

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kateřina Pivničková

**Odškodnění pozůstalých při pracovních
úrazech a nemocech z povolání**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 26. 8. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala 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 115 244 znaků včetně mezer.

Kateřina Pivničková

Ve Žďáře nad Sázavou dne 26. 8. 2019

Poděkování

Děkuji JUDr. Ljubomíru Drápalovi, za vedení diplomové práce, jeho cenné rady a věcné připomínky. Děkuji také své rodině za podporu při studiu a při psaní diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Obecně o právní odpovědnosti.....	3
2. Pracovněprávní odpovědnost.....	4
3. Druhy odpovědnosti v pracovním právu.....	6
3.1. Hmotná odpovědnost.....	7
3.2. Jiná než hmotná odpovědnost.....	9
3.3. Odpovědnost realizovaná mimo účastníky pracovněprávního vztahu.....	9
4. Základní předpoklady odpovědnosti za škodu.....	10
4.1. Vznik škody, skutečné škody, jiné škody.....	10
4.2. Plnění pracovních úkolů.....	10
4.3. Příčinná souvislost.....	10
4.4. Zavinění.....	11
4.5. Protiprávnost.....	11
5. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.....	12
5.1. Obecná odpovědnost.....	12
5.2. Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	12
5.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	12
5.4. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů.....	13
6. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.....	14
6.1. Obecná odpovědnost.....	14
6.2. Odpovědnost zaměstnavatele při odvrácení škody.....	14
6.3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech.....	14
7. Pracovní úraz a nemoc z povolání.....	15
7.1. Pracovní úraz.....	15
7.2. Nemoc z povolání.....	19
8. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	22

8.1. Předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	23
8.2. Úplné a částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	24
9. Náhrada škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.....	27
9.1. Náhrada za ztrátu na výdělku.....	28
9.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	28
9.1.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.....	29
9.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	32
9.2.1. Občanskoprávní úprava.....	33
9.2.2. Pracovněprávní úprava.....	35
9.2.3. Dualita občanskoprávní a pracovněprávní úpravy.....	37
9.3. Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením.....	38
9.4. Náhrada věcné škody.....	38
10. Náhrada škody při úmrtí zaměstnance způsobeném pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.....	39
10.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	39
10.2. Náhrada na výživu pozůstalých.....	42
10.3. Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	45
10.4. Náhrada věcné škody.....	48
11. Podstatná změna poměrů.....	50
12. Povinné pojištění zaměstnavatele pro případ pracovních úrazů nebo nemocí z povolání.....	53
13. Srovnání s polskou právní úpravou.....	56
Závěr.....	61
Seznam zkratk.....	63
Seznam použitých zdrojů.....	64
Abstrakt.....	69
Klíčová slova:.....	69
Abstract.....	70

Key words:.....71

Úvod

Odškodňování úrazů a nemocí z povolání je téma, se kterým se setkáme v rámci úpravy pracovního práva. Je to téma velmi aktuální i značně zmapované, přesto nadále čelíme novým otázkám a sporným situacím, jež jsou řešeny především cestou soudní judikatury. I z tohoto důvodu jsem si vybrala toto téma své diplomové práce, jejímž cílem je souhrnně shrnout problematiku odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ve světle soudních judikátů s cílem zaměřit se na druhy jednotlivých náhrad, především na náhrady poskytované pozůstalým zaměstnanci. I přestože se počet pracovních úrazů postupně snižuje, dochází bohužel ke vzrůstu počtu pracovních úrazů s následkem smrti.¹

V současné právní úpravě, tedy v zákoníku práce č. 205/2015 Sb. došlo k zařazení ustanovení týkající se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do části 11 zákona a tím došlo k opuštění předchozího provizoria, ve kterém byla tato úprava zařazena mezi přechodná a závěrečná ustanovení. Současně došlo i k opuštění pojmosloví používaného občanským zákoníkem a došlo k nahrazení pojmu „odpovědnost“ termínem „povinnost k náhradě“, což je pouze jeden z prvních ukazatelů ukazující na častou dvoukolejnou právní úpravu, na kterou ve své práci taktéž upozorňuji.

Diplomová práce je členěna do 13 kapitol následně rozdělených do dalších podkapitol, přičemž první kapitoly mé diplomové práce jsou věnovány spíše teoretické rovině tématu, a to konkrétně odpovědnosti, kde se věnuji jednak samotnému pojmu, ale především podmínkám vzniku odpovědnostního vztahu a jednotlivým druhům odpovědnosti.

V kapitole sedmé se poté věnuji pojmům pracovní úraz a nemoc z povolání, což jsou jedny z klíčových pojmů této diplomové práce. Cílem této kapitoly je jednak

1 Pracovní úrazovost v České republice v roce 2018. In: BOZPinfo.cz [online]. 2019 [cit. 2019-06-17]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2018>.

vysvětlit dané pojmy, ale zároveň upozornit na časté sporné situace, s poukázáním na konkrétní judikaturu týkající se této problematiky.

V kapitole osmé se věnuji odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kterou detailněji rozebírám převážně s ohledem na podmínky vzniku odpovědnosti a možnosti liberace.

Devátá a především desátá kapitola jsou kapitolami stěžejními pro moji diplomovou práci. Také z tohoto důvodu je jim věnována největší pozornost. Tématem těchto kapitol jsou jednotlivé druhy náhrad při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, kdy kapitola desátá se věnuje jednotlivým druhům náhrad poskytovaných pozůstalým.

Kapitola jedenáctá se poté zabývá otázkou změny poměrů a následné úpravy odpovědnostního vztahu s ohledem na nové situace.

Dvanáctá kapitola je věnována tématu povinného pojištění zaměstnavatele, otázkám postupu při vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a aktuálním problémům této úpravy.

Poslední kapitolou této práce je část zabývající se komparací české a polské právní úpravy, jejímž cílem je v krátkosti shrnout polskou právní úpravu týkající se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a poukázat na některé odlišnosti.

V závěru své diplomové práce bych shrnula získané poznatky a pokusila se vyhodnotit současnou právní úpravu, včetně nastínění možnosti budoucí právní úpravy této problematiky.

1. Obecně o právní odpovědnosti

Pro to, abychom mohli hovořit o odpovědnosti v pracovním právu, je potřeba si nejprve pojem odpovědnost definovat. Odpovědnost můžeme chápat v různých rovinách, ať už odpovědnost morální či politickou, ale především pro nás nejdůležitější odpovědnost právní.

Právní odpovědnost poté můžeme definovat jako zvláštní formu právního vztahu, který vzniká na základě porušení právní povinnosti (primární povinnost) a vede ke vzniku nové právní povinnosti, která má sankční povahu (sekundární povinnost).² K této definici se přiklání většina odborníků, ale malá část autorů souhlasí spíše s teorií V. Knappa. Ten považuje odpovědnost za hrozbu sankcí, kdy odpovědnost vzniká současně se vznikem povinnosti. Nicméně takové pojetí právní odpovědnosti již bylo překonáno a prokázáno jako nepřesné.

Právní odpovědnost se vyznačuje především tím, že se jedná o nepříznivý právní následek, který ale je předvídan normou práva, a zároveň je pro něj charakteristická vynutitelnost následků pomocí státního donucení. Prvek vynutitelnosti státní mocí je velmi důležitý, protože při jeho absenci by se již nedalo hovořit o právní odpovědnosti, ale mohlo by se jednat např. o odpovědnost morální.³

Co do funkcí právní odpovědnosti, můžeme rozlišovat funkci preventivní, reparační a sankční. Preventivní funkce má za cíl působit na předcházení porušení práva, tedy negativní následek, který následuje při porušení primární povinnosti. Má působit na vědomí a tím i na chování lidí s cílem, aby se vyvarovali porušování primárních povinností a jednali v souladu s právem. Funkce reparační je vynutitelný následek kompenzující vzniklou újmu při porušení primární povinnosti a funkce sankční se nám projevuje u odpovědnosti veřejnoprávní a jejím cílem je uložit škůdci sankci a zabránit tak v jeho opakovaném protiprávním jednání.

Odpovědnost můžeme dělit dle jejích forem na odpovědnost subjektivní a odpovědnost objektivní. Subjektivní odpovědnost vychází ze zavinění ve formě

2 GERLOCH, A. Teorie práva. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, s. 172.

3 HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 409.

porušení zákona či dobrých mravů ať už úmyslným, či nedbalostním jednáním. U objektivní odpovědnosti nám prvek zavinění absentuje, z čehož vyplývá, že objektivní odpovědnost je na zavinění zcela nezávislá a jedná se tedy o odpovědnost za výsledek. Důvodem této přísné právní úpravy je zajistit účinnější právní ochranu poškozených. Aby ovšem tato úprava objektivní odpovědnosti nebyla natolik přísná, je právem daná možnost liberace, kdy se odpovědný subjekt může zcela nebo zčásti odpovědnosti zprostit. Liberační důvody nám stanoví právní předpis, řadíme sem především existenci mimořádné a nepřekonatelné překážky, která vznikla bez přičinění odpovědné osoby, nevychází z jejích osobních poměrů a ani nevznikla v době, kdy byl škůdce v prodlení se splněním povinnosti. Můžeme se ovšem setkat ještě s jednou formou odpovědnosti, a to tzv. absolutní objektivní odpovědností.

2. Pracovněprávní odpovědnost

Práva můžeme členit na jednotlivá právní odvětví a proto i s institutem odpovědnosti se setkáváme napříč jednotlivými odvětvími. Rozlišujeme tak odpovědnost trestněprávní, správně-právní, občanskoprávní, obchodněprávní, pracovněprávní atd. Přičemž jednotlivé druhy odpovědnosti se nám navzájem překrývají a doplňují. Můžeme si tak ukázat na příkladu zaměstnankyně, která má jako pracovní povinnost likvidovat nebezpečné látky. Tato zaměstnankyně svoji povinnost poruší tím, kdy se látek zbaví jejich vylitím do místní řeky. Odpovědnost, která této zaměstnankyni vznikne, bude pracovněprávní – porušila pracovní povinnost, ale i trestněprávní – trestné činy proti životnímu prostředí a může se jednat i o odpovědnost občanskoprávní – v případě kdy řeka ústí do rybníku soukromého vlastníka a způsobí mu škodu – např. úhyn ryb.⁴

Pracovněprávní odpovědnost je odpovědností, která vzniká na základě existence některého z pracovněprávních vztahů,⁵ přičemž pracovněprávní vztahy jsou ústředním pojmem pracovního práva. Jedná se o vztahy, které řadíme mezi

4 HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 411.

5 BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 312.

společenské vztahy, při nichž jsou subjekty práva nositeli subjektivních práv a povinností. Subjekty práva se v tomto případě nejčastěji rozumí zaměstnanec – zaměstnavatel v případě individuálních pracovních vztahů, či v případě kolektivních pracovních vztahů zaměstnavatel – zástupci zaměstnanců a další subjekty – jakožto například bývalí zaměstnanci, či budoucí zaměstnavatelé.⁶ Základním pracovněprávním vztahem je dle § 3 zákoníku práce nejen pracovní poměr, ale i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce.

Pracovněprávní odpovědnost je vztahem odvozeným, který trvá nezávisle na pracovněprávním vztahu a může tedy trvat i po skončení pracovněprávního vztahu. Pracovněprávní odpovědnost se vyznačuje relevantní samostatností – předpokladem vzniku je sice existence pracovněprávního vztahu, ale pracovněprávní odpovědnost pracovněprávní vztah může přetrvat.

Čím se odlišuje pracovněprávní odpovědnost od jiných je její silné ovlivnění zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance stanovené v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce. V tomto ustanovení je vyjádřena ochranná funkce pracovního práva, která je v zásadě historickým důvodem vzniku pracovního práva a jeho oddělení od práva občanského.⁷ Kdy tato zvláštní ochrana se nám projevuje právě při pracovněprávní odpovědnosti, která je u zaměstnance subjektivní a naopak odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností objektivní.

3. Druhy odpovědnosti v pracovním právu

Odpovědnost v pracovním právu můžeme členit na čtyři základní druhy klasifikace. První klasifikací je členění odpovědnosti na odpovědnost subjektivní a objektivní – tomuto dělení jsem se věnovala již v předchozích kapitolách, dále můžeme pracovněprávní odpovědnost členit na odpovědnost závazkovou a mimozávazkovou,

6 Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 69.

7 Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 23.

přičemž toto dělení vyplývá z občanského práva. Toto dělení ale v pracovním právu nemá významnější roli z toho důvodu, že pracovní právo nečiní rozdíl u náhrady újmy mezi tím, zda byla způsobena na základě smluvního, či mimosmluvního základu. Nicméně je potřeba zmínit zde institut smluvní pokuty, který je typickou závazkovou odpovědností. Dalo by se říct, že smluvní pokuta je novějším právním institutem, který byl zaveden novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. a jenž nabyl účinnosti 1. 1. 2001. Smluvní pokutu lze ujednat pouze tam, kde to zákon výslovně stanovuje - § 346d odst. 7 zákoníku práce, což je v současné době možné pouze u institutu konkurenční doložky - § 310 odst. 3 zákoníku práce. Dalším členěním pracovně právní odpovědnosti je její dělení na odpovědnost individuální a kolektivní. S kolektivní pracovněprávní odpovědností se setkáváme v případě odpovědnosti u schodku na svěřených hodnotách, která je upravena v § 252 zákoníku práce a že se jedná o společnou – tedy kolektivní odpovědnost je přímo stanoveno v § 260 zákoníku práce. Ovšem tato společná odpovědnost má nakonec povahu individuální odpovědnosti, jelikož každý ze zaměstnanců odpovídá za škodu individuálně a to podle poměrů hrubých výdělků.⁸

Z hlediska pracovního práva je pro nás velmi důležité dělení pracovněprávní odpovědnosti na odpovědnost hmotnou, jinou než hmotnou odpovědnost a odpovědnost realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu.⁹

3.1. Hmotná odpovědnost

Hmotná odpovědnost je institut, ve kterém subjekt nese následek ve formě hmotného plnění – tedy povinnosti něco dát, zaplatit apod.

Hmotnou odpovědnost v pracovním právu najdeme ve více institutech. Jedním z nich je smluvní pokuta, která byla popsána výše. Smluvní pokuta je nepříznivý právní následek při porušení konkurenční doložky. Specifikem této situace je, že po zaplacení smluvní pokuty konkurenční doložka ztrácí svoji platnost a dalo by se tak hovořit o „vykupitelnosti“ z konkurenční doložky.

8 BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 313.

9 HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 412.

Dalším příkladem hmotné odpovědnosti je prodlení. Prodlení je případ, kdy dlužník neplní řádně a včas svůj dluh. Přičemž prodlení je spojeno především s právem občanským a v pracovním právu je jeho význam nesrovnatelně nižší. Tato odpovědnost nám vyplývá ze subsidiárního vztahu práva občanského a pracovního. Subsidiarita občanského zákoníku je upravena v § 4 zákoníku práce, který stanoví, že v případě, kdy nelze použít zákoník práce, se pracovněprávní vztahy, vykládané vždy ve světle základních zásad pracovněprávních vztahů, řídí občanským zákoníkem. Toto ustanovení je důkazem velmi úzkého vztahu pracovního práva s právem občanským, přičemž tento vztah subsidiarity mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem nám potvrzuje i ústavní náleze ze dne 12. března 2008, sp. zn. 83/06. Tímto sblížením pracovního práva a práva soukromého – především práva občanského, došlo k odpoutání se od kogentní a zcela samostatné právní úpravy pracovněprávních vztahů, která byla obsažena v zákoníku práce z roku 1965 a jejíž překonání nám zajišťuje větší flexibilitu pracovního práva, větší míru smluvním volnosti v pracovním právu a omezení dvojí právní úpravy.¹⁰

Za hmotnou odpovědnost lze považovat dále odpovědnost za převedení na jinou práci v rozporu s pracovní smlouvou. Pokud v tomto případě zaměstnanec odmítne vykonávat takovou práci a zaměstnavatel mu původní práci nepřiděluje, náleží zaměstnanci dle § 208 zákoníku práce právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Dále nesmíme zapomenout na odpovědnost za protiprávní rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. K rozvázání pracovního poměru může dojít výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru jednostranným právním úkonem zaměstnavatele ve zkušební době. Toto rozvázání musí být v rozporu s právem a tento rozpor musí být potvrzeno rozhodnutím soudu. V takovém případě náleží zaměstnanci dle § 69 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu, oznámil-li zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. V případě, kdy tomu tak zaměstnanec neučiní, náleží mu náhrady mzdy nebo platu pouze za dobu

10 HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014, s. 10

výpovědní doby. Na druhou stranu je zde ale i povinnost zaměstnance, který neplatně rozvázal pracovní poměr, k náhradě škody, jež vznikla zaměstnavateli, který trval na tom, aby zaměstnanec nadále vykonával svoji práci - § 70 zákoníku práce.

A konečně mezi hmotnou odpovědnost podřadíme i odpovědnost zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Náhrada mzdy poté přísluší za dobu odpovídající délce výpovědní doby.

O odpovědnost se nejedná ale v případech, kdy zaměstnanci nevznikne nárok na určité plnění proto, že nesplnil stanové podmínky. Typickým příkladem může být situace, kdy zaměstnanec nesplní stanovené ukazatele, v důsledku čehož mu nebudou vyplaceny prémie. Nejedná se zde o odpovědnost z toho důvodu, že zde není odpovědností vztah, jehož předmětem by byla povinnost strpět nevyplacení prémie. V tomto případě totiž nárok na plnění nevznikl.¹¹

3.2. Jiná než hmotná odpovědnost

Nevždy je následek u odpovědnosti ve formě hmotného plnění, tedy povinnosti strpět krácení majetkových nároků. V tomto případě spočívá odpovědnost v povinnosti něco strpět či se něčeho zdržet. Do jiné než hmotné odpovědnosti řadíme povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnavatele, k němuž může dojít na základě pravomocného odsouzení zaměstnance pro trestný čin nebo při hrubém porušení pracovních povinností. Nebo k rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnance v případě lékařského posudku, který stanoví, že zaměstnanec nemůže nadále z důvodu ochrany svého zdraví vykonávat současnou práci a zaměstnavatel mu neumožní přechod na jinou práci, případně v situaci, kdy zaměstnavatel neplatí zaměstnanci plat, mzdu či jejich náhradu a je s placením 15 dní po splatnosti.

Dále sem můžeme podřadit povinnost strpět odstoupení od pracovní smlouvy jako důsledek nenastoupení do práce a také povinnost strpět krácení dovolené jako důsledek neomluveného zameškání směny, a to o jeden až tři dny. Otázkou je, zda

¹¹ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. Praha: Polygon, 2008, s. 672.

takováto úprava není v rozporu s čl. 7 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, který říká, že pracovník má právo na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce alespoň čtyř týdnů.

3.3. Odpovědnost realizovaná mimo účastníky pracovněprávního vztahu

O odpovědnosti realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu půjde v případě, kdy sankce zaměstnanci či zaměstnavateli budou ukládány jiným orgánem. Je diskutabilní, jestli v takovém případě jde poté o pracovněprávní odpovědnost, nebo spíše o odpovědnost z jiného právního odvětví – především odpovědnost správněprávní. Odpovědnost zaměstnavatele za přestupky či správní delikty nám upravuje zákon o zaměstnanosti, který upravuje jednak jednotlivé správní delikty, tak i pokuty. Příkladem správního deliktu podle zákona o zaměstnanosti je třeba nesplnění povinného dílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením - § 139, 140 zákona o zaměstnanosti. Sankce jsou dále stanovy i zákonem o inspekci práce, který upravuje například správní delikty na úseku bezpečnosti práce - §17, § 30 zákona o inspekci práce.

4. Základní předpoklady odpovědnosti za škodu

4.1. Vznik škody, skutečné škody, jiné škody

Škoda je majetková újma, kterou lze vyčíslit v penězích, kdy skutečná škoda je to, oč se majetek poškozeného zmenšil, a hodnota, kterou je třeba vynaložit k uvedení v předešlý stav.¹² Zatímco jiná škoda neboli ušlý zisk je majetkový prospěch, spočívající v nenastalém zvětšení nebo rozmnožení majetku poškozeného, který šlo rozumně předpokládat a očekávat, pokud by nedošlo ke škodné události. V některých případech dochází i k odškodnění nemajetkové újmy. Ta se vyznačuje zásahem do osobnostních práv člověka a příkladem může být náhrada za ztížení společenského uplatnění.

¹² SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 197.

4.2. Plnění pracovních úkolů

Dalším z předpokladů pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele nebo zaměstnance za škodu je podmínka, že ke škodě došlo v důsledku plnění pracovních úkolů, tedy především pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Plněním pracovních úkolů není ale případ excesu, tedy situace, kdy zaměstnanec v pracovní době neplnil pracovní úkol, ale zařizoval si osobní věci nebo vykonával práci u někoho jiného (tzv. melouch), či řídil služební automobil pro soukromé účely a další obdobné případy.

4.3. Příčinná souvislost

Příčinná souvislost neboli kauzální nexus je souvislost mezi porušením povinností nebo protiprávním stavem na straně jedné a vznikem škody na straně druhé. Jedná se o institut značně problematický, a to právě v případech, kdy je příčin více. Tuto situaci si můžeme ukázat na příkladu zaměstnance, který trpí ortopedickými problémy, ale i přesto dokáže vykonávat svoji práci. Poté ale přijde pracovní úraz a zaměstnanec již není schopen práci vykonat. V takovém případě je třeba označit za příčinu – vyvolávací moment pracovní úraz a nelze se odvolávat na špatný zdravotní stav, který byl ještě před pracovním úrazem.¹³

4.4. Zavinění

Zavinění je vnitřní psychický stav člověka k jeho jednání a k následku jeho jednání. Kdy zavinění se skládá ze složky volní a složky vědění. Zavinění je základním předpokladem pouze u škody způsobené zaměstnancem, protože se zde jedná o subjektivní odpovědnost. Na straně zaměstnavatele se jedná o odpovědnost objektivní a zavinění se nezkoumá. Zavinění může mít dvě formy, a to formu úmyslu nebo formu nedbalosti. Úmyslné jednání obsahuje jak složku volní, tak složku vědění, kdy můžeme úmysl ještě rozdělit na úmysl přímý (chceme porušit nebo ohrozit právem chráněný zájem) a úmysl nepřímý (víme, že svým jednáním můžeme porušit nebo ohrozit právem chráněný zájem a jsme s tím srozuměni). Forma nedbalostní se skládá pouze ze složky vědění,

¹³ JUDr. Josef Hochman. Náhrada škody podle zákoníku práce. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2005, s. 18.

kdy složka volní absentuje. I nedbalost můžeme rozdělit, a to na nedbalost vědomou (víme, že svým jednáním můžeme porušit nebo ohrozit právem chráněný zájem, ale spoléháme na to, že se tak nestane) a nedbalost nevědomou (nevíme, že svým jednáním můžeme porušit nebo ohrozit právem chráněný zájem, ale vědět bychom to měli a mohli).

4.5. Protiprávnost

Protiprávní jednání je takové jednání, při kterém dojde k porušení povinností vyplývajících buď ze zákona, jiného právního předpisu či ze smlouvy, nebo i z jiných právních skutečností. Výjimečně se můžeme setkat i s odpovědností za protiprávní stav, nejedná se zde o odpovědnost za chování, ale za výsledek – např. pracovní úraz, nemoc z povolání.

5. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

5.1. Obecná odpovědnost

Zaměstnanec je odpovědný zaměstnavateli za škodu, která byla způsobena jeho zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, na druhé straně ale důkazní břemeno leží na zaměstnavateli. Ten musí prokázat nejenom vznik škody, ale i skutečnost, že škoda vznikla v důsledku porušení povinností zaměstnance.¹⁴ Náhrada škody se liší z hlediska jednotlivých případů. Pokud se bude jednat o nedbalost zaměstnance, má zaměstnanec povinnost nahradit škodu pouze do čtyř a půl násobku výše jeho průměrného měsíčního výdělku, ale pokud by škodu způsobil úmyslně, nahradí nejen vzniklou škodu, ale i náhradu ušlého zisku.

5.2. Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Zaměstnanec je povinen upozornit nadřízeného na hrozící škodu nebo jí sám zabránit a zakročit. Pokud zaměstnanec tuto povinnost poruší, byť i nedbalostně (musí se jednat o nedbalost vědomou), je povinen podílet se na příspěvku k náhradě, který může dosáhnout až trojnásobku výše průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

5.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

V tomto případě se jedná o kvalifikovanou – přísnější formu odpovědnosti zaměstnance vzniklou na základě písemné dohody o odpovědnosti, kdy jednou z podmínek této dohody je věk alespoň 18 let. Odpovědnost v takové dohodě může být upravena individuálně, ale ve většině případů dojde k jejímu kolektivnímu upravení – za schodek bude společně odpovídat více zaměstnanců, kteří také uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti. Schodek neboli manko je poté rozdíl mezi skutečným stavem zjištěných hodnot a stavem, který by měl být podle účetních dokladů.

¹⁴ SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 199.

Jak jsem již napsala výše, je třeba rozlišovat hmotnou odpovědnost individuální a společnou. „U *individuální hmotné odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši. Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.*“¹⁵

5.4. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů

Pokud zaměstnavatel svěří zaměstnanci pro výkon jeho práce nástroj, ochranné pracovní prostředky či jiné podobné předměty, uzavře se zaměstnancem písemné potvrzení o převzetí věci. Zaměstnanec poté za věci odpovídá a v případě jejich ztráty či zničení nahradí zaměstnavateli způsobenou škodu. Zvláštním případem je svěření věci s majetkovou hodnotou nad padesát tisíc korun. Zde je již potřeba uzavřít písemnou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, kterou lze uzavřít pouze se zaměstnancem starším 18 let.

6. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

6.1. Obecná odpovědnost

Obecná odpovědnost zaměstnavatele se použije v případech, kdy nelze užít žádnou ze zvláštních úprav a to v případě, kdy zaměstnanci vznikla škoda při plnění pracovních úkolů, nebo v jejich přímé souvislosti z důvodu porušení právních povinností, nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Obecná odpovědnost se použije i v případě, kdy zaměstnavatel způsobil zaměstnanci škodu tím, že při plnění svých úkolů porušil své právní povinnosti. Zaměstnavatel nicméně neodpovídá za škodu, která vznikla zaměstnanci na dopravním prostředku, náradí, či jiných předmětech při používání k plnění pracovních úkolů, ovšem bez souhlasu zaměstnavatele.

¹⁵ BĚLINA, M., PICHR, J. a kol. Pracovní právo. 7. dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 320.

6.2. Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody

Pokud vzniklo nebezpečí, které zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal a při jehož odvracení utrpěl věcnou škodu, má zaměstnanec právo na náhradu utrpěné škody v plné výši, a to jak skutečné škody na věcech, tak i na účelně vynaložené náklady.¹⁶

6.3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech

Odpovědnost zaměstnavatele vzniká, pokud se jedná o věci zaměstnance, které si odložil v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě k tomu určeném. Je třeba ale rozlišovat předměty „běžné“ – zaměstnanec je nosí obvykle do práce a předměty nikoliv běžné, jako je například větší obnos peněz či cenné šperky. Pokud se jedná o „běžné“ předměty, odpovídá zaměstnavatel v plné výši, pokud se ovšem nejedná o tyto předměty, je rozsah odpovědnosti zaměstnavatele limitován do výše deseti tisíc korun českých. Výjimkou je ovšem případ, kdy takovéto předměty byly odcizeny jiným zaměstnancem zaměstnavatele. V tomto případě bude zaměstnavatel odpovídat také v plné výši. Aby se ale zaměstnanec mohl domáhat náhrady škody, musí ji zaměstnavateli oznámit v poměrně krátké lhůtě 15 dní.

7. Pracovní úraz a nemoc z povolání

Poslední případ zvláštní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Pro to, abychom tento institut lépe pochopili, je potřeba si pojmy pracovní úraz a nemoc z povolání vysvětlit a definovat. Jedná se mimo jiné o klíčové pojmy této práce.

¹⁶ SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 204.

7.1. Pracovní úraz

Pracovní úraz nám definuje zákoník práce v § 271k , kdy pracovním úrazem je „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“. Zákon dále považuje za pracovní úraz též úraz, který zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů. Naopak ale zákon výslovně uvádí, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil při cestě do zaměstnání a zpět.

Pracovní úraz se nám skládá ze dvou složek. První složkou je úraz neboli úrazový děj a druhou složkou je plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.

„Úrazový děj“ je pojmem, který již v platném právním řádu ČR nenajdeme, ovšem při studiu některých judikátů soudů se s ním můžeme setkat. Jedná se o působení zevních vlivů, v jejichž důsledku dojde ke vzniku pracovního úrazu. Musí zde být tedy příčinná souvislost mezi úrazem a poškozením zdraví zaměstnance. Přičemž za poškození zdraví se nemusí nutně myslet poškození tělesné, ale i poškození psychické.¹⁷ Pokud se podíváme blíže na zevní vlivy, musíme si klást otázku, co to zevní vlivy jsou. Jedná se o fyzické, či psychické přetížení, které je svou povahou krátkodobé, násilné a náhlé. Je tedy potřeba postupovat u každého pracovního úrazu individuálně, protože co u jednoho zaměstnance může být přetížení, u jiného může být výkon běžný. Přitom pojem zevní vlivy není nikterak blíže specifikován a je na rozhodovací činnosti vyšších soudů, aby tento pojem blíže sjednotily. Za zjevný vliv může jít i v případě „nešikovnosti“ zaměstnance, který třeba špatně došlápne a tím si způsobí zlomeninu.¹⁸ Nejvyšší soud také judikoval otázku zdravotních predispozic vedoucích ke vzniku úrazu, kdy dovedl, že by bylo v rozporu se zákonem, kdyby mu ochrana zaměstnance při pracovním úrazu nebyla poskytnuta pouze z důvodu přítomných spolupůsobících zdravotních predispozic.¹⁹

17 VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 558.

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

19 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, vydaný pod sp.zn. 21Cdo 1508/2007.

Druhou složkou je plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním, přičemž zákonnou definici najdeme v § 273 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, a ta definuje plnění pracovních úkolů jako „výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.“ Přičemž „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou 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.“²⁰

Judikatura nicméně dovodila další podmínky, které je potřeba splnit, kdy jednou z nich je, že činnosti zaměstnance je vykonávána bez vnějších podnětů jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Kdy rozhodujícím prvkem není motiv, či pohnutka zaměstnance, ale zda se jedná z hlediska věcného, místního a časového o činnost konanou pro zaměstnavatele.²¹

Při posuzování pracovního úrazu se setkáme se třemi ne vždy jasnými situacemi a to jsou: pracovní cesta, cesta do zaměstnání a team-building, které bych ráda podrobněji vysvětlila.

Co se týká pracovní cesty, nelze považovat veškerou činnost během pracovní cesty za úkony, jež souvisejí s plněním pracovních úkolů, a proto je lepší rozebrat pracovní cestu na jednotlivé fáze. První fází je cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se má zaměstnanec vydat na pracovní cestu (auto, autobus, letadlo). Tento úsek je nutno považovat za cestu do zaměstnání, která končí nastoupením do dopravního prostředku, případně vstupem do letištní haly. Samotná cesta ke konečné destinaci pracovní cesty je poté považována za úkon v přímé

²⁰ § 274 odst. 1 zákoníku práce

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

souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pokud se zaměstnanec na pracovní cestě ubytuje – bez ohledu na místo ubytování, bude cesta z místa ubytování do místa výkonu práce považována za cestu do zaměstnání.²²

Dalším problémovým institutem je cesta do zaměstnání. Cesta do zaměstnání samozřejmě není úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Ale problematické je určení místa pracoviště, a to především v případě, kdy v objektu má pracoviště více zaměstnavatelů. Zde se postupuje podle pravidla, kdy je třeba určit moment, ve kterém se zaměstnanec musí podrobit pokynům zaměstnavatele, případně i jiné osoby zajišťující bezpečnost objektu.²³ Pokud se podíváme na cestu zaměstnance do místa pracoviště služebním vozidlem, nemá na úraz vliv, že automobil patří zaměstnavateli a nebude se tudíž jednat o pracovní úraz. Jiná situace by ovšem byla v případě, kdy zaměstnavatel nařídil zaměstnanci, aby cestou do práce vyzvedával ostatní zaměstnance, zde by se již případný úraz považoval za úraz pracovní.

Posledním případem, který bych ráda rozebrala je čím dál více oblíbený team-building. U úrazů na team-buildingu je nutno rozlišovat jeho obsah. Pokud je obsahem organizované prohlubování vztahů zaměstnanců, jejich motivace a důvěry s cílem zvýšit efektivnost a výkonnost týmu, bude tato činnost považována za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a tudíž úrazy vzniklé na takovéto akci musí být považovány za pracovní úrazy. Jinou situací je ovšem „společný pobyt“ zaměstnanců, který by se dal považovat spíše za benefit, odměnu zaměstnanců za jejich práci, a v takovém případě nelze hovořit o pracovním úrazu.²⁴ Jiným případem je ovšem situace, kdy zaměstnavatel nařídí povinnou účast na takové akci. Pokud tak zaměstnavatel učiní, činí tak samozřejmě v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, kdy zaměstnavatel může vydávat pouze příkazy reflektované v obsahu pracovní smlouvy. Zaměstnanec se takovému příkazu nemusí podvolit, pokud ale příkazu zaměstnavatele uposlechne a dojde ke vzniku úrazu, musí být takový úraz brán za pracovní úraz, protože došlo ze strany zaměstnance k plnění pracovních úkolů.²⁵

22 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2012, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 4834/2010.

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

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

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

Pokud se podíváme na vývoj četnosti pracovních úrazů v letech 2009 až 2018, můžeme říct, že počet pracovních úrazů se snížil, což je dobrá zpráva. Ovšem i když mezi roky 2017 a 2018 došlo ke snížení počtu pracovních úrazů, zvýšil se v roce 2018 počet smrtelných pracovních úrazů o 28 případů. K největšímu počtu pracovních úrazů dochází v odvětví Výroby a rozvodu elektrické a jiné energie, kde se stane 14,7% všech pracovních úrazů.²⁶

7.2. Nemoc z povolání

Definici nemoci z povolání bychom v zákoníku práce nenašli, je zde pouze ustanovení, které říká, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpise.²⁷ Tímto zvláštním právním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., které bylo dvakrát novelizováno. Zde najdeme i definici nemoci z povolání, kdy nemocemi 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.“²⁸ Nemocemi z povolání se rozumí nemoci uvedené v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu nařízení vlády. Zároveň zákoník práce uvádí v § 269 odst. 3, že za nemoc z povolání je potřebovat podřazovat i nemoci vzniklé před zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od zařazení do seznamu za dobu nejvýše 3 let před jejich zařazením. Nemoci z povolání jsou poté rozděleny do šesti skupin:

1. nemoci z povolání způsobené chemickými látkami
2. nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory
3. nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice
4. nemoci z povolání kožní
5. nemoci z povolání přenosné a parazitární
6. nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

26 Pracovní úrazovost v České republice v roce 2018. In: BOZPinfo.cz [online]. 2019 [cit. 2019-06-17]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2018>.

27 § 271k odst. 4 zákoníku práce

28 § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

S dalším pojmem, se kterým se setkáme v souvislosti s nemocemi z povolání je pojem ohrožení nemoci z povolání. Jedná se o nepříznivý zdravotní stav pracovníka, vyvolaný nepříznivými podmínkami na pracovišti, jenž nedosahuje úrovně nemoci z povolání, pokud by ale pracovník dále práci vykonával, požadovaného stupně by nakonec dosáhl. Z tohoto důvodu musí být zaměstnanec přeřazen na jinou práci.²⁹

Posuzování nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání jsou svěřena speciálním poskytovatelům pracovnělékařských služeb tzv. „střediskům nemocí z povolání“. Tito poskytovatelé musí mít povolení od ministerstva zdravotnictví a musí splňovat podmínky stanovené v § 66 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. Seznam těchto poskytovatelů najdeme na stránkách ministerstva zdravotnictví a momentálně je v seznamu uvedeno 13 zařízení, které splňují podmínky pro posuzování nemocí z povolání.³⁰

K těmto poskytovatelům pacienta nejčastěji odešle jeho praktický nebo odborný lékař, který má podezření na nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání. Příslušným střediskem bude poté středisko, do kterého spadá pracoviště zaměstnance, na němž mohla vzniknout nemoc z povolání. V případě nezaměstnaných či důchodců bude příslušným střediskem středisko, u kterého mají tyto osoby trvalý pobyt. Pokud se zaměstnanec odmítne nechat vyšetřit u „střediska nemocí z povolání“, nastává poté nevyvratitelná právní domněnka, že zaměstnanec nemocí z povolání netrpí, v takovém případě se nevydává lékařský posudek. V ostatních případech je osoba podrobena odbornému vyšetření, jehož výsledkem je vydání posudku o uznání, neuznání nebo o ukončení nemoci z povolání. Důležitá pro posouzení jsou dvě klíčová posouzení, kdy prvním z nich jsou objektivní lékařské vyšetření potvrzující diagnózu a zároveň i určitý stupeň nutný pro uznání nemoci z povolání. Druhým klíčovým posouzením je

29 PELCLOVÁ, Daniela. Nemoci z povolání a intoxikace. 3. vydání. vyd. Praha: Karolinum, 2014, s.15

30 Poskytovatelé k uznávání nemocí z povolání. In: mzcr.cz [online]. 2019 [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani_3706_5.html.

posouzení průkazu, že zaměstnanec pracoval za podmínek, při kterých mohla vzniknout nemoc z povolání.³¹

Pokud je prokázáno, že zaměstnanec trpí nemocí z povolání, je neprodleně informována příslušná, spádová krajská hygienická stanice, která u zaměstnavatele, u kterého vznikla nemoc z povolání, provede šetření. Jeho cílem je prokázat, že zde byly opravdu splněny podmínky pro vznik nemoci z povolání. Pokud se jedná o nemoc z povolání vzniklou ionizujícím zářením, je příslušným orgánem k prověření Státní úřad pro jadernou bezpečnost.

Proti posudku je možné podat ve lhůtě 10 dní odvolání, a to k poskytovateli, který posudek vydal.³² Pokud je odvolání vyhověno, je původní posudek bezodkladně zrušen a nahrazen posudkem novým, pokud bylo odvolání podáno opožděno, je odloženo a pokud mu nebylo vyhověno, nebo pouze částečně, je předáno příslušnému správnímu orgánu a tím je Odbor zdravotnictví Krajského úřadu. Správní orgán má lhůtu 30 dní na to, aby rozhodl, zda je posudek v souladu s právními předpisy, zda byly provedeny všechny lékařské prohlídky, zda byl posudek vydán oprávněným poskytovatelem atd. Proti rozhodnutí Odboru zdravotnictví Krajského úřadu již není možné podat odvolání. Přičemž možnost soudního přezkoumání vyloučil i Ústavní soud ČR ve svém nálezu ÚS III 233/01 ze dne 10. 7. 2011.

Odškodňování nemoci z povolání od pracovního úrazu se liší především tím, kdo bude osobou odpovědnou, osobou která odškodnění poskytne. U pracovního úrazu je to samozřejmě zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době pracovního úrazu zaměstnán. U nemoci z povolání je to nicméně zaměstnavatel, u kterého byly takové nepříznivé pracovní podmínky, že měly za následek vznik nemoci z povolání. Pokud zaměstnance odškodní jeho současný zaměstnavatel, má poté právo na náhradu odškodnění právě od bývalého zaměstnavatele zaměstnance.

31 PELCLOVÁ, Daniela. Nemoci z povolání a intoxikace. 3. vydání. vyd. Praha: Karolinum, 2014, s. 22

32 § 46 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách

Seznam nemocí z povolání není stálý a neměnný, proto jeho forma v podobě nařízení vlády je užitečná. Seznam nemocí z povolání se totiž neustále mění a přizpůsobuje době a novým nemocem. V dnešní době je nejvíce nemocí z povolání způsobeno fyzikálními faktory, a to až 60% hlášených nemocí z povolání. Přičemž nejčastější nemocí z povolání je syndrom karpálního tunelu z přetěžování, kdy počet nahlášených případů je zhruba dvakrát vyšší než počet druhé nejčastější nemoci z povolání – kontaktního alergického ekzému.³³

8. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Jak bylo zmíněno výše, odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je posledním druhem odpovědnosti zaměstnavatele. Úpravu tohoto institutu nalezneme v zákoníku práce v části jedenácté hlavě třetí. Tato odpovědnost je odpovědností objektivní, což znamená, že zaměstnavatel je odpovědný za škodu bez ohledu na jeho zavinění. Aby úprava nebyla natolik tvrdá, je zde možnost liberace, ať už úplné či částečné.

Když se podíváme trochu do historie odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, zjistíme, že tento institut byl před novelou zákoníku práce z roku 2015, upraven v přechodných ustanoveních zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Důvodem takové úpravy byla skutečnost, že úpravu odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání měl převzít zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tento zákon sice nabyl platnosti, ale jeho účinnost byla pozastavena a postupně odkládána. Nakonec bylo rozhodnuto, že tento zákon nikdy nenabude účinnosti a právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zůstane součástí zákoníku práce.³⁴

33 Nemoci z povolání v České republice. In: Státní zdravotní ústav [online]. [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/NRNP/aktual_Hlaseni_NzP_2018.pdf.

34 Odškodňování pracovních úrazů – novela zákoníku práce 2019. In: bezpecnostprace.info [online]. 2019 [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/zakony/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku->

I když zde celou dobu mluvím o odpovědnosti za škodu, je to vyjádření terminologicky nepřesné. V roce 2014 totiž došlo k přijetí nového občanského zákoníku, jehož pojmosloví musel převzít i zákoník práce.³⁵ Nový občanský zákoník používá termín odpovědnost pouze v souvislosti s „rodičovskou odpovědností“, a proto byl termín odpovědnost nahrazen termínem „povinnost k náhradě škody“. Tato úprava byla značně kritizována odbornou veřejností, mimo to i profesorkou JUDr. Irenou Pelikánovou, CSc. v článku nazvaném Odpovědnost za škodu – trendy a otázky, malý náhled do osnovy občanského zákoníku, kdy hlavní myšlenku tohoto článku bych si dovolila shrnout její výstižnou větou „Je politováníhodné, jestliže návrh občanského zákoníku odmítá samotný pojem odpovědnost v souvislosti s úpravou odpovědnostních závazků“.³⁶

8.1. Předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou při pracovních úrazech či nemocech z povolání jsou následující:

- škoda na straně zaměstnance (případně při smrti zaměstnance, v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, na straně pozůstalých)
- existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a pracovním úrazem či nemocí z povolání.³⁷

Můžeme se ale setkat s ještě čtvrtým předpokladem, a to s chováním zaměstnance v době, kdy došlo k úrazu, tímto chováním je myšleno plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.³⁸

prace-2015/.

35 Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze dne 14. 4. 2008

36 Bulletin advokacie č. 3 z roku 2011.

37 BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 323.

38 GALVAS, Milan. Pracovní právo. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 632.

Pro to, aby měl zaměstnanec nárok na náhradu škody, musí splnit a prokázat všechny zmíněné předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou při pracovních úrazech či nemocech z povolání, pouze v takovém případě může zaměstnanec (poškozený) mít úspěch v řízení o odškodnění nemoci z povolání či pracovního úrazu.

Pokud se podíváme na poškození zdraví a jeho označení za pracovní úraz, dostáváme se do právní roviny. Z tohoto důvodu nemůžeme chtít po lékaři- znalci, aby označil poškození zdraví za pracovní úraz, protože bychom po něj žádali posouzení skutkové a právní otázky. Úloha lékaře – znalce spočívá v případě sporných událostí, kdy potřebujeme prokázat, že pracovní úraz mohl vzniknout v příčinné souvislosti s úrazovým dějem. Nejčastěji půjde právě o situaci, kdy projev pracovního úrazu není patrný na první pohled – např. vyhřezlá meziobratlová plotýnka.³⁹

8.2. Úplné a částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Institut zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání najdeme upraven v § 270 zákoníku práce. Ten obsahuje liberační důvody, které mohou zaměstnavatele zcela nebo zčásti zbavit odpovědnosti. Toto ustanovení má za cíl zmírnit tvrdost objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Pokud se povídáme na úplné zproštění odpovědnosti, jsou zde dva liberační důvody:

1. zaměstnanec svým chováním zaviněně porušil předpisy (pokyny) k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly zaměstnavatelem soustavně vyžadovány a kontrolovány;
2. zaměstnanec škodu způsobil v důsledku opilosti nebo zneužití jiné návykové látky a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

39 Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. vyd: Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1496.

Prvním liberačním důvodem je tedy porušení pokynů, kdy pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou konkrétní pokyny dané zaměstnanci zaměstnavatelem, přičemž forma jejich předání není předepsaná, což znamená, že mohou být předány jednak písemně, ale i ústně, nicméně výslovně. Pokynem může být také expresní vulgární výraz.⁴⁰ Pokyn obsahuje úpravu určitého způsobu jednání nebo konkrétní jednání zakazuje.⁴¹ Přičemž zaměstnanec s tímto pokynem musí být řádně seznámen. Za řádné seznámení nelze považovat pouhé přečtení textu zaměstnancem, byť jeho porozumění je stvrzeno zaměstnancovým podpisem.⁴² Zaměstnanec nemusí zaměstnavatel seznamovat s předpisy, které jsou všeobecně známé, a které zaměstnanec musí dodržovat i v běžném životě. Seznámit s pokyny může zaměstnanec i jiný orgán než je subjekt zaměstnavatele. Typickým příkladem jsou řidiči z povolání, kdy zaměstnavatel nemá povinnost tyto zaměstnance seznamovat s pravidly silničního chování, protože předpokládá, že tyto znalosti byly ověřeny již při získávání řidičského oprávnění. Druhou částí první liberační podmínky je soustavná kontrola dodržování těchto pokynů ze strany zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel musí pravidelně kontrolovat, zda jsou pokyny dodržovány a v případě, kdy dojde k jejich porušení, je zaměstnavatel povinen přijmout nápravná opatření, tak aby se situace v budoucnu již neopakovala. Při splnění výše uvedených podmínek dojde zcela ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Druhým liberačním důvodem je opilost zaměstnance nebo zneužití jiné návykové látky. Přičemž tyto důvody musí být jedinými důvody vzniku škody a musí zde být příčinná souvislost. Pokud je ale opilost pouze částečným důvodem, nelze zprostit zaměstnavatele odpovědnosti zcela. Zaměstnavatel dále musí prokázat, že škodě nemohl zabránit. Odpovědnosti se zaměstnavatel nezproští v případě, kdy věděl, že zaměstnanec je opilý nebo požil návykové látky, a i přes toto zjištění dovolil zaměstnanci pracovat.

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

41 R 11/1976

42 R 32/1963

Odpovědnosti se zaměstnavatel může zbavit také částečně a to při splnění jedné ze tří podmínek:

1. zaměstnanec porušil předpisy (pokyny) k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a porušení těchto pokynů bylo jednou z příčin škody;
2. jednou z příčin vzniku škody byla opilost zaměstnance nebo jeho zneužití jiné návykové látky;
3. zaměstnanec si počínal při svém chování lehkomyšlně, byť neporušil žádné předpisy (pokyny) k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale byl si vědom toho, že si může přivodit újmu na zdraví.

Co se týče definice pojmu lehkomyšlné jednání, není nikde tento pojem definován a s jeho výkladem jsou problémy. Za lehkomyšlné jednání je považováno *takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci (např. osvětlení prostoru) na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování.*⁴³ Jedná se tedy o případ, kdy zaměstnanec vědomě podstupuje riziko vzniku škody a neúměrně spoléhá, že ke škodě nedojde. Pojem lehkomyšlnosti bychom v tomto případě mohli nahradit také pojmem „hazardérství“ či „riskování“. Zaměstnavatel v případě lehkomyšlného jednání zaměstnanci nahradí vždy, alespoň jednu třetinu újmy.⁴⁴

43 R 35/1970

44 HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 428.

9. Náhrada škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

V případě, že zaměstnanec utrpí škodu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen mu nahradit škody. Jednotlivé druhy náhrad nám stanovuje zákoník práce v ustanoveních § 271a až § 271f. Samostatně jsou upraveny náhrady v případě úmrtí zaměstnance, kterým se budu věnovat až v následující kapitole.

Mezi druhy náhrad poskytované zaměstnavatelem patří:

- náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti,
- náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti,
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- náhrada věcné škody.

Jedná se o taxativní výčet náhrad, což znamená, že jiné než výše vyjmenované náhrady nemůže zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Přičemž pokud má zaměstnavatel povinnost některou z náhrad poskytnout, je povinen projednat poskytnutí náhrady se zaměstnancem i s odborovou organizací.⁴⁵

Výše zmíněné náhrady je třeba chápat jednotlivě a samostatně, což znamená, že mohou být poskytovány vedle sebe a zároveň každé z náhrad běží promlčecí lhůta nezávisle na jiné. Zákoník práce nám v ustanovení § 271t stanoví, že právo na náhradu za ztrátu na výděлку se nepromlčuje. Přičemž promlčení podléhají pouze jednotlivé dávky náhrady a to podle lhůt stanovených občanským zákoníkem, kdy se v tomto případě uplatní princip subsidiarity občanského zákoníku.

45 § 271r zákoníku práce

9.1. Náhrada za ztrátu na výděлку

Prvním druhem odškodnění při pracovním úrazu zaměstnance nebo při nemoci z povolání je náhrada za ztrátu na výděлку. Zákoník práce nám odlišuje náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti - § 271a a § 271b zákoníku práce. Tyto náhrady jsou jednotlivá samostatná práva, která nestojí vedle sebe.⁴⁶

Zákoník práce dále stanoví, že náhrada za ztrátu na výděлку má být zaměstnanci vyplácena pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnutý jiný způsob výplaty, což dává prostor pro samostatnou úpravu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁴⁷ Pokud se ovšem nedohodnou je zaměstnavatel povinen „*dávky za dobu minulou uspokojit do tří dnů ode dne, kdy ho o to zaměstnanec požádal, a požadované dávky splatné v budoucnu mu platit pravidelně jednou měsíčně...*“.⁴⁸ Pokud zaměstnavatel nevyplatí náhradu řádně a včas, dostává se tím do prodlení, kdy za dobu prodlení je povinen zaplatit zaměstnanci úroky z prodlení.⁴⁹

Cílem úpravy institutu náhrady za ztrátu na výděлку, je zajistit zaměstnance po materiální stránce tak, aby výše jeho příjmu dosahovala stejné částky jako před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

9.1.1. Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti je náhradou, která nahrazuje skutečnou škodu, tedy to, oč se zmenšil příjem zaměstnance poškozeného v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání. Náhrada proto zaměstnanci přísluší ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výši náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského. Náhrada přitom bude poskytnuta bez ohledu na to, zda měl zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵⁰ Tato úpravu dříve nebyla výslovně

46 § 271l zákoníku práce

47 § 271m odst. 2 zákoníku práce

48 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 792/2005.

49 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 792/2005.

50 § 271a zákoníku práce

upravena v zákoníku práce, ale byla dovozena judikaturou, nicméně její přímé zakotvení je správné z hlediska zvýšení právní jistoty.⁵¹

Zaměstnanec má právo na náhradu i první tři dny pracovní neschopnosti, i když za tyto dny – karenční dobu, mu nárok na nemocenské nebo náhradu mzdy či platu nevzniká.⁵² Toto pravidlo bylo nicméně zrušeno s účinností novely od 1. 7. 2019, kterou byla zavedena náhrada mzdy (platu) i za karenční dobu, a proto současně došlo ke zrušení výše uvedeného pravidla, pro jeho nadbytečnost.

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci, i pokud došlo k ukončení jeho pracovního poměru dohodou, i když ukončení nesouviselo s nemocí z povolání či pracovním úrazem. Právní úprava totiž nepodmiňuje trvání nároku na náhradu na trvání pracovního poměru se zaměstnavatelem.⁵³

Pokud u zaměstnance nastane další pracovní neschopnost, z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přísluší mu také náhrada. Ta se ovšem vypočte do výše částky, která by zaměstnanci náležela, jako náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, pokud by k opakované pracovní neschopnosti nedošlo.⁵⁴

9.1.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je náhradou poskytovanou zaměstnanci, u kterého se v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jeho pracovní schopnosti projeví při jeho pracovním výkonu.⁵⁵ Není přitom rozhodné, zda zaměstnanec vykonává, či nevykonává práci na stejné pracovní pozici, ale důležité je zda dosahuje stejných pracovních výkonů.⁵⁶ V důsledku výše uvedeného

51 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96.

52 VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 531.

53 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2015.

54 § 271a odst. 2 zákoníku práce

55 HOCHMAN, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, s. 63

56 Rozhodnutí Nejvyššího soud ze dne 30. 11. 1990, sp. zn. 1 Cz 52/90

poté vzniká zaměstnanci újma spočívající v tom, že zaměstnanec není schopen vykonávat žádnou práci anebo je schopen pracovat ale při nižší výkonnosti při snížení finanční odměny. A právě náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti má tento rozdíl nahradit.

Tato náhrada se vypočítá ve výši rozdílu průměrného výdělků před vznikem škody a výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ke kterému se připočítá případně invalidní důchod pobíraný ze stejných důvodů.⁵⁷ Přičemž průměrným výdělkem, je takový výdělek, kterého zaměstnanec dosáhl před vznikem škody.⁵⁸ Pokud ovšem zaměstnanec z důvodu dlouhé pracovní neschopnosti nepracoval, nezjistíme jeho průměrný výdělek, který se vypočítává z poslední 21 pracovních dnů. V takovém případě musíme zjistit jeho pravděpodobný výdělek. Ten se vypočte ze zaměstnancova hrubého platu či mzdy, kterého dosahoval před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, případně z hrubého platu či mzdy, kterého by zřejmě dosáhl.⁵⁹ I když nám zákon dává návod, jak zjistit pravděpodobný výdělek, nemluví zákon zcela konkrétně. Z tohoto důvodu se pokusil výpočet pravděpodobného výdělků osvětlit i Nejvyšší soud. Ten nám stanovil další okolnosti: *„Protože se však jedná o stanovení pravděpodobného výdělků na základě výdělků, které by byly zřejmě dosaženy právě v rozhodném období, je zřejmé, že je třeba při zkoumání pravděpodobnosti podkladů pro výpočet průměrného výdělků v první řadě přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) proměnlivé složky mzdy, apod. V tomto rámci lze potom - jako k určitému korektivu - přihlídnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty.“*⁶⁰

57 § 271b odst. 1 zákoníku práce

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

59 § 355 zákoníku práce

60 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náleží i zaměstnancům vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání a to ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.⁶¹ Toto ustanovení bylo novelizováno a to z důvodu nejednoznačnosti předchozí právní úpravy, která stanovila náhradu ve výši minimální mzdy bez dalšího. Tím jsme se dostali do právní nejistoty, kdy minimální mzda mohla být vykládána jako minimální mzda platná v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nebo aktuální výše minimální mzdy. Novela tuto nejasnost odstranila a tím zvýšila právní jistotu zaměstnanců.

Dalším případem je případ náhrady poskytované zaměstnanci, jenž svým chováním a svým přičiněním dosahuje nižších pracovních výkonů než jeho kolegové, kteří vykonávají u téhož zaměstnavatele obdobnou práci. Za průměrný výdělek tohoto zaměstnance se poté bude považovat průměrný výdělek těchto ostatních zaměstnanců.⁶²

Pokud zaměstnanec utrpěví pracovní úraz nebo nemoc z polováním, odmítne pracovní nabídku zaměstnavatele bez vážných důvodů, bude mu příslušet náhrada pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout za práci, jež mu byla zaměstnavatelem zajištěna.⁶³ Za vážné důvody lze přitom považovat i jiné místo výkonu práce, přičemž změnu výkonu práce by bylo z rodinných a osobních důvodů požadovat po zaměstnanci nespravedlivé.⁶⁴

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti lze poskytovat zaměstnanci pouze do dovršení věku 65 let, případně od data přiznání starobního důchodu z pojištění.

Nyní bych se ještě ráda zaměřila na dvojkolejnou úpravu mezi odškodněním dle zákoníku práce a odškodněním dle občanského zákoníku. Podle § 271u odst. 2

61 § 271b odst. 3 zákoníku práce

62 § 271b odst. 4 zákoníku práce

63 § 271b odst. 5 zákoníku práce

64 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

zákoníku práce může vláda svým nařízením, vzhledem ke změnám které nastaly, zvýšit výši náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Jinou úpravu ale nalezneme v občanském zákoníku - „*Při stanovení výše peněžitého důchodu se přihlédne i ke zvyšování výdělků v daném oboru, jakož i k pravděpodobnému růstu výdělků poškozeného podle rozumného očekávání.*“⁶⁵ Na první pohled je zde vidět rozdíl při odškodňování, kdy zaměstnanec odškodňován podle zákoníku práce, nemá nárok na zvyšování náhrady vyjma zvýšení výše náhrady vláda, tak osoba odškodňována podle občanského zákoníku má právo na růst výše náhrady při zvyšování výdělků v daném oboru či růstu výdělků podle rozumného očekávání. Je samozřejmé, že zaměstnanec postižený pracovním úrazem nebo nemocí z povolání v útlém věku, by neměl v průběhu života stejný plat či mzdu, ale docházela by k jeho zvyšování, což v platné právní úpravě zákoníku práce není reflektováno. Dle mého lze zde spatřovat rozpor v § 4 zákoníku práce, který říká, že pracovněprávní vztahy se kromě zákona řídí i základními zásadami pracovněprávních vztahů, ke kterým dle § 1a zákoníku práce patří i zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Z této zásady vyplývá, že zaměstnanec by měl požívat větší právní ochrany, což se ale ve výše zmíněném případě neděje, ba naopak by se úprava zákoníku práce dalo považovat za úpravu diskriminační. Je tedy otázkou, jakým směrem se dvojkolejná úprava tohoto institutu, bude nadále ubírat.

9.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění jsou náhrady jednorázové, které nelze poskytovat jako rentu.⁶⁶ Co je myšleno pod pojmem bolest nám stanoví nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, kdy bolestí je „*tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z*

65 § 2963 odst. 2 občanský zákoník

66 § 271c odst. 1 zákoníku práce

povolání.⁶⁷ V tomtéž právním předpisu najdeme i definici pojmu ztížení společenského uplatnění, což je „trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví (dále jen „trvalé poškození zdraví“) pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.“⁶⁸

9.2.1. Občaskoprávní úprava

Pokud se podíváme na historii vývoje náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, byla důležitým právním předpisem vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů, která byla platná do přijetí nového občanského zákoníku v roce 2014. Tato vyhláška obsahovala sazebník, na jehož základě byla odškodňována bolest a ztížení společenského uplatnění na základě bodového systému, kdy jeden bod odpovídal 120 korunám, přičemž tato právní úprava byla shodná jak pro odškodňování na základě občanského práva, tak i na odškodňování na základě pracovního práva. Nový občanský zákoník zrušil tuto vyhlášku, protože došlo k opuštění dosavadního bodového ohodnocení stanoveného lékařským posudkem a došlo k přijetí nové právní úpravy, kdy měla být náhrada určena individuálně, tak aby vyvažovala vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy. Přičemž pokud výše náhrady nešla určit, odškodnil se zaměstnanec dle zásad slušnosti.

Nicméně v roce 2015 došlo k přijetí „doporučujícího materiálu“, jež měl pomáhat při stanovení výše náhrady a jehož název zněl „Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku“.

Tento materiál stejně jako vyhláška č. 440/2001 Sb. navázala na bodový systém v případě odškodnění za bolest, kdy na základě znaleckého posudku znalce z oboru zdravotnictví, je určen počet bodů, který se následně vynásobí hodnotou bodu. Hodnota bodu je odvozena od průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočítané počty zaměstnanců v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.

67 § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

68 § 1 odst. 2 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Naprosto jiným směrem se vydala Metodika v případě odškodnění za ztížení společenského uplatnění. Ta se oprostila od bodového systému a převzala způsob výpočtu odškodnění podle 3. části Mezinárodní klasifikace funkčních schopností - „Aktivity a participace“, vydaného Světovou zdravotnickou organizací. Tento způsob odškodňování je založený na následujícím principu: „...*hodnocení trvalých obtíží se podle Metodiky Nejvyššího soudu odbývá na základě posouzení jejich dopadu do schopností poškozeného vykonávat určité činnosti a řešit životní situace. Stupeň závažnosti trvalého zdravotního postižení je pojat jako procentní vyjádření ztráty životních příležitostí (lepší budoucnosti) ve škále 0 až 100 % pro jednotlivé položky (domény) v devíti oblastech společenského zapojení.*“⁶⁹ Tato metoda tedy spočívá ve zkoumání zapojení poškozeného do běžného života, vyjádřené v procentech. Přičemž 100 % odškodnění dosáhne postižený, který je vyřazen zcela ze všech aktivit, typickým příkladem je osoba v komatu.

Na závěr této kapitoly bych ráda upozornila na častou nepřesnost, kdy Metodika bývá často označována jako Metodika Nejvyššího soudu, což není zcela správné, jelikož Metodiku nevypracoval Nejvyšší soud jakožto instituce, ale pouze jeho jednotliví soudci.

9.2.2. Pracovněprávní úprava

Pracovněprávní úprava odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění, se stejně jako občanskoprávní úprava řídila vyhláškou č. 440/2001 Sb. Nicméně po jejím zrušení nastala situace, kdy některá ustanovení zákoníku práce stále odkazovala na již neplatnou vyhlášku. Tento stav trval až do roku 2015, kdy došlo ke zrušení těchto zmatečných ustanovení. Vyhláška byla poté nahrazena nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, která, stejně jako předchozí právní úprava, zůstala věrná odškodňování na základě bodového systému. Jedinou pozitivní změnou bylo zvýšení bodového ohodnocení, které vzrostlo ze 120 korun za jeden bod na 250

⁶⁹ VOJTEK, Petr, PÚRY, František. Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy. Soudní rozhledy. 2017, č. 11-12

korun. Zákonodárce zdůvodnil toto rozhodnutí takto: „v těchto právních vztazích je naopak žádoucí přesnější úprava, od jejíž exaktnosti si normotvůrce slibuje posílení ochrany zaměstnance tím, že se snadno dozví, jaké nároky mu při poškození zdraví náležejí, a účinněji se jich u zaměstnavatele domůže“.⁷⁰

Odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění u pracovních úrazů a nemocí z povolání lze i zvýšit, a to nad rámec bodového ohodnocení. Tuto možnost nám dává ustanovení § 271s zákoníku práce. Nicméně cesta zvýšení této náhrady vede přes komplikované soudní spory, pokud nedojde k mimosoudnímu řešení, což se velmi často nestává. Přesto však může zaměstnavatel poškozeného zaměstnance přistoupit na zvýšení výše náhrady, pokud je zde jasný skutkový a právní stav a zaměstnavatel si uvědomuje, že v případě soudního sporu a svého neúspěchu ve věci by musel platit ještě vysoké soudní poplatky.

Pokud zaměstnanec a zaměstnavatel nakonec zvolí cestu dohody, nemusí být vše tak jednoduché, jak se zdá. Prvním problémem, na který zaměstnavatel narazí je jeho pojištění. Každý zaměstnavatel je povinně pojištěn u pojišťovny, která mu ale vyplatí pouze tolik, kolik stanoví právní předpisy. Ne tedy to, oč se rozhodl zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci nad rámec právních předpisů. Pokud by zaměstnavatel chtěl zaplatit celou část po pojišťovně, nezbývalo by mu nic jiného než se stejně vydat soudní cestou na základě ustanovení § 271s zákoníku práce. Druhým problémem může být otázka zdanění výše náhrady nad její povinný rámec. Příznivci zdanění argumentují tím, že se nejedná o náhradu nemajetkové újmy, ale o jiný bezúplatný příjem poskytnutý zaměstnavatelem, který by tudíž měl podléhat zdanění. Druhá strana, ke které se přikláním i já, zastává názor, že tato náhrada poskytovaná nad rámec právních předpisů zdanění nepodléhá, protože zákoník práce dává možnost dobrovolného zvýšení této náhrady (nedochází tedy k žádnému obcházení právní úpravy) a jediným důvodem proč je náhrada poskytována je právě odškodnění nemajetkové újmy. Pokud by měla být tato částka zdaněna, jednalo by se o nedůvodnou nespravedlnost a trestání dobré vůle zaměstnavatele.

⁷⁰ VOJTEK, Petr, PÚRY, František. Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy. Soudní rozhledy. 2017, č. 11-12

Jednou z aktuálních otázek, kterou je třeba dle mého názoru také zmínit, je otázka, zda stanovení bodového systému odškodňování nařízením vlády – jako orgánem moci výkonné, není v rozporu s principem nezávislosti soudní moci. K této problematice se vyjádřil i Ústavní soud ve svém nálezu, kde vidí právě za problematické „že rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částek odčinění je třeba oprostit od vlivu moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy v přiznávání spravedlivé a dostatečné náhrady“.⁷¹ S tímto názorem Ústavního soudu souhlasím, protože je pravdou, že úprava nařízením vlády zasahuje do principu dělby moci a nezávislosti soudů.

V neposlední řadě je třeba také zmínit otázku ohledně přechodu nároku na odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění při smrti zaměstnance. V předchozí právní úpravě bylo výslovně uvedeno, že nárok na odškodnění za bolest a snížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance zaniká.⁷² V aktuální právní úpravě, je nicméně zakotven institut, jenž umožňuje přechod nároku na pozůstalé, přičemž náhrada se stává předmětem dědictví.

9.2.3. Dualita občanskoprávní a pracovněprávní úpravy

Z výše uvedeného nám vyplývá, že odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění probíhá jinak v případě občanskoprávní újmy a v případě pracovněprávní újmy. Tato vzniklá dualita je samozřejmě nežádoucí. Dostáváme se poté k situacím, kdy poškozený, jež vytrpěl stejnou bolest, má stejné následky, dostane jiné odškodnění. Zatímco podle rigidní pracovní úpravy bude jeho odškodnění vyplaceno na základě bodového systému, tak podle občanskoprávní úpravy vypočítá výši jeho odškodnění soud se zohledněním konkrétních okolností. Přičemž ve většině případů je právě výše náhrady podle občanskoprávní úpravy vyšší, než podle úpravy pracovněprávní.

Zde nás může napadnout, zda tato rozdílná úprava není v rozporu s Ústavou a konkrétně článkem 1, který říká, že „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech...“. Tento nevyhovující stav je kritizován i řadou odborníků, například i

⁷¹ Nález ÚS ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

⁷² §260 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

v odborném komentáři k občanskému zákoníku, jenž uvádí „není rozumného důvodu, aby byla v oblasti pracovního práva újma na zdraví odškodňována v menším rozsahu než v dalších soukromoprávních oblastech. Používání „bodové vyhlášky“ by vedlo k situaci, že by zaměstnancům byla poskytnuta nižší míra ochrany než jiným lidem, k čemuž neexistuje ospravedlnitelný důvod, a je to tudíž z ústavního hlediska neudržitelné. Bude-li zaměstnanci přiznáno nižší zadostiučinění podle zákoníku práce, než jinému člověku v obdobném případě podle občanského zákoníku, nelze zaměstnanci upřít právo požadovat dorovnání této částky podle občanského zákoníku.“⁷³ Dalším kdo kritizuje tuto úpravu je pan Machálek a pan Kadlubiec, kteří tvrdí, že „odlišná regulace vede zákonitě k nežádoucímu a nepřijatelnému stavu, kdy je hodnota lidského života, zdraví a utrpení souvisejícího s úmrtím blízké osoby vnímána rozdílně v závislosti na základu odpovědnosti subjektu povinného k nahrazení újmy, resp. na právním postavení zraněné či usmrčené osoby jako zaměstnance či účastníka jiných soukromoprávních vztahů v době události rozhodné pro vznik újmy. Povaha a účel náhrady nemajetkové újmy pozůstalých musí být stejné bez ohledu na to, zda je úprava obsažena v občanském zákoníku nebo zákoníku práce“.⁷⁴

Důsledkem této duality jsou následně situace, kdy zaměstnanec utrpěvší pracovní úraz v dopravním prostředku, se nebude domáhat náhrady újmy podle pracovního úrazu, ale podle odškodnění z titulu odpovědnosti provozovatele vozidla dle občanského zákoníku. K této problematice se vyjádřil i Ústavní soud: „...prováděcí předpis přinejmenším ve vztahu k odčinění ztížení společenského uplatnění nerespektuje systém stanovení náhrady podle Metodiky Nejvyššího soudu. Zejména však opomíjí výchozí premisu rekonstruovaného civilního soukromého práva, na níž staví rovněž Metodika Nejvyššího soudu (srov. bod I. preambule), totiž že rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částek odčinění je třeba oprostít od vlivu moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy v přiznávání spravedlivé a dostatečné náhrady“.⁷⁵

73 Hulmák, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014), 1. vydání, 2014, s. 1713

74 MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2018, č. 4

75 Nález Ústavního soudu ze dne 16. 2. 2016 sp. zn. IV. ÚS 3122/15

9.3. Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením, slouží k pokrytí nákladů, které vzniknou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a nejsou kryté z veřejného zdravotního pojištění.⁷⁶

Jelikož náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením při odškodnění zaměstnanci a při odškodnění pozůstalým jsou instituty velmi podobnými, rozebereme si tuto problematiku v kapitole zabývající se odškodněním pozůstalým při pracovních úrazech a nemocích z povolání.

9.4. Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody je odškodnění spočívající v náhradě majetkové újmy, jež vznikla poškozenému tím, že došlo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání došlo ke zmenšení jeho majetku.

Stejně jako u náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, tak i náhradu věcné škody podrobněji rozeberu v kapitole týkající se odškodnění pozůstalých při pracovních úrazech a nemocích z povolání.

⁷⁶ MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2005, s. 67.

10. Náhrada škody při úmrtí zaměstnance způsobeném pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Pokud zaměstnanec zemře v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mají pozůstalí nárok na odškodnění, přičemž toto odškodnění jim má ulehčit nelehkou životní situaci a pomoci jim s existenčními otázkami. Mezi jednotlivé druhy odškodnění řadí zákoník práce:

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

Nároky na odškodnění nejsou závislé na tom, jestli zemřelý zaměstnanec uplatnil své nároky na náhradu škody, které nestihl zaměstnavatel odškodnit. Tyto nároky poté přecházejí na dědice zemřelého. Nicméně ani kdyby zaměstnanec za svého života žádný nárok neuplatnil, nemá to žádný vliv na odškodnění pozůstalých.⁷⁷

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

Náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením najdeme upravenou v § 271 písm. g zákoníku práce. Tento druh náhrady vychází ze stejných principů jako náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením postiženého zaměstnance ve smyslu ustanovení § 271 písm. d zákoníku práce. Jedná se o náklady, které se přiznávají zásadně osobě, jež tyto náklady vynaložila. V praxi to budou nejčastěji osoby blízké, ale není vyloučeno, aby se jednalo i o třetí osoby např. přátele. Podmínkou je aby osoba žádající o náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením prokázala, že jí tyto náklady skutečně vznikly, a že nebyly odškodněné za života

⁷⁷ § 271q zákoníku práce

postiženého zaměstnance. Pokud ovšem tyto náklady vzniknou přímo postiženému, který následně zemře, mohou tyto náklady nárokovat přímo dědicové.⁷⁸

Co lze řadit pod náklady spojené s léčením nám zákon neuvádí. Jedná se ovšem o ty náklady, které vznikly nad rámec bezplatného lékařského ošetření – tedy ty, které nejsou hrazeny z všeobecného zdravotního pojištění. Obecně lze říci, že se jedná především o náklady směřující ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného, nicméně je sem potřeba zahrnout i ty náklady zajišťující stabilizovaných stav poškozeného, jelikož i stabilizace může vyžadovat určité náklady.⁷⁹ Podíváme-li se na náhrady konkrétně, můžeme sem zahrnout náklady za léky, lékařské výkony, ortopedické pomůcky, zdravotnické pomůcky a další.

Dalším druhem náhrady je náhrada za osobní péči o poškozeného. Musí se jednat o takovou péči, jejíž rozsah převyšuje míru únosnou pro běžnou lidskou a rodinnou solidaritu a vymyká se běžné rodinné spolupráci a přirozené bezplatné péči.⁸⁰ Mezi další náklady patří i náklady vzniklé při dodržování diety, která je podmínkou úspěšného léčení zaměstnance – například v případě onemocnění infekční žloutenkou jako nemocí z povolání u zdravotních sester. A v neposlední řadě je potřeba zařadit mezi náklady i náklady vynaložené za pohonné hmoty spojené s návštěvou jednotlivých lékařů, ale i ty, které byly vynaloženy na návštěvy za poškozeným s cílem zlepšit jeho psychický stav. Nejasnou otázkou bylo, zda má být v rámci náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením uhrazována i doprava poškozeného k lékaři mimo obvod jeho bydliště. Zde Nejvyšší soud judikoval, že každý včetně poškozeného má právo na volbu svého lékaře, tudíž i náklady spojené s dopravou k tomuto lékaři mají být uhrazeny a nelze je považovat za neúčelně vynaložené.⁸¹

Otázkou a sporným bodem při posuzování náhrad účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je právě onen pojem „účelně“. Co jsou tedy účelně vynaložené náklady? V právních předpisech definici nenalezneme a obecně by se tento pojem snad

78 NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 1364.

79 Nález Ústavního soudu č. 870/2014 Sb. ze dne 24. 8. 2015

80 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2015, vydaný pod sp.zn. 31 Cdo 1778/2014.

81 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003.

ani definovat nedal. V každém případě, je potřeba postupovat individuálně. Důležitou roli v tom, co je účelným a co již není má ošetřující lékař poškozeného. Ten by měl určit všechny kroky a opatření, jež by mohly vést ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného, bez ohledu na jejich finanční náročnost. I judikatura Nejvyššího soudu se přiklání k názoru, že je třeba poskytovat tu nejlepší zdravotní péči bez ohledu na finanční stránku věci.⁸²

Pokud se podíváme na problematiku spojenou s náhradou přiměřených nákladů spojených s pohřbem, zjistíme, že je stejně jako předchozí institut upravena v § 271 písm. g zákoníku práce, a že i zde má nárok na náklady ta osoba, která je prokazatelně vynaložila, což nemusí být vždy přímý příbuzný.

Co můžeme podřadit pod pojem náklady spojené s pohřbem, nám říká zákoník práce, který pod tyto náklady podřazuje:

- výdaje účtované za pohřeb,
- hřbitovní poplatky,
- výdaje na zřízení pomníku nebo desky případně jejich úprava,
- cestovní výlohy,
- jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

Výdaje na zřízení pomníku nebo desky jsou zákonem limitovány částkou nejméně dvaceti tisíc korun českých. Nicméně tato částka je flexibilní a může být s ohledem na vývoj cen na trhu zvýšena nařízením vlády. Momentálně je připravována velká novela zákoníku práce, která počítá se zvýšením částky na zřízení pomníku nebo desky na čtyřicet tisíc korun českých. Trochu matoucí je ovšem pojem „nejméně“, který může vyvolávat matoucí dojem, že částka dvaceti tisíc korun není maximální částkou, ale naopak částkou minimální, což ovšem zákonodárce nezamýšlel. Při výdajích na smuteční ošacení je poté třeba posuzovat tyto výdaje individuálně – ať už vzhledem k počasí, či místním zvyklostem a proplácí se pouze jedna třetina pořizovací hodnoty.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp.zn. 21 Cdo 424/2003.

Další částky již nejsou nikterak limitovány a posouzení jejich účelnosti záleží na výkladu jednotlivých soudů.

Od nákladů spojených s pohřbem je nutné odečíst pohřebné poskytované na základě zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů, jehož aktuální výše je pět tisíc korun českých. Pohřebné může být vyplaceno pouze osobě vypravující pohřeb:

- dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem,
- osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte.

10.2. Náhrada na výživu pozůstalých

Dalším druhem náhrady při úmrtí zaměstnance je náhrada na výživu pozůstalých upravená zákoníkem práce v § 271h. Toto ustanovení řeší zajištění výživy pozůstalých a třetích osob, které v důsledku smrti zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání přišli o výživu, jež jim byla touto osobou poskytována. Přičemž nezáleží, zda výživné bylo poskytováno z důvodu zákonné povinnosti anebo z jiných důvodů – i v tomto případě bude náhrada přiznána kvůli zásadám slušnosti.⁸³ Judikatura ovšem upozorňuje, že je třeba zkoumat právo na výživné, které bylo poskytováno k okamžiku smrti, nikoliv právo na výživné, jež mělo být poskytováno v budoucnu, a je tedy možné přiznat právě jen tu náhradu u existující povinnosti na výživné.⁸⁴

Komu tedy bude skutečně poskytováno výživné, jsem nastínila již výše. Prvním skupinou osob jsou osoby, jimž bylo výživné poskytováno na základě zákona – tedy nejčastěji manžel, manželka, děti, rodiče zemřelého zaměstnance či jeho sourozenci. Druhou skupinou osob jsou osoby, jimž zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu, ač k tomu neměl zákonnou povinnost. Přičemž mezi osoby, jimž bude poskytováno výživné, patří i družka zaměstnance, se kterou žil ve společné domácnosti a která s ním o tuto domácnost společně pečovala a hospodařila a současně mezi osoby patří i

83 NOVOTNÝ, Z. § 377 [Náhrada nákladů na výživu pozůstalých]. In: BĚLINA, M. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1552.

84 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 4. 2003, vydaný pod sp.zn. 25 Cdo 1409/2001.

nezletilé děti této družky, pokud jim zemřelý také poskytoval výživné. Nezáleží na tom, zda děti dostávají výživné nebo by měly dostávat výživné od svého biologického otce.⁸⁵

Co se týče doby poskytování výživného, tak výživné bude poskytováno po celou dobu, po kterou by povinnost trvala, nejdéle ovšem do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let.⁸⁶

Pokud se podíváme na výši výživného, najdeme ji upravenou v § 271h odst. 2 zákoníku práce, který říká, že v případě, kdy zemřelý zaměstnanec poskytoval výživné pouze jedné osobě, bude náhrada činit 50 % výše jeho průměrného měsíčního výdělku zjištěného před smrtí zaměstnance. Pokud vyživovaných osob je více, případně jim náhrada ve výši 80 % průměrného měsíčního výdělku zjištěného před smrtí zaměstnance. Ovšem od těchto částek je nutné odečíst dávky důchodového zabezpečení podle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, tedy vdovský, vdovecký či sirotčí důchod. Vyplácení náhrady je ještě limitováno ustanovením § 271h odst. 3 zákoníku práce, který říká že *„náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků podle § 271b odst. 1, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 271b odst. 6“*.

Spornou otázkou při poskytování výživného ovšem zůstává způsob rozdělení náhrady mezi jednotlivé pozůstalé. Tato úprava není nikde doslovně upravena. Dříve se při výpočtu částek používala tzv. dílová teorie. Tato teorie vycházela z částky, do níž by se poskytovala náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Částka byla následně rozdělena na díly – např. jeden díl pozůstalého manžela, jeden díl dítěte, jeden díl zemřelého a jeden díl na provoz domácnosti. Od dílu manžela byl odečten vdovský případně vdovecký důchod, od dílu dítěte sirotčí důchod, díl zemřelého propadl a naopak díl na společnou domácnost se poskytoval v plné výši.⁸⁷ Někteří odborníci se domnívají, že by výše podílu náhrady měla být pro všechny

85 Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70.

86 § 271h odst. 1 zákoníku práce

87 DANDOVIÁ Eva. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. vyd: Praha: PROSPEKTUM spol. s.r.o., 2002, s. 186-187.

oprávněné osoby stejná.⁸⁸ Ovšem aktuálně, se z důvodu, že se jedná o náhradu nákladů na výživu, postupuje podle zásad rodinněprávních dle občanského zákoníku.⁸⁹

Při vyplácení náhrady na výživu pozůstalých je potřeba počítat i s valorizací této náhrady. Valorizace nebyla ovšem vždy samozřejmostí. Až do roku 1999 byl zastáván v teorii i praxi názor, že se nárok vypočítá pouze k okamžiku smrti zemřelého a v průběhu trvání nároku na vyplácení výživného, bude výživné vypláceno stále ve stejné výši. Tento názor byl překonán nálezem Ústavního soudu, který ve svém odůvodnění vysvětlil, proč by měla být valorizace poskytnuta: „*Uvedené rozhodnutí předpokládá i nutnost odvinutí výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých i od změny v rozsahu schopností a možností pracovníka, pokud by přežil pracovní úraz, poskytovat náklady na výživu pozůstalých. Je nepochybné, že takovouto změnou je i zvýšení mzdy v důsledku její valorizace.*“⁹⁰ Aktuálně výši valorizace vyhláší vláda v nařízení vlády, kdy valorizace se provádějí každý rok – výjimkou byl rok 2010. Toto zmocnění vlády je stanoveno v § 271u odst. 2 zákoníku práce, kdy vláda má za úkol upravovat podmínky vzhledem ke změnám, které nastaly v důsledku zvyšování mezd a životních nákladů. Nyní v roce 2019, byla výše valorizace stanovena na 3,4%, přičemž toto zvýšení bylo kritizováno z toho důvodu, že neodráží aktuální zvyšování mezd, které je více než dvojnásobné.

Cílem úpravy náhrady na výživu pozůstalých je, aby vedle psychické újmy pozůstalých, nedošlo ještě k jejich materiálnímu strádání. Toto odškodnění je odškodněním materiálním, které má minimalizovat dopad ztráty blízkého člověka a udržet alespoň srovnatelný ekonomický stav a životní úroveň.

88 MIKYSKA Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010. 4. vydání.

Olomouc: ANAG, 2010, s. 268-269.

89 NOVOTNÝ, Z. § 377 [Náhrada nákladů na výživu pozůstalých]. In: BĚLINA, M. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1552.

90 Nález Ústavního soudu č. 192/1999 Sb. ze dne 16. 6. 1999

10.3. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých je druhem náhrady, která má formu okamžité materiální pomoci a její právní úprava nalezneme v § 271i zákoníku práce. Na rozdíl od úpravy v občanském zákoníku – jejímuž srovnání se později budeme věnovat, má úprava v zákoníku práce jasně vymezený okruh osob, jimž bude náhrada poskytnuta i výše této náhrady.

Zákoník práce nám tedy jasně stanoví, že jednorázové odškodnění bude poskytnuto:

- pozůstalému manželovi,
- partnerovi – podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů,
- nezaopatřenému dítěti,
- rodičům případně rodiči zemřelého, žili-li se zemřelým ve společné domácnosti.

Částka za jednorázové odškodnění postupně narostla. Do roku 2007 tedy do nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce byla výše odškodnění stanovena na částku osmdesáti tisíc korun českých pro nezaopatřené dítě a padesát tisíc korun českých pro pozůstalého manžela a v úhrnné výši pro rodiče zemřelého, pokud s ním žili ve společné domácnosti. S účinností výše zmiňovaného zákona, došlo ke zvýšení této částky na 240 tisíc korun pro pozůstalého manžela, partnera a nezaopatřené dítě. Stejně odškodnění je poté vyplaceno společně i rodičům zemřelého, a pokud je zde pouze jeden rodič, tak je mu vyplacena celá část odškodnění. Odškodnění může být zvýšeno na základě smlouvy individuálního charakteru, vnitřního předpisu či popřípadě kolektivní smlouvou.⁹¹ Dále je zde možnost na zvýšení odškodnění soudem, která je stanovena v ustanovení § 271s zákoníku práce.

V momentálně připravované velké novele zákoníku práce je počítáno se zvýšením jednorázového odškodnění pozůstalých na částku 340 tisíc korun. Nicméně

⁹¹ HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. 2. vydání. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 725.

tato částka mohla být mnohem větší, jelikož odbory i svazy zaměstnavatelů chtěly částku navýšit nad 500 tisíc korun, to se ale prozatím nepovedlo. Jednorázové odškodnění pozůstalých může být stejně jako náhrada na výživu pozůstalých valorizována. Tuto možnost dává vládě ustanovení § 271i odst. 2 zákoníku práce, a to v případech kdy došlo k vývoji mezd či zvýšení životních nákladů.

Jak jsem psala již výše, jednorázové odškodnění je upraveno v občanském zákoníku odlišně, dalo by se tu tedy hovořit o dvoukolejnosti tohoto institutu. Kdy v případě odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má přednost právě úprava daná zákoníkem práce jako „lex specialis“. I úprava ve starém občanském zákoníku fungovala ve formě paušálních částek, ale od této úpravy bylo později upuštěno – důvodům se budu věnovat na konci kapitoly.

První rozdílnou úpravu nalezneme mezi osobami, jimž tato jednorázová náhrada přísluší. Občanský zákoník právo na náhradu přiznává i osobám blízkým, čímž značně rozšiřuje okruh osob, které mají na nárok na náhradu. Oproti zákoníku práce budou mít nárok i zaopatřené děti, všichni příbuzní z přímé řady, osoby sešvagřené i osoby žijící spolu ve společné domácnosti.⁹²

Druhým odlišně upraveným institutem je výše náhrady, kde jak jsem již psala, není stanovena náhrada paušálně. V jaké výši se bude vyplácet odškodné, najdeme v § 2959 občanského zákoníku, který říká: *„při usmrcení ... odčiní škůdce duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení“*, přičemž *„nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti“*. Pokud se podíváme na výše zmíněné ustanovení, vidíme, že pracuje s poměrně vágními pojmy, jako je „plné vyvážení újmy“ či „zásady slušnosti“. Jasně nám tedy vyplývá, že hlavní roli při posuzování výše výživného zde budou mít soudy.

Jedním z důležitých soudních rozhodnutí byl náleží Ústavního soudu 2844/14 ze dne 22. 12. 2015, který se věnoval principu proporcionality - viz. citovaná část: *„při stanovení výše částky relutární náhrady je nutno použít princip proporcionality též tím*
92 § 22 odst. 1 občanského zákoníku

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.“ Zde Ústavní soud narážel především na srovnání částek, vyplácených v mediálních kauzách, při porušení ochrany osobnosti, které dosahující částek ve výši i milionu korun. Ústavní soud zde také stanovil kritéria, ke kterým mají soudy při stanovení výše náhrady přihlížet.

Dalším zajímavým soudním rozhodnutím bylo rozhodnutí Nejvyššího soudu č.j. 4 Tdo 1402/2015-97 ze dne 12. dubna 2016. V předmětném judikátu Nejvyšší soud dospěl k názoru, že odškodné by se mělo pohybovat u nejbližší spjatých osob v rozmezí od 240 tisíc korun až do 500 tisíc korun. Toto rozhodnutí bylo velmi překvapivé a to z důvodu rozmezí výše náhrady, která byla velmi nízká a odporovala myšlenkám obsaženým v důvodové zprávě k novému občanskému zákoníku, tak i rozhodovací praxi Ústavního soudu. Rozpor byl spatřovaná především v oblasti „zásady slušnosti“, kdy rodina, rodičovství a manželství jsou instituty zvláště chráněné občanským zákoníkem.⁹³ Z tohoto důvodu by kompenzace pozůstalým měla být co největší (nejúplnější). Lze souhlasit s názorem, že *„slušnost v sobě zahrnuje především požadavek ohleduplnosti vůči sekundární oběti, tolerance k jejímu utrpení a akceptaci možného nadhodnocení výše náhrady (s respektem k pravidlu – v pochybnostech ve prospěch), což musí být založeno na celospolečenském konsenzu“*.⁹⁴

Pokud srovnáme tyto dva rozdílné instituty jednorázového odškodnění pozůstalým, musím se přiklánět k názoru, že úprava v občanském zákoníku je úpravou vhodnější, právě z důvodu nepaušalizace jednotlivých náhrad. Částky stanovené v zákoníku práce jsou dle mého názoru částkami zcela nedostačujícími, navíc nereflektují ani individualitu jednotlivých případů.

93 § 3 odst. 2 písm. b) občanského zákoníku

94 Hulmák, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014), 1. vydání, 2014, s. 1721

10.4. Náhrada věcné škody

Nárok na náhradu věcné škody je upraven v ustanovení § 271j zákoníku práce, kde je stanoveno, že náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance, což je vlastně jediný rozdíl mezi náhradou věcné škody v případě úmrtí zaměstnance a náhradou věcné škody v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání kdy zaměstnanec nezemře.

Co je vlastně věcná škoda? Jedná se o majetkovou újmu, která spočívá ve zmenšení majetku zemřelého zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nejčastěji si můžeme představit situaci, kdy došlo při smrti zaměstnance k poškození nebo zničení jeho oděvu, hodinek či jiných předmětů, které měl v okamžiku škodné události u sebe. Dle ustálené soudní praxe lze zařadit pod náhradu věcné škody takové náhrady, jež nespádají do žádné jiné kategorie – dalo by se tedy mluvit o „zbytkové kategorii“.⁹⁵

V případě věcné škody způsobené v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kdy nedošlo ke smrti zaměstnance, lze požadovat i náhradu nákladů vzniklé poškozenému tím, že v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání nemůže obstarávat svou domácnost, jako tomu bylo před škodnou událostí. Přičemž tyto práce musí vykonávat jiná osoba, ať už rodinný příslušník nebo třetí osoba. I takovéto náklady je potřeba řadit pod náhradu věcné škody.⁹⁶ Ovšem v případě smrti zaměstnance, nelze považovat náhradu za práce v domácnosti. Náhrada za tyto práce by mohla přicházet v úvahu jedině ve formě náhrady na výživu pozůstalých.

Zaměstnavatel ovšem není povinen hradit zaměstnanci škodu „na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu“.⁹⁷

⁹⁵ Stanovisko NS ČSSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřej. pod R 11/1976

⁹⁶ Rozsudek NS ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71.

⁹⁷ § 265 odst. 3 zákoníku práce

11. Podstatná změna poměrů

Poskytování náhrad za nemoc z povolání či pracovní úraz je ze své podstaty záležitostí dlouhodobou a je proto zcela logické myslet i na situace, při kterých dojde k podstatné změně poměrů a nebylo by spravedlivé ponechání současného systému odškodnění, ale musí dojít k jeho úpravě. Na takovéto situace pamatuje i zákoník práce ve svém ustanovení § 271u odst. 1, jež říká, že *„Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.“*

Jak vyplývá z výše uvedeného ustanovení, lze měnit práva či povinnosti pouze při změně poměrů na straně zaměstnance respektive poškozeného, nikoliv na straně zaměstnavatele. Pokud by u zaměstnavatele došlo k organizačním změnám, v jejichž důsledku by zaměstnavatel již nevykonával druh práce, který vykonával právě poškozený zaměstnanec, nebude se jednat o podstatnou změnu poměrů a nedojde tak ani k úpravě jednotlivých práv a povinností.⁹⁸

Pokud se podíváme již na konkrétní případy podstatné změny poměrů, spočívají tyto změny nejčastěji ve změně zdravotního stavu, a to buď ve zhoršení zdravotního stavu, nebo naopak v jeho zlepšení.⁹⁹ S tím souvisí i nárok na invalidní důchod příp. částečný invalidní důchod. Jestliže u zaměstnance postiženého pracovním prazem nebo nemocí z povolání, dojde ke zhoršení zdravotního stavu v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, může být takovému zaměstnanci přiznán částečný invalidní důchod anebo částečný invalidní důchod může být přeměněn na plný invalidní důchod. Ke složitější situaci dojde v případě zlepšení zdravotního stavu poškozeného, kdy dojde k odejmutí částečného invalidního důchodu nebo ke změně invalidního důchodu na částečný invalidní důchod.¹⁰⁰

98 NOVOTNÝ, Z. § 390 [Podstatná změna poměrů poškozeného]. In: BĚLINA, M. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1570.

99 DANDOVÁ Eva. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. vyd: Praha: PROSPEKTUM spol. s.r.o., 2002, s. 204.

100 DANDOVÁ Eva. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. vyd: Praha: PROSPEKTUM spol. s.r.o., 2002, s. 204.

Za podstatnou změnu poměrů na straně zaměstnance nelze ale považovat splnění podmínek pro vznik starobního důchodu. A to z toho důvodu, že v našem právním řádku není zakotvena povinnost na základě, které by osoba při splnění podmínek pro vznik starobního důchodu musela skutečně o přiznání starobního důchodu požádat. Pokud ale zaměstnanec poškozený v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání požádá o přiznání starobního důchodu, který mu následně bude přiznán, bude se již jednat o podstatnou změnu poměrů a nárok na náhradu za odškodnění v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zanikne.¹⁰¹

O podstatnou změnu poměrů nepůjde ani v případě, kdy zaměstnanec utrpěví pracovní úraz nebo nemoc z povolání a mající nárok na náhradu výdělku po skončení pracovní neschopnosti, v důsledku nedostatku vhodných pracovních příležitostí na trhu je nezaměstnaný a nemá žádný příjem.¹⁰²

Zákoník práce dále v ustanovení § 271u odst. 2 stanoví vládě povinnost a to následujícím způsobem: *„Vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upraví nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku; to se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.“* Z hlediska historického bylo toto ustanovení do zákona přidáno při novele zákona v roce 2015. Před touto novelou vláda neměla výše uvedené jako povinnost, nicméně jako možnost – právo, které také často využívala.¹⁰³

Výše zmíněnou povinnost můžeme také označit jako valorizaci náhrady, jež je poskytována jako náhrada po skončení pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání či náhrada nákladů na výživu pozůstalých při smrti zaměstnance. Smyslem valorizace náhrady je zachovat hodnotu poskytované náhrady vzhledem k výši růstu nominálních mezd. *„Právní úprava tedy zajišťuje poškozeným*

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

102 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 732/2003.

103 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 430

zaměstnancům, resp. pozůstalým po nich aktualizaci, resp. valorizaci jejich průměrného výdělku před vznikem škody s ohledem na obecný mzdový vývoj v ČR.¹⁰⁴

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

12. Povinné pojištění zaměstnavatele pro případ pracovních úrazů nebo nemoci z povolání

Pro případ náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je každý zaměstnavatel, s výjimkou organizačních složek státu definovaných v § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ze zákona pojištěn u zákonem určené pojišťovny. Toto pojištění je povinné z toho důvodu, že výše poskytovaných náhrad při pracovních úrazech nebo nemocí z povolání často dosahuje takové výše, která by pro zaměstnavatele mohla být likvidační. Navíc je tím zajištěna i ochrana zaměstnance, který dostane odškodnění i v případě, kdy zaměstnavatel zanikl.

Povinnost pojištění zaměstnavatele nám vyplývá z přechodných ustanovení zákoníku práce, konkrétně z § 365 zákoníku práce, jenž odkazuje na další právní předpisy, kterými se bude pojištění zaměstnavatele řídit do doby, než bude přijat nová právní úprava upravující zákonné pojištění zaměstnavatele. Zákoník práce tedy odkazuje na:

- ustanovení § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce,
- vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a
- zákonem č. 182/2014 Sb.¹⁰⁵

*Zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele.*¹⁰⁶ Zaměstnavatel je povinně pojištěn buď u České pojišťovny, a. s. nebo u Kooperativy, pojišťovny, a. s.¹⁰⁷ Tento přístup, tedy pojištění zaměstnavatelů pouze u těchto dvou komerčních pojišťoven je samozřejmě kritizován, a dle mého názoru zcela oprávněně, Evropskou Unií, které zde

¹⁰⁵ § 365 zákoníku práce

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

¹⁰⁷ § 1 odst. 1 vyhlášky MF č. 125/1993 Sb.

spatřuje diskriminaci a omezování volné hospodářské soutěže.¹⁰⁸ Řešením této situace by mohlo být odstranění monopolu výše zmíněných pojišťoven a nastolení volné soutěže, nejen pro domácí pojišťovny, ale i pro pojišťovny ze zahraničí. Jinou variantou je možnost změnit pojištění na sociální úrazové pojištění a jeho správu svěřit České správě sociálního zabezpečení.¹⁰⁹

System pojištění funguje na dvou postupech. Prvním postupem je možnost zaměstnavatele, jehož zaměstnanec utrpěl pracovní úraz či nemoc z povolání, žádat po pojišťovně toto odškodnění – povinností je poté předložit veškerou potřebnou zdravotní dokumentaci a vyčíslení náhrady škody. Pojišťovna poté na základě pojistné události plní přímo zaměstnanci.¹¹⁰ Přičemž druhou možností je, že zaměstnavatel sám poskytne zaměstnanci příslušnou náhradu a regresivním nárokem ji poté uplatňuje na pojišťovně sám. A poslední možností je případ, kdy zaměstnavatel ukončí svoji činnost bez právního nástupce a nedojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. V této situace nastupuje zaměstnanec na místo zaměstnavatele a je oprávněn nárok po pojišťovně uplatňovat sám na základě změny subjektu odpovědnostního vztahu.¹¹¹

V případě, kdy se zaměstnavatel rozhodně zaplatit zaměstnanci odškodnění za pracovní úraz nebo nemoc z povolání vyšší než je zákonná povinnost, pojišťovna částku převyšující částku povinnou již nevyplatí. Stejná situace nastane i v případě mimosoudního řešení sporu, tedy vyřešení sporu cestou soudního smíru, který nebyl schválen příslušnou pojišťovnou.¹¹² Tato úprava dle mého názoru znemožňuje zaměstnavatelům uzavírat soudní smír, i když by na konečném řešení panovala shoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatel, a to právě z důvodu nesouhlasu pojišťovny,

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

109 Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, č. 266/2006 Dz.

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

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

112 GAVLAS, M. a kol. Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 715– 717.

kteřá tímto nutí zaměstnavatele vést se zaměstnancem často dlouhé a vleklé spory o stanovení výše náhrady.

13. Srovnání s polskou právní úpravou

V polské právní úpravě je zařazen pracovní úraz a nemoc z povolání do systému sociálního pojištění, jehož je součástí. Tento systém sociálního pojištění (jakožto povinného pojištění) je v Polské republice členěn na čtyři části:

- pojištění, ze kterého jsou vypláceny dávky v případě dosažení důchodového věku,
- pojištění, ze kterého jsou vypláceny dávky v případě nemožnosti pracovat,
- pojištění, ze kterého jsou vypláceny dávky v případě nemoci či mateřské dovolené,
- úrazové pojištění, pojištění, ze kterého jsou vypláceny dávky v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání.¹¹³

Každý zaměstnavatel musí být povinně pojištěn v systému Úrazového pojištění, kdy na základě zákona vznikl Fond sociálního zabezpečení, jehož součástí je i úrazový fond, ze kterého jsou vypláceny právě dávky při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zároveň jsou z tohoto fondu vypláceny i částky sloužící k prevenci vzniku úrazu či nemoci z povolání, ty slouží k vypracování analýz příčin vzniku pracovních úrazů nebo nemocí z povolání nebo vzdělávací činnosti případně k provádění výzkumu v oblasti snižování příčin vzniku pracovních úrazů či nemocí z povolání.

Pracovní úraz je úraz, vzniknuvší z důvodu okamžitého působení vnějších vlivů, v důsledku jejichž působení došlo ke vzniku pracovního úrazu. Na rozdíl od české právní úpravy zná polská právní úprava pět „druhů“ pracovního úrazu:

- pracovní úraz,
- úraz, který je staven naroveň pracovnímu úrazu,
- úraz při práci vykonávané při jiném než pracovněprávním poměru,

¹¹³ Art. 1 (Dz.U. z 2009r. nr 205, poz. 1585)

- úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání či při cestě ze zaměstnání,
- úraz během zemědělských prací.

Zde na první pohled vidíme odlišnou právní úpravu pracovního úrazu, kdy za pracovní úraz je považován i úraz při cestě do zaměstnání a zpět. Nejedná se o úpravu, která by byla v Evropské unii ojedinělá. Podobnou úpravu nalezneme i ve francouzském právním řádu, konkrétně ve francouzském zákoníku sociálního zabezpečení. Nicméně v české právní úpravě ji nenalezneme. Mělo by se ovšem jednat o cestu přímou a nejkratší. Pokud je ale potřeba při cestě zastávky, která je životně důležitá a nebyla nepřiměřeně dlouhá, nebo pokud nebyla nejkratší (např. z důvodu dopravní situace), ale byla nejpohodlnější, bude se i tak jednat o úraz vzniklý při cestě do zaměstnání či zpět.¹¹⁴ Za tento typ úrazu bude považován i úraz při cestě k lékaři a zpět¹¹⁵, naopak za pracovní úraz nebude považován případ, kdy byl zaměstnanec z důvodu opilosti vykázán ze zaměstnání a cestou domů si přivodil úraz.¹¹⁶

Oproti tomu úpravu nemoci z povolání je podobná české právní úpravě, kdy za nemoc z povolání je považována nemoc způsobená vnějšími vlivy na pracovišti, která je uvedena v seznamu nemocí z povolání.

Pokud se podíváme na systém jednotlivých náhrad poskytovaných při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání najdeme jej upraven v Art. 2371, § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. z roku 1974, Nr 24, poz. 141) a specifikovány jsou jednotlivé dávky v art. 6 Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Mezi jednotlivé dávky patří:

- podpora v nemoci (*zasilek chorobowy*),
- věčná dávka ve formě rehabilitace (*świadczenie rehabilitacyjne*),

114 Wypadek w drodze do i z pracy, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88140000.htm>

115 2000.04.19 wyrok s. apelacyjnego III AUa 1823/99 Pr. Pracy 2001/6/44

116 Wyrok SN z 4 czerwca 1986 r., II URN 71/86, OSP z 1987 r. nr 7, poz. 157

- vyrovnávací příspěvek (*zasitek wyrównawczy*),
- jednorázové odškodnění poškozenému,
- jednorázové odškodnění pozůstalému,
- renta z důvodu neschopnosti pracovat,
- vzdělávací renta (*renta szkoleniowa*),
- rodinná renta (*renta rodzinna*),
- dodatek k rodinné rentě (*dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej*),
- ošetrovatelský dodatek (*dodatek pielęgnacyjny*),
- úhrada nákladů léčení z oblasti stomatologie, ochranného očkování a vybavení ortopedickými pomůckami.

Pro představu uvádím výše náhrad při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání platných od dubna roku 2017 do března roku 2018:

- 809 PLN za každý procentní bod při dlouhotrvajícím poškození zdraví,
- 14 165 PLN pro poškozeného vyžadujícího ošetrovatelskou péči,
- 72 850 PLN odškodnění pro manžela/manželku poškozeného případně dítě poškozeného (odškodnění se zvyšuje o 14 165 PLN za každé další dítě),
- 36 425 PLN odškodnění pro ostatní příbuzné poškozeného.¹¹⁷

Podpora v nemoci je dávka poskytována poškozenému při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v případě pokud byl pojištěn. Právo na tuto náhradu nalezneme v art. 6, ust. 1, lit. 1) Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadkow przy pracy i chorob zawodowach. Podle art. 9, ust. 1 Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadkow przy pracy i chorob zawodowach, náleží tato náhrada poškozenému ve výši 100% vyměřovacího základu po dobu 182 dní, přičemž při tuberkulóze po dobu 270 dní.

Dávka ve formě rehabilitace náleží poškozenému v případě, kdy uběhla výše zmíněná lhůta pro podporu v nemoci a poškozené nadále není schopen výkonu práce a

¹¹⁷ dostupné z <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&langId=en&intPageId=4725>

případná rehabilitace či další léčení, by mohly vést ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného.¹¹⁸ Přičemž výše této dávky opět dosahuje 100 % vyměřovacího základu.

Vyrovňovací příspěvek nalezneme upravený v art. 6, ust. 3 Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadkow przy pracy i chorobzawodowach a jeho cílem je dorovnat rozdíl mezi výší výdělku dosahovaného před pracovním úrazem či nemocí z povolání a výší výdělku dosaženého po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Na tento příspěvek nemají nárok osoby pobírající rentu či důchod z důvodů pracovní neschopnosti.

Polská právní úprava dále upravuje tři duhy rent, a to rentu z důvodu neschopnosti pracovat, vzdělávací rentu a rodinnou rentu. V případě, kdy je poškozený neschopen zcela nebo částečně pracovat, náleží mu renta z důvodu neschopnosti pracovat.¹¹⁹ Vzdělávací renta náleží poškozenému, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není schopen vykonávat svoji původní práci a je vhodným kandidátem na rekvalifikační kurz.

Rodinná renta je poté odškodněním náležejícím příbuzným zemřelého zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání a je upravena v art. 6, ust. 1, lit. 8 Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadkow przy pracy i chorobzawodowach. Kdo je považován za příbuzného zemřelého, kterému náleží rodinná renta je upraveno v art. 67, ust. 1 Ustawy o emeryturach a rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z roku 1998, Nr 162, poz. 1118). Kdy mezi tyto osoby řadíme:

- vlastní potomky poškozeného, potomky manžela/manželky poškozeného a osvojené děti,
- manžel/manželka poškozeného,
- vnoučata, sourozence a děti, jež byly přijaty do rodiny nahrazující rodinu vlastní,

118 art. 6, ust. 2 Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadkow przy pracy i chorobzawodowach

119 Liszcz T., Prawo Pracy, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2004, str. 393

- rodiče, kdy rodiči se myslí i nevlastní rodiče poškozeného.

V polské právní úpravě dále nalezneme i tzv. dodatky a to jednak dodatek k rodinné rentě a také ošetřovatelský dodatek. Dodatek k rodinné rentě náleží úplnému sirotkovi a ošetřovatelský dodatek osobě, která se již neobejde bez pomoci ošetřovatelky.

Další dávka - úhrada nákladů léčení z oblasti stomatologie, ochranného očkování a vybavení ortopedickými pomůckami je dávkou českému právnímu řádu neznámou. Nicméně v českém právním řádě je zakotven demonstrativní výčet nákladů léčení, do kterého bychom bezpochyby zařadili i výše zmíněné dávky z polské právní úpravy.

V neposlední řadě se setkáme ještě s dávkou ve formě odškodnění vyplácenou buď poškozenému, u kterého došlo k dlouhodobému či trvalému poškození zdraví případně pozůstalým, v případě úmrtí zaměstnance.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala nároky pozůstalých osob na náhradu škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání. Právní úprava věnující se výše uvedenému tématu je úpravou poměrně komplexní a vhodně doplněnou judikaturou Nejvyššího a Ústavního soudu. Souhlasím s názorem, že se jedná o úpravu poměrně ustálenou a funkční, kdy není na místě očekávat zásadní zvraty.¹²⁰ Přesto jsem se při psaní své práce setkala s několika problematickými a ne zcela vhodnými řešeními jistých otázek.

Na počátku své práce jsem se věnovala především teoretickému vymezení pojmu odpovědnost, pracovněprávní odpovědnost, podmínkám vzniku odpovědnosti atd. Následovalo vymezení klíčových pojmů pro tuto práci a to pracovního úrazu a nemoci z povolání. U pracovního úrazu jsem se setkala s velkým vlivem soudních rozhodnutí, jež řeší často sporné situace a vytváří precedenty do budoucna. Setkala jsem se zde – v rámci porovnání české právní úpravy a polské právní úpravy s odlišným pojetím pracovního úrazu, kdy právě již u zmiňované polské právní úpravy se považuje za pracovní úraz i cesta do zaměstnání a zpět (včetně cesty do stravovacího zařízení). Toto vymezení pracovního úrazu nicméně není ojedinělé, nalezneme ho i ve francouzské či německé právní úpravě. Podle mého názoru je ovšem česká právní úprava vhodnější vzhledem k nemožnosti zaměstnavatele ovlivnit „bezpečnost“ cesty do zaměstnání a zpět každého zaměstnance. Kladně také hodnotím vymezení pojmu „nemoc z povolání“ a uvedení nemocí z povolání v nařízení vlády, které přineslo možnost pružnějšího reagování na aktuální potřeby ve společnosti.

Následně jsem se věnovala již jednotlivým druhům náhrad poskytovaných poškozeným zaměstnancům v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a náhrad poskytovaných pozůstalým při úmrtí zaměstnance. Jako největší problém v této úpravě vidím dvoukolejnost pracovního práva s právem občanským. Jedná se dle mého názoru o zásadní zásah do principu právní jistoty a principu rovnosti, protože výše odškodnění bude při odškodňování podle občanského zákoníku rozdílná nežli výše

120 HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 409.

odškodnění podle zákoníku práce. V budoucnu bych proto navrhovala sjednotit jednotlivé právní úpravy.

V otázce odškodnění pozůstalých vidím právní úpravu jednotlivých náhrad dostatečnou, flexibilní a kompletní, s výjimkou jednorázové odškodnění. Zde si dovolím současné právní úpravě vytknout příliš nízkou výši valorizace v roce 2019, která dle mého nereflektuje aktuální situaci. Dále si dovolím vytknout nedostatečnou částku za jednorázové odškodnění, přitom na jejím zvýšení panuje shoda jak mezi odborovými organizacemi, tak mezi svazy zaměstnavatelů – v kapitole tomuto tématu věnované srovnám tuto částku i s odškodněním v mediálních kauzách. A vůbec paušálnost toho odškodnění, jež absolutně nereflektuje individualitu jednotlivých případů. V neposlední řadě vidím nedostatek i v okruhu osob, kterým je jednorázové odškodnění určeno, kdy mezi těmito osobami postrádám osoby žijící ve společné domácnosti.

V závěrečných kapitolách jsem se věnovala i povinnému pojištění zaměstnavatele pro případ pracovních úrazů nebo nemoci z povolání. Za největší nedostatek považuji to, že do současné chvíle nedošlo k přijetí komplexní právní úpravy tohoto institutu. Dále bych se ráda zamyslela nad tím, zda by nebylo vhodnější upravit povinné pojištění nikoliv rámci zákonného veřejnoprávního systému sociálního pojištění ale systému soukromoprávním. Dle mého názoru by tím došlo k dalšímu zvýšení motivace zaměstnavatelů předcházet pracovním úrazům a nemocím z povolání, které by bylo právě motivované různými slevami na pojistném poskytovaných zaměstnavatelům s nízkým počtem škodných událostí. Za nutnou úpravu je poté potřeba považovat „systém dvou pojišťoven“, jež nám byl vyčítán i Evropskou Unií.

Shrneme-li současnou právní úpravu týkající se nároků pozůstalých osob na náhradu škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, vidíme zde, že se jedná o úpravu komplexní. Ovšem v některých aspektech by mohlo dojít k její úpravě s ohledem na větší reflexi zásady individuality jednotlivých případů.

Seznam zkratk

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců – již zrušený zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. – nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

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

Původní zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb.

Zákon č. 182/2014 Sb. – zákon č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Vyhláška č. 125/1993 Sb. – vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Metodika Nejvyššího soudu – metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku)

Náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb. – již zrušená vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016.* 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. 425 s. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 7. dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, 790 s. ISBN: 978-80-7400-667-8.

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2010, s. 624. ISBN 978-80-7400-186-4

BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, 1640 s. ISBN: 978-80-7400-290-8.

DANDOVÁ Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* vyd: Praha: PROSPEKTUM spol. s.r.o., 2002, s. 311. ISBN 8071751162 9788071751168

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Náhrada škody.* 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). 400 s. ISBN 978-80-7357-716-2.

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních: odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI, c2003. Judikatura (ASPI). 150 s. ISBN 80-863-9587-1.

GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN: 978-80-210-8021-8.

GERLOCH, A. *Teorie práva.* 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. 336 s. ISBN: 978-80-7380-652-1.

JUDr. Josef Hochman. *Náhrada škody podle zákoníku práce.* Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2005.

HULMÁK, M. a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014).* Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2080 s. ISBN: 978-80-7400-287-8.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN: 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady.* 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2014, s. 145. ISBN: 978-80-7478-440-8.

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

Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. Praha: Polygon, 2008, s. 672. ISBN 978-80-7263-370-8

Liszcz T., *Prawo Pracy, wydanie 1, Warszawa*: Lexis Nexis, 2004, str. 393, ISBN: 9788381249706

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vyd. Olomouc: ANAG, 2005, Práce, mzdy, pojištění, s. ISBN: 80-7263-273-6.

NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, 1640 s. ISBN: 978-80-7400-290-8.

SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 415. ISBN: 978-80-7380-189-2

PELCLOVÁ, D.. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. 316 s. ISBN 978-80-246-2597-3.

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN: 978-80-7478-955-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

Pracovní úrazovost v České republice v roce 2018. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2019 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2018>.

Poskytovatelé k uznávání nemocí z povolání. In: *mzcr.cz* [online]. 2019 [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani_3706_5.html.

Nemoci z povolání v České republice. In: Státní zdravotní ústav [online]. [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/NRNP/aktual_Hlaseni_NzP_2018.pdf.

Odškodňování pracovních úrazů – novela zákoníku práce 2019. In: *bezpecnostprace.info* [online]. 2019 [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/zakony/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku-prace-2015/>.

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

MALIŠ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html>.

MALIŠ, D. Kam kráčíš, náhrado při usmrcení osoby blízké?. In: *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kam-kracis-nahrado-pri-usmrceni-osoby-blizke-102844.html>.

NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Terezie. Náhrada za bolest způsobenou pracovním úrazem. In: *Epravo.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-za-bolest-zpusobenou-pracovnim-urazem-106967.html>.

Seznam použitých odborných článků

JUDr. Irena Pelikánová, CSc. *Odpovědnost za škodu – trendy a otázky, malý náhled do osnovy občanského zákoníku*. Bulletin advokacie č. 3 z roku 2011.

MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2018, č. 4

VOJTEK, Petr, PÚRY, František. Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy. *Soudní rozhledy*. 2017, č. 11-12

Seznam použitých právních předpisů

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

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

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění do 30. 9. 2015

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

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

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Nařízení vlády č. 283/1999 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě (úprava náhrady za ztrátu na výdělku)

Nařízení vlády č. 406/2017 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovním právních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) 66

Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění do 31. 12. 2013

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze dne 14. 4. 2008

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

Nález Ústavního soudu č. 870/2014 Sb. ze dne 24. 8. 2015

Nález Ústavního soudu č. 192/1999 Sb. ze dne 16. 6. 1999

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, vydaný pod sp.zn. 21Cdo 1508/2007.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2012, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 4834/2010.

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

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 792/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 792/2005.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2015.

Rozhodnutí Nejvyššího soud ze dne 30. 11. 1990, sp. zn. 1 Cz 52/90

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2015, vydaný pod sp.zn. 31 Cdo 1778/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp.zn. 21 Cdo 424/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 4. 2003, vydaný pod sp.zn. 25 Cdo 1409/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 732/2003.

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

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74,zveřej. pod R 11/1976.

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 9. 1992. sp. zn. 6 Cdo 127/94.

Seznam ostatních zdrojů

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

Odškodnění pozůstalých při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Abstrakt

Tématem mé diplomové práce je odškodnění pozůstalých při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Jedná se o téma s poměrně stálou právní úpravou a téma aktuální – nicméně převratné změny v této problematice již nelze moc očekávat.

V úvodní části své práce se věnuji především teoretickému vymezení pojmu odpovědnost, pracovněprávní odpovědnost – podmínkám vzniku odpovědnosti, důvodům umožňující zproštění odpovědnosti, až nakonec dojdou i k povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Dále se věnuji i pojmům pracovní úraz a nemoc z povolání, kde k jejich lepšímu pochopení a zaplnění sporných otázek odkazuji i na judikaturu Nejvyššího soudu a Ústavního soudu.

Stěžejní část mé práce je ovšem věnována jednotlivým druhům náhrad poskytovaných buď přímo poškozeným zaměstnancům v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, anebo pozůstalým v případě úmrtí v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Věnuji se i srovnání pracovněprávní úpravy s úpravou občanskoprávní. Největší rozdíl těchto úprav je přitom patrný u bolesti a ztížení společenského uplatnění a jednorázového odškodnění pozůstalých.

V závěru své práce se věnuji jednak povinnému pojištění zaměstnavatelů, které do dnešní doby nebylo dosud komplexně právně upraveno a upozorňuji zde i na další problematiku ustanovení s tím spojená. Práce je poté zakončena srovnáním české právní úpravy a polské právní úpravy.

Klíčová slova:

Pracovní úraz, nemoc z povolání, náhrada škody a nemajetkové újmy

Compensation for the bereaved in the case of work accidents and occupational diseases

Abstract

The topic of my diploma thesis is compensation for the bereaved in the case of work accidents and occupational diseases. It is a topic with a relatively settled legislation and a subject which is present – nevertheless, ground-breaking changes in this issue cannot be really anticipated any more.

Introductory part of my thesis deals primarily with a theoretical definition of a term liability and liability in labor law. It deals with the conditions of inception of liability, the reasons that allow release from liability and finally, with the obligation of an employer to compensate damages or non-material damage in the cases of work accidents and occupational diseases. I also devote myself to define terms work accident and occupational disease, and for better understanding and explanation of disputable questions, I refer to judicature of the Supreme Court and the Constitutional Court.

The mainstay of my thesis is dedicated to the particular types of compensation provided either directly to the aggrieved employees as the consequence of work accident or occupational disease, or to the bereaved in the case of death due to the work accident or occupational disease. I also compare the labor law regulation to the regulation of the civil law. The most significant difference between these is evident in the case of pain and difficult social application and one-time compensation of survivors.

In the conclusion, I face the topic of the compulsory insurance, which has not been regulated complexly until now, and I also point out other problematic provisions related to this subject. The diploma thesis is concluded with the comparison of the Czech and Polish legislation.

Key words:

Work accident, occupational disease, compensation for damages and non-material damage