí bolesti nebyly poškozenému kompenzovány, a to pouze pro jejich pozdější vznik. Tímto tématem jsem se zabýval na str. 38 své práce.

Dále bych doporučil doplnit ustanovení § 271d zákoníku práce o demonstrativní výčet „účelně vynaložených nákladů“. Nyní není jednoznačné, které náklady vynaložené spolu s léčením jsou chápány jako účelně vynaložené a které nikoliv. Např. autoři publikace *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*²²⁹ považují za účelně vynaložené náklady spojené s léčením pouze náklady nezbytné k léčení poškozeného, kdežto Mykiska uvádí, že se nemusí jednat o náklady nezbytné, ale postačí, když jde o náklady účelné, neboť účelně vynaložené náklady představují nižší nárok na jejich hodnocení z hlediska důležitosti než náklady nezbytné.²³⁰ Osobně se kloním k názoru Mykisky, neboť mám za to, že přesněji vystihuje citované zákonné ustanovení a odpovídá i judikatuře, která chápe jako účelně vynaložené náklady spojené s léčením rovněž náklady na dopravu příbuzných do nemocnice za účelem návštěvy poškozeného,²³¹ přestože návštěva příbuzných bude mít na zdravotní stav

²²⁸ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 3 Cdon 1379/96 ze dne 27. 7. 1998

²²⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

²³⁰ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6. s. 67

²³¹ Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 424/2003 ze dne 2. 7. 2003

poškozeného zanedbatelný vliv. Problematika účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je uvedena na str. 42 až 43 této práce.

Nejvyšší soud ČR sice vydal rozhodnutí, ve kterém stanovil obecnou výši náhrady újmy při usmrcení člověka na částku ve výši 240.000,- až 500.000,- Kč,²³² avšak sám přiznává i náhrady vyšší a Ústavní soud ČR považuje za adekvátní náhradu smrti člověka i částku přesahující 1.000.000,- Kč, přičemž v případě zásahu do osobnostních práv přiznává Ústavní soud ČR odškodnění rovněž ve výši přesahující 1.000.000,- Kč. Mám za to, že by se měl Nejvyšší soud vyjádřit, kupříkladu formou stanoviska, k nyní stanovenému rozsahu náhrady újmy za smrt člověka ve výši 240.000,- Kč až 500.000,- Kč, neboť z hlediska právní jistoty není příliš vhodný stav, kdy Ústavní soud ČR považuje za adekvátní náhradu částku přesahující 1.000.000,- Kč a Nejvyšší soud ČR ve svých rozhodnutích vychází z náhrady v rozmezí 240.000,- Kč až 500.000,- Kč, avšak s tím, že přiznává i náhrady vyšší. Osobně mám za to, že jednorázové odškodnění pozůstalých v současné výši 240.000,- Kč představuje opravdu pouze minimální výši odškodnění smrti člověka a soudy by měly v pracovněprávních věcech ohledně náhrady jednorázového odškodnění pozůstalých vždy posuzovat konkrétní okolnosti případu se zvýšenou pozorností a v návaznosti na jednotlivá zjištění případně přiměřeně zvýšit tuto náhradu dle ustanovení § 271s zákoníku práce. Tímto postupem zároveň dojde k zachování proporcionality mezi výší náhrady za usmrcení dle občanského zákoníku a výší jednorázového odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce, neboť výše jednorázového odškodnění pozůstalých je ze zákona v minimální výši 240.000,- Kč,²³³ kdežto v rámci náhrady úmrtí člověka dle občanského zákoníku soudy přiznávají i náhrady ve výši přesahující 1.000.000,- Kč. Považuji za spravedlivé, aby se výše obou náhrad pohybovaly ve srovnatelné hladině, neboť obě kompenzují úmrtí člověka. Z hlediska zásady rovnosti a zákazu diskriminace²³⁴ není přípustné, aby byly v takto značné disproporci dvě náhrady kompenzující stejnou skutečnost, protože by de facto byla v opačném případě výše náhrady za smrt člověka odvozována od skutečnosti, zdali byl dotyčný zaměstnanec, či nikoliv. Tématu jednorázového odškodnění pozůstalých a náhrady za smrt člověka dle občanského zákoníku jsem se věnoval na str. 47 až 52 své práce.

²³² Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 4 Tdo 1402/2015 ze dne 12. 4. 2016

²³³ § 271i odst. 1) zákoníku práce

²³⁴ Čl. 1 LZPS

Osobně jsem se při práci v advokátní kanceláři setkal s problematikou pracovních úrazů a náhrady újmy s nimi spojené. Mám za to, že dosáhnout úspěchu při uplatnění předmětné náhrady není jednoduché, a to ať z pohledu stanovení její výše nebo jednání se zaměstnavatelem, případně v rámci soudního řízení. Věřím, že moje práce napomůže k smírnému řešení sporů vznikajících v návaznosti na pracovní úrazy, případně k ujasnění otázek typu, na které konkrétní nároky má daná strana právo, jak tyto nároky definovat a stanovit jejich výši a také, které konkrétní povinnosti spojené s pracovními úrazy musí zaměstnanec a zaměstnavatel plnit.

Seznam používaných zkratek

ČR – Česká republika

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění ve znění platnému ke dni 7. 12. 2018

Občanský zákoník – zákon č. 89//2012 Sb., občanský zákoník, ve znění platnému ke dni 7. 12. 2018

Zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění platném ke dni 7. 12. 2018

NS ČR – Nejvyšší soud České republiky

NS ČSR – Nejvyšší soud Československé republiky

NS ČSSR – Nejvyšší soud Československé socialistické republiky

NS SSR – Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky

s. – strana

cit. – citováno dne

LZPS – Listina základních práv a svobod, tedy Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

č. – číslo

zák. – zákon

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury – Monografie, publikace, sborníky

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-630-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005* Olomouc: ANAG, [2005], Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. Olomouc: ANAG, c2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-837-6.

LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: ASPI, 2007. Komentáře (ASPI). ISBN 80-7357-224-9.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad, Zaměstnanost, nezaměstnanost [5.7.2018], Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Státní úřad inspekce práce, Zpráva o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2015, [5.7.2018], s. 9, Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-394e0ff141adb4cb0077996b6c28a607/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2015.pdf

Eurostat, Accidents at work statistics, [10. 11. 2018], Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics

DOHNAL Jakub, Jakub Oliva, Kdy vlastně odpovídá zaměstnanec svému zaměstnavateli za škodu? [cit. 7.10.2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-vlastne-odpovida-zamestnanec-svemu-zamestnavateli-za-skodu-97778.html>

DROBIŠ Zbyněk, Odškodnění pozůstalých dle nového občanského zákoníku [cit. 1.11.2018]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/446963-odskodneni-pozustalych-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku/>

MALIŠ Daniel, Kam kráčíš, náhrado při usmrcení osoby blízké? [cit. 1.11.2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kam-kracis-nahrado-pri-usmrceni-osoby-blizke-102844.html>

MORAVEC Zbyněk, Dokumentace a hlášení pracovních úrazů, [cit. 4. 11. 2018]. Dostupné z: <http://www.zdravotnickeodbory.cz/cz/clanky/6-8-2013-dokumentace-a-hlaseni-pracovnich-urazu.aspx>

DEMOVÁ Kateřina, Opomíjené náklady zaměstnavatele spojené s pracovním úrazem zaměstnance [cit. 5. 11. 2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opomijene-naklady-zamestnavatele-spojene-s-pracovnim-urazem-zamestnance-101584.html>

Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstvem zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. [8.12.2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf

DANDOVÁ [8.12.2018]. Dostupné z: <https://zdravotnickepravo.info/wp-content/uploads/2014/02/stanovisko7.pdf>

3. Seznam použitých právních předpisů

Nářízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 1338/2008 ze dne 16. prosince 2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Nářízení komise EU č. 349/2011 ze dne 11. dubna 2011, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 1338/2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud jde o statistiku pracovních úrazů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 89/2012. Sb., občanský zákoník

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně dalších zákonů

Narízení vlády č. 463/2013 Sb., o seznamech návykových látek

Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Narízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád

Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Narízení 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

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

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Narízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

4. Seznam použité judikatury

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

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

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3535/2017, ze dne 6. 12. 2017

Rozhodnutí NS ČSSR, sp. zn. 6 Cz 32/68 ze dne 30. 9. 1968

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 71/2001 ze dne 8. 1. 2002

Stanovisko NS ČSSR, sp. zn. Cpj 87/70 ze dne 18. 11. 1970

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 454/2002 ze dne 14. 01. 2003

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005 ze dne 06. 06. 2006

Rozhodnutí NS ČSSR, sp. zn. 8 Tz 24/76 ze dne 24. 5. 1976

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002 ze dne 24. 02. 2003

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3435/2008 ze dne 21. 4. 2009

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007, ze dne 6. 2. 2008

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

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

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1792/2004 ze dne 6. 1. 2005

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011 ze dne 20. 11. 2012

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. 5. 2017

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010 ze dne 5. 1. 2012

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 25 Cdo 1906/2004, ze dne 8. prosince 2005

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009, ze dne 8. 4. 2010

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2618/2000, ze dne 15. 10. 2001

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

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 350/98 ze dne 8. 4. 1999

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 786/98 ze dne 26. 8. 1999

Rozhodnutí NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 998/2001 ze dne 3. 4. 2002

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn 21 Cdo 3003/2005 ze dne 8. 2. 2007

Rozhodnutí NS ČSR, sp. zn. 6 Cz 18/81 ze dne 23. 6. 1981

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1199/2002 ze dne 20. 3. 2003

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 3 Cdon 1379/96 ze dne 27. 7. 1998

Rozhodnutí NS ČSR, sp. zn. 1 Cz 23/83 ze dne 29. 7. 1983

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 936/2010 ze dne 7. 4. 2011

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 752/2010 ze dne 7. 7. 2011

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 149/2009 ze dne 10. 8. 2010

Nález ÚS ČR, sp. zn. III.ÚS 350/03 ze dne 29. 9. 2005

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 424/2003 ze dne 2. 7. 2003

Rozhodnutí NS SSR, sp. zn. Cpj 11/80 ze dne 19. 6. 1980

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 4 Tdo 1402/2015 ze dne 12. 4. 2016

Nález ÚS ČR, sp. zn. I. ÚS 2844/14 ze dne 22.12.2015

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

Rozhodnutí NS ČSR, sp. zn. 5 Cz 54/78 ze dne 30. 11. 1978

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 227/2002 ze dne 12. 3. 2002

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2667/2003 ze dne 29.4.2004

Rozhodnutí KS v Ústí nad Labem, sp. zn. 11 Co 409/2004

Abstrakt

Název práce v českém jazyce: Náhrada újmy při pracovních úrazech z pohledu praxe a judikatury

Tato diplomová práce se zabývá tématem náhrady újmy způsobené zaměstnanci při pracovním úrazu. Citované téma zpracovává s ohledem na právní úpravu platnou k prosinci roku 2018 a reflektuje hojnou judikaturu, která s tématem souvisí. Autor se náhradou újmy související s pracovními úrazy setkal již v rámci svého působení v advokátní kanceláři. Důvodem k volbě tématu byl proto převážně autorův zájem o problematiku pracovních úrazů a nároků, které s sebou přináší.

Cílem této práce je podat souhrnný výklad k problematice náhrady újmy způsobené pracovními úrazy tak, aby práce napomohla k zodpovězení otázek typu, na které konkrétní nároky má daná strana právo, jak tyto nároky definovat a stanovit jejich výši a také, které konkrétní povinnosti spojené s pracovními úrazy musí zaměstnanec a zaměstnavatel plnit.

První kapitola pojednává o odpovědnosti za újmu způsobenou pracovními úrazy a také možnostem zaměstnavatele k liberaci, tedy k možnostem k jejímu zproštění. Kapitola obsahuje i výklad liberace zaměstnavatele s ohledem na zaměstnance konzumujícího alkohol v míře, která ho nepřivede do stavu opilosti.

Druhá kapitola obsahuje výklad pojmu újmy vznikající při pracovních úrazech.

V třetí kapitole se autor zaměřil na pojem pracovního úrazu, a to na jeho pozitivní i negativní vymezení. Přestože se kvalifikační práce zabývá zejména tématem pracovního úrazu, zařadil autor do této kapitoly rovněž definici nemoci z povolání a článek o rozlišení těchto právních institutů.

Hlavní část práce, výčet jednotlivých náhrad újmy způsobené pracovním úrazem, je zařazena do čtvrté kapitoly. Nejvíce prostoru autor věnoval náhradě za ztrátu na výdělku

po skončení pracovní neschopnosti. Autor se v této kapitole podrobněji vyjádřil k výpočtu jednotlivých náhrad souvisejících s pracovními úrazy. V rámci jednorázového odškodnění pozůstalých obsahuje tato kapitola článek ohledně odškodnění pozůstalých dle občanského zákoníku a článek porovnávající oba druhy odškodnění. Závěrem této kapitoly se autor vyjadřuje k proporcionalitě výše těchto náhrad a k platnosti, respektive zrušení vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Závěrečná, pátá kapitola této práce je věnována jednotlivým právům a povinnostem zaměstnance a zaměstnavatele, souvisejícími s pracovními úrazy. U jednotlivých povinností zaměstnavatele autor uvedl i výši pokut, které může inspekce práce zaměstnavateli uložit v případě nesplnění dané povinnosti.

Klíčová slova: Pracovní úraz, náhrada újmy, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Abstract

Name of the diploma thesis in English: Compensation for detriments of accidents at work in terms of practice and judicature

This diploma thesis deals with the topic of compensation for detriments caused to employees by an accident at work. Diploma elaborates the quoted topic with respect to the legislation in force in December 2018 and reflects the plentiful jurisprudence related to the subject. The author has met the compensation for detriments related to occupational injuries as part of his work at law office. The reason for choosing the topic was mainly the author's interest in the issue of accidents at work and the claims brought with those accidents.

The aim of this work is to give a comprehensive explanation of the issue of compensation for detriments caused by work accident. The diploma is going to answer questions about specific rights of subject, how to define these claims and to calculate their amount and also which specific obligations related to work accidents must be fulfilled by the employee and the employer.

The first chapter deals with the liability for damages caused by work accidents and also with the employer's possibilities for liberation. The chapter also includes an explanation of the employer's liberation with regard to alcohol-consuming employees who are not in state of drunkenness.

The second chapter contains an interpretation of the concept of injury arising from accidents at work.

The author focus in the third chapter is on the concept of work accident, on its positive and negative delimitation. Although the thesis deals with the topic of work accident, the author also included the definition of occupational disease and an article on the distinction of these legal institutes in this chapter.

The main part of the work, enumeration of the individual compensations of the detriment caused by the work accident, is included in the fourth chapter. Most of the space was devoted to compensation for loss of earnings after termination of incapacity for work. In this chapter, the author gave a more detailed view on the calculation of individual compensation for accidents at work. In the context of a one-off reparation for family members of the worker who died in the cause of an work accident, this chapter contains an article on the compensation under the Civil Code and an article comparing both types of compensations. In the conclusion of this chapter, the author comments on the proportionality of the amount of these compensations and the validity or repeal of the Decree of the Ministry of Health No. 440/2001 Coll., on the compensation of pain and social impediment.

The final fifth chapter of this thesis is devoted to the individual rights and obligations of the employee and the employer related to work accidents. For the employer's individual obligations, the author also stated the amount of fines that the labor inspection may impose on the employer in case of non-fulfillment of the obligation.

Keywords: work accident, compensation for detriments, rights and obligations of the employee and the employer