

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Monika Fojtíková

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

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 15. 09. 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 120 741 znaků včetně mezer.

Monika Fojtíková

V Praze dne 15. 09. 2019

Ráda bych touto cestou poděkovala panu prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za vedení této práce.

OBSAH

ÚVOD.....	5
1 ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU	7
1.1 Základní členění pracovněprávní odpovědnosti.....	9
1.2 Funkce odpovědnosti za škodu	10
2 POVINNOST K NÁHRADĚ ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH.....	12
2.1 Pracovní úraz.....	15
2.1.1 Poškození zdraví	16
2.1.2 Plnění pracovních povinností a přímá souvislost s ním.....	17
2.1.3 Úraz, který není pracovním úrazem ani nemocí z povolání	23
2.2 Škoda, nemajetková újma	26
2.3 Příčinná souvislost	28
2.4 Zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy.....	30
2.4.1 Opilost a zneužití jiných návykových látek	31
2.4.2 Porušení bezpečnostních předpisů a pokynů	32
2.4.3 Lehkomyšlnost.....	33
3 DRUHY NÁHRAD ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY	35
3.1 Ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	36
3.2 Ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	40
3.3 Bolestné a ztížení společenského uplatnění	45
3.3.1 Úprava dle zákoníku práce	45
3.3.2 Úprava dle občanského zákoníku	49
3.3.3 Komparace občanskoprávní a pracovněprávní úpravy.....	52
3.4 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	55
3.5 Věcná škoda	56
3.6 Náhrady při úmrtí zaměstnance	57
3.6.1 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením.....	57
3.6.2 Přiměřené náklady spojené s pohřbem	57
3.6.3 Náklady na výživu pozůstalých	58
3.6.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	59
3.6.5 Věcná škoda.....	62
ZÁVĚR	63
Seznam použitých zkratk	66
Seznam použitých zdrojů.....	67
Abstrakt, klíčová slova	76
Abstract, Key Words.....	77

ÚVOD

Diplomová práce se zabývá problematikou náhrady škody a nemajetkové újmy vzniklé při pracovních úrazech. Cílem práce je především posouzení a zhodnocení současné právní úpravy v uvedené oblasti. Při práci budu čerpat z textu zákona, komentářové literatury, odborné literatury, odborných článků, ale zejména z bohaté soudní judikatury, která vhodně doplňuje místa, kde pouhé znění norem nedává jasnou odpověď na řadu specifických situací. Zejména při vymezení stěžejního pojmu pracovní úraz je soudní judikatura cennou pomůckou, nezbytnou pro ucelené chápání dané problematiky. Výklad dále doplním o vlastní úvahy, myšlenky a případné návrhy de lege ferenda.

V roce 2018 zaznamenal Státní úřad inspekce práce a Český báňský úřad celkem 44 365 pracovních úrazů, z toho 123 pracovních úrazů bylo smrtelných. Pracovní úrazovost mírně klesla oproti roku 2017, nicméně i tak se jedná o poměrně vysoké číslo.¹ Pracovní úraz si s sebou vždy nese určitou újmu, ať už majetkovou či nemajetkovou, kterou je nutné zaměstnanci nahradit. Kvalitní právní úprava v dané oblasti je dle mého názoru nezbytnou součástí právního řádu vyspělého právního státu. Domnívám se, že ačkoliv je téma poměrně často zpracováváno, je stále velmi aktuální a zaslouží si zvýšenou pozornost.

Práce je rozčleněna do tří základních kapitol, které se dále dělí do jednotlivých podkapitol. Nejprve práce představuje základní pojetí právní odpovědnosti a její hlavní funkce. Ačkoliv od 1. října 2015 zákoník práce neužívá pojem odpovědnost za škodu, nýbrž povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy, domnívám se, že nejen v právní teorii jde o stále užívaný pojem a je vhodné se jím do jisté míry zabývat.

Druhá kapitola je zaměřena na základní předpoklady, jejichž splněním vzniká zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu, a to vznik pracovního úrazu, škoda a nemajetková újma a příčinná souvislost. Pojem pracovní úraz považuji za stěžejní, a proto se mu v práci věnuji podrobněji. Zaměřím se na výklad

¹ Pracovní úrazovost v České republice v roce 2018. Státní úřad inspekce práce. Opava, 2019 [online]. [cit. 2019-07-19]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-41b01415dfe4860543133aa5a33a124a/zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-za-rok-2018.pdf

specifických případů pracovního úrazu jako infarkt myokardu, pracovní úraz při teambuildingu nebo úraz během pracovní cesty, k čemuž využiji četné soudní judikatury. Ne vždy zaměstnavateli vzniká povinnost nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu. Situace, kdy se zaměstnavatel povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy zproští, jsou popsány na konci druhé kapitoly.

Část třetí část je jádrem diplomové práce, pojednává o jednotlivých druzích náhrady škody a nemajetkové újmy. Podrobnější pojednání věnuji především náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění, která je dle mého názoru v současné době ne příliš vhodně právně nastavena a odbornou veřejností kritizována. Nejvážnějším následkem pracovního úrazu je smrt zaměstnance. V závěru třetí kapitoly proto charakterizují náhradu škody a nemajetkové újmy náležející pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance. V rámci pojednání o jednorázovém odškodnění pozůstalých je zahrnuta také komparace s úpravou občanskoprávní.

Od 1. ledna 2014 nastalo v českém právním řádu, v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, několik změn mimo jiné i v oblasti náhrady nemajetkové újmy na zdraví, kdy se úprava občanskoprávní odlišuje od úpravy pracovněprávní. Proto považuji za důležité se vzniku zmíněné dvojkolejnosti a jejím právním dopadům věnovat. V souvislosti s uvedeným se rovněž pozastavím i nad možností subsidiárního užití občanského zákoníku u náhrad nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem, kde se značně rozcházejí názory odborné veřejnosti.

Pro úplnost považuji za důležité uvést, že se v práci nezabývám nemocí z povolání, ačkoliv se zvoleným tématem velmi úzce souvisí, neboť vzhledem k omezenému rozsahu práce bych se uvedené problematice nemohla věnovat hlouběji.

1 ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

Pojetí odpovědnosti není v právní teorii jednotné. Mimo odpovědnost právní lze rozlišovat odpovědnost morální či politickou. Názory na pojetí právní odpovědnosti lze charakterizovat ve dvou základních rovinách. První názor zastává Viktor Knapp, jenž vnímá právní odpovědnost jako určitou formu právního vztahu, v němž dochází v případě porušení primární právní povinnosti ke vzniku povinnosti sekundární, čili povinnosti sankční povahy. Právní odpovědnost vnímá V. Knapp jako hrozbu sankcí, ne hrozbu jako takovou.² Oproti tomu Štefan Luby ztotožňuje pojem sankce s pojmem právní odpovědnost. Právním důvodem vzniku sankce chápe porušení právního vztahu. Druhá teorie se v právní praxi ujala jako správná a tím byl názor V. Knappa překonán. Za určitý názorový proud lze označit Marii Kalenskou, dle níž má právní odpovědnost dvě fáze, a to fázi preventivní, existující během primární povinnosti, a není-li první povinnost splněna, nastupuje fáze druhá, sankční.³ Mezi další autory, kteří se věnovali výkladu pojmu právní odpovědnost, patří Marta Knappová či Josef Macura.⁴

Právní odpovědnost lze dělit podle různých forem. Na základě členění práva na jednotlivé právní obory, rozlišujeme i členění odpovědnosti na odpovědnost ústavní, správněprávní, soukromoprávní, trestní či odpovědnost mezinárodněprávní.⁵

Právní úprava odpovědnosti je i nedílnou součástí pracovního práva. Koncepce pracovněprávní odpovědnosti je postavena na zásadě odpovědnosti za porušení právní povinnosti, nikoli jako hrozba sankcí. Pracovněprávní odpovědnost lze označit za specifickou kategorii právní odpovědnosti. Výrazný vliv na tuto skutečnost má zvláštní ochrana postavení zaměstnance plynoucí přímo z úvodních ustanovení zákoníku práce.⁶ Hlavním důvodem specifické úpravy je nerovné postavení subjektů pracovněprávního

² KNAPP, Viktor. Teorie práva. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice, s. 200.

³ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 311.

⁴ HANDLAR, Jiří. Právní odpovědnost – netradiční zamyšlení nad tradičním pojmem. Právník, 2004, roč. CXLIII, č.11, s. 1041-1065.

⁵ KNAPP, Viktor. Teorie práva. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice, s. 200.

⁶ § 1a zákoníku práce

vztahu a potřeba chránit v pracovněprávním vztahu ve zvýšené míře slabší stranu, zaměstnance.

Právní teorie dělí odpovědnost na odpovědnost subjektivní, která vyžaduje zavinění a odpovědnost objektivní, čili odpovědnost za výsledek. Zaviněním se rozumí jistá vada vůle, je rozhodující, zda se subjekt při určité činnosti odklonil od míry péče, která se očekává od průměrného člověka. Protikladem je odpovědnost objektivní, kdy povinnost nahradit újmu je uložena bez ohledu na zavinění. Odpovědnost za výsledek je však specifickým právním institutem vyžadujícím vždy pevně daný zákonný základ s ohledem na právní jistotu adresátů.⁷ V pracovním právu je odpovědnost zaměstnance odpovědností subjektivní vyžadující zavinění, přičemž není bezbřehá a má své hranice. Oproti tomu odpovědnost zaměstnavatele je objektivní a v zásadě neomezená.⁸

⁷ BEZOUŠKA, Petr. In: HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1500.

⁸ VRAJÍK, M. In: HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 411.

1.1 Základní členění pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost člení právní teorie dle různých kritérií do několika kategorií. Mezi základní členění lze uvést dle Miroslava Běliny rozdělení na odpovědnost hmotnou, jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost a odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.⁹

Hmotnou odpovědností je zejména odpovědnost za majetkovou a nemajetkovou újmu, za prodlení a dále odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci. Povahu odpovědnostního plnění má rovněž smluvní pokuta či povinnost zaměstnavatele nahradit mzdu či plat zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru.¹⁰

Odpovědnost za majetkovou a nemajetkovou újmu je nejrozsáhlejší oblastí hmotné odpovědnosti, mezi základní druhy se řadí odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (obecná odpovědnost, při nesplnění povinností k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, odpovědnost za ztrátu na svěřených věcech) a odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (obecná odpovědnost za škodu, odpovědnost za majetkovou a nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, škodu na odložených věcech, odvrácení škody).¹¹

S ohledem na téma diplomové práce „Náhrada škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem“ bude na následujících stranách věnována pozornost pouze hmotné pracovněprávní odpovědnosti za újmu, a to odpovědnosti zaměstnavatele za majetkovou újmu, respektive škodu, a nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem.

⁹ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 306.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 314.

¹¹ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 319, 322.

1.2 Funkce odpovědnosti za škodu

Je-li odpovědnost za škodu sankcí za porušení práva, je vhodné se zamyslet i nad smyslem těchto sankcí neboli jejich funkcí. M. Bělina uvádí 3 základní funkce pracovněprávní odpovědnosti za škodu, a to funkci preventivně výchovnou, reparační a sankční.¹²

Vznik pracovněprávní odpovědnosti předpokládá mimo jiné vznik škody. Velmi důležité je však škodě předcházet, což zdůraznil i zákonodárce uvozením části jedenácté zákoníku práce, jež je věnována náhradě majetkové a nemajetkové újmy, stanovením prevenčních povinností. Zaměstnavateli se dle § 248 zákoníku práce klade povinnost zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly a nebyl ohrožen jejich život a majetek. Pokud zaměstnavatel zjistí závady, je povinen zajistit jejich odstranění. Prevenční povinnost je však kladena i zaměstnanci. Zaměstnanec má povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodě, pokud hrozí škoda, upozornit svého nadřízeného vedoucího zaměstnance, resp. pokud škoda hrozí bezprostředně, je povinen zakročit, s výjimkou situace, kdy mu v tom brání důležitá okolnost či by vážně ohrozil sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké. Rovněž je povinen oznámit vedoucímu zaměstnanci skutečnost, kdy nebude mít vytvořeny potřebné pracovní podmínky.¹³

Ustanovení vztahující se k bezpečnosti práce se prolínají celým zákoníkem práce. Zmínit lze zejména celou část pátou zákoníku práce věnovanou bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ustanovení § 224 odst. 1 v části desáté zákoníku práce klade zaměstnavateli povinnost vytvořit pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Jmenovat lze řadu dalších.

V případě, kdy již škoda nastane, nastupuje funkce nejvýznamnější – reparační, spočívající zejména v náhradě způsobené škody tomu, komu byla způsobena. Náhrada se poskytuje především v penězích, nejde-li škodu nahradit jinak.¹⁴ Naturální restituce nicméně nepřichází v úvahu u škody vzniklé při pracovním úrazu, kde je vyjádřen

¹²BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 308.

¹³ § 249 zákoníku práce

¹⁴ § 275 zákoníku práce

způsob náhrad škody taxativně a omezen na peněžité náhrady. V případě nemajetkové újmy přichází v úvahu též speciální druh reparační funkce, a to funkce satisfakční. Jde o určitý druh zadostiučinění, formou poskytnutí peněžité náhrady za bolest a peněžité náhrady za ztížení společenského uplatnění.¹⁵

A v poslední řadě, nikoliv však méně důležitá, je funkce sankční. Uložením sankce je odpovědná osoba postižena na majetku či cti nad rámec pouhé satisfakce.¹⁶ Lze říci, že účel sankce je tedy zejména výchovný.

¹⁵SPIRIT, Michal. Úvod do studia práva. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada), s. 97.

¹⁶SPIRIT, Michal. Úvod do studia práva. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada), s. 97.

2 POVINNOST K NÁHRADĚ ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech je jedním z druhů odpovědnosti zaměstnavatele. Dle platné právní úpravy je odpovědností objektivní, tedy odpovědností za výsledek – pracovní úraz. V českém právním řádu úpravu nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, přičemž zde považuji za důležité zmínit, že současný zákoník práce pojem odpovědnost za škodu a nemajetkovou újmu výslovně neužívá. Novelou provedenou zákonem č. 205/2015 Sb. zákonodárce změnil mj. terminologii, kdy již neužívá pojem odpovědnost za škodu.

Do 30. 9. 2015 byla upravena odpovědnost zaměstnavatele za škodu v přechodných a závěrečných ustanoveních zákoníku práce. Zařazení do poněkud neobvyklé části bylo z důvodu očekávaného nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl nicméně zrušen dříve, než účinnosti mohl nabýt. Od 1. 10. 2015 je úprava náhrady majetkové a nemajetkové újmy zařazena v části jedenácté zákoníku práce.¹⁷

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy je dle M. Bělina institutem poměrně samostatným, podrobně upraveným v zákoníku práce, tedy relativně nezávisle na občanském zákoníku, pro který je typické, na rozdíl od pracovníprávní úpravy, rovné postavení stran vztahu.¹⁸ Obdobný názor sdílí Nejvyšší soud, který se vyjádřil ve svém rozhodnutí pod č. j. 21 Cdo 4556/2016 ze dne 26. 9. 2017 tak, že úprava náhrady škody je v zákoníku práce upravena komplexně a s ohledem na její kogentní povahu se od něj nelze odchýlit.¹⁹ Jaroslav Stránský taktéž sdílí ten názor, že se občanský zákoník v oblasti náhrady škody v pracovním právu neužije.²⁰

¹⁷ 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.

¹⁸ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 308.

¹⁹ Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, bod 203.

²⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Soudy, 2014. Paragrafy do kapsy, s. 18, 57.

Komplexnost uvedené oblasti svým názorem stvrzuje i Michal Vrajík.²¹ Oproti tomu Petr Bezouška subsidiární užití občanského zákoníku nevylučuje.²²

Pro lepší posouzení se blíže vyjádřím k názorům P. Bezoušky a M. Bělina. Hlavní větou M. Bělina, od níž P. Bezouška odvíjí své myšlenky je: „*Pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu je komplexní samostatnou úpravou, a tudíž prakticky nevytváří prostor pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku.*“ Nicméně pokud bychom se podívali na text předcházející úryvku z citované publikace, dočteme se následující: „*...pracovněprávní odpovědnost je upravena zvláštní samostatnou úpravou relativně nezávislou na občanskoprávní úpravě.*“²³ M. Bělina tedy za komplexní považuje především úpravu povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu a nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem zaměstnanci. Subsidiární užití občanského zákoníku pro jiné, resp. specifické a zákoníkem práce nepředvídané situace, pro náhradu škody a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích nevylučuje. P. Bezouška na podporu svých tvrzení o neúplnosti úpravy náhrady škody v pracovněprávních vztazích uvádí několik příkladů, přičemž uvádí i ty, při nichž k újmě nedošlo při plnění pracovních úkolů a zaměstnanec není chráněn výhodnější pracovněprávní úpravou.^{24,25}

Dále se rozdílným teoriím autorů na (ne)komplexnost úpravy náhrady škody a nemajetkové újmy v zákoníku práce budu věnovat v rámci části 3.3 a 3.6.4.2 při srovnání občanskoprávní a pracovněprávní oblasti náhrady nemajetkové újmy, a také v rámci pojednání o úrazech, které nejsou pracovním úrazem ani nemocí z povolání v části 2.1.3 této práce. Obzvláště při komparaci úpravy náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, jakož i u náhrad náležejících pozůstalým v případě smrti zaměstnance, lze označit správné posouzení užití subsidiarity občanského zákoníku za velmi důležité.

²¹ VRAJÍK, Michal. In: HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 414.

²² BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? Právní rozhledy. 2018, č. 12, s. 439-444.

²³ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 315.

²⁴ BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. Právní rozhledy. 2018, č. 12, s. 439-444.

²⁵ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Právní rozhledy. 2018, č. 18, s. 635-639.

Základní předpoklady:

Pro pochopení institutu náhrady škody a nemajetkové újmy je nezbytné vyložení základních předpokladů, které lze vyvodit především z § 269 zákoníku práce, který stanoví zaměstnavateli povinnost „*nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“²⁶

Předpokladem povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem je s ohledem na citované zákonné ustanovení:

- existence pracovního úrazu,
- vznik škody či nemajetkové újmy na straně zaměstnance a
- kauzální nexus mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou.

Absencí kteréhokoliv předpokladu nevzniká zaměstnanci nárok na náhradu škody a nemajetkové újmy, jelikož zákon vyžaduje kumulativní splnění všech předpokladů. Vzhledem k odpovědnosti za výsledek se nevyžaduje porušení právních povinností zaměstnavatelem, tedy ani zaviněné porušení právních povinností. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nahradit vzniklou škodu a nemajetkovou újmu i v případě, kdy dodržel všechny povinnosti plynoucí z předpisů na ochranu bezpečnosti.²⁷

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy není zcela bezbřehá a umožňuje zaměstnavateli se této povinnosti zprostit zcela či alespoň částečně, a to za předpokladu naplnění liberačních důvodů, jež budou blíže rozebrány v kapitole 2.4 této práce.

²⁶ § 269 zákoníku práce

²⁷ § 269 odst. 4 zákoník práce

2.1 Pracovní úraz

Zákoník práce definuje v § 271k zákoníku práce pracovní úraz v souladu s dosavadní judikaturou jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“.²⁸ Již judikatura v 60. letech 20. století vymezovala pracovní úraz velmi obdobným způsobem, a to jako „*tělesné zranění zaměstnance, které nastalo nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů*“.²⁹

Vymezení pojmu pracovní úraz přímo v textu zákona, jak je tomu nyní, považují za žádoucí. I když vymezení pojmu pracovní úraz je v zákoně velmi strohé a k precizaci dochází soudní praxí, domnívám se, že i pouhým jazykovým výkladem lze dovodit základní charakteristiku pracovního úrazu. I zaměstnanec, jako pouhý laik, si tedy na základě pouhého právního textu může utvořit představu, zda jeho úraz bude úrazem pracovním.

V jednotlivých případech, při zkoumání právní otázky,³⁰ zda se jedná o pracovní úraz, je velmi důležité přihlídnout ke všem skutkovým okolnostem případu.

Na následujících stranách vymezím blíže jednotlivé pojmy tvořící definici pracovního úrazu, tedy poškození zdraví, plnění pracovních úkolů a přímou souvislost s ním. Jednotlivé pojmy doplním výkladem zvláštních situací, při kterých se jeví problematickým, zda se o pracovní úraz jedná nebo nikoliv. Zejména bude zmíněn infarkt myokardu, úraz na cestě do zaměstnání, pracovní cesty či během teambuildingu v souladu se soudní judikaturou. A závěrem pár slov o náhradě škody nebo nemajetkové újmy při úrazech, které nejsou úrazy pracovními.

²⁸ § 271k zákoníku práce

²⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61

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

2.1.1 Poškození zdraví

Jakékoliv poškození zdraví nelze označit za pracovní úraz. K poškození zdraví, ve smyslu pojmu pracovního úrazu, musí dojít zcela nezávisle na vůli poškozeného, a to působením zevních vlivů, jež působí na poškozeného krátce, avšak náhle a násilně.³¹ Poškozením zdraví může být poškození fyzické i psychické.³²

Zevní působení, označované také jako úrazový děj, je situací, která u poškozeného způsobuje subjektivní potíže, jež mu neumožňují dále pokračovat v běžné práci, případně jen s velkými obtížemi či jej z práce úplně vyřazují. Na vznik poškození zdraví se mohou spolupodílet i jiné faktory, ať už vrozené či získané, které vyvolají v organizmu zaměstnance neobvyklé podmínky, což se uplatní zejména při pracovních úrazech spočívajících v infarktu myokardu.³³

2.1.1.1 Infarkt myokardu

Infarkt myokardu a jiné cévní příhody vyvolávají pochybnosti ohledně toho, zda a za jakých podmínek je lze označit za pracovní úraz. Současná soudní praxe při řešení uvedené otázky vychází z rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu, kde stojí, že i když při infarktu myokardu zjevně chybí vnější faktor úrazového děje, tak o úrazový děj jít může za předpokladu, že se jedná „o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranici obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranici obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben anebo na kterou svými schopnostmi nestačí.“³⁴ Bezprostřední příčinou, která infarkt myokardu vyvolává, může být jak trauma psychické, tak trauma fyzické.³⁵

³¹ Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61

³² NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1493.

³³ Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

³⁴ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

³⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011

Představme si příklad. Chodec byl z důvodu své nepozornosti sražen tramvají a na místě zemřel. Pro řidiče tramvaje půjde o náhlé psychické trauma, jeho organismus na takovou vypjatou a psychicky náročnou situaci není připraven. Zcela jistě prožitá situace vybočuje z každodenně vykonávané práce řidiče tramvaje. Pokud v návaznosti na tento zážitek utrpí řidič tramvaje infarkt myokardu, bude se zcela bezpochyby jednat o pracovní úraz.

Aby se jednalo o pracovní úraz, musí se tak stát, jak již bylo uvedeno, při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním.

2.1.2 Plnění pracovních povinností a přímá souvislost s ním

Zákoník práce v § 273 a § 274 taxativně vymezuje, co se rozumí plněním pracovních povinností a přímou souvislostí s plněním pracovních úkolů. Zákonodárce označil jako plnění pracovních povinností výkon těch povinností, které vyplývají z pracovního poměru či právních vztahů vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále činnost konanou na příkaz zaměstnavatele a činnost, jež je předmětem pracovní cesty.³⁶

V přímé souvislosti jsou úkony, které zaměstnanec obvykle vykonává před započítáním práce a po jejím skončení nebo které je nutné učinit, jakož obvyklé úkony během přestávky na jídlo či oddech konané v objektu zaměstnavatele, vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací a další.³⁷

Jako obvyklý či nutný úkon před započítáním práce lze označit převlečení do pracovního oděvu. Za obvyklý úkon však již nelze označit, pokud si na pracovišti zaměstnanec ostříhá nehty a během toho se zraní. Obvyklým úkonem po skončení práce může být provedení osobní hygieny ve sprše. Ovšem opět bude záležet na konkrétních okolnostech, zda lze tento úkon považovat za obvyklý či nutný. V případě profese horníka zřejmě nebude pochyb o tom, že si zaměstnanec vykonávající hornickou

³⁶ § 273 odst. 1 zákoníku práce

³⁷ § 274 zákoníku práce

činnost po skončení práce umyje tělo, avšak v případě administrativního pracovníka již bude nutno zvážit, zda tento úkon byl potřebný. Pokud by tak zaměstnanec učinil jen důvodu ušetření za vodu a energie ve své domácnosti, o přímou souvislost s výkonem práce by se dle mého názoru nejednalo.

„Pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, nejsou samy o sobě významné motiv či pohnutka zaměstnance, ale především to, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.“³⁸ Pokud zaměstnanec učiní úkon, který není náplní jeho obvyklé práce, avšak učiní tak na příkaz zaměstnance, jedná se dle uvedené soudní praxe o plnění pracovních povinností.

Obdobně Nejvyšší soud v jednom ze svých rozhodnutí uvedl, že zaměstnanec v rámci pracovního dne koná různé činnosti, které nemusí být v přísném slova smyslu plněním pracovních povinností. Nevybočí-li činnost z obvyklého rámce, je nutno ji považovat do rámce plnění pracovních povinností. Konkrétně se jednalo o dělníka, který se během pracovní doby posadil a nevykonával pracovní činnost. Dle Nejvyššího soudu se nejedná o exces zaměstnance, ale relativně běžnou věc a tudíž utrpí-li během této přestávky úraz, je nutno jej považovat za úraz pracovní.³⁹

Zákonodárce výslovně v zákoníku práce taktéž uvedl, co není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a to cestu do zaměstnání a zpět, stravování či vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, pokud není konáno v objektu zaměstnavatele.⁴⁰

Zaměstnanec stravující se v objektu zaměstnavatele, který uklouzne na mokré podlaze v jídelně, utrpěl pracovní úraz. Za stejných okolností, avšak mimo areál zaměstnavatele, se již o pracovní úraz jednat nebude. V případě úrazu během cesty ke stravování je dále důležité, zda stravovací prostory jsou v dispozici zaměstnavatele, kde se zaměstnanec podrobuje bezpečnostním pokynům zaměstnavatele.⁴¹ Samotný akt

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

⁴⁰ § 274 věta druhá zákoníku práce

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

stravování ovšem již není v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pořeže-li se během stravování zaměstnanec kupříkladu nožem, nejedná se již o pracovní úraz.⁴²

A contrario – odpovědnost za škodu nenastává, pokud se tak nestalo v rámci plnění pracovních povinností či v přímé souvislosti s ním.

Jako pracovní úraz se též označuje „úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.“⁴³ Jako názorný příklad lze zmínit zaměstnance správního orgánu, který bude poškozen na zdraví a utrpí tím škodu, a to osobou nespokojenou s rozhodnutím učiněným vůči ní.⁴⁴

V případě řady úrazů zaměstnance se stává problematickým určení, zda se skutečně jedná o pracovní úraz, resp. zda k úrazu došlo při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním. Z uvedeného důvodu považuji za důležité na následujících řádcích pojednat o úrazech, které se přihodí v průběhu pracovní cesty či teambuildingu, a dále bude pár vět věnováno problematice úrazu během cesty do zaměstnání a zpět.

2.1.2.1 Cesta do zaměstnání

Jako pracovní úraz nelze označit úraz, který se zaměstnanci přihodil při cestě do zaměstnání nebo zpět,⁴⁵ jelikož zde zákon vylučuje možnost označení cesty do zaměstnání a zpět jako plnění pracovních povinností, či přímou souvislost s ní.⁴⁶

Výklad pojmu cesta do zaměstnání je uveden přímo v zákoníku práce. Rozumí se tím přesun zaměstnance z místa jeho bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele či na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. V případě

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4410/2013

⁴³ § 271k odst. 2 zákoníku práce

⁴⁴ Co je pracovní úraz. [cit. 2019-06-19]. Dostupné z: <http://www.odskodneni-pracovniho-urazu.cz/pracovni-uraz/co-je-pracovni-uraz/>

⁴⁵ § 271k zákoníku práce

⁴⁶ § 234 zákoníku práce

zaměstnanců v oboru lesnictví, zemědělství a stavebnictví se cestou do zaměstnání rozumí rovněž cesta ke stanovenému shromaždišti a zpět.⁴⁷

Zákonodárce uvedením cesty do práce jako přesunu z místa bydliště na místo určené k plnění pracovních úkolů, pamatoval i na zaměstnance, kteří vykovávají práci mimo objekt zaměstnavatele a jejichž práce spočívá převážně v poskytování služeb svým klientům. Může se jednat o opraváře, techniky či malíře.⁴⁸

Problém může nastat v případě, kdy ve stejném areálu sídlí více zaměstnavatelů. Za této okolnosti je pro posouzení, kde končí cesta do zaměstnání rozhodující, od kdy se musí zaměstnanec podrobit rozkazům a pokynům svého zaměstnavatele, přičemž pro dané není podstatné, kdo tyto pokyny uděluje. Může to být jak přímo pokyn udělený zaměstnavatelem, tak např. pokyn udělený ostrahou, jež je společná pro celý komplex zaměstnavatelů.⁴⁹ Tento závěr Nejvyššího soudu je dle mého názoru rovněž vhodný užit v situacích, kdy zaměstnavatel nemá pevně dán místo vstupu do zaměstnání, kupříkladu vrátnici.

2.1.2.2 Pracovní cesta

Ačkoliv je pracovní cesta, neboli časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce,⁵⁰ úkon související s pracovním poměrem, ne všechna dílčí jednání v rámci pracovní cesty lze za výkon pracovních povinností označit, s čímž souvisí i otázka odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance při pracovní cestě. Průběh pracovní cesty je nutné rozdělit na několik úseků a posoudit z hlediska věcného, místního i časového, zda postižený zaměstnanec vykonával právě v dotčeném úseku práci pro svého zaměstnavatele a zda tak lze označit úraz za pracovní.⁵¹

Uvedené lze vyjádřit na následujícím příkladu. Fotbalový trenér byl vyslán svým zaměstnavatelem na pracovní cestu, jejímž cílem je shlédnout fotbalový zápas tamějšího

⁴⁷ § 274a zákoníku práce

⁴⁸ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, s. 61.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005

⁵⁰ § 42 zákoníku práce

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

týmu. Během zápasu se strhla na stadionu rvačka mezi diváky a zaměstnanec byl zraněn, aniž by tomuto zranění zavdal sám jakoukoliv příčinu. Lze případ označit za pracovní úraz? Zřejmě ano. Jiná situace by však nastala, kdyby byl na pracovní cestu zaslán za účelem školení a ve volném čase by navštívil fotbalový zápas a udála se popsaná situace. Zde by zaměstnanec jednal zcela mimo rámec plnění svých pracovních povinností a na základě svého volného uvážení, tudíž vybočil z rámce plnění pracovních povinností a nejsou naplněna všechna kritéria k tomu, aby se mohlo jednat o pracovní úraz a tím aktivovat odpovědnost zaměstnavatele.

Jednotně soudní praxe nepovažuje za pracovní úraz případ, kdy je zaměstnanec během pracovní cesty ubytován v hotelu a k úrazu dojde během přepravy z hotelu na místo, kde má zaměstnanec plnit své pracovní povinnosti, či cestě zpět na hotel.⁵² O pracovní úraz nejde tehdy, jak uvádí Jakub Tomšej, pokud je zaměstnanec na pracovní cestě, ale je „*napaden v okamžiku, kdy si jde obhlédnout cestu na místo, kde bude následující den pracovat*“.⁵³ Jinak je tomu však v případě, kdy se zaměstnanec přepravuje z obce bydliště na místo, které je cílem jeho pracovní cesty, za podmínky, že není zároveň i obcí jeho pravidelného pracoviště. Tato cesta se považuje za úkon nutný před počátkem práce či po jejím skončení a tedy v případě poškození zdraví během cesty by se jednalo o pracovní úraz.⁵⁴

2.1.2.3 Teambuilding

Teambuilding je aktivita, jejíž název pochází z anglických slov team (tým) a building (stavět), a která má za cíl stmelit zaměstnance, vytvořit lepší společenské vztahy v zaměstnání, přispět k lepší týmové spolupráci zaměstnanců a odehrává se zejm. mimo pracoviště. Teambuilding bývá rovněž chápán jako záměrné budování a rozvíjení pracovního potenciálu týmů s důrazem na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, zlepšení komunikace v týmu či kreativity.⁵⁵ Často jde o aktivitu sportovní, proto

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

⁵³ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. S. 171, srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

⁵⁴ § 274a zákoníku práce

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

vyvstává otázka: *Jedná se o pracovní úraz, pokud se zaměstnanec zraní během teambuildingové aktivity?*

Nastolenou otázkou se zabýval v jednom ze svých rozhodnutí i Nejvyšší soud. Dle uvedeného rozhodnutí je zcela zásadní otázkou pro posouzení úrazu v rámci teambuildingové aktivity to, zda je vykonávána na příkaz či pokyn zaměstnavatele. Příkaz, který je v rozporu s pracovní smlouvou, zaměstnanec nemusí uposlechnout. Pokud uposlechne a utrpí úraz, je nutné jej označit jako úraz pracovní, neboť v opačném případě by se zhoršilo postavení zaměstnance tím, že uposlechl příkaz svého zaměstnavatele, i když tak učinit nemusel. V citovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval případem, kdy se zaměstnanec zúčastnil sportovní činnosti pořádané zaměstnavatelem, při níž utrpěl zlomeninu levé dolní končetiny. Ačkoliv se jednalo o činnost mimo rámec povinností plynoucích z pracovní smlouvy, nevybočila z rámce oficiálního programu pořádaného zaměstnavatelem a Nejvyšší soud ji označil za činnost konanou na příkaz a ve prospěch zaměstnavatele, tedy jednalo se o plnění pracovních povinností a přiznal zaměstnanci nárok na náhradu škody.⁵⁶

Již dřívější soudní praxe označila úraz během zaměstnavatelem určených teambuildingových aktivit za úraz pracovní. Nebylo by tomu tak pouze v případě, pokud by se zaměstnanec zranil při výkonu své soukromé (individuální) záležitosti.⁵⁷ Za nesmírně důležité vzhledem k uvedenému považuji správné a důkladné zjištění skutkového stavu každého jednotlivého případu soudy.

Uvedenou judikaturu týkající se teambuildingu shrnuje David Borovec s Natašou Randlovou, přičemž uvádí možnost pořádání dobrovolných teambuildingových aktivit, při kterých se zaměstnavatel zproští případné odpovědnosti za škodu. Zaměstnavateli pro tyto případy doporučují při pořádání akce zaměstnance upozornit, že jejich účast na aktivitě není povinná, nejedná se o školení a úrazy nebudou považovány za pracovní, jelikož se nejedná o plnění pracovních povinností. Důležité však je, aby uvedené odpovídalo i skutečnosti.⁵⁸

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

⁵⁸ BOROVEC, David, RANDLOVÁ, Nataša. Pracovní úraz na teambuildingu. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, s. 20 a násl.

Za povšimnutí zde stojí myšlenka, zda zaměstnavatel skutečně pojímá akci jako dobrovolnou a je tomu tak i ze strany zaměstnance. Zaměstnanec se může zúčastnit jen z obavy, že pokud se nezúčastní, nebude oblíben, či se na něj zaměstnavatel bude dívat s opovržením. Jde o otázku soudy do dnešního dne neřešenou a odborná literatura ji blíže nerozvádí do podrobností. Zřejmě bude záležet opět na úvaze soudu a důkladném skutkovém zjištění případu.

Označení aktivity v rámci tambuildingu není podstatné pro určení, zda se jedná o pracovní úraz. Rozhodujícím kritériem je vždy obsahová náplň aktivity, při které bylo poškozeno zdraví zaměstnance.⁵⁹

2.1.3 Úraz, který není pracovním úrazem ani nemocí z povolání

Ačkoliv se tato práce věnuje náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem, věnuji pár řádků i náhradě škody a nemajetkové újmy u úrazů, které nejsou pracovním úrazem ani nemocí z povolání⁶⁰, a to s ohledem na dle mého názoru v době psaní této diplomové práce aktuální problematiku tohoto právního institutu.

I poškození zdraví zaměstnance, které není pracovním úrazem, tedy nevzniklo náhlým, krátkodobým a násilným působením zevních vlivů, může za určitých podmínek být odškodněno zaměstnavatelem. Povinnost k náhradě škody se dovozuje z obecného institutu náhrady škody dle § 265 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností či úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dle odstavce druhého, uvedeného ustanovení zákoníku práce, zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci dále za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

Porušoval-li zaměstnavatel bezpečnostní předpisy a utrpěl-li v důsledku toho zaměstnanec škodu na zdraví, přičemž se nejedná o pracovní úraz, může se zaměstnanec domáhat náhrady škody v rámci obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011

⁶⁰ Srov. §269 odst. 2 zákoníku práce

v souladu s § 265 zákoníku práce. Zaměstnanec nicméně musí prokázat, že zaměstnavatel bezpečnostní předpisy porušoval.⁶¹

Škodou se v tomhle případě rozumí právě poškození zdraví. Nejvyšší soud v jednom ze svých rozhodnutí v roce 2018 vyslovil, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na zdraví, která není pracovním úrazem ani nemocí z povolání, avšak je nutné dostatečně určitě prokázat příčinnou souvislost mezi poškozením zdraví a porušením právní povinnosti či jednání proti dobrým mravům ze strany zaměstnavatele. V citovaném rozhodnutí byla zaměstnanci diagnostikována porucha přizpůsobení F 43.2 (vážná duševní porucha vzniklá působením otrěsných zážitků nebo jiných nepříznivých psychologických činitelů a tísnivých situací). Důvodem vzniku poruchy zaměstnanec označil silný, dlouhodobý stres a zejména arogantní, vulgární, přezíravé chování zaměstnavatele, které bylo zcela v rozporu s dobrými mravy. Nejvyšší soud připustil variantu odškodnění poškození zdraví v rámci obecné odpovědnosti zaměstnavatele jako možnou, nicméně stanovil, že příčinná souvislost, jakož i úmysl při úmyslném porušení dobrým mravů, musí být nejen tvrzeno, ale i dostatečně pevně prokázáno.⁶²

Z hlediska náhrad se uplatní § 271n odst. 2 zákoníku práce. Způsob a rozsah náhrad škody a nemajetkové újmy na zdraví z jiného důvodu, než je pracovní úraz či nemoc z povolání, se uplatní obecné ustanovení o pracovních úrazech.

Nicméně je potřeba se pozastavit u specifických situací, na které zákonodárce nepamatoval. Dle P. Bezoušky zraní-li zaměstnanec zaměstnavatele, a to při plnění pracovních povinností, bude se vznik škody na straně zaměstnavatele posuzovat dle obecných ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu dle obecné odpovědnosti zaměstnance a pro rozsah a způsob náhrady škody plně platí § 257 zákoníku práce. Uvedené ustanovení nicméně neobsahuje úpravu nemajetkové újmy, na kterou by měl mít zaměstnavatel právní nárok. Dle P. Bezoušky je na místě, aby se v uvedeném

⁶¹ Usnesení Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 22. 9. 1970, sp. zn. 3 Cz 22/71

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017

případu užil subsidiárně občanský zákoník.⁶³ S tímto názorem vyslovil souhlas i M. Bělina.⁶⁴ Nelze než jednoznačně souhlasit.

⁶³ Bezouška, P. Je náhrada škody v zákoníku práce upravena opravdu komplexně? Právní rozhledy, 2018, č. 12, s. 439 a násl..

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Právní rozhledy. 2018, č. 18, s. 635-639.

2.2 Škoda, nemajetková újma

Škoda, neboli majetková újma⁶⁵ vyjádřitelná v penězích, a nemajetková újma, jsou jedním ze základních předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem. Pro majetkovou újmu je stanovena v § 249 zákoníku práce legislativní zkratka „škoda“, s čímž pracuji i já v této diplomové práci a jak je uvedeno i v jejím názvu.

Právní úprava rozlišuje mezi skutečnou škodou a ušlým ziskem. Skutečnou škodou je škoda rovnající se tomu, o co se majetek poškozeného zaměstnance snížil v důsledku pracovního úrazu. Pouhé zhoršení zdravotního stavu zaměstnance nelze považovat za vznik škody. Ke vzniku škody dochází až v okamžiku, kdy lze škodu vyčíslit v penězích.⁶⁶ Skutečnou škodou se v souladu s uvedeným rozumí ztráta na výdělku způsobená omezenou či zcela zaniklou pracovní schopností poškozeného zaměstnance z důsledku pracovního úrazu (ušlý výdělek), náklady, které zaměstnanec musel vynaložit na léčbu či náklady na pohřeb v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu a další. Ušlý zisk, označováno též jako jiný újma, je újma na majetku spočívající v tom, že se majetek poškozeného v důsledku pracovního úrazu nezvýšil, nerozmnožil, k čemuž by nebyl pracovního úrazu došlo. Prokázání ušlého zisku bude v praxi velmi obtížné. Náhrada ušlého zisku se hradí pouze v případech výslovně v zákoníku práce upravených.⁶⁷

Pozornost je důležité věnovat i nemajetkové újmě, neboť jak pravil již latinský spisovatel Publilius Syrus: „*Duševní bolest je horší nemoc než tělesná.*“ Nemajetková újma může mít rozličné podoby, obecně se označuje jako duševní útrapy (strach o život, šok).⁶⁸ Mezi další podoby nemajetkové újmy lze přiřadit ztížení společenského uplatnění, psychickou bolest či psychické strádání, přičemž při stanovení výše nemajetkové újmy je třeba přihlídnout k tomu, jak dlouho tyto útrapy trvaly a zda měly dopad právě na společenský život postižené osoby. Bolestí je strádání tělesné a duševní

⁶⁵ § 2894 občanského zákoníku

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 2. 1999, sp. zn. 21 Cdo 376/98

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 317.

⁶⁸ BEZOUŠKA, Petr. In: HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055– 3014). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 1753.

provázející pracovní úraz, jakož i léčba a případně další komplikace. Pro účely náhrady nemajetkové újmy se bolestí rozumí i bolest vytrpěná při rehabilitaci, pokud je v příčinné souvislosti s utrpěným pracovním úrazem.⁶⁹

Ztížením společenského uplatnění jsou pak obzvláště trvalé následky pracovního úrazu, které zaměstnance omezují v jeho dalším životě.⁷⁰ Dle K. Nedbálka: „*Za nemajetkovou újmu v právu je v obecném pojetí možné považovat jakoukoli újmu, která pro poškozeného neznamena přímou ztrátu na majetku. Typicky se jedná o zásah do zdraví, cti a soukromí osoby.*“⁷¹ Nemajetková újma se nahrazuje v penězích ve formě určité satisfakce, neboť restituce z povahy věci nepřichází v úvahu.

O jednotlivých druzích a způsobech náhrad škody a nemajetkové újmy budu blíže pojednávat v třetí kapitole.

⁶⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 1. 1963, sp. zn. 2 Cz 7/63

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

⁷¹ NEDBÁLEK, Karel. Výpočet nemajetkové újmy. Bulletin advokacie. 2015, č. 11, s. 35-41.

2.3 Příčinná souvislost

Posledním předpokladem vedoucím k povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem je příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a vzniklou škodou a nemajetkovou újmou, neboli pokud je vzniklá újma následkem úrazu.

Při určení příčinné souvislosti „stačí, aby pracovní úraz byl jednou z příčin škody, avšak příčinou důležitou, podstatnou a značnou“.⁷² Příčin vedoucích ke škodě může být více. Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou či nemajetkovou újmou je otázkou skutkovou, kterou je třeba posuzovat vždy v konkrétních souvislostech. Proto je důležité všechny příčiny posuzovat odděleně, s přihlédnutím ke všem skutkovým okolnostem.⁷³

Újmu lze rozčlenit na několik dílčích částí. Příčinná souvislost nemusí být vždy dána u všech dílčích nároků poškozeného zaměstnance. Situace, kdy není dána příčinná souvislost mezi ztížením společenského uplatnění a úrazovým dějem, nevylučuje příčinnou souvislost mezi úrazovým dějem poškození na zdraví a škodou spočívající ve ztrátě poškozeného na výdělku.⁷⁴

E. Dandová za všeobecný předpoklad vzniku škody označuje škodní událost, následek této události, neboli majetkovou újmu, a příčinnou souvislost mezi škodnou událostí a následkem, samotnou škodou.⁷⁵ Příčinná souvislost mezi následkem a škodnou událostí zůstává zachována i v případě existence již dříve vzniklého chorobného stavu. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 1962 je v rozporu s pracovněprávní úpravou, aby výskyt nějakého choroboplodného stavu způsobil přerušení příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a následným chorobným stavem. V citovaném rozhodnutí se konkrétně jednalo o výhřez meziobratlové ploténky, k čemuž měl poškozený zaměstnanec určité predispozice. I přes to, že na

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 291/2007

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 291/2007

⁷⁴ Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích, sp. zn. 6 Co 1001/87, in Bulletin Nejvyššího soudu ČSR, č. 2/89

⁷⁵ DANDOVIČ, Eva. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích. 2. opr. vyd. Praha: ASPI, 2008, str. 6.

choroboplodný stav můžou působit jiné faktury, vrozené či vnější, podstatné je, zda vyvolávacím faktorem je úrazový děj. Příčinná souvislost tedy z uvedeného důvodu není přerušena.⁷⁶

K problematice posuzování příčinné souvislosti u pracovních úrazů se vyjádřil v nálezu ze dne 28. 8. 2018 i senát Ústavního soudu. Dle uvedeného rozhodnutí je nutné odlišovat několik druhů příčinné souvislosti. Jako základní druhy příčinné souvislosti označuje Ústavní soud souvislost medicínskou a souvislost právní. V situaci, kdy je zjevná příčinná souvislost mezi úrazem a konečným zdravotním stavem z pohledu lékaře, tj. příčinná souvislost odborná - medicínská, je nutné, aby soud shledal zcela zásadní důvody, proč tomu tak není i z pohledu soudu – hlediska právního. V opačném případě by měl soud vycházet z hlediska skutkového, neboť rozhodnutí, kde je zcela zřetelný nesoulad mezi právními závěry soudu a zjištěnému skutkovými v případě náhrady škody na zdraví, je nutné posoudit rozhodnutí za stojící v rozporu s čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 6 odst. 1 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.⁷⁷

Nezbytným předpokladem vedoucím k povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu a nemajetkovou újmu za pracovní úraz je tedy prokázání příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví, respektive vznikem škody nebo nemajetkové újmy. Pouhá možnost zhoršení zdravotního stavu zaměstnance v důsledku poškození zdraví při úrazovém ději při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním je nedostatečná.⁷⁸ Příčinná souvislost musí být postavena najisto.⁷⁹ Příčinnou souvislost, jako jev, který vyvolal škodu, je potřeba zkoumat izolovaně a v konkrétních souvislostech.⁸⁰

⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61

⁷⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 28. 5. 1982, sp. zn. 4 Cz 7/82

⁷⁹ Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 291/2007

2.4 Zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy

Ačkoliv je povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci pracovním úrazem povinností objektivní, tedy povinností vznikající bez ohledu na zavinění zaměstnavatele či bez ohledu na to, zda porušil svou právní povinnost, existují určité situace, při nichž se může zaměstnavatelem této povinnosti zprostit. Zproštění je možné jak zcela, tak částečně. Mezi základní důvody vedoucí k zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zákoník práce v § 270 uvádí opilost zaměstnance, zneužití návykových látek zaměstnancem, porušení bezpečnostních předpisů či lehkomyšlnost zaměstnance, která však může vést pouze k částečné liberaci.

Objektivní povinnost zde spočívá v tom, že zaměstnanec při naplnění všech předpokladů vedoucích ke vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu a nemajetkovou újmu, nemusí prokazovat zavinění zaměstnavatele ani porušení jeho právních povinností a vzniká mu nárok na náhradu škody. Pokud se však zaměstnavatel domnívá, že je naplněn některý z liberačních důvodů, je povinen jej prokázat.⁸¹

Zaměstnavatel se nemůže povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy zprostit zcela ani částečně, vznikala-li škoda zaměstnanci následkem pracovního úrazu, při němž odvracel škodu hrozící zaměstnavateli nebo odvracel nebezpečí přímo hrozící život nebo zdraví za podmínky, a tento stav sám úmyslně nevyvolal.⁸² Při posouzení situace nelze vycházet jen z hodnoty zachraňované věci, nýbrž z celkové situace, za níž k úrazu došlo.⁸³

Zprostit se povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy zaměstnavatel nemůže rovněž tehdy, pokud alespoň jednou z příčin vzniku pracovního úrazu byla náhoda.⁸⁴

⁸¹HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, s. 56.

⁸² § 271 zákoníku práce

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 3. 1978, sp. zn. 5 Cz 11/78

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 1. 1972, sp. zn. 4 Cz 1/72

2.4.1 Opilost a zneužití jiných návykových látek

Prokáže-li zaměstnavatel, že škoda či nemajetková újma vznikla zaměstnanci v důsledku jeho opilosti či v důsledku zneužití jiných návykových látek⁸⁵ postiženým zaměstnancem a nemohl-li zaměstnavatel této škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, může se zprostit povinnosti k náhradě utrpěné škody a nemajetkové újmy. Byla-li opilost nebo zneužití návykových látek postiženým zaměstnancem jednou z příčin škody či nemajetkové újmy, může se zaměstnavatel zprostit povinnosti nahradit vzniklou škodu a nemajetkovou újmu pouze částečně. Byla-li však opilost nebo zneužití návykových látek zaměstnancem příčinou jedinou, může se zaměstnavatel zprostit zcela. Nutno opět zdůraznit, že důkazní břemeno leží na zaměstnavateli.⁸⁶ Příčinnou souvislost mezi opilostí zaměstnance a vznikem pracovního úrazu je třeba dostatečně prokázat, především provedením důkazu znalcem – lékařem. Svědectví přítomné osoby nemusí být vždy dostatečným důkazem.⁸⁷

Pojem opilost zákoník práce nedefinuje. Soudní praxe označuje opilost, která může vést ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, za takový stav alkoholového opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.⁸⁸ Předpokladem vedoucím k úplnému či částečnému zproštění povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy je rovněž prokázání příčinné souvislosti mezi utrpěným úrazem a opilostí pracovníka.⁸⁹

Při stanovení rozsahu náhrady škody a nemajetkové újmy zaměstnavatelem při částečném zproštění z důvodu opilosti zaměstnance by měly soudy rovněž přihlížet k tomu, zda byla konzumace alkoholu na pracovišti vedoucím zaměstnancům známa a zda učinili vhodná opatření k zabránění dalšímu porušení zákazu konzumace alkoholu na pracovišti.⁹⁰ Zaměstnavatelé, resp. vedoucí pracovníci, by měli důsledně dohlížet nad dodržováním zákazů, v uvedeném případě zákazu konzumace alkoholu či jiné

⁸⁵ Zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁶ § 270 odst. 1 písm. b) a odst. 2 zákoníku práce

⁸⁷ Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁸⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 09. 1968, sp. zn. 6 Cz 32/68

⁸⁹ Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁹⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

návykové látky na pracovišti,⁹¹ aby předcházeli škodám jak na majetku, tak předně na zdraví.

Konzumace alkoholu je však relativní a je nutno ji hodnotit vždy v konkrétních okolnostech. Jedno malé pivo konzumované horníkem bude zcela jistě tolerovatelné, přičemž u letového dispečera i malé množství alkoholu může snížit potřebné duševní funkce a pohotovost potřebnou pro vykonávanou práci.

2.4.2 Porušení bezpečnostních předpisů a pokynů

Dalším důvodem vedoucím k liberaci zaměstnavatele je zaviněné porušení právních, nebo ostatních předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zde opět platí, že se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škody nebo nemajetkovou újmu zcela, pokud toto porušení bylo jedinou příčinou vedoucí ke vzniku škody nebo nemajetkové újmy, resp. částečně, byl-li uvedený důvod pouze jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy. Podstatným předpokladem k aplikaci tohoto institutu je prokázání, že poškozený zaměstnanec byl s uvedenými předpisy a pokyny řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly pravidelně vyžadovány a ověřovány.⁹² Za řádné seznámení se s bezpečnostními předpisy ovšem nelze považovat, pokud dá zaměstnavatel příslušné předpisy pouze k přečtení.⁹³ Nejedná se nicméně o porušení jakýchkoliv předpisů ze strany zaměstnance, ale výlučně předpisů či pokynů směřujících k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁹⁴ Důkazní břemeno leží na zaměstnavateli.

Právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, dokumenty a normy, stavební a dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a také předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami, přípravky a jinými látkami škodlivými

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

⁹² § 270 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákoníku práce

⁹³ Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 29. 9. 1971, sp. zn. 4 Cz 13/71

zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.⁹⁵ Zákonný předpis upravující pravidla silničního provozu označil Nejvyšší soud ČSR taktéž za předpis bezpečností, jehož cílem je zajištění bezpečné dopravy na komunikacích, upravuje-li konkrétní povinnost pro řidiče nebo chodce.⁹⁶

Pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je pokyn konkrétní, daný zaměstnanci vedoucím zaměstnancem, který je mu nadřízen.⁹⁷ Pokyn může být učiněn ústně či písemně, přičemž může jít i o pokyn vulgární. Judikatura dovozuje, že pokynem je nutné rozumět i reakci na aktuální situaci v daném čase, jejímž cílem je zamezit možnému nebezpečí, nikoliv pouze abstraktní poučení o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou nastat.⁹⁸

Předpis nebo pokyn musí být skutečně konkrétní, pouhé porušení všeobecného předpisu či pokynu nemůže být způsobilé vyvolat následky ve smyslu zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy. Je potřeba, aby soudy velmi důsledně (ne)konkrétnost předpisů či pokynů zjistily.⁹⁹

2.4.3 Lehkomyslnost

Zákonná úprava definici lehkomyslnosti nenabízí, pojem blíže vymezuje soudní praxe. Lehkomyslně jedná zaměstnanec, který sic neporuší žádný bezpečnostní předpis nebo pokyn, avšak jeho způsob chování je pro danou situaci velmi neobvyklý. Nejedná se ovšem o případy běžné neopatrnosti či rizika plynoucího z výkonu práce. Nejvyšší soud ČR jako lehkomyslné jednání označil též nebezpečné riskování nebo hazardérství zaměstnance.¹⁰⁰

Již dřívější rozhodnutí Nejvyššího soudu označuje za lehkomyslné jednání ve smyslu zákoníku práce „*takové jednání vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího*

⁹⁵ § 349 zákoníku práce

⁹⁶ Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁹⁷ § 349 odst. 2 zákoníku práce

⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

⁹⁹ Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016

poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků).“¹⁰¹

Zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy při lehkomyšlném jednání zaměstnance přichází v úvahu pouze tehdy, neporušil-li zaměstnanec žádné bezpečnostní předpisy.¹⁰² Jedná-li zaměstnanec lehkomyšlně, zaměstnavatel se své povinnosti k náhradě újmy nezprostí, nebyl-li zaměstnanec dostatečně seznámen s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁰³

¹⁰¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69

¹⁰² Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

¹⁰³ Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 10. 1989, sp. zn. 6 Co 1107/89

3 DRUHY NÁHRAD ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

V předchozí kapitole byla věnována pozornost předpokladům vedoucím ke vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu a nemajetkovou újmu vzniklou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu. Za situace, kdy jsou uvedené předpoklady naplněny a nenastal některý z důvodů vedoucích ke zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy, je nasnadě přistoupit k výkladu jednotlivých druhů a rozsahu náhrad za škodu a nemajetkovou újmu. Druhy náhrad jsou v zákoníku práce stanoveny taxativně, což lze hodnotit velmi kladně v rámci právní jistoty zaměstnance.

Náhrada škody a nemajetkové újmy náležející zaměstnanci sestává z několika dílčích nároků, které mohou stát jak zcela samostatně, tak může stát i vícero nároků souběžně vedle sebe.¹⁰⁴ Mimo náhrady náležející zaměstnanci upravuje zákoník práce i náhrady náležející pozůstalým zaměstnanci, zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu. Náhrada škody a nemajetkové újmy náležející pozůstalým zaměstnanci může být rovněž tvořena několika dílčími nároky.

¹⁰⁴ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, s. 62.

3.1 Ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je zcela jistě jednou z nejčastějších dílčích škod, které zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu utrpí. V souladu s již výše uvedeným je základním předpokladem vedoucím k povinnosti zaměstnavatele nahradit tuto škodu zaměstnanci vznik pracovního úrazu, existence škody, tj. ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, a příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a utrpěnou škodou. Ustanovení § 271a zákoníku práce se danému institutu věnuje poměrně rozsáhle.

Zaměstnanec, který je v první pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu, pobírá po dobu pracovní neschopnosti pouze dávky nemocenského pojištění a náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti.¹⁰⁵ Rozdíl mezi současným příjmem a jeho průměrným výdělkem v době před vznikem škody se rovná právě utrpěné škodě, kterou je zaměstnavatel povinen nahradit. Průměrným výdělkem je průměrný hodinový výdělek vynásobený počtem hodin a dnů, po které trvala pracovní neschopnost.¹⁰⁶ Náhrada ztráty na výdělků po době pracovní neschopnosti je dávkou opakovanou, kterou je zaměstnavatel povinen vyplácet pravidelně jednou měsíčně, nebyl-li dohodnut jiný způsob náhrady¹⁰⁷.

Považuji zde za velmi důležité zmínit, že se jedná o průměrný výdělek před vznikem škody, nikoliv před vznikem pracovního úrazu. Zaměstnanec může po pracovním úrazu dosahovat nižšího výdělků, ne však vinou pracovního úrazu. Je-li s odstupem času opětovně v pracovní neschopnosti a lze shledat příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a pracovní neschopností, jako rozhodný průměrný výdělek se považuje dle § 271a odstavce druhého zákoníku práce průměrný výdělek před vznikem této další škody. Původním výdělkem, na který měl pracovník před pracovním úrazem, se rozumí ten výdělek, na který měl pracovník v rozhodném období před úrazem právní nárok, bez ohledu na skutečně vyplacenou výší tohoto výdělků.¹⁰⁸

¹⁰⁵Srov. § 192 odst. 1 zákoníku práce

¹⁰⁶ODROBINOVÁ, Veronika. In VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 821.

¹⁰⁷ § 271m zákoníku práce

¹⁰⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 12. 1964, sp. zn. 2 Cz 134/64

Novela zákoníku práce č. 32/2019 Sb. s účinností od 1. 7. 2019 zrušila tzv. karenční dobu, kdy po dobu prvních 3 dnů pracovní neschopnosti, nenáležela náhrada mzdy při pracovní neschopnosti podle § 192 a násl. zákoníku práce. Do 1. 7. 2019 náležela náhrada výdělku i za období tzv. karenční doby, čímž zákonodárce neopomněl případy, kdy pracovní neschopnost trvala kratší dobu, či pouze po dobu karenční.¹⁰⁹ Uvedené považuji za důležité zmínit nejen vzhledem k tomu, že se právní úprava změnila v průběhu psaní práce, ale i do budoucna, pokud by zákonodárce opět tzv. karenční dobu zavedl.

Nedosahuje-li zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti výdělku ve výši, v jaké ji pobíral před pracovním úrazem, a to z důvodu pracovního úrazu, náleží mu za předpokladu splnění dalších zákonných podmínek náhrada za ztrátu po skončení pracovní neschopnosti, jež se budu blíže zabývat v následující kapitole. Dostane-li se v tomto období zaměstnanec do pracovní neschopnosti v důsledku téhož pracovního úrazu, tak jak uvádí Z. Novotný, tato dočasná pracovní neschopnost „*nemá z pohledu zaměstnance na pobíranou náhradu žádný vliv.*“¹¹⁰ Za takové situace obdrží zaměstnanec náhradu mzdy či platu do výše částky, do které by mu náležela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, pokud by nebyl neschopen práce, jak stanovil zákonodárce v § 271a odst. 2 zákoníku práce.

Obecně u náhrad ztráty na výdělku po dobu opakované pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu považuji problematickým bodem určení, zda se skutečně o opakovanou pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu jedná nebo nikoli. Určení příčiny bude v řadě případů předmětem soudního řízení a zkoumání soudních znalců.

Další možnou variantou je situace, kdy se osoba pobírající náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti stane práce neschopnou, avšak z jiného důvodu, než byl původní pracovní úraz. Náleží jí pouze uvedená náhrada a dávky

¹⁰⁹VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2015. Komentáře (WoltersKluwer ČR), s. 271

¹¹⁰NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 1520.

nemocenského pojištění, jakož případně i náhrada mzdy v souladu s § 192 zákoníku práce.¹¹¹

Náhradou za ztrátu na výdělků se rozumí nejen náhrada mzdy a platu, ale i náhrada odměny z prací konaných mimo pracovní poměr. Výslovně se náhrada odměn z prací konaných mimo pracovní poměr dostala do zákoníku práce novelou zákoníku práce, zákonem č. 205/2015 Sb.

Pokud je poškozený zaměstnan pouze na dobu určitou, náleží mu náhrada za ztrátu na výdělků pouze do doby skončení pracovního poměru. Jinak by tomu bylo pouze v případě, bylo-li by prokázáno, že by byl i nadále zaměstnan u téhož zaměstnavatele. Pokud by bylo možné předpokládat, že poškozený by byl po skončení pracovního poměru zaměstnan, ale již u zaměstnavatele jiného, náleží mu náhrada škody vypočtená na základě výdělků, kterého by dosáhl u nového zaměstnavatele a který v příčinné souvislosti s pracovním úrazem ztratil.¹¹²

Utrpí-li zaměstnanec pracovní úraz, ne vždy bude v pracovní neschopnosti. Lze si představit pedagoga, který i se zlomenou nohou může vykonávat svou práci. Pracovní neschopnost a tím náhrada za ztrátu na výdělků se bude posuzovat vzhledem k vykonávané profesi.

Úvaha de lege ferenda:

Praktickým problémem vztahujícím se k náhradě ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu, k jehož pojmenování jsem dospěla na základě konzultací s několika praktickými lékaři, je „obtížnost“ ukončení pracovní neschopnosti plynoucí z pracovního úrazu. Ať již lékař z nemocnice v krajském městě Plzni či praktický lékař působící v obci o přibližně 3 000 obyvatelích v oblasti jihovýchodní Moravy, se shodli na tomtéž. Osoby v pracovní neschopnosti zapříčiněné pracovním úrazem se snaží „využít“ výhod náhrady škody po dobu pracovní neschopnosti co nejdéle.

¹¹¹NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 1520.

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2023/2005

Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, v platném znění, dává ošetřujícímu lékaři možnost rozhodnout o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, jestliže zdravotní stav práce neschopného mu již umožňuje vykonávat původní práci, případně pokud uplynulo již 180 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti a vyšetřením zjistí, že zdravotní stav práce neschopného je stabilizovaný (zejména pokud je zřejmé, že již nebude moci vykonávat původní práci).¹¹³

Zákon dále opravňuje ošetřujícího lékaře požádat o součinnost příslušného lékaře orgánu nemocenského pojištění při hodnocení stavu a průběhu nemoci.¹¹⁴ Zákonná úprava je dle mého názoru nastavena řádně. Tvrdí-li osoba, že ji stále trpí bolestmi, může být pro ošetřujícího lékaře obtížné určení, zda tomu tak skutečně je. Lze ovšem nastolit otázku, zda by „zneužívání“ náhrad při pracovní neschopnosti omezila změna zákona o nemocenském pojištění ve smyslu stanovení povinnosti přezkumu zdravotního stavu práce neschopného z důvodu pracovního úrazu povinně posudkovým lékařem, kupříkladu již po čtyřech týdnech pracovní neschopnosti. Povinná kontrola, resp. posouzení zdravotního stavu při pracovní neschopnosti jako následek pracovního úrazu dalším lékařem, by mohlo vytvořit určitý nástroj, jak zabránit možnému „zneužívání“. Nicméně, naráželi bychom zřejmě na ústavní zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminaci ve smyslu čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Závěrem lze uvést, že se jedná o již v zákonně podrobně upravený druh náhrady škody, který z hlediska interpretace a užití v praxi není příliš problematický. Dané dokládá i judikatura, která v oblasti náhrady škody po dobu pracovní neschopnosti je relativně strohá. Byť určitý problém lze spatřit v možném zneužívání daného institutu. Hojnější judikatura existuje v případech poměrně složitější náhrady škody po skončení pracovní neschopnosti, které se budu věnovat v následující kapitole.

¹¹³ § 59 zákona o nemocenském pojištění

¹¹⁴ § 63 zákona o nemocenském pojištění

3.2 Ztráta na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Po skončení pracovní neschopnosti již zdravotní stav zaměstnance nemusí být obnoven do té míry, aby mohl vykonávat původní práci, respektive dosahovat stejného výdělků jako před škodnou událostí.

Za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti již starší judikatura označovala mimo ztrátu na mzdě, kterou zaměstnanec pobírá z titulu pracovního poměru, rovněž „ztrátu na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ztrátu na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance na základě povolení příslušného orgánu státní správy“.¹¹⁵ Platný zákoník práce uvedené od 1. 10. 2015 upravuje výslovně.¹¹⁶ I přesto, že judikatura tento nárok zaměstnancům pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přiznávala i dříve, výslovné začlenění do zákoníku práce považují za významný krok zvyšující právní jistotu zaměstnanců.

Náhrada za ztrátu na výdělků je v souladu s § 271m zákoníku práce dávkou opakovanou, vyplácenou pravidelně jednou měsíčně, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak. Právní nárok na vyplacení náhrady vzniká zaměstnanci přímo vůči zaměstnavateli. Hradí-li náhradu za ztrátu na výdělků za zaměstnavatele pojišťovna a ocitne-li se v prodlení s vyplacením náhrady zaměstnanci, odpovědným je primárně zaměstnavatel.¹¹⁷

Podmínkou nároku na náhradu ztráty na výdělků je pracovní úraz, ztráta na výdělků a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělků.

Ztrátou na výdělků je rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody (tj. před snížením pracovní schopnosti vedoucí ke ztrátě na výdělků, které zpravidla předchází delší pracovní neschopnost, hovoříme tedy zejm. o výdělků

¹¹⁵Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. března 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96

¹¹⁶ § 271b odst. 3 zákoníku práce

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 630/2016

pravděpodobném¹¹⁸) a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu s připočtením případného invalidního důchodu při vzniku invalidity z téhož důvodu.

Průměrný, resp. pravděpodobný výdělek před vznikem škody se vypočte dle § 351 a násl. zákoníku práce, přičemž v souladu s § 271m zákoníku práce, bude-li to pro zaměstnance výhodnější, bude rozhodným obdobím předcházející kalendářní rok. Při stanovení pravděpodobného výdělku se přihlíží rovněž 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.*“¹¹⁹

Byl-li zaměstnanec zaměstnán v kalendářním roce, v němž mu vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělkem zaměstnán u více zaměstnavatelů, rozhodným obdobím je pouze „*doba od vzniku pracovního poměru, za jehož trvání nárok pracovníka vznikl, a výdělek v něm dosažený.*“¹²⁰

Může nastat situace, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr u zaměstnavatele, u něhož utrpěl pracovní úraz, přičemž poté dojde ke ztrátě na výdělkem z důvodu daného pracovního úrazu. Za průměrný výdělek se bude považovat pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělkem takový výdělek, „*jehož by poškozený zaměstnanec prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou by pro něj vykonal, kdyby k pracovnímu úrazu nedošlo.*“¹²¹

Ustanovení § 271 m odst. 2 zákoníku práce zmocňuje vládu k vydání nařízení, jímž se upravuje valorizace průměrného výdělku rozhodného pro určení výše náhrady.

Pro účely výpočtu výše náhrady škody po skončení pracovní neschopnosti je nutné i zjištění průměrného výdělku, jehož zaměstnanec dosahuje po skončení pracovní neschopnosti. Je-li v důsledku pracovního úrazu snížena pracovní schopnost zaměstnance, dosahovaný výdělek bude obvykle nižší. Dosahuje-li však zaměstnanec

¹¹⁸ ODROBINOVÁ, Veronika. In VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 825.

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 20. 2. 1976, sp. zn. 5 Cz 3/76

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002

výdělku vyššího vzhledem k zvýšenému pracovnímu úsilí, pro účely výpočtu náhrady škody se k částce výdělku odpovídajícímu zvýšenému úsilí nepřihlíží.¹²²

Právo na náhradu ztráty na výdělku může vzniknout, i pokud zaměstnanec vykonává stejnou práci, přičemž dosahuje nižšího výdělku. Druh vykonávané práce a pracovní zařazení není rozhodující. Podstatným hlediskem je výše výdělku.¹²³

Nesmíme opomenout na případy, kdy zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti dosahuje nižšího výdělku vlastní vinou. Zaměstnanci by tak náležela pouze náhrada výdělku „*ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého by mohl dosáhnout v práci, která mu byla zajištěna.*“¹²⁴

Obdobně se krátí náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanci, který se odmítne zúčastnit rekvalifikačního kurzu bez vážného důvodu. Náhrada se krátí o částku, kterou by si po absolvování rekvalifikačního kurzu mohl vydělat.¹²⁵

Krácení o nárok na náhradu škody po skončení pracovní neschopnosti či po uznání invalidity nejsou ani zaměstnanci vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zákon č. 181/2018 Sb., kterým se novelizoval zákoník práce a další právní předpisy, upravil výkladově nejasný § 271 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že pro účely výpočtu náhrady ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti se za výdělek po skončení pracovní neschopnosti považuje výdělek odpovídající výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobíral-li zaměstnanec náhradu za ztrátu na výdělku již před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, přísluší mu ve výši, v jaké mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.¹²⁶

¹²²Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 25. 4. 1981, sp. zn. 6 Cz 18/81

¹²³Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 11. 1990, sp. zn. 1 Cz 52/90

¹²⁴ODROBINOVÁ, Veronika. In VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 831.

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005

¹²⁶ § 271 odst. 3 zákoníku práce

Problematickým se jeví situace zaměstnance, který po pracovním úrazu začne podnikat. Částečně se k tomu vyjádřila judikatura. Výdělek po pracovním úrazu bude dovozován mimo jiné z daňového přiznání.¹²⁷

Dostane-li se osoba pobírající náhradu za ztrátu po skončení pracovní neschopnosti do dočasné pracovní neschopnosti, avšak z jiného důvodu, než byl původní pracovní úraz, náleží jí pouze náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a dávky nemocenského pojištění, jakož případně i náhrada mzdy v souladu s § 192 zákoníku práce. Při stanovení výše náhrady v uvedené situaci se za výdělek po pracovním úrazu považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělků zaměstnanci tedy náleží, ale nikoliv v plné výši.¹²⁸

Obdobně jako u náhrad za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti i u náhrad ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší náhrada zaměstnanci pouze po dobu trvání pracovního poměru, byl-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou. Bude-li prokázáno, že by zaměstnanec pracoval i po skončení pracovního poměru, náleží mu náhrada ztráty na výdělků i nadále.¹²⁹ Obecně však náhrada na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.¹³⁰ Již starší judikatura dovozovala, že přiznání mimořádného starobního důchodu na žádost zaměstnance, je důvodem pro skončení poskytování náhrady ztráty na výdělků.¹³¹

V rámci náhrad na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je významné i ustanovení § 271u zákoníku práce. V případě změny poměrů poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, se může poškozený i zaměstnavatel domáhat změny. Podstatnou změnu poměrů vymezila především soudní praxe. Onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu, které není v příčinné souvislosti s pracovním úrazem a vylučuje výdělečnou činnost, jsou jednoznačně podstatnou změnou poměrů a zaměstnavatel se může domáhat zrušení povinnosti k hrazení náhrady ztráty na

¹²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001

¹²⁸ ODROBINOVÁ, Veronika. In VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 829

¹²⁹ Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

¹³⁰ § 271b odst. 6 zákoníku práce

¹³¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 9. 1995, sp. zn. 6 Cdo 127/94

výdělku.¹³² Je-li zaměstnanec ve vazbě a z daného důvodu nedosahuje shodného výdělku jako před poškozením, jde taktéž o podstatnou změnu poměrů.¹³³ „*O změnu poměrů poškozeného jde vždy, jestliže mu byl namísto pro následky pracovního úrazu dosud pobíraného plného invalidního důchodu přiznán pouze částečný invalidní důchod.*“¹³⁴

Dále dle § 271u odst. 2 zákoníku práce může vláda vzhledem ke změnám ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů nařízením upravit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady na ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Ačkoliv jde o pouhou možnost vlády, je pravidelně vládou uplatňována.¹³⁵

¹³² Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 347/2002

¹³⁵ Nařízení vlády č. 321/2018 Sb., Nařízení vlády 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 pracovních předpisů (nařízení o úpravě náhrady). A dále srov. Nařízení vlády č. 406/2017 Sb., Nařízení vlády 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 pracovních předpisů (nařízení o úpravě náhrady)

3.3 Bolestné a ztížení společenského uplatnění

3.3.1 Úprava dle zákoníku práce

Nyní se dostávám k poměrně problematické dílčí náhradě imateriální újmy. Bolestné i ztížení společenského uplatnění zákoník práce upravuje v § 271c mimo určení, že jde o jednorázovou dávku, pouhým odkazem na prováděcí předpis vlády. Tímto předpisem je nařízení vlády ze dne 12. října 2015 o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, č. 276/2015 Sb. Nařízení nabylo účinnosti dne 26. října 2015.

Dříve než přistoupím k podrobnějšímu výkladu současné právní úpravy, považuji za důležité zmínit krátce historický vývoj úpravy náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění.

Před nabytím účinnosti občanského zákoníku (č. 89/2012 Sb.) byla náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění upravena vyhláškou č. 32/1965 Sb., kterou nahradila s účinností ke dni 1. 1. 2002 vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Vyhláška byla novelizována vyhláškou č. 50/2003 Sb.

Přijetím občanského zákoníku (č. 89/2012 Sb.) byla vyhláška č. 440/2001 Sb., ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. zrušena, aniž by byl stanoven podrobnější postup, jakým se má při stanovení výše bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění postupovat v rámci občanskoprávní odpovědnosti. Jediným východiskem byl § 2958 občanského zákoníku, který stanovuje škůdci povinnost odčinit vytrpěnou bolest a další nemajetkové újmy peněžitou náhradou a vznikne-li překážka lepší budoucnosti poškozeného, tak nahradí i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se výše náhrady podle zásad slušnosti.¹³⁶ Krátce po účinnosti občanského zákoníku byla vypracována nezávazná Metodika Nejvyššího soudu, o níž pojednám blíže v následující podkapitole.

¹³⁶ § 2958 občanského zákoníku

Zákonodárce v oblasti pracovněprávní přistoupil k úpravě zcela odlišné, a to s ohledem na vložení § 394 odst. 2 zákoníku práce, který ponechal užití již zrušené vyhlášky č. 440/2001 Sb., ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., označované též jako náhradová vyhláška. Znění § 394 odst. 2 zákoníku práce bylo následující: „*Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.*“

Zmíněné přechodné ustanovení zákoník práce obsahoval již od 1. 1. 2012 a zrušením náhradové vyhlášky ke dni 1. 1. 2014 zůstalo nedotčeno. Tímto okamžikem nastala dvojkolejnost občanskoprávní a pracovněprávní úpravy náhrady škody za bolest a ztížení společenského uplatnění. Dle D. Mališe byl vznik dvojkolejnosti spíše „*důsledkem nekoordinovaného legislativního vývoje, než promyšleným projevem hluboké právní analýzy.*“¹³⁷

Ke dni 1. 10. 2015 bylo zrušeno přechodné ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce, a vloženo nové ustanovení § 271c odst. 2, které zmocnilo vládu k vydání nařízení, které upraví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené právě pracovním úrazem. Zrušení § 394 odst. 2 zákoníku práce se uskutečnilo novelou zákoníku práce č. 205/2015 Sb., kterou byl rovněž zrušen zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který nikdy nenabyl účinnosti.

Záměrem uvedené novely zákoníku práce byl přesun úpravy odškodňování pracovních úrazů z přechodných ustanovení do části jedenácté zákoníku práce. Novela zároveň sjednotila terminologii zákoníku práce s občanským zákoníkem.¹³⁸ Jak jsem již uvedla výše, neuznává od účinnosti novely zákoník práce pojem odpovědnost za škodu, ale povinnost k náhradě majetkové újmy, respektive škody, a nemajetkové újmy.

¹³⁷ Mališ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2019-07-13]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cemspociva-a-co-s-ni-99895.html>.

¹³⁸ 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.

Vyvstala otázka, zda je možné dle pracovněprávní úpravy aplikovat zrušenou náhradovou vyhlášku, pokud k pracovnímu úrazu došlo v mezidobí od zrušení náhradové vyhlášky a účinností nařízení vlády č. 276/2015 Sb., tj. období od 1. 1. 2014 do 30. 9. 2015, respektive 26. 10. 2015. Ministerstvo zdravotnictví společně s Ministerstvem práce vydalo dne 28. 1. 2015 stanovisko, v němž bylo uvedeno, že při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bude nadále postupováno podle zrušené náhradové vyhlášky.¹³⁹

Nastíněný problém se nicméně dostal až k Nejvyššímu soudu, který se jím blíže zabýval ve svém rozhodnutí pod č. j. 21 Cdo 4556/2016 ze dne 26. 9. 2017. Zaměstnanec utrpěl pracovní úraz dne 15. 12. 2014. Znaleckým posudkem ze dne 18. 3. 2015 vypracovaným na základě Metodiky Nejvyššího soudu bylo ohodnoceno bolestné zaměstnance na 552 bodů. Znaleckým posudkem ze dne 27. 10. 2015 vypracovaným na náhradové vyhlášky bylo bolestné stanoveno na 525 bodů. Hodnota bodu činila 120 Kč. Otázkou sporu bylo, na základě které úpravy má být výše bolestného vypočtena – dle občanského zákoníku či zrušené náhradové vyhlášky? Vzhledem k období utrpeného úrazu se užije pracovněprávní úprava účinná do 30. 9. 2015. Dle názoru Nejvyššího soudu nepřipadalo v úvahu subsidiární použití občanského zákoníku, jmenovitě § 2958 občanského zákoníku, vzhledem k rozchodu občanskoprávní a pracovněprávní úpravy v oblasti náhrady nemajetkové újmy po 1. 1. 2014, což potvrdil i následný vývoj, kdy s účinností od 1. 10. 2015 zmocnil zákonodárce vládu k vydání prováděcího nařízení. Rozdílnost úpravy spočívá především v tom, že k pracovnímu úrazu dochází při výkonu závislé práce a zaměstnanci, jakožto slabší straně, má být poskytnuta zvláštní ochrana. Nejvyšší soud označil úpravu náhrady škody kogentní, od níž se nelze odchýlit. Z uvedených důvodů je třeba respektovat speciální úpravu obsaženou v zákoníku práce. V uvedeném případě soud vyloučil možnost užití Metodiky Nejvyššího soudu a postupu stanovení výše bolestného v souladu s občanskoprávní úpravou. Nejvyšší soud tak dospěl k závěru, že při stanovení náhrady za bolest způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem po 1. 1. 2014 se postupuje i nadále podle náhradové vyhlášky. Jedinou výjimkou je § 10 nařízení č. 276/2015 Sb., jehož znění je následující: „*Byla-li bolest nebo ztížení*

¹³⁹ Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. Ze dne 28. 1. 2014. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf

společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení společenského uplatnění podle tohoto nařízení.“ Pro citovaný případ bylo tedy rozhodující, kdy byl vydán lékařský posudek. Nutno podotknout, že bodové ohodnocení je možné provést, jakmile je zdravotní stav zaměstnanec ustálen. Proto k znaleckému posudku ze dne 18. 3. 2015 nelze přihlížet, jelikož zdravotní stav zaměstnance nebyl plně ustálen. Druhý posudek byl vydán dne 27. 10. 2015, tedy již po nabytí účinnosti nařízení č. 276/2015 Sb. a v období, kdy byl zdravotní stav zaměstnance plně ustálen, a proto stanovení výše bolestného podle uvedeného nařízení bylo jednou správnou možností.¹⁴⁰

Rozhodnutí Nejvyššího soudu se jeví jako logické a jediné správné. Na druhou stranu je nutno položit si otázku, zda takové rozhodnutí je správné a spravedlivé i z hlediska výše náhrady? Zaměstnanec by v souladu s vysloveným názorem soudu měl obdržet náhradu bolesti ve výši 131 250,- Kč. Posuzovali bychom výši náhrady dle Metodiky Nejvyššího soudu, náleželo by zaměstnanci 138 706, 56 Kč, neboť jednak bodové hodnocení je nastaveno odlišně, tak výše hodnoty jednoho bodu je rozdílná. Na základě uvedeného se jeví dvojkolejnost úpravy nemajetkové újmy na zdraví nejméně narušující princip rovnosti a zákazu diskriminace ve smyslu čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Podívejme se však nejdříve podrobněji na jednotlivé způsoby výpočtu výše náhrady.

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. zachovalo bodový systém výpočtu náhrady škody za bolest i ztížení společenského uplatnění dle náhradové vyhlášky. V příloze č. 1 nařízení je uveden seznam poškození zdraví způsobených pracovním úrazem s přiřazením počtu bodů pro hodnocení bolesti. V příloze č. 3 nařízení je uveden seznam jednotlivých poškození zdraví způsobených pracovním úrazem s jejich bodovým ohodnocením pro hodnocení ztížení společenského uplatnění. Není-li v příloze příslušné poškození uvedeno, určí se hodnota bodu dle poškození zdraví, které je povahou, rozsahem a tíží nejbližší.¹⁴¹ Jeden bod má hodnotu v současné době 250,- Kč.¹⁴² Pro

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

¹⁴¹ § 4 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

¹⁴² § 3 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

srovnání lze uvést, že náhradová vyhláška stanovila hodnotu 1 bodu na 120,- Kč.¹⁴³ „Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se stanoví tak, že bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění se násobí hodnotou 1 bodu v korunách českých.“¹⁴⁴ Bodové ohodnocení provádí lékař formou lékařského posudku, přičemž nařízení stanoví i postupy, kdy přichází v úvahu zvýšení bodového ohodnocení v lékařském posudku. Zvýšení bodového ohodnocení bolesti je možné zejména v situacích, kdy dochází ke komplikacím, jako jsou infekce rány, trombóza a další. U lehkých komplikací se bodové ohodnocení zvýší nejvýše o 10%, při středně těžkých nejvýše o 30% a ohroží-li komplikace život, jakož i při náročném způsobu léčení (například dlouhodobá plicní ventilace, opakované hemodialýzy) nejvýše o 50% bodové ohodnocení.¹⁴⁵ Za velmi důležité považuji zmínit i § 271s zákoníku práce, které stanoví soudu možnost náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění přiměřeně zvýšit.

Zaměstnanci mají při relativně pevně stanoveném bodovém ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění právní jistotu, jakož i určitou představu, jakou výši náhrady obdrží, což je v souladu s esenciálními zásadami pracovního práva. Na druhou stranu je potřeba uvést i stránky negativní. Nařízení je podrobena od svého počátku poměrně velké kritice, a to i ze strany Ústavního soudu. Než uvedu jednotlivé argumenty mířící proti způsobu současného stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v oblasti pracovního práva formou nařízení vlády č. 276/2015 Sb., je na místě nastínit stručně problematiku náhrady nemajetkové újmy ve smyslu občanského zákoníku.

3.3.2 Úprava dle občanského zákoníku

Vývoj právní úpravy nahrazení nemajetkové újmy na zdraví v oblasti občanskoprávní jsem již nastínila v předcházející kapitole. Úpravu náhrady nemajetkové újmy na zdraví v občanském zákoníku č. 40/1964 Sb. rozváděla vyhláška č. 32/1965 Sb., kterou nahradila s účinností ke dni 1. 1. 2002 vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Vyhláška byla novelizována vyhláškou č. 50/2003 Sb. Ke dni 1. 1. 2014 byla tato

¹⁴³ § 7 odst. 2 náhradové vyhlášky

¹⁴⁴ § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

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

vyhláška zrušena a úprava nemajetkové újmy na zdraví je upravena pouze v § 2958 občanského zákoníku, které stanoví škůdci povinnost odčinit újmu peněžitou náhradou v takové míře, aby plně vyvážila vytrpěnou bolest a vznikla-li překážka lepší budoucnosti, tak nahradí i ztížení společenského uplatnění. Nebylo-li by podle uvedeného pravidla možné výši náhrady určit, stanoví se podle zásad slušnosti. Uvedené se brzy ukázalo jako způsob nevyhovující a problematický.¹⁴⁶

Česká justice proto vypracovala nezávaznou pomůcku s názvem Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví. Metodika Nejvyššího soudu je tvořena pěti částmi. Úvodní preambule vymezuje obecné důvody vypracování Metodiky Nejvyššího soudu, její povahu a několik slov je věnováno bolesti a ztížení společenského uplatnění. Druhá část je stěžejní obsahující přehled bolesti s přiřazením bodového ohodnocení. Hodnota bodu se dle Metodiky Nejvyššího soudu odvozuje od jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházejícího roku, v němž vznikl nárok na náhradu bolesti, nebo vznikla bolest.¹⁴⁷ V letošním roce činí hodnota jednoho bodu 318,85 Kč (v roce 2014 činila výše hodnoty jednoho bodu 251,28 Kč).¹⁴⁸ Ve třetí části Metodiky Nejvyššího soudu nazvané jako Aktivita a participace je podrobně rozveden způsob výpočtu náhrady za ztížení společenského uplatnění. Způsob vychází z Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (dále také jen jako „MKF“), celosvětově uznávané a používané systematiky trvalých újem na zdraví zohledňující řadu kritérií. Užitím MKF se zcela oprostuje Metodika Nejvyššího soudu od dosavadního bodového hodnocení ztížení společenského uplatnění. Systém náhrady ztížení společenského uplatnění vychází z hodnoty zmařeného lidského života. Hodnota se označuje jako tzv. rámcová částka a činí přibližně 10 milionů Kč. Po zhodnocení sfér společenského života v rozmezí 0-100% (je-li vyřazen ze všech sfér společenského uplatnění – 100%) se zjistí procentní omezení ztížení společenského uplatnění poškozeného a na základě toho se z rámcové částky vypočte základní náhrada. Náhradu lze dále snížit či zvýšit, maximálně však na dvojnásobek základní rámcové

¹⁴⁶ ŽDÁREK, Roman. In: ŽDÁREK, Roman. Metodika odškodňování imateriálních újem na zdraví. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe, s. 2 a násl.

¹⁴⁷ SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Pro praxi, s. 27-41

¹⁴⁸ Hodnota bodu bolestného. [cit. 2019-07-18] Dostupné z: <https://nahradyskod.cz/hodnota-bodu-bolestneho/>

částky. Část poslední je nazvána jako technická a věnuje se tvorbě posudků a kvalifikaci znalců.¹⁴⁹

Metodika Nejvyššího soudu upravuje náhradu za bolest a náhradu za ztížení společenského uplatnění jako dva samostatné, na sobě nezávislé dílčí nároky.¹⁵⁰ Je-li již jednou ztížení společenského uplatnění nahrazeno a zhorší-li se v průběhu doby již ustálený zdravotní stav, vzniká postižené osobě nárok opětovně. Pro určení výše nového nároku na náhradu ztížení společenského uplatnění je rozhodné omezení možností společenského uplatnění v době ustálení zdravotního stavu a v době, kdy je o novém nároku rozhodováno.¹⁵¹ Nový nárok se posuzuje z hlediska promlčení jako nárok samostatný se samostatnou subjektivní promlčecí dobou.¹⁵²

Výsledný dokument, jehož tvůrci jsou představitelé justice společně se Společností medicínského práva, dále zástupci pojistitelů a dalších odborníků z oblasti práva a medicíny, na svém zasedání občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu projednalo a vzalo na vědomí dne 12. 3. 2014.¹⁵³ Domnívám se, že je v souladu s uvedeným důležité zdůraznit, že Nejvyšší soud se jako celek na tvorbě Metodiky Nejvyššího soudu nepodílel. Metodika není a nemůže být právně závazná. Jednak zákon s obdobným zákonem nepočítá a dalším bodem je skutečnost, že Nejvyšší soud nedisponuje legislativní pravomocí.¹⁵⁴ Obdobně se k závaznosti vyjádřil v tiskové zprávě Nejvyššího soudu P. Knötig s tím, že Metodika je: „...pomůckou k naplnění zásady slušnosti ve smyslu § 2958 občanského zákoníku, proto Nejvyšší soud doporučuje soudům, aby ji při rozhodování ve sporech o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku využívaly a aby v rozhodnutích zdůvodnily svůj postup podle pravidel v ní nastavených.“¹⁵⁵

¹⁴⁹ SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Pro praxi, s. 27-41

¹⁵⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 25 Cdo 2245/2017

¹⁵¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2006, sp. zn. 25 Cdo 991/2006

¹⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 29. 7. 1983, sp. zn. 1 Cz 23/83

¹⁵³ Tisková zpráva Nejvyššího soudu ze dne 13. 3. 2014. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/ns_web.nsf/web/Provcrejnostamedia~TiskovezpravyNejvyssihosoudu~Metodika_Nejvyssihosoudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?openDocument&lng=CZ

¹⁵⁴ ŽDÁREK, Roman. In: ŽDÁREK, Roman. Metodika odškodňování imateriálních újem na zdraví. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe, s. 7.

¹⁵⁵ Tisková zpráva Nejvyššího soudu ze dne 13. 3. 2014. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/ns_web.nsf/web/Provcrejnostamedia~TiskovezpravyNejvyssihosoudu~Metodika_Nejvyssihosoudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?openDocument&lng=CZ

Nezávaznost Metodiky Nejvyššího soudu potvrdil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15-1, kde ji označil za pouhé nezávazné vodítko. V nálezu dále stojí: „...o odčinění újmy pojmově nelze rozhodovat na základě určitých tabulkově předvídaných bodových počtů, nýbrž výhradně vycházeje z dokazování a s náležitým zřetelem k okolnostem konkrétní věci, což dal ostatně s účinností od 1. 1. 2014 jasně najevo i zákonodárce.“¹⁵⁶

Dle D. Mališe nejasná a velmi stručná formulace § 2958 občanského zákoníku, jež byla podrobněji rozvedena nezávaznou Metodikou Nejvyššího soudu, vznikla jako důsledek „přehlédnutí skutečnosti, že v praxi je drtivá většina náhrad újem na zdraví řešena mimosoudně, prostřednictvím pojistných plnění.“¹⁵⁷

3.3.3 Komparace občanskoprávní a pracovněprávní úpravy

Nastínila jsem pracovněprávní i občanskoprávní úpravu náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, nyní přistoupím k porovnání a zhodnocení uvedené dvojkolejnosti právní úpravy, a to zejména s uvedením několika názorů odborné veřejnosti.

Pracovněprávní úprava je podrobena poměrně velké kritice. Vůči nařízení vlády č. 276/2015 Sb. vyslovil kritiku i Ústavní soud, neboť bodový systém nerespektuje Metodiku Nejvyššího soudu v oblasti ztížení společenského uplatnění.¹⁵⁸ L. Madleňáková v návaznosti na uvedený náleží Ústavního soudu taktéž současnou úpravu podrobila ostré kritice. Současná pracovněprávní úprava je dle ní překročením pravomoci vlády vzhledem k dělbě moci a vyjadřuje pochybnost celkově o ústavnosti úpravy vzhledem k neodůvodněným rozdílům. Východisko pro odstranění nelegitimních rozdílů v pracovněprávní a občanskoprávní úpravě shledává v subsidiárním užití zákoníku práce pro oblast náhrady nemajetkové újmy

¹⁵⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

¹⁵⁷ Mališ, D. Dvukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2019-07-13]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cemspociva-a-co-s-ni-99895.html>.

¹⁵⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

pro pracovněprávní vztahy.¹⁵⁹

S uvedeným názorem L. Madleňákové o subsidiárním užitím občanského zákoníku pro oblast náhrady nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích nemohu souhlasit. M. Bělina vychází z pojetí náhrady nemajetkové bolesti a ztížení společenského uplatnění dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. jako náhrady minimální, nikoliv náhrady, jež zaměstnanci náleží, přičemž soud je oprávněn náhradu navýšit, a tak neshledává důvod pro subsidiární užití občanského zákoníku.¹⁶⁰ S tímto názorem se plně ztotožňuji a považuji na místě položit si otázku, zda význam, jenž je přikládán Metodice Nejvyššího soudu, není nadhodnocen?

Mezi odpůrce současné pracovněprávní úpravy v oblasti náhrady bolesti a ztížení společenského uplatnění lze dále zařadit V. Kadlubiece, který neshledává legitimní důvod pro to, aby zaměstnanci byla poskytnuta menší náhrada za nemajetkovou újmu na zdraví než jiné osobě, která si za obdobný úraz bude nárokovat náhradu dle občanského zákoníku. V. Kadlubiec nicméně vyjadřuje kladný názor k tomu, aby v oblasti pracovněprávní úpravy byla náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění upravena formou podzákoného právního předpisu, a to s ohledem na skutečnost, aby bylo možné řadu případů řešit mimosoudně. Podzákoný předpis by však měl korespondovat plně s úpravou občanskoprávní v oblasti náhrady bolesti. Náhrada za ztížení společenského uplatnění dle Metodiky Nejvyššího soudu oproti tomu není dle jeho názoru pro oblast pracovněprávní aplikovatelná, a to mimo jiné vzhledem k složitosti, kdy by náklady na posouzení znalcem byly v nepoměru k náhradě, kterou by zaměstnanec v budoucnu obdržel.¹⁶¹

Jednoznačně souhlasím s uvedeným názorem V. Kadlubiece, kdy pro oblast ztížení společenského uplatnění by užití Metodiky Nejvyššího soudu bylo nevhodné s ohledem na princip předvídatelnosti a právní jistoty zaměstnanců.

¹⁵⁹ MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti - dvoukolejnost právní úpravy v o. z. a zák. práce. In: Bulletin-advokacie.cz z [online] 23. 3. 2018 [cit. 2019-6-19]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nahrada-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-dvoukolejnost-pravni-upravy-v-o.-z.-a-zak.-prace?browser=full>

¹⁶⁰ BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Právní rozhledy. 2018, č. 18, s. 635-639.

¹⁶¹ KADLUBIEC, Vojtěch. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. Právní rozhledy. 2015, č. 9, s. 328-331.

Do přijetí nařízení vlády č. 276/2015 Sb. měl 1 bod hodnotu pouhých 120 Kč.¹⁶² Přijetím nařízení vlády č. 276/2015 Sb. se pro účely odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění navýšila hodnota 1 bodu na 250 Kč.¹⁶³ Nedomnívám se, že současná úprava, kdy hodnota 1 bodu je explicitně vyslovena nařízením vlády č. 276/2015 Sb. správná. De lege ferenda bych za vhodné řešení považovala stanovení výše 1 bodu dle způsobu uvedeného v Metodice Nejvyššího soudu, kde je hodnota 1 bodu odvozuje od jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanec v národním hospodářství za kalendářní rok předcházejícího roku, v němž vznikl nárok na náhradu bolesti, nebo vznikla bolest.¹⁶⁴ Uvedeným způsobem bude výše náhrady bolesti a ztížení společenského uplatnění reflektovat ekonomickou situaci a nebude závislá na vůli vlády. Rovněž se tím odstraní neodůvodněný rozdíl ve výši náhrady za bolest, kdy výpočtem na základě Metodiky Nejvyššího soudu obdrží poškozená osoba za stejný úraz více, než by obdržel poškozený zaměstnanec, pokud by se neobrátil na soud, jenž může výši náhrady zvýšit. Ačkoliv je Metodika Nejvyššího soudu nezávazná, tak je z ní vycházeno při mimosoudním odčinění nemajetkové újmy na zdraví. I když je pravdou, že výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění je dle zákoníku práce *nejméně* ve výši podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., tak se domnívám, že zaměstnavatel dobrovolně nepřistoupí k vyšší náhradě, než je zákonné minimum a řada zaměstnanců se následně nebude domáhat navýšení náhrady soudní cestou, ať už jen z laické obavy, že by nemuseli být úspěšní či neznalosti dané možnosti.

Domnívám, že nastavení úpravy náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění formou podzákoného právního předpisu s bodovým systémem a stanovením hodnoty 1 bodu dle průměrné výše mzdy je tou nejlepší variantou. Případně jak uvádí D. Mališ, vhodným řešením do budoucna by bylo sjednocení úpravy občanskoprávní a pracovněprávní na platformě zdokonalené Metodiky Nejvyššího soudu, jež by byla vydána formou nařízení vlády.¹⁶⁵

¹⁶² § 7 odst. 2 náhradové vyhlášky

¹⁶³ § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 321/2015 Sb.

¹⁶⁴ SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Pro praxi, s. 32.

¹⁶⁵ MALIŠ, D. Dvukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2019-07-13]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojikolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cemspociva-a-co-s-ni-99895.html>.

3.4 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením dle § 271d zákoníku práce přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Co se však rozumí účelně vynaloženými náklady? Při výkladu lze přihlídnout k judikatuře soudů, která ač je staršího data, lze označit za stále vysoce aktuální.

Primárně lze mezi účelně vynaložené náklady zařadit vynaložené náklady léky a zdravotní pomůcky nehrazené ze zdravotního pojištění, náklady na dopravu a cestovné na vyšetření či kontroly k lékaři. S ohledem na právo svobodné volby lékaře, soudní praxe připouští možnost, kdy se zaměstnanec rozhodne pro vyšetření u vzdálenějšího lékaře A, i když lékař B ordinuje v místě jeho bydliště, tedy nemusel by vynaložit žádné náklady na dopravu, aby tyto náklady byly považovány za účelně vynaložené.¹⁶⁶

Je-li zaměstnanec po nějaký čas hospitalizován v nemocnici, mají rovněž nejbližší rodinní příslušníci nárok na náhradu nákladů vynaložených na dopravu do nemocnice. Nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů nevzniká vzhledem k uvedenému pouze poškozenému zaměstnanci, ale i jakékoliv jiné osobě, zejména nejbližším rodinným příslušníkům. Do nákladů na léčení lze zahrnout rovněž náklady vynaložené na určitý způsob stravování, je-li důvod daného stravování odborně podložen a je shledána příčinná souvislost mezi nutnou změnou ve stravování a pracovním úrazem.¹⁶⁷ V praxi se bude jednat zejména o speciální druh diet.

Nejvyšší soud se v jednom ze svých rozhodnutí vyjádřil i k tomu, co účelně vynaloženými náklady není. Poškozený zaměstnanec má právo na náhradu účelně vynaložených nákladů, nejsou-li hrazeny ze zdravotního pojištění. Podstoupí-li poškozený zaměstnanec na své vlastní náklady kompletní lůžkovou péči, jež mohla být hrazena ze zdravotního pojištění, zaměstnanci nevzniká právo na náhradu těchto vynaložených nákladů. Existuje-li právo na úhradu nákladů ze zdravotního pojištění, nevzniká zaměstnanci právo na náhradu nákladů z titulu pracovního úrazu.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

¹⁶⁷ Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62

¹⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004

3.5 Věcná škoda

Náhradu věcné škody upravuje § 271e zákoníku práce. Věcnou škodou se nerozumí pouze škoda vzniklá při úrazovém ději (typickým příkladem poškozené oblečení), ale i škoda, jež vznikla později.¹⁶⁹ K náhradě škody ve smyslu § 271e zákoníku práce je možné přistoupit pouze tehdy, nelze-li ji podřadit pod jiný nárok.¹⁷⁰

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu se mezi věcnou škodu řadí i náklady, které musí zaměstnanec vynaložit na zajištění péče o domácnost, pokud o ni sám z důvodu utrpeného pracovního úrazu nemůže pečovat. Stejná situace nastává i v případě, pokud péči o domácnost zajišťuje rodinný příslušník, který tak dříve nečinil.¹⁷¹ Zda ji bude obstarávat třetí osoba nebo partner, je pro rozsah věcné škody bezpředmětné.¹⁷²

¹⁶⁹ Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

¹⁷⁰ Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

¹⁷¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

¹⁷² ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 835.

3.6 Náhrady při úmrtí zaměstnance

Úmrtí zaměstnance je tím nejvážnějším následkem pracovního úrazu. V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu přísluší náhrada škody a nemajetkové újmy pozůstalým osobám. Vzniká zde jiný druh náhrady škody či nemajetkové újmy s ohledem na osobu, jíž náhrada připadá.

Nutno pamatovat na obecné podmínky vzniku práva na náhrady při úmrtí zaměstnance, a to pracovní úraz, úmrtí zaměstnance, příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a smrtí zaměstnance, vznik škody a odpovědnost zaměstnavatele.

Mezi druhy náhrad při úmrtí zaměstnance spadá náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem a náhrada nákladů na výživu pozůstalých.

3.6.1 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením upravuje § 271g zákoníku práce. Tato náhrada přísluší tomu, kdo je skutečně vynaložil. Náklady spojené s léčením může vynaložit i sám poškozený zaměstnanec. Právo na náhradu vynaložených nákladů následně uplatní pozůstalí zemřelého zaměstnance, a to v rámci dědického řízení.¹⁷³ Co se rozumí účelně vynaloženými náklady, jsem rozvedla na základě judikatury v rámci pojednání o § 271 d zákoníku práce.

3.6.2 Přiměřené náklady spojené s pohřbem

Přiměřené náklady spojené s pohřbem přísluší rovněž tomu, kdo je skutečně vynaložil. Zákoník práce jednotlivé druhy nákladů spojených s pohřbem uvádí taxativně v § 271g odstavci druhém zákoníku práce - výdaje účtované za pohřeb, dále hřbitovní poplatky a výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000,- Kč, výdaje

¹⁷³ JELÍNEK, Tomáš. In: VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 837.

na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Kdo je osobou blízkou zákoník práce nevymezuje, užije se subsidiárně § 22 občanského zákoníku. Změní-li se vývoj cenové úrovně, může vláda částku na zřízení pomníku nebo desky zvýšit prováděcím předpisem nad současných 20 000 Kč.¹⁷⁴

Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté dle zákona o státní sociální podpoře, které v současné době činí 5 000 Kč.¹⁷⁵

3.6.3 Náklady na výživu pozůstalých

Mají-li pozůstalí zaměstnanec nárok na náhradu nákladů na jejich výživu, závisí to „na tom, že zemřelý poskytoval, nebo byl povinen poskytovat, výživu pozůstalým.“¹⁷⁶ Otázkou je, kdo se řadí do okruhu pozůstalých osob. Jednak jde o osoby, vůči kterým měl zemřelý zaměstnanec zákonnou vyživovací povinnost, a to bez ohledu na to, zda tato vyživovací povinnost byla přiznána soudním rozhodnutím. Mezi tyto osoby patří zejména děti, rodiče, osvojení, osvojitelé, manžel/manželka, případně rozvedený manžel/manželka. Dále to jsou osoby, kde i přes to, že neexistuje zákonná vyživovací povinnost, tak zemřelý zaměstnanec jejich výživu skutečně pravidelně a soustavně poskytoval. Může jít o druha/družku, případně jejich děti a další osoby.¹⁷⁷ Pozůstalému druhovi/družce, případně jejich dětem, dle judikatury náleží náhrada nákladů na výživu, pokud s pozůstalým zaměstnancem společně hospodařili a vedli společnou domácnost.¹⁷⁸ Náhrada pozůstalým náleží nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.¹⁷⁹

K přiznání nároku není třeba prokázat, že pozůstalý byl na výživě zemřelého závislý. Postačuje pouhé prokázání, že taková výživa byla poskytována či poskytována

¹⁷⁴ § 271g odst. 3 zákoníku práce

¹⁷⁵ § 48 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře

¹⁷⁶ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 9. 1965, sp. zn. 8 Co 527/65

¹⁷⁷ JELÍNEK, Tomáš. In: VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 839.

¹⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 29. března 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70

¹⁷⁹ § 271h odst. 1 zákoníku práce

měla být.¹⁸⁰ Pro určení, zda nárok existuje, je dále rozhodující situace v době smrti zaměstnance.¹⁸¹

Výše náhrady se odvíjí od průměrného výdělku zaměstnance, přičemž je-li poskytována více osobám, nesmí částka v součtu převýšit částku, než která by byla zemřelému zaměstnanci poskytována ve formě náhrady za ztrátu na výděleku dle § 271b odst. 1 zákoníku práce.¹⁸² Uvedeným se v jednom ze svých rozhodnutí zabýval i Nejvyšší soud. Vzhledem k tomu, že celková výše vyplacené náhrady na výživu pozůstalých je omezena, může mít za následek to, že různým osobám případně jiná částka a mohou se střetnout jejich zájmy, zejména zájmy pozůstalého manžela a pozůstalých dětí. Z daného důvodu se pro řízení o náhradu nákladů na výživu pozůstalých nezletilému dítěti ustanoví opatrovník.¹⁸³

Na základě ústavně komfortního výkladu Ústavní soud dovodil, že valorizací částky odpovídající náhradě za ztrátu na výděleku, od níž se odvíjí výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých, má za následek i přiměřené zvýšení této náhrady pozůstalých.¹⁸⁴

3.6.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých

3.6.4.1 Pracovněprávní úprava

Jednorázové odškodnění náleží pouze některým pozůstalým. Manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti náleží jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000,- Kč. Uvedená částka přísluší každému zvlášť. Částka v úhrnné výši nejméně 240 000,- Kč náleží rodičům (případně i jen jednomu rodiči) pozůstalého, jestliže s ním žili ve společné domácnosti.¹⁸⁵ Uvedené částky je dle zmocňovacího ustanovení § 271i odst. 2) zákoníku práce vlada a oprávněna zvýšit. Stejně tak soud může částku přiměřeně zvýšit v souladu s § 271s zákoníku práce.

¹⁸⁰ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 9. 1965, sp. zn. 8 Co 527/65

¹⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 26. 2. 1974, sp. zn. 4 Cz 3/74

¹⁸² § 271h odst. 2 zákoníku práce

¹⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003

¹⁸⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 16. 6. 1999, sp. zn. Pl. ÚS 4/99

¹⁸⁵ § 271i zákoníku práce

Důležité je povšimnout si, že zákonodárce stanoví výši jednorázového odškodnění formou nejnižší částky, která pozůstalým náleží. Vložení slova *nejméně* bylo uskutečněno novelou zákoníku práce účinné od 1. 10. 2015, přičemž důvodová zpráva se k tomu blíže nevyjadřuje.¹⁸⁶

Problematickým se může jevit taxativní stanovení osob, kterým náleží právo na jednorázové odškodnění. Úzce vymezený okruh nemusí být jediným, kdo utrpí nemajetkovou újmu při úmrtí zaměstnance. Na druhou stranu, osoby zahrnuté v taxativním výčtu nemusí utrpět újmu žádnou a nárok jim náleží. Jak uvádí P. Machálek s V. Kadlubiecem, může jít například o manželku, která již delší dobu žije s jiným mužem.¹⁸⁷

3.6.4.2 Komparace s občanskoprávní úpravou

Náhrada duševních útrap blízkých je upravena v § 2959 občanského zákoníku: *„Při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví odčiní škůdce duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.“* Lze spatřit několik rozdílů oproti úpravě pracovněprávní. Prvním rozdílem je okruh osob, jenž je na rozdíl od úpravy pracovněprávní výrazně širší. Při určení částky se dále dle judikatury posuzuje intenzita vztahu mezi zemřelým a pozůstalým, jejich věk, případná hmotná závislost na zemřelém a na straně škůdce se posuzuje zejména jeho postoj, majetkové poměry a míra zavinění. Je potřeba při stanovení výše náhrady přihlídnout důsledně ke všem okolnostem případu.¹⁸⁸

Otázkou pro praxi je to, v jaké výši se částky budou pohybovat. Zmínit lze rozhodnutí Nejvyššího soudu, který se § 2959 občanského zákoníku blíže zabýval a dovodil, že pro situace nevymykající se obecné zkušenosti doporučuje vycházet

¹⁸⁶ 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.

¹⁸⁷ MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2018, č. 4, s. 115-124.

¹⁸⁸ VOJTEK, Petr, PŮRY, František. Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy. Soudní rozhledy. 2017, č. 11-12, s. 346-352.

z rozpětí 240 000 Kč až 500 000 Kč.¹⁸⁹ V uvedené věci byla podána ústavní stížnost, kdy se očekávalo, jak se mimo jiné k nastavení rozpětí částek při nemajetkové újmě v podobě duševních útrap při ztrátě osobě blízké postaví Ústavní soud. Ústavní stížnost byla však odmítnuta.¹⁹⁰

P. Machálek s V. Kadlubiecem se poměrně rozsáhle nemajetkové újmě náležející pozůstalým zabývali v jednom ze svých odborných článků. Jejich právní úvahy a myšlenky považuji za důležité nyní uvést. Vznik dvojkolejnosti v oblasti náhrady nemajetkové újmy při úmrtí zaměstnance hodnotí negativně. Dle jejich názoru je třeba umožnit subsidiární užití § 2959 občanského zákoníku, aby se pozůstalí domohli plné náhrady nemajetkové újmy, a to za předpokladu prokázání občanskoprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Problematickým je dle jejich názoru i určení minimální hranice jednorázového odškodnění, které může být pro některé případy příliš vysoké.¹⁹¹ Zde se domnívám, že minimální výše je určitou právní jistotou pro zaměstnance a pokud by hranice nebyla nastavena žádná, bude velmi obtížné přiměřenou výši peněžitého zadostiučinění určit. Ano, v některých případech může být částka nepřiměřeně vysoká, nicméně dle mého názoru by měla být zachována. S možností subsidiárního užití občanského zákoníku nicméně v zásadě souhlasím, neboť osoby mimo ty, jež jsou vyjmenovány v zákoníku práce, mohou pociťovat taktéž duševní útrapy. Za předpokladu splnění určitých podmínek, zejména prokázání svého vztahu k zemřelému, by měli mít nárok na náhradu této nemajetkové újmy. Jako příklad lze uvést snoubenku, které by dle ustanovení zákoníku práce nepřipadal nárok na jednorázové odškodnění při úmrtí snoubence v zaměstnání příčinou pracovního úrazu.¹⁹²

De lege ferenda považuji za vhodné s ohledem na výše uvedené navýšení minimální částky jednorázového odškodnění zejména u nezaopatřených dětí a doplnit současný taxativní výčet osob, které mají nárok na jednorázové odškodnění o další osoby blízké, například sourozence či osoby žijící se zemřelým ve společné domácnosti, a to za podmínky prokázání svého vztahu k zemřelému.

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. 4 Tdo 1402/2015-97

¹⁹⁰ Usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 10. 2017, sp. zn. III. ÚS 2043/16

¹⁹¹ MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2018, č. 4, s. 115-124.

¹⁹² BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. Právní rozhledy. 2018, č. 12, s. 439-444.

3.6.5 Věcná škoda

Nebylo-li právo na náhradu věcné škody (kupříkladu poškozené oblečení při pracovním úrazu) promlčeno za života zemřelého zaměstnance, mohou ji uplatnit jeho dědicové.¹⁹³ Úprava náhrady věcné škody v případě zemřelého zaměstnance je v zásadě shodná s úpravou náhrady věcné škody poskytované zaměstnanci, rozdíl spočívá pouze v oprávněné osobě.¹⁹⁴

¹⁹³ JELÍNEK, Tomáš. In: VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony, s. 842.

¹⁹⁴ HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol.. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění, s. 587.

ZÁVĚR

Diplomová práce shrnuje úpravu náhrady škody a nemajetkové újmy vzniklé při pracovním úrazu. Cílem práce bylo posouzení současné právní úpravy v uvedené oblasti a její zhodnocení. Dílčí výzkumnou otázkou bylo dále posouzení, zda lze v oblasti náhrady nemajetkové újmy vzniklé důsledkem pracovního úrazu aplikovat občanský zákoník.

Na základě definování jednotlivých pojetí právní odpovědnosti a jejich funkcí v první kapitole práce vyplynulo, že koncepce pracovněprávní odpovědnosti je postavena na zásadě odpovědnosti za porušení právní povinnosti, nikoli jako hrozba sankcí, přičemž se jedná o odpovědnost objektivní, tedy za výsledek. Funkce pracovněprávní odpovědnosti jsou především funkce preventivní, reparační a sankční, které se vhodně prolínají a doplňují.

Následující kapitola, věnující se jednotlivým předpokladům vedoucím ke vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu a nemajetkovou újmu poškozenému zaměstnanci, byla zejména popisná, nicméně domnívám se, že k pojednání o jednotlivých druzích a rozsahu náhrady škody a nemajetkové újmy nelze přistoupit izolovaně a správné pochopení základních pojmů je velmi důležité. V rámci této části jsem se věnovala především vymezení pojmu pracovní úraz. Lze shrnout, že zákoník práce definuje pracovní úraz poměrně stroze, což dokládá četná judikatura. Pomocí soudní judikatury jsem výklad doplnila o specifické situace jako je infarkt myokardu, pracovní úraz při teambuildingu či během pracovní cesty. Neopomněla jsem uvést ani případy, kdy se zaměstnavatel zbaví povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu. Domnívám se, že především u lehkomyšlnosti jako jednoho z liberačních důvodů by bylo vhodné doplnit zákonnou úpravu o definici tohoto pojmu.

K charakteristice a posouzení jednotlivých druhů a rozsahu náhrad škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem jsem přistoupila v kapitole třetí s následujícími závěry.

Náhrada ztráty na výdělku je dle mého názoru nastavena v současné době poměrně uceleně a dostačujícím způsobem. Kladně hodnotím výslovné zařazení náhrad

odměn z prací konaných mimo pracovní poměr po dobu pracovní neschopnosti, jakož i po jejím skončení, do zákoníku práce, i když tato náhrada byla poskytována již dříve. I v případě náhrady účelně vynaložených nákladů a věcné škody neshledávám důvod k výraznějším právním změnám. V rámci náhrady věcné škody se obtížným může jevit pouze prokázání, zda daná škoda je skutečně v příčinné souvislosti s pracovním úrazem.

Za poměrně problematickou shledávám úpravu náhrady bolesti a ztížení společenského uplatnění. Náhradu za bolest upravuje zákoník práce s odkazem na nařízení vlády, které stanoví jednotlivé druhy poškození zdraví s přiřazením počtu bodů, jakož i pevně stanovenou hodnotu jednoho bodu ve výši 250 Kč. Uvedeným způsobem získaná částka je minimální částkou, která zaměstnanci za utrpěnou bolest náleží. Soud může částku za náhradu bolesti přiměřeně zvýšit. Oblast náhrady ztížení společenského uplatnění je upravena téměř totožně, taktéž na základě bodového ohodnocení.

Občanský zákoník jednoznačný návod k výpočtu výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění nenabízí. Stanovení konkrétní výše je ponecháno na úvaze soudu, jehož úkolem je důsledně posoudit všechny okolnosti případu. K navýšení právní jistoty byla přijata Metodika Nejvyššího soudu, která přináší nezávazné vodítko k výpočtu náhrady nemajetkové újmy. V oblasti náhrady bolestného vychází Metodika Nejvyššího soudu, stejně jako pracovněprávní úprava, z bodového systému ohodnocení bolesti, přičemž výši hodnoty bodu odvíjí od průměrné mzdy. Náhrada za ztížení společenského uplatnění je poněkud komplikovanější, taktéž upravena nezávaznou Metodikou Nejvyššího soudu, nicméně neuplatní se již princip bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění, nýbrž je vycházeno z hodnoty zmařeného lidského života.

Uvedenou dvojkolejnost považuji za nežádoucí. Do budoucna bych za vhodné řešení označila úpravu náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění formou podzákonného právního předpisu s bodovým systémem, kdy hodnota 1 bodu se bude odvíjet od průměrné výše mzdy, přičemž podzákonný předpis bude společný i pro oblast občanskoprávní náhrady nemajetkové újmy. Nicméně se nedomnívám, že by současná právní úprava i přes zmíněnou dvojkolejnost nenabízela možnost domoci se zákonným postupem stejných částek, a proto neshledávám za důvodné aplikovat občanský zákoník.

U náhrad při úmrtí zaměstnance jsem podrobněji rozebrala především jednorázové odškodnění pozůstalých. Dle mého názoru by bylo vhodné minimální částku jednorázového odškodnění, jež náleží dle zákoníku práce pozůstalým, výrazně navýšit, a to především u nezaopatřených dětí. Při srovnání s občanskoprávní úpravou jsem dospěla dále k závěru, že do budoucna by bylo vhodné rozšířit okruh pozůstalých o další osoby blízké, jako jsou například sourozenci či osoby žijící ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem.

Závěrem lze shrnout, že až na uvedené výjimky považuji právní úpravu náhrady škody a nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu za dostatečnou a ucelenou.

Seznam použitých zkratek

Listina základních práv a svobod - Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

Občanský zákoník – zákon č. 90/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Seznam použitých zdrojů

Literatura:

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

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

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

DANDOVÁ, Eva. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích. 2. opr. vyd. Praha: ASPI, 2008. Otázky a odpovědi (ASPI). ISBN 978-80-7357-374-4.

DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Praha: ASPI, c2003. Judikatura (ASPI). ISBN 80-86395-87-1.

HANDLAR, Jiří. Právní odpovědnost – netradiční zamyšlení nad tradičním pojmem. Právník, 2004, roč. CXLIII, č.11, s. 1041-1065 ISSN: 0231-6625

HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-86131-60-2.

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

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

KNAPP, Viktor. Teorie práva. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 80-7179-028-1.

SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-610-1.

SPIRIT, Michal. Úvod do studia práva. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5280-8.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Sondy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1.

ŠENK, Zdeněk. Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-837-6.

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2

VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

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

ŽDÁREK, Roman, Jolana TĚŠINOVÁ, Marta ŠKÁROVÁ, Robert WALTR a František PÚRY. Metodika odškodňování imateriálních újem na zdraví. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-280-9.

Odborné články:

BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. Právní rozhledy. 2018, č. 18, s. 635-639.

BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? Právní rozhledy. 2018, č. 12, s. 439-444.

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

KADLUBIEC, Vojtěch. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. Právní rozhledy. 2015, č. 9, s. 328-331.

MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2018, č. 4, s. 115-124

NEDBÁLEK, Karel. Výpočet nemajetkové újmy. Bulletin advokacie. 2015, č. 11, s. 35-41

VOJTEK, Petr, PÚRY, František. Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy. Soudní rozhledy. 2017, č. 11-12, s. 346-352

Internetové zdroje:

MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti - dvoukolejnost právní úpravy v o. z. a zák. práce. In: Bulletin-advokacie.cz [online]. Ze dne 23. 3. 2018. [cit. 2019-6-19]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nahrada-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-dvoukolejnost-pravni-upravy-v-o.-z.-a-zak.-prace?browser=full>

Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku [online]. Ze dne 28. 1. 2014. [cit. 2019-07-10] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf

MALIŠ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní? In: Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2019-07-13]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojokolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cemspociva-a-co-s-ni-99895.html>.

Pracovní úrazovost v České republice v roce 2018. Státní úřad inspekce práce [online]. Opava, 2019 [cit. 2019-07-19]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-41b01415dfe4860543133aa5a33a124a/zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-za-rok-2018.pdf>

Tisková zpráva Nejvyššího soudu ze dne 13. 3. 2014 [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/ns_web.nsf/web/Proverejnostamedia~TiskovezpravyNejvyssihosoudu~Metodika_Nejvyssiho_soudu_k_nahrade_nemajetkove_ujmy_na_zdravi~?openDocument&lng=CZ

Co je pracovní úraz [online]. [cit. 2019-06-19]. Dostupné z: <http://www.odskodneni-pracovniho-urazu.cz/pracovni-uraz/co-je-pracovni-uraz/>

Hodnota bodu bolestného [online]. [cit. 2019-07-18] Dostupné z: <https://nahradyskod.cz/hodnota-bodu-bolestneho/>

Judikatura:

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nález Ústavního soudu ze dne 16. 6. 1999, sp. zn. Pl. ÚS 4/99

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

Nález Ústavního soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. I. ÚS 2283/17

Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 10. 1989, sp. zn. 6 Co 1107/89

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 9. 1965, sp. zn. 8 Co 527/65

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 1. 1963, sp. zn. 2 Cz 7/63

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 12. 1964, sp. zn. 2 Cz 134/64

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 1968, sp. zn. 6 Cz 32/68

Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích, sp. zn. 6 Co 1001/87, in Bulletin Nejvyššího soudu ČSR, č. 2/89

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 11. 1990, sp. zn. 1 Cz 52/90

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 20. 2. 1976, sp. zn. 5 Cz 3/76

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 25. 4. 1981, sp. zn. 6 Cz 18/81

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 29. 7. 1983, sp. zn. 1 Cz 23/83

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 11. 1978,
sp. zn. 5 Cz 54/78

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 3. 1978,
sp. zn. 5 Cz 11/78

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 26. 2. 1974,
sp. zn. 4 Cz 3/74

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 1. 1972,
sp. zn. 4 Cz 1/72

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 28. 5. 1982,
sp. zn. 4 Cz 7/82

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 29. 9. 1971,
sp. zn. 4 Cz 13/71

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4410/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 2. 1999, sp. zn. 21 Cdo 376/98

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. 4 Tdo 1402/2015-97

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 291/2007

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1490/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 347/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 630/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2023/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 9. 1995, sp. zn. 6 Cdo 127/94
Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74
Usnesení Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 22. 9. 1970,
sp. zn. 3 Cz 22/71
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 25 Cdo 2245/2017
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2006, sp. zn. 25 Cdo 991/2006
Usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 10. 2017, sp. zn. III. ÚS 2043/16
Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj
37/74
Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62
Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980,
sp. zn. Cpj 11/80

Právní předpisy:

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

Nařízení vlády č. 321/2018 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

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

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 32/1965 Sb., vyhláška ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění do 31. 12. 2001

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

Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění do 31. 12. 2014

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

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

Zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 181/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Ostatní zdroje:

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.

Náhrada škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje problematice náhrady škody a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci při pracovním úrazu. V úvodní kapitole je charakterizováno základní pojetí právní odpovědnosti, její dělení a hlavní funkce pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci. Druhá kapitola je zaměřena na základní předpoklady, jejichž splněním vzniká zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem. Především je v rámci uvedené kapitoly vymezen pojem pracovní úraz, a to včetně specifických situací pracovního úrazu jako je infarkt myokardu, pracovní úraz při akci, jejímž cílem je stmelení zaměstnanců, neboli teambuilding, či úraz utrpěný během pracovní cesty, přičemž výklad je založen zejména na rešerši soudní judikatury. Ne vždy zaměstnavateli vzniká povinnost nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu. Případy, kdy je zaměstnavatel zbaven této povinnosti, ať už zcela či pouze částečně, jsou popsány na konci druhé kapitoly. Jmenovitě se jedná o zaviněné porušení právních předpisů či pokynů, opilost nebo zneužití jiných návykových látek zaměstnancem a v neposlední řadě lehkomyšlné jednání zaměstnance.

Třetí část, jež je jádrem diplomové práce, pojednává o jednotlivých druzích a rozsahu náhrad škody a nemajetkové újmy, a to náhradě za ztrátu na výdělku, věcné škody a účelně vynaložených nákladů spojených s léčbou. Zvýšená pozornost je věnována zejména náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění, kde se od 1. ledna 2014 výrazně odlišuje pracovněprávní úprava od úpravy občanskoprávní. V závěru třetí kapitoly je charakterizován rozsah a způsob náhrady škody a nemajetkové újmy náležející pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance. Při pojednání o jednorázovém odškodnění pozůstalých bude pracovněprávní úprava posouzena na základě srovnání s úpravou občanskoprávní a nastíněna možnost subsidiárního užití občanského zákoníku v dané oblasti.

Klíčová slova: náhrada škody a nemajetkové újmy, pracovní úraz, bolestné a ztížení společenského uplatnění

Compensation for damage and non-material damage caused by a work accident

Abstract

The diploma thesis deals with the issue of damage and non-material damage caused by work accidents.

The first chapter describes the basic concept of legal liability and main functions of the employer's liability for damage caused to employees. The second chapter focuses on the basic assumptions, fulfilment of which creates an obligation for the employer to compensate employees for damage and non-material damage. It also describes the work accident as a legal term and discusses specific situations such as a heart-attack, a work injury during team-building or a work injury during a business trip using interpretation based, in particular, on a review of Czech case law. The employer is not always obliged to compensate employees for damage and non-material damage. Situations in which the employer is released from the obligation to pay damages and non-material damage are described at the end of the second chapter. These situations include violation of legal regulations or instructions, drunkenness or misuse of addictive substances and, last but not least, reckless behaviour of an employee.

The third part which is the core of the thesis, deals with individual types and scopes of compensations, namely compensation for loss of earnings, material damage and purposefully spent treatment costs. A particular attention is paid to compensation for injury and reduced employability where from January 1, 2014, Czech labour law differs significantly from Czech civil law. The conclusion of the third chapter is devoted to the scope and method of compensation for damage and non-material damage on the death of an employee. Especially in the case of one-off compensation for survivors, the labour law regulation will be assessed based on a comparison with civil law regulation.

Key Words: Compensation for damage and non-material damage, work accident, compensation for injury and lesser employability.