

Diplomová práce na téma:

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Vysoká škola: Univerzita Karlova v Praze

Fakulta: právnická

Katedra: pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Autorka: Pavla Koukalová, nar. 1.4.1976

Ročník: 5.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svoji práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hrubá', written in a cursive style.

Obsah:

Úvod.....	4
Pojem odpovědnosti v pracovním právu.....	6
Charakteristické rysy pracovní právní odpovědnosti	7
Druhy pracovní právní odpovědnosti	8
Odpovědnost za škodu a její funkce	9
Druhy odpovědnosti za škodu.....	10
Obecná odpovědnost za škodu.....	10
Odpovědnost při odvracení škody	21
Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....	24
Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	30
Pracovní úraz	32
Nemoc z povolání	38
Liberační důvody	44
Porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů	45
Opilost zaměstnance	49
Lehkomyslné jednání	51
Náhrady z titulu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání poskytované poškozenému zaměstnanci.....	53
Náhrada za ztrátu na výděлку.....	54
Náhrada za ztrátu výděлку po dobu pracovní neschopnosti.....	59
Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti.....	61
Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	67
Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením.....	68
Náhrada věcné škody	70
Náhrada škody pozůstalým	71
Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	71
Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	72
Jednorázové odškodnění pozůstalých	73
Náhrada věcné škody	73
Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	74
Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.....	75
Závěr	77

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila „Odpovědnost zaměstnavatele za škodu“. S touto problematikou se setkávám již několik let během své právní praxe a domnívám se, že se jedná o téma nejen zajímavé, nýbrž především velmi důležité. Nedostatečná znalost právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance působí velké problémy v pracovněprávních vztazích a v řadě případů vede ke zbytečným finančním výdajům ze strany zaměstnavatelů či naopak k finančnímu poškození neinformovaných zaměstnanců, kteří u zaměstnavatelů neuplatňují všechny své nároky.

Je zajímavé, že přes svůj nepochybný význam není tato problematika v odborné literatuře příliš zpracovaná a jednotliví autoři se jí věnují zpravidla pouze v rámci publikací o pracovním právu jako celku. Nicméně existuje velmi bohatá judikatura Nejvyššího soudu, která právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele podrobně specifikuje, a to mnohdy i s velmi překvapivými závěry.

S ohledem na výše uvedené jsem se rozhodla svoji práci zaměřit především na objasnění praktických otázek a problémů, jež vznikají zaměstnavatelům i zaměstnancům v praxi, a důkladně zpracovat dle mého názoru nejdůležitější, resp. nejčastěji aplikované oblasti právní úpravy odpovědnosti za škodu. Vzhledem k rozsáhlosti praktické problematiky se do hloubky nezabývám teoretickými úvahami o podstatě odpovědnosti a jejích druzích a rovněž ponechávám stranou některé další oblasti jako např. zvláštnosti vyplývající pro jednotlivé skupiny zaměstnanců nebo právní úpravu v zemích Evropské unie, což jsou témata, jež by mohla být předmětem samostatné diplomové práce.

Od 1.1.2007 nabyl po více než 40 letech účinnosti nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a v souvislosti s tím byla schválena i celá řada jiných zákonů, jež se problematiky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu též dotýkají. Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebyla ve srovnání s ostatními oblastmi pracovního práva novou úpravou pozměněna po věcné stránce výrazným způsobem. Hlavní změna se měla týkat odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jež byla zahrnuta do zvláštního zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců; tento zákon ovšem do dnešního dne nenabyl účinnosti a do budoucna je jeho osud nejasný, jak bude dále rozebráno.

Přesto nový zákoník práce přinesl celou řadu zpřesnění a odlišností, na které se snažím průběžně poukazovat. Jedna ze zásadních koncepčních změn – možnost upravit práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích odchylně od zákoníku práce se v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v podstatě nevyužije, neboť naprostá většina těchto ustanovení má kogentní charakter. V souladu s ustanovením § 2 odst. 1 zákoníku práce platí, že odchýlení se od úpravy náhrady škody je možné pouze tehdy, jestliže tak zákon stanoví. Rovněž další významná změna – aplikace občanského zákoníku na základě principu delegace – se v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu až na výjimky nevyskytuje.

Diplomová práce je zpracována podle právní úpravy platné a účinné ke dni 31.1.2008.

Pojem odpovědnosti v pracovním právu

Odpovědnost je sankce následující po porušení práva, je to sekundární povinnost, která vzniká v důsledku porušení povinnosti primární. Právní postavení narušitele práva se mění k horšímu - vzniká mu povinnost snášet nepříznivé důsledky předvídané právem, které jsou odlišné od původní primární povinnosti. Přitom mohou nastat dva případy. Buď v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnostní povinnost a přitom primární povinnost trvá dál (odpovědnost za škodu) nebo sice vznikne nová odpovědnostní povinnost, ale současně primární povinnost zanikne. Odpovědnostní povinnost spočívá v dání něčeho (dare) nebo k jednání (facere) nebo k opomenutí (omitere) nebo strpění něčeho povinným subjektem (pati). Vznikem odpovědnosti současně vzniká nový právní vztah, který bývá označován jako odpovědnostní a jeho obsah tvoří oprávnění na straně poškozeného a odpovědnostní povinnost na straně odpovědného subjektu.¹

Toto vymezení pojmu odpovědnosti, ze kterého budu nadále vycházet, ovšem není přijímáno všemi autory jednoznačně. Vedle toho existuje několik dalších pojetí, z nichž nejvýznamnější je vnímání odpovědnosti nikoliv jako sankce, nýbrž jako hrozby sankce. Zastánce této koncepce V. Knapp vychází z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti, že tedy ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní a nikoli teprve ex post za to, že nesplnil. U odpovědnost přitom rozlišuje 2 stádia. První stádium – latentní - má podobu právě jen hrozby sankcí, vzniká současně se vznikem povinnosti a trvá spolu s ní až do porušení povinnosti. V okamžiku porušení povinnosti nastává druhé stádium, ve kterém se již odpovědnostní povinnost aktivizuje ve formě sankce.² Tato koncepce nenašla v právní vědě většího počtu zastánců, naopak existuje řada jejích kritiků. Například Š. Luby uvádí, že pokud by odpovědnost byla chápána jako hrozba sankcí, přestala by být tím, za co se všeobecně i při různosti názorů na její podstatu pokládá a čím je v trestním právu, tj. následkem porušení právního vztahu, a v důsledku toho by ztratila všechnu represivní, reparační i satisfakční povahu a funkci a zůstala by jí jen povaha a funkce prevence.³ Třetí, do jisté míry kompromisní stanovisko zastává M. Kalenská, podle níž má odpovědnost jakožto právní kategorie 2 fáze. První fáze nastává během primární povinnosti, kdy působí preventivně

¹ srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str. 309 - 311

² srov. Knapp V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I., ČSAV, Praha 1956

³ srov. Luby, Š.: Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I. Bratislava, SAV, 1958,

ochranně potencionální sankce za její porušení. Druhá fáze nastupuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem sankční povinnosti (uložením sankce) nebo sankčního vztahu.⁴

Charakteristické rysy pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost je jeden z druhů právní odpovědnosti vedle odpovědnosti občanskoprávní, trestněprávní či správněprávní. Jedná se o zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti. Takovou primární povinností nemusí být vždy pracovněprávní povinnosti (ačkoliv to je v praxi nejčastější); pracovněprávní odpovědnost může nastat i v případě porušení právních povinností stanovených jinými právními odvětvími. Na druhou stranu platí, že porušení pracovněprávních povinností nemusí vyvolat vždy pouze pracovněprávní odpovědnost, ale může z tohoto důvodu dojít i k jiným výše uvedeným druhům odpovědnosti.

Mezi charakteristické znaky pracovněprávní odpovědnosti patří:

- vynutitelnost státním donucením,
- odvozený charakter odpovědnostního právního vztahu. Odpovědnostní právní vztah nemůže vzniknout, aniž by existoval některý ze základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovní poměr nebo vztah založený dohodou o práci mimo pracovní poměr. Odpovědnostní právní vztah je však závislý na základním právním vztahu pouze v okamžiku svého vzniku; poté se stává nezávislým a může existovat i tehdy, jestliže základní pracovněprávní vztah skončí.
- předmět odpovědnostního vztahu, který je obecně vymezen předmětem základního pracovněprávního vztahu.

Významná specifika jsou u odpovědnosti zaměstnance za škodu, kdy zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění, nenese riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele, odpovídá zásadně jen za skutečnou škodu a rozsah jeho odpovědnosti za škodu je v případě škod způsobených z nedbalosti omezen.⁵

⁴ srov. Kalenská M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1988

⁵ srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str. 311 - 313

Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Jedno z možných členění odpovědnosti v českém pracovním právu je členění na

- hmotnou pracovněprávní odpovědnost,
- jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost,
- odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.⁶

Nejvýznamnějším druhem hmotné pracovněprávní odpovědnosti a odpovědnosti v pracovním právu vůbec je odpovědnost (zaměstnance i zaměstnavatele) za škodu. Mezi další druhy této odpovědnosti patří např. smluvní pokuta podle ustanovení § 310 zákoníku práce, odpovědnost za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, odpovědnost zaměstnavatele za neplatné rozvázání pracovního poměru.

Jiná než hmotná odpovědnost zahrnuje např. povinnost strpět rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí ze strany zaměstnance či zaměstnavatele; o odpovědnost se ovšem jedná jen v případě, kdy byl pracovní poměr rozvázán z důvodů porušení právní povinnosti. Dále sem patří též odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem podle ustanovení § 36 odst. 2 zákoníku práce nebo povinnosti zaměstnance strpět krácení dovolené za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny podle ustanovení § 223 odst. 2 zákoníku práce.

Pokud jde o odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu, jde o případy, kdy jsou zaměstnanci nebo zaměstnavateli ukládány sankce jiným orgánem, zejména úřadem práce nebo oblastním inspektorátem práce. V některých případech je však diskutabilní, zda vzniká odpovědnostní vztah pracovněprávní nebo zda půjde o odpovědnostní vztah jiného právního odvětví, např. o správněprávní odpovědnost.

Všechny jednotlivé shora uvedené druhy pracovněprávní odpovědnosti se mohou překrývat a navzájem doplňovat a působí ve svém komplexu.⁷

⁶ srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str. 314

⁷ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str. 313 - 317

Vedle toho můžeme rozlišovat např. odpovědnost subjektivní, tj. odpovědnost za zavinění, která je typická pro odpovědnost zaměstnance, a odpovědnost objektivní, tj. odpovědnost bez zřetele na zavinění, která se uplatňuje v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Podrobné vymezení bude uvedeno dále. Existuje i odpovědnost individuální a kolektivní, která se uplatňuje v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat. Toto rozlišení je ovšem pouze relativní, neboť ani v případě kolektivní odpovědnosti zaměstnanců se nejedná o odpovědnost solidární, nýbrž každý zaměstnanec odpovídá za škodu individuálně podle kritérií stanovených zákoníkem práce. Další možné teoretické členění je na odpovědnost závazkovou (povinnost zaplatit smluvní pokutu) a mimozávazkovou, zákoník práce ovšem mezi oběma typy nerozlišuje.

Odpovědnost za škodu a její funkce

Právní teorie rozlišuje následující funkce odpovědnosti za škodu:

- preventivně výchovnou funkci, která spočívá v působení na zaměstnavatele i zaměstnance, aby předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích,
- reparační funkci, která spočívá v odčinění škody na majetku účastníků pracovněprávního vztahu, resp. u újmy na zdraví též satisfakční funkci a
- sankční funkci, kdy za porušení povinnosti, resp. nezabránění škodné události následuje sankce.⁸

V případě odpovědnosti zaměstnance klade zákoník práce na první místo preventivně výchovnou funkci, naproti tomu u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu převládá funkce reparační.

⁸ srov. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, str. 318

Druhy odpovědnosti za škodu

Z hlediska odpovědných subjektů rozlišujeme:

A. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

- obecná odpovědnost (§ 250 zákoníku práce)
- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 251 zákoníku práce)
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 a násl. zákoníku práce)
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 zákoníku práce)

B. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

- obecná odpovědnost (§ 265 zákoníku práce)
- odpovědnost při odvrácení škody (§ 266 zákoníku práce)
- odpovědnost na odložených věcech (§ 267 zákoníku práce)
- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Nadále se již budu věnovat jednotlivým druhům odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Obecná odpovědnost za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci může vzniknout v buď podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce při plnění pracovních úkolů zaměstnancem nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce i mimo plnění pracovních úkolů zaměstnancem nebo mimo přímou souvislost s ním, jestliže zaměstnanci způsobí škodu jiní zaměstnanci jednajícím jménem zaměstnavatele, a to porušením právních povinností v rámci plnění úkolů tohoto zaměstnavatele.

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci má subsidiární povahu, tzn. uplatní se jen tehdy, jestliže nebudou splněny předpoklady odpovědnosti za škodu podle některého ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, tj. odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání,

odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech nebo odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.⁹

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 je odpovědností objektivní, vylučující jakoukoliv subjektivní kategorii (zavinění) v odpovědnostním právním vztahu, která by charakterizovala osobu odpovědného subjektu. Zaměstnavatel tedy odpovídá i za takové porušení svých povinností, k nimž došlo bez subjektivního zavinění jeho zaměstnanců. Jedná se navíc o odpovědnost absolutní, neboť se nepřipouští žádný liberační důvod, pro který by se zaměstnavatel mohl své odpovědnosti zprostit. Možné je pouze omezení odpovědnosti zaměstnavatele v případě, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec. V takovém případě se ovšem nejedná o zákoníku zprošřovací důvod, ale pouze o spoluodpovědnost poškozeného zaměstnance za zaviněné jednání, které je v příčinné souvislosti se vzniklou škodou.

První případ obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je upraven v § 265 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, jež mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle § 265 odst. 1 zákoníku práce jsou tedy kumulativně:

- porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, a to ze strany kohokoliv,
- vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,

⁹ Zákoník práce výslovně předpokládá i tzv. smíšenou odpovědnost. Jedná se o případy, kdy zaměstnanci vznikne škoda na zdraví z jiného důvodu než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Předpoklady vzniku takové odpovědnosti se řídí úpravou obecné odpovědnosti zaměstnavatele, tzn. nejsou-li splněny předpoklady odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, protože určité poškození zdraví zaměstnance nemá znaky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je nutné zkoumat, zda nejsou splněny předpoklady odpovědnosti za takovou škodu na zdraví zaměstnance podle institutu obecné odpovědnosti za škodu. Při určení způsobu a rozsahu náhrady škody na zdraví se ovšem v souladu s ustanovením § 384 odst. 3 zákoníku práce postupuje podle ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání. Nadále již neplatí ani omezení, že pozůstalým nepřisluší jednorázové odškodnění, tak jako tomu bylo do 31.12.2006.

- příčinná souvislost mezi porušením právních povinností nebo jednáním v rozporu s dobrými mravy a vznikem škody.

Prvním předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle § 265 odst. 1 zákoníku práce je porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům. Jedná se o specifický znak, kterým se tento druh odpovědnosti odlišuje od všech zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Porušení právní povinnosti spočívá v rozporu určitého úkonu fyzické nebo činnosti právnické osoby s objektivním právem. O rozpor s objektivním právem (*contra legem*) jde nejen tehdy, porušuje-li tento úkon či tato činnost imperativní normu (ať již příkazující nebo zakazující) přímo, nýbrž i tehdy, jestliže úkon či činnost tuto normu, resp. její účel a smysl obcházejí (*in fraudem legis*). Není přitom rozhodné, vyplývá-li porušená právní povinnost ze smlouvy nebo jde-li o porušení právní povinnosti, která je založena zákonem. Protiprávnost se nepresumuje, takže musí být poškozeným zaměstnancem vždy prokázána.¹⁰ Z objektivního charakteru obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance vyplývá, že vznikla-li zaměstnanci škoda jako důsledek protiprávního jednání, nerozhoduje, zda šlo o jednání zaviněné či nezaviněné. I když je protiprávnost důsledkem objektivních příčin, zaměstnavatel za škodu odpovídá. Rovněž není významná okolnost, zda právní povinnost porušil zaměstnavatel resp. jeho zaměstnanci nebo jiná osoba bez jakéhokoliv právního vztahu k zaměstnavateli. Zaměstnavatel nese odpovědnost podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce i v tom případě, kdy byla škoda způsobena porušením právních povinností zaměstnancem jiného zaměstnavatele nebo činností třetí osoby, vč. úmyslné činnosti trestné. Poškozený zaměstnanec může i v takovém případě požadovat náhradu škody po zaměstnavateli, u něhož je zaměstnán. Zaměstnavatel, který zaměstnanci škodu uhradí, má poté možnost požadovat úhradu vyplacené náhrady škody na škůdci.¹¹

Obecná odpovědnost zaměstnavatele podle § 265 odst. 1 Zákoníku práce vzniká nejen při porušení právní povinnosti, nýbrž za stejných podmínek i při úmyslném jednání, které sice není v rozporu s právní normou, ale je v rozporu s dobrými mravy.¹² Rozpor s dobrými mravy

¹⁰ srov. Knappová, Švestka a kol.: Občanské právo hmotné (Svazek 2), str. 431 - 434

¹¹ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 26/1977

¹² Kategorie „dobrých mravů“ byla zavedena již do původního zákoníku práce (z.č. 65/1965 Sb.), a to novelou – zákonem č. 46/2004 Sb., a s účinností od 1.3.2004 tak nahradila původně uváděný pojem „pravidla slušnosti a občanské soužití“.

(*contra bonos mores*) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti. Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i tzv. mobbing, čili jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které zákoníku zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah, jakož i postih či znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu.¹³ Úmysl se přitom vztahuje k jednání proti dobrým mravům, nikoliv ke způsobení škody zaměstnanci, kde se ani v tomto případě zavinění nevyžaduje. Úmysl, jakož i rozpor s dobrými mravy, musí prokázat poškozený zaměstnanec.

Druhým předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce je vznik škody na straně zaměstnance, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Škodu v případě obecné odpovědnosti zaměstnavatele můžeme chápat jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích. Škoda se dělí na skutečnou škodu, která spočívá v tom, že se zmenšila existující hodnota věci či jiného majetku, který má poškozený ve svém vlastnictví, popř. ve správě a zahrnuje majetkové hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav, popřípadě k vyvážení důsledků plynoucích z toho, že k uvedení v předešlý stav nedošlo. Při určení výše škody na věci je rozhodující cena věci obvyklá v daném místě a v době jejího poškození. Tato cena bude zpravidla určena dohodou účastníků nebo může být stanovena znaleckým posudkem. Je-li známa maloobchodní cena, vychází se z této ceny a přihlíží se k případnému opotřebení věci. Za skutečnou škodu se u zaměstnance považuje též ušlý výdělek, protože slouží k zajištění existence zaměstnance, popř. jeho rodinných příslušníků. Dále se rozeznává jiná škoda (ušlý zisk) spočívající v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém vlastnictví nebo své správě, rozmnožit, k čemuž by bylo za normálního běhu věcí došlo.¹⁴ V souladu s ustanovením § 268 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci jen skutečnou škodu. Náhradu i jiné škody může zaměstnanec požadovat pouze tehdy, jde-li o škodu způsobenou úmyslně. Náhrada škody může spočívat dle volby zaměstnavatele buď v peněžitém plnění nebo v uvedení v předešlý stav (tzv. naturální restituce).

¹³ srov. důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴ viz Bělina M. a kol.: Pracovní právo, str. 319

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce nastupuje pouze tehdy, jestliže ke vzniku škody na straně zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud by ke škodě došlo mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak by nemohlo dojít ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu. Mohla by však mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniknout, při naplnění všech předpokladů odpovědnosti, odpovědnost občanskoprávní. Tak by tomu bylo např. při excesu (vybočení z plnění pracovních povinností).¹⁵

Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním vymezuje § 273 a 274 zákoníku práce.¹⁶ Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Rámec výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dán především uzavřenou pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti nebo provedení práce a v nich sjednaným druhem práce a dále konkrétním pracovním zařazením zaměstnance a pokyny vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele, kterými tito v souladu s pracovní smlouvou řídí výkon práce zaměstnance.¹⁷ Zaměstnavatel tedy může (s výjimkami uvedenými v ustanovení § 41 až 43 zákoníku práce) od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel nemůže platně vydávat příkazy (pokyny), které by byly v rozporu s obsahem pracovního poměru. Vydá-li zaměstnavatel přesto příkaz (pokyn), který je v rozporu s obsahem pracovního poměru, není zaměstnanec povinen takový příkaz uposlechnout; podrobí-li se však takovému příkazu a při výkonu nařízené činnosti mu vznikne škoda, není jeho postavení méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy, neboť plněním pracovních úkolů je nejen výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, nýbrž i jiná činnost

¹⁵ viz Bělina M. a kol.: Pracovní právo, str. 320

¹⁶ Vymezení těchto pojmů bylo převzato z původní úpravy obsažené v ustanovení § 25 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. Na rozdíl od původní úpravy se plněním pracovních úkolů rozumí nejen výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, nýbrž též z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

¹⁷ srov. Součková a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 482

vykonávaná na příkaz zaměstnavatele (např. plnění příkazu zaměstnavatele k výkonu jiné práce než té, která byla sjednána v pracovní smlouvě) a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Z legální definice vyplývá, že za plnění pracovních úkolů je mj. považována rovněž činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny, popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 273 zákoníku práce, není významný motiv či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází. Rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. Tato hlediska navíc nemají stejný význam, nejdůležitější je věcný (vnitřní, účelový) vztah, tj. vztah činnosti, jíž byla způsobena škoda, k úkolům zaměstnavatele. Jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.¹⁸

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. převlékání, mytí, používání toalety nebo požívání ochranných nápojů) a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání (tj. do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a u zaměstnavatelů v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta z bydliště na určené shromaždiště) a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení (s výjimkou uvedenou v předchozí větě) ani cesta k nim a zpět, pokud

¹⁸ srov. rozsudek Nejvyššího soudu uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 55/1971, strana 156 – 157 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

není konána v objektu zaměstnavatele. O přímou souvislost s plněním pracovních úkolů se ovšem jedná tehdy, když se zaměstnanec při pracovní cestě konané mimo obvod zaměstnancova bydliště nebo pracoviště musí z ohledem na povahu nebo množství příkázané práce ubytovat v místě výkonu na pracovní cestě, popřípadě pokud potřeba přenocování vznikne dodatečně proto, že splnění pracovního úkolu si vyžádá delší čas, než byl původně předpokládán. V takovém případě i přenocování v místě pracovní cesty je úkonem nutným před počátkem práce a po jejím skončení a uvedený úkon nepostrádá místní, časový a vnitřní účelový vztah k plnění pracovních úkolů zaměstnancem. Za škodu na věcech, která zaměstnanci během přenocování vznikne, však zaměstnavatel odpovídá na základě obecné odpovědnosti podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce pouze tehdy, pokud se jedná o věci, jež sloužily k plnění pracovních úkolů, např. k činnosti, jež byla předmětem pracovní cesty nebo k provedení úkonů potřebných k výkonu práce a k provedení úkonů během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. osobní potřebě zaměstnance během pracovní cesty). Ostatní věci, které k uvedené činnosti neslouží, nemají žádný vztah k výkonu práce (v daném konkrétním případě šlo o radiopřehrávač a kazety, které zaměstnanec ponechal přes noc v automobilu), jejich užívání není pro plnění pracovních úkolů potřebné a okolnost, že je zaměstnanec má u sebe a že mu slouží k uspokojení jeho osobních potřeb, nemá žádnou souvislost s jeho pracovněprávním vztahem k zaměstnavateli. Škoda na takovýchto věcech není škodou vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a za tuto škodu může zaměstnavatel odpovídat zaměstnanci pouze za splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech, nikoliv v rámci obecné odpovědnosti podle § 265 odst. 1 zákoníku práce.¹⁹

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je též školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřazeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Za součást školení pro uvedené účely lze považovat vedle účasti na přednáškách, seminářích a praktických cvičeních též přestávky mezi jednotlivými vyučovacími hodinami trávené obvyklým způsobem, jakož i činnost organizovanou pořadatelem školení ve volném čase.²⁰

¹⁹ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 6 Cz 44/1991

²⁰ srov. Součková a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 483

Další případy plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním jsou podrobně rozebrány v části věnované odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Posledním nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce je příčinná souvislost mezi porušením právních povinností nebo jednáním v rozporu s dobrými mravy a vznikem škody. Příčinná souvislost je dána tehdy, je-li škoda podle obvyklého (přirozeného) chodu věci i obecné zkušenosti, resp. poznatků, adekvátním důsledkem porušení právní povinnosti nebo jednání v rozporu s dobrými mravy. Důkazní břemeno ohledně příčinné souvislosti tíží poškozeného zaměstnance.²¹

Druhý případ obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je upraven v § 265 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci též za škodu, jež mu vznikla mimo plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním, pokud tuto škodu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

Předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle § 265 odst. 2 zákoníku práce jsou kumulativně:

- porušení právních povinností zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů,
- vznik škody na straně zaměstnance,
- příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody.

I tato odpovědnost je svou povahou odpovědností objektivní, její zvláštností oproti odpovědnosti podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce však je, že nezáleží na tom, při jaké činnosti zaměstnavatele vznikla zaměstnanci škoda (zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci podle § 265 odst. 2 zákoníku práce i za škodu, která mu vznikla jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním). Rozhodující je to, z jakého jednání zaměstnavatele a kterými zaměstnanci zaměstnavatele byla škoda způsobena. Jde tu o porušení právní povinnosti zaměstnavatele v rámci plnění úkolů zaměstnavatele (nejde tu o plnění pracovních úkolů, nýbrž úkolů, které jsou vymezeny obsahem činnosti zaměstnavatele)

²¹ srov. Knappová, Švestka a kol.: Občanské právo hmotné (Svazek II), str. 453 a násled.

těmi, kteří jsou oprávněni jednat jménem zaměstnavatele.²² I když ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce v této souvislosti výslovně hovoří jen o porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jednajících ve smyslu § 11 zákoníku práce ve spojení s § 20 občanského zákoníku jeho jménem, z použití argumentu a *minor ad maius* (a *fortiori*) vyplývá, že skutková podstata této odpovědnosti za škodu dopadá i na případ, kdy škodu zaměstnanci způsobil porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele přímo sám zaměstnavatel – fyzická osoba.²³

Odpovědnost zaměstnavatele podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce vzniká např. tehdy, pokud zaměstnanci vznikla škoda tím, že zaměstnavatel vystavil zaměstnanci nepravdivý posudek o pracovní činnosti nebo nesplnil svoji povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl uzavřít pracovní smlouvu v důsledku takového nepravdivého pracovního posudku nebo bez předložení potvrzení o zaměstnání, a to bez ohledu na to, že zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy nezakazují zaměstnavateli přijmout do pracovního poměru fyzickou osobu, která mu potvrzení o zaměstnání vystavené jejím předchozím zaměstnavatelem nepředloží.²⁴

Podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu rovněž tehdy, jestliže zaměstnanci vznikne škoda tím, že zaměstnance odmítl zaměstnat někdo jiný proto, že s ním jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a toto rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné. Nárok na náhradu takové škody může zaměstnanec uplatnit vedle nároků na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a na náhradu mzdy.²⁵ Zaměstnavatel, který přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, aniž by

²² srov. Sborník III – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha, 1980 (dále jen S III), str. 83

²³ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.8.2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000

²⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 nebo rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 20.12.1979, sp. zn. 4 Cz 20/79

²⁵ srov. S III, str. 100

byly splněny zákonem stanovené předpoklady nebo naplněny v zákoně uvedené důvody, porušil tím právní (zákonem stanovenou) povinnost vyplývající pro něj z ustanovení § 55 zákoníku práce, příp. z dalších zákonných ustanovení. Odpovědnost za škodu však lze vyvozovat pouze tehdy, jestliže neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla ve smyslu § 72 zákoníku práce určena pravomocným soudním rozhodnutím. Nebyla-li žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením zaměstnancem podána, není možné v jiném řízení tuto otázku posuzovat jako otázku předběžnou a na rozvázání pracovního poměru se hledí jako na platné. V takovém případě nemůže dojít ani k porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru.²⁶ Výše uvedené přitom platí, pokud pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele skončil na základě jiné právní skutečnosti např. výpovědi podané zaměstnancem. V takovém případě se nemůže jednat o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním. Pokud by však pracovní poměr nadále trval, bylo by nutné odpovědnost zaměstnavatele posoudit i z hlediska ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce.

Zaměstnavatel poruší svou právní povinnost i tehdy, pokud po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Vznikne-li zaměstnanci porušením této právní povinnosti škoda, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu kromě náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku (neboť se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce) též náhradu škody podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.²⁷

V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru nastává odpovědnost zaměstnavatele podle § 265 odst. 2 zákoníku práce i v případě, kdy zaměstnanec jednající jeho jménem navrhl jinému zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, ačkoliv věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti není naplněn. Tím takový zaměstnanec porušil svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele, a to povinnost vyplývající z ustanovení § 301 písm. c) zákoníku práce poskytnout zaměstnanci, s nímž má být pracovní poměr dohodou

²⁶ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.8.2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000. K nemožnosti posuzovat neplatnost rozvázání pracovního poměru jako předběžnou otázku srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997

²⁷ srov. rozsudek Nejvyššího soudu uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 85/2004, bod IX.

rozvázán, o tomto rozvázání pravdivé a úplné údaje. Jestliže zaměstnanec návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nemůže být takovým postupem zaměstnavatele (zaměstnanec jednajícím jménem zaměstnavatele) poškozen. Ukáže-li se, že zaměstnanci nárok na odstupné nevznikl, neboť ve skutečnosti byl pracovní poměr rozvázán z jiného důvodu, se kterým zákon poskytnutí odstupného nespojuje, byla mu způsobena škoda, kterou je mu zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 265 odst. 2 zákoníku práce povinen nahradit.²⁸

Obdobné platí i v případě, kdy zaměstnanec jednajícím jménem zaměstnavatele v úmyslu, aby jiného zaměstnance přiměl k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tohoto zaměstnance ujistil, že může bez obav, že přijde o výplatu náhrady za ztrátu na výdělků, požádat o přiznání starobního důchodu, ačkoliv musel vědět (při vynaložení náležité péče, kterou lze po něm rozumně požadovat, musel zjistit), že přiznáním starobního důchodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělků zaniká a že jeho ujištění je tudíž nepravdivé. Tím takový zaměstnanec porušil svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Vznikla-li pak následkem porušení této právní povinnosti zaměstnanci, který návrh přijal v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, a který by jinak s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasil, škoda tím, že pozbyl náhradu za ztrátu na výdělků poskytovanou podle § 371 zákoníku práce, která by mu jinak náležela, je zaměstnavatel povinen podle § 265 odst. 2 zákoníku práce tuto škodu nahradit.²⁹

²⁸ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002

²⁹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003. Ve spojitosti s náhradou za ztrátu na výdělků rozhodoval Nejvyšší soud i další případ, ve kterém došel k závěru, že zaměstnavatel nese odpovědnost podle § 265 odst. 2 i za škodu, která zaměstnanci vznikla proto, že mu zaměstnavatel nesprávně vyplatil náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti jednorázově za delší časové období a nikoliv pravidelně každý měsíc, jak to ukládalo ustanovení § 205b odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a zaměstnanec z tohoto důvodu zaplatil vyšší daň z příjmů fyzických osob (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2005, sp. zn. 21 Cdo 2023/2004). Po nabytí účinnosti nového zákoníku práce je nutné vzít v úvahu ustanovení § 382 Zákoníku práce, které výslovně předpokládá možnost uzavřít dohodu o odchylném způsobu výplaty než pravidelně jednou měsíčně. V takovém případě by zaměstnavatel nesl odpovědnost za škodu zaměstnance v podobě vyšší daně z příjmů fyzických osob pouze tehdy, pokud by náhradu za ztrátu na výdělků vyplatil za delší časový úsek než byl se zaměstnancem dohodnut odchylně od zákona.

Z odpovědnosti zaměstnavatele jsou vyňaty škody na dopravním prostředku (např. osobním automobilu zaměstnance), kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Současně ovšem platí, že pokud dojde při pracovní cestě konané – bez souhlasu zaměstnavatele – zaměstnancovým dopravním prostředkem současně ke škodě na vozidle i k újmě na jeho zdraví, zaměstnavatel sice neodpovídá podle ustanovení § 369 odst. 1 písm. d) věta za středníkem za škodu na dopravním prostředku, odpovídá však za újmu na zdraví zaměstnance a této odpovědnosti se může plně nebo částečně zprostit jen z důvodu porušení dopravních předpisů zaměstnancem.

Nově s účinností od 1.1.2007 zákoník práce také výslovně vyjímá z odpovědnosti zaměstnavatele škody na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, rovněž pouze za předpokladu, že je zaměstnanec použil bez jeho souhlasu.

Odpovědnost při odvracení škody

Podle ustanoví § 249 odst. 1 věta druhá zákoníku práce je zaměstnanec povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance, jestliže hrozí škoda na zdraví nebo majetku. Podle ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnanec dále povinen přímo zakročit, jestliže škoda hrozí zaměstnavateli a k jejímu odvracení je zákroku zaměstnance neodkladně třeba. Zaměstnanec není povinen v takovém případě zakročit pouze tehdy, jestliže mu tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by zákrokem vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké podle § 116 občanského zákoníku, kterými jsou příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní.

Tyto oznamovací a zakročovací povinnosti představují tzv. zvláštní prevenční povinnosti, které se vztahují na škodu již konkrétně hrozící, a to jak z pracovní činnosti zaměstnance nebo z jiného jeho chování souvisejícího s plněním pracovních úkolů, tak i z chování ostatních zaměstnanců, jiných třetích osob nebo z působení přírodních sil. Zakročovací povinnost podle ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce má však zaměstnanec pouze tehdy, pokud jde o škodu hrozící zaměstnavateli.

Za nesplnění povinností oznamovací a zakročovací nese zaměstnanec odpovědnost podle ustanovení § 251 odst. 1 zákoníku práce, případně to může mít vliv na rozsah odpovědnosti zaměstnance u jiných zvláštních druhů odpovědnosti. Na druhou stranu ovšem není možné přenášet na zaměstnance rizika spojená se splněním zakročovací povinnosti. Zákoník práce proto vylučuje za podmínek daných ustanovením § 251 odst. 2 odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Dále chrání zaměstnance před přenášením rizik spojených se splněním jeho zakročovací povinnosti také úprava odpovědnosti zaměstnavatele za věcnou škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody nebo nebezpečí hrozícímu životu nebo zdraví podle ustanovení § 266 zákoníku práce a v případě současné újmy na zdraví úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech podle ustanovení § 366 a následující zákoníku práce.³⁰

V souladu s ustanovením § 266 zákoníku práce platí, že zaměstnanec, který při odvracení škody hrozící zaměstnavateli utrpěl věcnou škodu, má vůči zaměstnavateli nárok na její náhradu, jakož i na náhradu účelně vynaložených nákladů, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si přitom počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Tento nárok má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle ustanovení § 266 zákoníku práce jsou tedy kumulativně:

- odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, přičemž za škodu by odpovídal zaměstnavatel, zaměstnancem,
- vznik věcné škody na straně zaměstnance, popř. účelné vynaložení nákladů zaměstnancem,
- příčinná souvislost mezi odvracením škody hrozící zaměstnavateli (resp. nebezpečí přímo hrozícímu životu nebo zdraví v případě, kdy by za škodu odpovídal zaměstnavatel) a vznikem věcné škody (resp. účelným vynaložením nákladů) na straně zaměstnance,

³⁰ srov. Součková M. a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 428-430

- zaměstnanec zakročoval proti škodě nebo nebezpečí, které nevznikly jeho úmyslným jednáním,
- zaměstnanec si při odvracení škody nebo nebezpečí počínal způsobem přiměřeným okolnostem.

První tři předpoklady musí být vždy prokázány poškozeným zaměstnancem. Na zaměstnavateli pak je, aby prokázal případné úmyslné vyvolání škody či nebezpečí zaměstnancem, případně to, že si při odvracení nebezpečí zaměstnanec nepočínal způsobem přiměřeným okolnostem. Úmysl se přitom nemusí vztahovat na vznik škody, stačí, že byl zaměřen na vznik škodné události.³¹

V případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 266 se zaměstnanci hradí věcná škoda a účelně vynaložené náklady. Nárok zaměstnance na náhradu věcné škody a účelně vynaložených nákladů překračuje rámec povinností dle § 249 odst. 2 zákoníku práce. Nárok na náhradu věcné škody, resp. účelně vynaložených nákladů vzniká i tehdy, pokud zaměstnanec odvracel škodu, která nehrozila přímo, nebo i tehdy, jestliže zaměstnanec nezakročil neodkladně. Gramatickým výkladem můžeme také dojít k závěru, že není podmínkou, aby k odvracení škody nebo nebezpečí skutečně došlo, neboť zákon hovoří o odvracení, nikoliv o odvrácení škody. Je tu pouze podmínka, aby nebezpečí zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal a aby si při odvracení nebezpečí počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Přiměřenost zákroku je třeba hodnotit podle konkrétních okolností a svou roli bude hrát kvalifikace a zkušenost zaměstnance, naléhavost zákroku a možnost zákrok uvážít, použité prostředky atd. – vše posouzeno podle zásad dobrých mravů. Při odvracení škody si zaměstnanec nemusí uvědomovat, že škoda hrozí zaměstnavateli, příp. že by zaměstnavatel odpovídal za škodu vzniklou z nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví. Stačí objektivní posouzení.³² Jsou-li všechny uvedené podmínky splněny, zaměstnanec má právo na náhradu věcné škody a účelně vynaložených nákladů v celém rozsahu. Na rozdíl od ustanovení § 419 občanského zákoníku není v oblasti pracovněprávních vztahů limitována náhrada škody a účelně vynaložených nákladů podle ustanovení § 266 zákoníku práce výší škody, která byla zákrokem odvrácena. I v oblasti pracovního práva je ovšem možné vycházet z právního názoru Nejvyššího soudu vydaného v občanskoprávním sporu, podle kterého osoba, jíž hrozí

³¹ Bičovský J., Holub M.: Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu, str. 302-304

³² Bičovský J., Holub M.: Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu, str. 302-304

vznik škody, je povinna jednat tak, aby jí zvolené opatření odpovídalo zejména druhu a intenzitě ohrožení, situaci, která byla ohrožením vyvolána, případně k možnostem a schopnostem ohroženého.³³

Odpovědnost zaměstnavatele za věcnou škodu zaměstnance podle ustanovení § 266 zákoníku práce nastupuje pouze v případě, kdy při plnění zakročovací povinnosti zaměstnanec neutrpěl újmu na zdraví. Pokud ovšem zaměstnanec při odvracení škody či nebezpečí újmu na zdraví utrpěl, posuzuje se taková újma jako pracovní úraz a zaměstnanec obdrží náhradu věcné škody výlučně v rámci odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech podle § 369 odst. 1 písm. d) zákoníku práce; ustanovení § 266 se v takovém případě vůbec neuplatní. V souladu s ustanovením § 368 zákoníku práce přitom platí, že pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícímu životu nebo zdraví, zaměstnavatel se nemůže zcela ani zčásti své odpovědnosti vůči zaměstnanci zprostit, ledaže by zaměstnanec tento stav sám úmyslně vyvolal. Ustanovení § 368 zákoníku práce nevyžaduje, aby zákroku bylo neodkladně zapotřebí a aplikuje se i tehdy, kdy nebyla dána povinnost zákroku podle ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce nebo pokud si zaměstnanec při odvracení nebezpečí nepočínal způsobem přiměřeným okolnostem. Rovněž se nepožaduje, aby zaměstnavatel odpovídal za škodu, jež by vznikla při odvracení hrozící škody nebo nebezpečí. Pokud tedy zaměstnanec při odvracení škody či nebezpečí utrpí újmu na zdraví, může se zaměstnavatel své zpřísněné odpovědnosti za škodu zprostit v souladu s ustanovením § 368 zákoníku práce pouze v jediném případě, a to když zaměstnanec hrozící škodu či nebezpečí sám úmyslně způsobil.

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Podle ustanovení § 267 zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle ukládají. Ve spojení s ustanovením § 268 odst. 2 zaměstnavatel odpovídá za výše uvedených podmínek i za škodu na odložených věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí. V takovém případě je však výše náhrady škody limitována částkou 10.000,- Kč, ledaže by

³³ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.9.2004, sp. zn. 25 Cdo 1360/2003

zaměstnavatel tyto věci převzal do zvláštní úschovy nebo škodu na nich způsobil jiný zaměstnanec.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech podle ustanovení § 267 jsou tedy kumulativně:

- odložení věcí zaměstnance na místě k tomu určeném nebo obvyklém při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- vznik škody na věcech odložených u zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaměstnance je odpovědností objektivní. Zaměstnanec musí prokázat, že mu vznikla škoda na věcech (ať již poškozením, zničením nebo ztrátou věci), které odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě určeném (např. byla-li jako místo k tomu určené vyhrazena skříňka) anebo na místě, kde se obvykle odkládají. Podaří-li se mu tuto okolnost prokázat, odpovídá mu zaměstnavatel za škodu, i když z jeho strany byly dodrženy povinnosti uložené mu právním předpisem, tedy i když škodu nezavinil a vznikla z objektivních příčin. Pro vznik odpovědnosti je také irelevantní, zda škodu způsobil zaměstnanec nebo jiná osoba.³⁴ Skutečnost, že škodu na odložených věcech zaměstnance způsobil jiný zaměstnanec, však má vliv na rozsah poskytované náhrady škody u věcí, které se do práce obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy. Zaměstnavatel se nemůže své odpovědnosti zprostit jednostranným prohlášením, že neodpovídá např. za obsah kapes šatstva nebo za věci odložené na věšáku, a to ani v případě, že zaměstnanec předem podepíše prohlášení, že nebude uplatňovat nárok na náhradu škody za věci, které u zaměstnavatele odloží. V takovém případě by šlo o úkon neplatný podle ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce.³⁵

Základní podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele podle § 267 zákoníku práce je, že škoda vznikla na věci, kterou zaměstnanec odložil na určeném místě nebo na místě, kam se takové věci obvykle ukládají při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle ustanovení § 226 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a ostatních osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.

³⁴ srov. S III, str. 94 -95

³⁵ srov. S III, str. 95

Zaměstnavatel by měl proto určit, kam si zaměstnanci mají své věci odkládat a vhodným způsobem je o tom informovat. Zpravidla se jedná o šatnu, šatní skříňky, příp. jiná místa k odkládání oděvů a dalších věcí. Zaměstnavatel však odpovídá i za škodu na věcech odložených na místě obvyklém, jež je třeba posuzovat vždy individuálně podle okolností každého konkrétního případu v závislosti na povaze odkládaných věcí a na podmínkách a praxi u zaměstnavatele. Vymezení pojmů plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním je obsaženo výše v části věnované obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Při posuzování odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 267 zákoníku práce je třeba vždy nejprve zkoumat, zda byla splněna uvedená základní podmínka, tj. zda poškozená věc byla skutečně odložena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém, neboť není-li tato podmínka splněna, není pak již nutné se zabývat otázkou, zda se jednalo o věc, kterou zaměstnanci obvykle nosí do práce či nikoliv podle ustanovení § 268 odst. 2 zákoníku práce.³⁶

Dalším předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech je vznik škody. Škoda může spočívat buď v poškození věci, v jejím zničení nebo ztrátě.

Pokud zaměstnanci vznikne škoda na věcech, které se obvykle nosí do práce, zaměstnavatel je při splnění podmínek odpovědnosti podle § 267 zákoníku práce povinen uhradit poškozenému zaměstnanci celou skutečnou škodu na odložených věcech. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody. Zaměstnavatel nemůže omezit svoji odpovědnost např. tím, že by ve vnitřním řádu předem stanovil maximální částku, kterou bude v případě poškození, ztráty či zničení věcí, které se obvykle nosí do práce, poskytovat. Pouze pokud by zaměstnavatel prokázal, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost by se v souladu s ustanovením § 270 zákoníku práce poměrně omezila. Za věci, které zaměstnanec obvykle nenesí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 10.000,- Kč. Tato částka může být zvýšena nařízením vlády. Pokud by ovšem škoda byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, nebo pokud zaměstnavatel převzal tyto věci do zvláštní úschovy, hradí zaměstnavatel škodu bez omezení. Zvláštní úschovou může být dle okolností případu např. trezor zaměstnavatele nebo hlídaná šatna či parkoviště.

³⁶ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 18/1987, (trestní)

Pro rozsah poskytované náhrady škody při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech je tedy zásadní, zda se jedná o škodu na věcech, které se obvykle do práce nosí či nikoliv. Tuto skutečnost je nutno posuzovat z obecného hlediska, nikoliv jen ze subjektivního hlediska jednotlivého zaměstnance. Přitom je třeba uvážit celkovou konkrétní situaci s přihlédnutím k povaze a místní situaci pracoviště, k pracovní náplni obvyklé u zaměstnanců určité kategorie a případně i k tomu, v kterém ročním období došlo ke škodě na odložených věcech. Okruh věcí, které zaměstnanci obvykle do práce nenosí, je třeba posuzovat nejen ze shora uvedeného objektivního hlediska, ale i se zřetelem k věcem, které se obvykle do zaměstnání nosí. V souladu s ustanovením § 226 zákoníku práce patří mezi věci, které zaměstnanci obvykle nosí do práce, především šatstvo a obuv, které zaměstnanci odkládají po zahájení práce, a to bez ohledu na jejich hodnotu (rozhoduje tu určitý druh věcí a nikoliv jejich hodnota), dále také pracovní oděv, který si zaměstnanec po skončení práce ponechává u zaměstnavatele, a běžné osobní předměty jako šperky běžně nošené do zaměstnání (např. prsten nikoliv však cenná briliantová brož) nebo hodinky a také tašky, aktovky, kabelky apod. Ve všech těchto případech musí jít o věci, které se do práce obvykle nosí, nikoliv tedy všechny předměty, které zaměstnanec u zaměstnavatele v jednotlivém případě odložil, aniž by je obvykle do práce nosil.³⁷ Pokud jde o peněžní prostředky, za obvyklé lze považovat jen přiměřené částky, jejichž výši je třeba posoudit s ohledem na všechna kritéria uvedená výše. Podle judikatury Nejvyššího soudu přitom platí, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci odcizením mzdy v den její výplaty není omezená částkou 10.000 Kč.³⁸ Tato podmínka se však uplatní pouze za předpokladu, že zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci mzdu v hotovosti a nikoliv převodem na bankovní účet. Obdobně by bylo třeba postupovat i v případě, že zaměstnanci byla odcizena peněžní částka, kterou od zaměstnavatele daný den obdržel na cestovních náhradách.

Na rozdíl od původního zákoníku práce účinného do 31.12.2006 již neplatí povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu obvyklých dopravních prostředků, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět. Je tomu tak proto, že v době vyspělé motorizace, která se realizuje zejména prostřednictvím osobních automobilů, by to kladlo na

³⁷ srov. S III, str. 93 -94

³⁸ srov. Sborník IV – Nejvyšší soud ČSFR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986 (dále jen S IV), str. 982

zaměstnavatele enormní nároky na budování hlídaných parkovišť. Náklady za jejich provozování by museli zaměstnavatelé nést.³⁹ Osobní automobil ani např. motocykl nebo kolo tedy nepatří mezi věci, které zaměstnanci obvykle nosí do práce, avšak nelze vyloučit odpovědnost zaměstnavatele podle § 268 odst. 2 zákoníku práce, jestliže zaměstnanec dopravní prostředek umístil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě, které zaměstnavatel k tomu určil, nebo na místě, na němž se takové dopravní prostředky zaměstnanců obvykle umísťují. Rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou škodu poté záleží na výše uvedených skutečnostech. V případech, kdy škoda na dopravním prostředku byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele nebo převzal-li zaměstnavatel takový prostředek do zvláštní úschovy, hradí zaměstnavatel škodu bez omezení. Za zvláštní úschovu dopravního prostředku by bylo možné považovat jeho zaparkování na hlídaném parkovišti, které k tomu účelu zaměstnavatel zřídil. V případech, že zaměstnavatel umožnil svým pracovníkům zaparkování dopravních prostředků používaných při cestě do zaměstnání a zpět na nehlídaném určeném místě nebo na vybudovaném parkovišti, odpovídá za splnění podmínek uvedených v ustanovení § 268 odst. 2 zákoníku práce jen do částky 10.000 Kč. Jinak není dána odpovědnost zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 268 odst. 2 zákoníku práce vůbec.⁴⁰ Zaměstnavatel rovněž neodpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla na jeho věcech, které si ponechal v uzamčeném služebním motorovém vozidle mimo pracovní dobu, neboť takové věci nelze považovat za věci odložené při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.⁴¹

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech podle ustanovení § 267 odst. 1 zák. práce se vztahuje výlučně na vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to bez ohledu na to, zda jsou zaměstnanci pro zaměstnavatele činní v rámci pracovního poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že odpadla povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů vůči ostatním osobám, pokud jsou pro něj činní na jeho pracovištích, uložena mu v původním zákoníku práce účinném do 31.12.2006, odpovídá zaměstnavatel těmto ostatním osobám za případnou škodu na věcech pouze podle ustanovení občanského, příp. obchodního zákoníku.

³⁹ srov. důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁰ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 39/1979

⁴¹ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 19/1983, (trestní)

Právo na náhradu škody zanikne, jestliže o ní zaměstnanec neuvědomil zaměstnavatele bez zbytečného odkladu, nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl. Citované ustanovení sleduje ten účel, aby škoda byla zaměstnavateli oznámena v době co nejkratší, a aby tak bylo zaměstnavateli umožněno ověřit si tvrzení pracovníka také zjištěním příčiny škody a jejího škůdce a učinit pak v době co nejkratší opatření k předcházení a k zabránění podobným škodám. Zaměstnanec má povinnost uvědomit zaměstnavatele o ztrátě nebo poškození odložené věci bez zbytečného odkladu, avšak zánik nároku na náhradu takto vzniklé škody nastane teprve uplynutím lhůty 15 dnů, bez ohledu na to, zda v konkrétním případě měl zaměstnanec možnost uvědomit zaměstnavatele o škodě dříve. Právě proto, že nesplnění oznamovací povinnosti má zde za následek zánik nároku na náhradu škody, stanoví zákon nejzazší lhůtu, během níž musí zaměstnanec tuto oznamovací povinnost splnit. Po uplynutí této lhůty nezáleží již na tom, zda zaměstnanci bránily ve včasné splnění oznamovací povinnosti nějaké objektivní nebo subjektivní překážky, a zánik nároku po uplynutí této lhůty nastane se všemi důsledky z toho vyplývajícími. V tomto smyslu má tedy 15denní lhůta podle ustanovení § 267 odst. 2 zákoníku práce objektivní charakter.⁴² Jedná se o prekluzivní lhůtu podle ustanovení § 330 zákoníku práce, takže bylo-li právo uplatněno po jejím uplynutí, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne. V 15denní oznamovací lhůtě podle ustanovení § 267 odst. 2 zákoníku práce však zaměstnanec nemá zároveň povinnost uplatnit nárok na náhradu škody na odložených věcech.⁴³

Při posuzování toho, komu je zaměstnanec povinen oznámit vznik škody na odložených věcech, je třeba vycházet z § 11 zákoníku práce. V případě zaměstnavatele fyzické osoby je třeba informovat přímo zaměstnavatele nebo osoby jím pověřené; v případě právnické osoby pak statutární orgán nebo jiné její pracovníky či členy, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Adresátem tak může být – a v praxi také v naprosté většině případů bývá – i přímo nadřízený pracovník poškozeného zaměstnance nebo jiný vedoucí zaměstnanec.⁴⁴

⁴² srov. S III, str. 95

⁴³ srov. rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 94/87

⁴⁴ srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.2.1978, sp. zn. 5 Cz 30/77

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

V souladu s ustanovením § 366 zákoníku práce se právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání řídí od 1.1.2007 do nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců ustanoveními § 272 až 274 a § 364 až 394 zákoníku práce, § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jež se týká zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a vyhláškou Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.⁴⁵ Podle § 366 a násl. zákoníku práce se ovšem postupuje pouze v těch případech, kdy nárok na náhradu škody z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznikl od 1.1.2007. Vznikl-li nárok na náhradu škody před tímto datem, postupuje se podle § 364 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy

⁴⁵ Nová právní úprava úrazového pojištění zaměstnanců je obsažena v zákoně č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že tento zákon měl původně nabyt účinnosti – až na několik výjimek – od 1.1.2008, byla právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání zcela neobvykle zahrnuta do přechodných ustanovení zákoníku práce, která není třeba po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců zrušovat a zasahovat tak do podoby nového zákoníku práce novelizací, neboť k vyloučení aplikace přechodných ustanovení dojde již uplynutím času jakožto významné právní skutečnosti. Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců představuje zásadní systémovou změnou, kdy přenáší odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát a mění charakter pojištění. Základní principy budou blíže rozebrány dále v části věnované úrazovému pojištění. Současná vláda se ovšem domnívá, že schválený systém úrazového pojištění zaměstnanců vyžaduje i s ohledem na připravované změny v souvisejících právních oblastech, jako je nemocenské pojištění a pracovní právo, zásadní přehodnocení, které může vést buď k zásadní novelizaci zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců nebo dokonce k vytvoření zcela nové koncepce úrazového pojištění zaměstnanců a tím i vytvoření nového zákona a zrušení zákona současného (platného, ale nikoliv účinného). Vzhledem k tomu vláda dne 11.4.2007 předložila Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR návrh zákona, kterým se mj. účinnost zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, odkládá. Tento návrh byl Parlamentem ČR schválen a zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 22.8.2007 pod č. 218/2007 Sb. Zákon č. 266/2007 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců tedy nabývá účinnosti až dnem 1.1.2010 s výjimkou několika ustanovení, která nabyly účinnosti již dnem vyhlášení. Lhůty, které tento zákon stanoví jednotlivým zaměstnavatelům k splnění povinností uložených tímto zákonem (§ 92), se prodlužují vždy o dva roky. Nedojde-li k dalším změnám, bude se tedy odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání řídit právní úpravou obsaženou v přechodných ustanoveních zákoníku práce nejméně do 31.12.2009.

úrazového pojištění zaměstnanců nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, se řídí dosavadními právními předpisy, tj. v případě vzniku nároku na náhradu škody z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání do 31.12.2006 zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Podle ustanovení § 366 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle ustanovení § 366 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání podle § 366 a násl. zákoníku práce jsou tedy kumulativně:

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

Splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání musí prokázat poškozený zaměstnanec. Nemusí však prokazovat, že se zaměstnavatel dopustil porušení právní povinnosti (protiprávního jednání) nebo že zaměstnavatel nebo zaměstnanci jednající jeho jménem škodu zavinili, neboť odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností objektivní, tj. odpovědností za výsledek. Zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání i v případě, že dodržel veškeré povinnosti vyplývající mu z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; své odpovědnosti se však může zcela nebo zčásti zprostit za podmínek stanovených v § 367 zákoníku práce. Na rozdíl od dosavadní právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, odpovídá zaměstnavatel za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nejen vůči zaměstnancům v pracovním poměru, ale také vůči těm, kteří u něho pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní úraz

Pojem pracovního úrazu nebyl do 31.12.2006 v tehdy platném zákoníku práce ani v žádném jiném pracovněprávním předpise přesně definován. Pouze v ustanovení § 190 odst. 1 zákoníku práce účinném do 31.12.2006 se uvádělo, že došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovní úraz), odpovídal za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru. Z toho se vyvozovalo, že pracovním úrazem se rozumí poškození na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pojem pracovního úrazu se tedy skládal ze dvou složek – z úrazu a z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním.⁴⁶ Toto vymezení bylo dále doplněno ustanovením § 25 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, podle kterého se kromě úrazu způsobeného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jako pracovní úraz posuzoval též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Pojem pracovního úrazu byl opakovaně a velmi podrobně rozebírán judikaturou soudů, podle které se jedná o porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno v přímé souvislosti s výkonem jeho zaměstnání nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Toto zevní působení, označované také jako úrazový děj, je zpravidla takovou událostí, která vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi, nebo jej dokonce z práce vyřazují. O úrazový děj může jít i v případech náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém napětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce nebo je sice konán v hranicích obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.⁴⁷ Pracovním úrazem tedy není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž vůbec jakékoliv porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor, a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí pak být příčinou

⁴⁶ srov. M. Součková a kolektiv: *Zákoník práce, komentář*, 4. vydání 2004, str. 480

⁴⁷ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 1/1963

následku, o jehož odškodnění jde. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.⁴⁸ Zevní příčinou, která vyvolá poruchu zdraví, nemusí být vždy jen působení mechanických jevů, nýbrž např. i působení chemických látek, s nimiž přichází zaměstnanec do styku.⁴⁹

Jsou-li splněny výše uvedené podmínky, může být pracovním úrazem i infarkt myokardu a jiné cévní příhody. I když tu zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může jít i v tomto případě o úrazový děj, pokud bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu je psychické trauma (jednorázové přetížení při plnění zvlášť obtížných úkonů) nebo fyzické trauma (neobvyklé, běžnému zařazení neodpovídající jednorázové pracovní vypětí). Je totiž nutné posuzovat stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní práce. K takovému mimořádnému psychickému vypětí musí ovšem dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemůže být proto pracovním úrazem náhlá cévní příhoda, která byla vyvolána tím, že nadřízený pracovník nepříznivě hodnotil jiného pracovníka a odvolal jej z funkce, neboť k porušení na zdraví tu nedošlo v důsledku přepětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením, ale z důvodů jiných.⁵⁰

Z ochrany pracovníka před škodami z pracovních úrazů není možné vyloučit poškození na zdraví, vykazující všechny znaky pracovního úrazu, jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví, způsobeného úrazovým dějem. Existence určitého chorobného stavu, třeba latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin. Na tom nemůže nic měnit skutečnost, že na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem spolupůsobily i jiné vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky, jak je tomu např. u dispozice vyvolané dříve vzniklým chorobným stavem. Nemůže ovšem stačit pouhé

⁴⁸ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 27/1962

⁴⁹ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 20/1969

⁵⁰ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str.

připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena.⁵¹

S účinností od 1.1.2007 byla z důvodu právní jistoty zařazena do nového zákoníku práce alespoň obecná definice pojmu pracovní úraz, i nadále lze ovšem vycházet z výše uvedených závěrů soudní judikatury. Podle ustanovení § 380 zákoníku práce je pracovní úraz poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.⁵²

Vedle úrazového děje je tedy druhou složkou pracovního úrazu plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním, příp. úraz utrpěný pro plnění pracovních úkolů. Pojmy plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů byly již vysvětleny v části týkající se obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Pro posouzení odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech přitom není důvod rozlišovat, zda u zaměstnance došlo k úrazu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁵³ 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.⁵⁴ Rovněž při řešení otázky, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, se posuzuje souvislost z hlediska místního, časového

⁵¹ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str. 35 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 1/1963

⁵² Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který má nabýt účinnosti od 1.1.2010 a nahradit úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech obsaženou v zákoníku práce, již obsahuje vyčerpávající definici pracovního úrazu, která byla převzata z konstantní judikatury. Na podstatě pojmu pracovního úrazu se nic nemění – i nadále se skládá ze dvou složek - z poškození zdraví a z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním. Do pojmu pracovního úrazu se přebírá ze zákoníku práce i úprava vysvětlující co je plnění pracovních úkolů ve snaze vytvořit jednoznačný a celistvý obsah tohoto pojmu. Oproti současné právní úpravě zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců výslovně stanoví, že pokud jde o zahraniční pracovní (služební) cestu, rozumí se jí doba pracovní (služební) cesty z České republiky do zahraničí, ze zahraničí do České republiky a doba pracovní (služební) cesty v zahraničí. Podle důvodové zprávy tím mají být kryty i úrazy, popř. úmrtí, k nimž dojde při pobytu v zahraničí, např. v důsledku teroristického útoku. Jak uvedeno výše, osud zákona č. 266/2006 Sb., je do budoucna velmi nejistý a není proto ani vyloučeno, že tato právní úprava účinnosti vůbec nenabude.

⁵³ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 13/1972

⁵⁴ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.⁵⁵ Při posuzování odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je rozhodující, že zaměstnanci škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nikoliv okolnost, kdo je původcem škody. Proto se o pracovní úraz jedná i např. tehdy, pokud je při plnění pracovních úkolů zaměstnanec napaden osobou, která pro zaměstnavatele nepracuje. O pracovní úraz půjde i tehdy, jestliže k němu dojde v důsledku náhlé nevolnosti pracovníka, která byla vyvolána pracovním prostředím. Rovněž je pracovním úraz, kdy řidič vozidla zaměstnavatele po ujetí určité etapy cesty odstaví vozidlo, jde se občerstvit do restaurace a při zpáteční cestě z restaurace ke svému vozidlu je zachycen jiným projíždějícím vozidlem a zraněn.⁵⁶

Naproti tomu nejde o pracovní úraz tehdy, jestliže poškození na zdraví zaměstnance nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů nebo z činnosti, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a kdy tedy došlo k tzv. excessu (např. zaměstnanec utrpí úraz, když si bez dovolení vyrábí pro sebe nějaké věci v dílně, při tzv. černé jízdě nebo při osobním konfliktu zaměstnanců v pracovní době). O pracovní úraz nejde rovněž tehdy, když zaměstnanec dokončí dlouho před ukončením pracovní směny pracovní úkol, jehož provedením byl pověřen, a o další práci se u svého nadřízeného záměrně nehlásí. V těchto případech ovšem není vyloučena obecná odpovědnost zaměstnavatele za úraz zaměstnance podle ustanovení § 265 zákoníku práce. Pokud by zaměstnanec nepracoval, protože by vyčkával přidělení další práce od svého nadřízeného, bylo by nutné při splnění ostatních podmínek jeho případný úraz hodnotit jako pracovní.⁵⁷ Rovněž přespávání v ubikaci není v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání, i když jde o ubytování poskytnuté zaměstnavatelem.⁵⁸

V případě úrazu, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů, jde o to, že určité rozhodování nebo jednání zaměstnance při plnění jeho pracovních úkolů vede – mimo věcnou

⁵⁵ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21/1961 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 250/2000

⁵⁶ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str. 32 až 34

⁵⁷ srov. *tamtéž*

⁵⁸ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5/1962

nebo časovou souvislost s plněním takových pracovních úkolů – k jeho fyzickému napadení osobou, které se toto rozhodování nebo jednání týká. K úrazu tak dochází v době, kdy již zaměstnanec pracovní úkoly neplní, ale dochází k němu právě proto, že zaměstnanec tyto úkoly dříve plnil nebo bude plnit.⁵⁹ Tyto případy nejsou v praxi příliš časté.

Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. To platí i v případě, kdy zaměstnavatel zajistí svým zaměstnancům dopravu do zaměstnání, příp. i zpět, vlastním dopravním prostředkem. Cestou do zaměstnání a zpět se v souladu s ustanovením § 387 odst. 1 zákoníku práce rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. U zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět. V této souvislosti ovšem Nejvyšší soud vydal velmi zajímavé rozhodnutí, ve kterém uznal za pracovní úraz úraz zaměstnankyně, která upadla před budovou, kde měla své pracoviště, když si po skončení výkonu práce šla vyznačit odchod ze zaměstnání do Knihy příchodů a odchodů umístěné v hlavní budově zaměstnavatele. Nejvyšší soud posuzoval, zda takový úraz byl v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a dospěl k závěru, že časová a místní souvislost s plněním pracovních úkolů byla v tomto případě nepochybná, stejně jako vnitřní účelový vztah činnosti zaměstnankyně ke splnění pracovní povinnosti vyznačit odchod z práce stanoveným způsobem; tento vnitřní vztah by nebyl dán jen tehdy, kdyby bylo zjištěno, že zaměstnankyně uvedenou pracovní povinnost nehodlala splnit a vydala se bez dalšího na cestu ze zaměstnání.⁶⁰

O pracovní úraz by se jednalo i v případě, kdy by k úrazu došlo na školení organizovaném zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým by se sledovalo zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců. Účast na školení, a to ať již přímo na pracovišti nebo v místě, které není pravidelným pracovištěm účastníka školení, se považuje za činnost, která je v souladu s ustanovením § 274 odst. 2 zákoníku práce v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Smyslem je posuzovat školení z hlediska ochrany zaměstnanců před následky úrazů v podstatě stejně jako plnění pracovních úkonů. Školením se přitom rozumí nejen vlastní účast na přednáškách a diskusích konaných v rámci školení, nýbrž i taková činnost účastníka školení, která z hlediska místního, časového i

⁵⁹ srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 484

⁶⁰ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

věcného s vlastním školením přímo souvisí; patří k němu tedy všechny úkony po dobu školení obvyklé. O pracovní úraz by se proto zpravidla jednalo i tehdy, pokud by zaměstnanec utrpěl úraz během přestávky na oddych, která byla školitelem předem stanovená pro všechny účastníky školení. Není rozhodné, zda je školitelem využití přestávek organizované jednotně a závazně pro všechny účastníky či nikoliv; účastník je však chráněn proti škodě z pracovního úrazu pouze tehdy, pokud se mu úraz přihodil při úkonech po dobu přestávky obvyklých, což je třeba posuzovat se zřetelem na všechny konkrétní okolnosti, za kterých se přestávka organizovala, zejména s ohledem na místo školení a čas, kdy se přestávka konala. O pracovní úraz by se ovšem nejednalo např. tehdy, pokud by k němu došlo mezi dvěma částmi školení nebo v nočních hodinách na chodbě ubytovacího zařízení, neboť v těchto případech by k úrazu nedošlo přímo při školení nebo v přímé souvislosti s ním.⁶¹

V souladu s ustanovením § 105 zákoníku práce je zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, svědku a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele zaměstnavatel, u něhož k úrazu došlo, uvědomí zaměstnavatele postiženého zaměstnance, umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění.

Všechny úrazy podléhají evidenci a zapisují se do knihy úrazů. O pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel povinen navíc sepsat do 5 pracovních dnů záznam a vést o nich dokumentaci. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu předá zaměstnavatel postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného úrazu jeho rodinným příslušníkům. Zaměstnavatel je rovněž povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu orgánům a institucím stanoveným v nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

⁶¹ srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 8.3.1966, sp. zn. 6 C/ 140/65 nebo S IV, str. 410

Odškodňují se všechny pracovní úrazy, tedy i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Nárok na odškodnění pracovního úrazu přitom není závislý na tom, zda zaměstnanec úraz ohlásí či nikoliv, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu. I když zaměstnanec neohlásí úraz, popř. není-li sepsán záznam o úrazu, neznamená to ještě, že by zaměstnanec nemohl mít nárok na odškodnění pracovního úrazu.⁶² Podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce je však zákonnou povinností zaměstnance bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin. Při nesepsaném záznamu o pracovním úrazu musí zaměstnanec prokázat existenci pracovního úrazu jinak, např. svědeckými výpověďmi; přitom i výpověď svědka, který nebyl bezprostředním svědkem úrazu, může přispět ke zjištění skutečného stavu věci. Podpůrným důkazem o existenci pracovního úrazu zpravidla bývá rovněž záznam o úrazu ve zdravotnické dokumentaci, k jasnému prokázání existence pracovního úrazu však zpravidla nestačí, neboť vyjadřuje jen, co uvádí pacient svému ošetřujícímu lékaři. Vzhledem k tomu nelze považovat tento doklad za zcela objektivní a zaměstnanec musí skutečný stav prokázat i dalšími prostředky.

Nemoc z povolání

Zákoník práce nemoci z povolání nedefinuje; ustanovení § 380 odst. 4 pouze uvádí, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je v současné době nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.⁶³ Podle ustanovení § 1 tohoto nařízení jsou nemocemi z povolání nemoci

⁶² srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 24/1965

⁶³ Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, bylo zrušeno zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tento zákon však – s výjimkou některých ustanovení – dosud nenabyl účinnosti (k účinnosti je pojednáno výše), a proto je podle uvedeného nařízení nutné i nadále postupovat. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců definuje nemoc z povolání v § 11 jako nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých faktorů souvisejících s prací, pokud je uvedena v seznamu nemocí z povolání uvedeném v příloze č. 1 k tomuto zákonu a pokud vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, a dosáhla klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván. Za nemoc z povolání se považuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Příloha č. 1 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců poté nahrazuje právě uvedené nařízení vlády a vyjmenovává jednotlivé nemoci z povolání a stanoví bližší podmínky, za nichž tyto nemoci vznikají.

vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Přílohou nařízení č. 290/1995 Sb., je seznam nemocí z povolání. Nemocí z povolání může být jen taková nemoc, která je v tomto seznamu uvedena. Jedná se tedy o taxativní výčet, nevylučuje však zařazení nových onemocnění pod ustálené členění anebo využívání nových poznatků o chemickém nebo fyzikálním vlivu na vznik uvedených nemocí. Pro pojmové vymezení jednotlivých nemocí z povolání je třeba využívat i poznatky příslušných věd, zejména lékařských.⁶⁴ Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

V souladu s nařízením vlády č. 290/1995 Sb., se nemoci z povolání rozdělují do následujících šesti základních skupin, a to podle způsobu jejich vzniku:

Kapitola I Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami
(např. nemoc z olova, rtuti, mědi, alkoholů apod.)

Kapitola II Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory
(např. nemoc způsobená ionizujícím zářením, porucha sluchu způsobená hlukem, nemoci cév rukou při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními)

Kapitola III Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, pohrudnice a pobřišnice
(např. rakovina plic z radioaktivních látek, astma bronchiale a alergická onemocnění horních cest dýchacích při práci, u níž je prokázána expozice prachu)

Kapitola IV Nemoci z povolání kožní
(nemoci způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory)

⁶⁴ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/1980

Kapitola V Nemoci z povolání přenosné a parazitiální

Kapitola VI Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Z výčtu nemocí z povolání vyplývá, že většina těchto nemocí je již takového rázu, že nevznikají jinak než v pracovním procesu. Některé nemoci uvedené v seznamu však mohou vzniknout i z jiného důvodu např. hluchota a nedoslýchavost (a některé jiné nemoci). V takovém případě zaměstnavatel za tuto nemoc neodpovídá pouze tehdy, pokud prokáže, že ke vzniku nemoci nedošlo v důsledku podmínek, za nichž u něj zaměstnanec pracuje (např. hlukem na pracovišti), nýbrž že nemoc vznikla výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti s prací u zaměstnavatele; nestačí prokázat, že podmínky na pracovišti pouze dovršily nemoc vyvolanou původně jinými příčinami. Byla-li zjištěna u zaměstnance nemoc z povolání a pracoval-li zaměstnanec před jejím zjištěním u zaměstnavatele za podmínek, z nichž tato nemoc vzniká, odpovídá zaměstnavatel za škodu z nemoci z povolání bez ohledu na to, zda zaměstnanec byl zvýšenou měrou disponován pro onemocnění touto nemocí. Okolnost, že zaměstnanec trpěl již v dřívější době obdobnou nemocí, nevylučuje sama o sobě, že u něho jde o nemoc z povolání, za kterou zaměstnavatel odpovídá; naopak nasvědčuje tomu, že zaměstnanec mohl onemocnět nemocí z povolání i za poměrně krátkou dobu, po níž u zaměstnavatele pracoval za podmínek, za nichž taková nemoc vzniká.⁶⁵

Pokud zaměstnanec trpí více nemocemi, které ovlivňují jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je třeba na základě znaleckého posudku zjistit, která z těchto nemocí je nemocí z povolání, zda zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele v podmínkách, za kterých tato nemoc z povolání vzniká, a v jakém rozsahu nemoc z povolání ovlivnila při celkovém onemocnění zaměstnance jeho zdravotní způsobilost. Procentuální vyčíslení podílu nemoci z povolání na pracovní schopnost zaměstnance však nemusí odpovídat míře škody, která zaměstnanci vznikla v souvislosti s poškozením zdraví. V některých případech i později zjištěné nebo zdánlivě méně závažné poškození může dovést onemocnění zaměstnance v rozsahu, pro který není dále schopen vykonávat dosavadní práci, a právě tím se způsobí celkový rozsah škody.⁶⁶

⁶⁵ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 69/1970

⁶⁶ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/1980, str. 197 - 198

Při uznávání nemocí z povolání se postupuje podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb. Uznávání nemocí z povolání provádějí zdravotnická zařízení uvedená v příloze této vyhlášky formou lékařského posudku. Uznání nemoci z povolání musí předcházet posouzení onemocnění jako nemoci z povolání zdravotnickým zařízením, jehož součástí je oddělení nebo klinika nemocí z povolání nebo pracovního lékařství, a to na základě podnětu ošetřujícího lékaře nebo fyzické osoby trpící tímto onemocněním. Toto zdravotnické zařízení posuzuje onemocnění na základě zjištění zdravotního stavu zaměstnance před vznikem onemocnění, výsledku lékařských vyšetření a dále na základě ověření podmínek vzniku onemocnění. Zdravotnické zařízení určené pro uznávání nemocí z povolání následně ověří závěry posouzení onemocnění a vydá lékařský posudek, kterým nemoc z povolání uzná nebo neuzná. Příslušná vyhláška upravuje i tzv. odůvodnění nemoci z povolání, kdy jestliže se na základě nového vyšetření zjistí, že osoba, jejíž onemocnění bylo uznáno za nemoc z povolání, již netrpí touto nemocí, příslušné zdravotnické zařízení vydá posudek, kterým se nemoc z povolání neuznává. Lékařský posudek má povahu rozhodnutí učiněného při výkonu zdravotní péče a podléhá přezkoumání podle ustanovení § 77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Má-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel (resp. všechny osoby, pro které v souvislosti s vydáním tohoto posudku vyplývají povinnosti), za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 15 dnů od prokazatelného obdržení lékařského posudku podat návrh na jeho přezkoumání vedoucímu zdravotnického zařízení, a to prostřednictvím lékaře, který posudek vypracoval. Ve zdravotnickém zařízení provozovaném lékařem, který poskytuje zdravotní péči vlastním jménem, se návrh na přezkoumání podává tomuto lékaři. Pokud vedoucí zdravotnického zařízení nebo lékař návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví, postoupí návrh jako odvolání do 30 dnů od jeho doručení správnímu úřadu, který vydal rozhodnutí o registraci tohoto zdravotnického zařízení nebo je zřizovatelem tohoto zdravotnického zařízení. Správní úřad buď odvolání zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc zdravotnickému zařízení, které tento posudek vydalo, k vydání nového lékařského posudku na základě nového, popřípadě doplňujícího posouzení zdravotního stavu pacienta. Proti tomuto rozhodnutí správního úřadu se nelze odvolat a záporný posudek o nemoci z povolání není možné ani napadnout správní žalobou podle ustanovení § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, neboť podle ustanovení § 70 soudního řádu správního jsou ze soudního přezkumu vyloučeny úkony správního orgánu, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob nebo technického stavu věcí, pokud samy o sobě neznamenaají právní překážku výkonu povolání,

zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti, nestanoví-li zvláštní zákon jinak. Rozhodnutí příslušného zdravotnického zařízení o neexistenci nemoci z povolání přitom překážku výkonu určitého povolání, resp. zaměstnání, neznamena.⁶⁷

Přestože vznik nemoci z povolání je výsledkem zpravidla dlouhodobého vývoje, je třeba v lékařském posudku určit i den vzniku nemoci z povolání, neboť právě ode dne prokazatelného vzniku nemoci (nikoliv ode dne zjištění nemoci) náleží poškozenému zaměstnanci např. náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.

Druhým předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je vznik škody na straně zaměstnance, popř. pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Základní vymezení škody je obsaženo v části věnované obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance. Při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání tvoří celkový nárok na náhradu škody jednotlivé dílčí nároky mající charakter nároků na náhradu hmotné škody (náhrada za ztrátu na výdělku, za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu, příp. náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrada nákladů na výživu pozůstalých), ale i nároků na náhradu nemajetkové újmy (náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění). Jednotlivé dílčí nároky budou podrobně rozebrány dále.

Posledním předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele ze škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je prokázání příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody; pouhé připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu zaměstnance v důsledku úrazového děje nestačí.⁶⁸ Pracovní úraz nebo nemoc z povolání však nemusí být jedinou příčinou poškození zdraví, stačí, pokud jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.⁶⁹ Z principu objektivní odpovědnosti zaměstnavatele dále vyplývá, že zaměstnanec nemusí zaměstnavateli prokazovat ani příčinnou souvislost mezi zdravím škodlivými pracovními podmínkami a vznikem nemoci z povolání u něj, ale postačuje, že takové pracovní podmínky obecně objektivně mohou vyvolat vznik nemoci z povolání. Příčinná souvislost nemusí být dána vůči všem dílčím nárokům na náhradu škody. Není např.

⁶⁷ srov. usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 11.11.2003, sp. zn. 7 A 93/2002-41

⁶⁸ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 9/1984

⁶⁹ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str.

vyloučena situace, kdy v příčinné souvislosti není ztížení společenského uplatnění, ale je v příčinné souvislosti ztráta na výdělků.⁷⁰ Jinak ohledně příčinné souvislosti platí vše, co bylo uvedeno výše v části týkající se obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a v rámci vymezení pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Pokud jsou splněny všechny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

Za škodu vzniklou nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec naposledy pracoval před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Délka zaměstnání u určitého zaměstnavatele v podmínkách, z nichž nemoc z povolání vzniká, není pro vznik jeho odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání rozhodná. Pokud jsou u zaměstnance zjištěny dvě nemoci z povolání, je třeba každou z nich posuzovat samostatně jako dvě nemoci z povolání, které se mohou projevit v různých dobách rozdílnou odpovědností a rozdílným vznikem škody (zejména její výše).⁷¹

Vznik nemoci z povolání není jednorázovou záležitostí, ale jedná se o dlouhodobý proces, který může trvat řadu let. Vzhledem k tomu upravuje zákoník práce tzv. repartiční nárok zaměstnavatele odpovědného za odškodnění nemoci z povolání vůči ostatním zaměstnavatelům. Podle ustanovení § 384 odst. 2 má zaměstnavatel, který zaměstnanci uhradil škodu při nemoci z povolání, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek. Pro stanovení podílu jednotlivých zaměstnavatelů na celkové škodě zaměstnance je tedy rozhodující doba, po kterou u nich poškozený zaměstnanec pracoval na závadném pracovišti, tedy za podmínek, za kterých příslušná nemoc z povolání vzniká, nikoliv automaticky celá doba pracovního poměru. Pokud zaměstnanec pracoval u některých zaměstnavatelů po určitou dobu pracovního poměru na zdravotně zcela nezávadném pracovišti, tato doba se pro účely výpočtu podílu takového zaměstnavatele nebude

⁷⁰ viz Součková a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 489

⁷¹ srov. S IV, str. 409

započítávat. Zaměstnavatelé, u nichž zaměstnanec stížený nemocí z povolání pracoval na zcela nezávadném pracovišti po celou dobu pracovního poměru, se na regresní náhradě nepodílí vůbec. Zaměstnavateli odpovědnému za odškodnění nemoci z povolání vzniká nárok na repartiční náhradu vůči ostatním zaměstnavatelům pouze tehdy, pokud prokáže, že zaměstnanec u jiného zaměstnavatele za podmínek, za nichž daná nemoc z povolání vzniká, skutečně pracoval. Z důvodu existence zákonného pojištění je význam institutu repartiční náhrady v současné době minimální.⁷²

Liberační důvody

Jak již bylo výše uvedeno, odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností objektivní, tedy je-li prokázána existence pracovního úrazu či nemoci z povolání, škoda na straně zaměstnance, příp. pozůstalých a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody, zaměstnavatel odpovídá za škodu zaměstnance bez zřetele na to, zda porušil nějakou svoji právní povinnost nebo škodu zavinil. Nejedná se však o objektivní odpovědnost absolutní, kdy zákon neumožňuje odpovědnost odvrátit žádným způsobem, nýbrž o objektivní odpovědnost prostou - zaměstnavatel se může své odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit, pokud prokáže existenci zvlášť stanovených osvobozujících - tzv. liberačních důvodů, které jsou taxativně vypočteny v § 367 zákoníku práce. Nejsou-li liberační důvody naplněny, nese odpovědnost vždy zaměstnavatel.

Podle ustanovení § 367 odst. 1 se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání zcela, prokáže-li, že škoda vznikla

- a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány nebo
- b) škodu si přivodil postižený zaměstnanec svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

Aby se zaměstnavatel mohl odpovědnosti zprostit zcela, musí být shora uvedené skutečnosti jedinou příčinou škody zaměstnance.

⁷² srov. Součková a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 586 - 587

Podle ustanovení § 367 odst. 2 se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla

- a) v důsledku skutečností uvedených v ustanovení § 367 odst. 1 písm. a), b), tj. zaviněným porušením právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnancem, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány nebo v důsledku opilosti nebo zneužití návykových látek postiženým zaměstnancem, kdy zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody nebo
- b) proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví; za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Rozdíl proti úplnému zproštění odpovědnosti je v tom, že skutečnost, která umožňuje dovolávat se liberačního důvodu, není jedinou příčinou vzniklé škody (pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), nýbrž je pouze jednou z příčin. Musí zde být ještě další příčina, na které zaměstnanec nenese vinu.

Porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů

Pokud se chce zaměstnavatel zcela zprostit své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ustanovení § 367 odst. 1 písm. a), příp. § 367 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, musí prokázat všechny následující podmínky:

- zaměstnanec byl řádně seznámen s předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- znalost a dodržování předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnancem byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,
- zaměstnanec přesto předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci porušil,
- zaměstnanec porušil tyto předpisy nebo pokyny zaviněně a
- porušení předpisů nebo pokynů je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Jedině tehdy, jsou-li všechny uvedené podmínky splněny a zaměstnavatel prokáže, že porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů je jedinou příčinou škody, zproští se své odpovědnosti zcela. Pokud je porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů pouze jednou z více příčin pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zproští se zaměstnavatel při prokázání všech uvedených podmínek své odpovědnosti jen zčásti.

Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání není vázáno na nesplnění jakékoliv povinnosti zaměstnance, jež mu ukládá zákoník práce, nýbrž jen na porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁷³

Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zákoník práce vymezuje v § 349 odst. 1. Rozumí se jimi předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Právními předpisy se rozumí obecně závazné právní předpisy, tj. právní předpisy, které byly vyhlášeny ve Sbírce zákonů; naproti tomu ostatní předpisy nejsou obecně závazné.

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou v souladu s ustanovením § 349 odst. 2 zákoníku práce konkrétní pokyny (příkazy, zákazy či jiné pokyny) dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízení. Pokyny se musí týkat ochrany života a zdraví podřízených zaměstnanců; pokud by byly vydány za jiným účelem (např. pro zajištění kvality výrobků), povahu pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nemají.⁷⁴

Předpisem nebo pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu ustanovení § 367 odst. 1 písm. a), jakož i § 367 odst. 2 písm. a) zákoníku práce může být jen předpis nebo pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru (např. ustanovení,

⁷³ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 13/1972

⁷⁴ srov. Součková a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 733

podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných) nemůže mít za následek celkové nebo částečné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.⁷⁵ Z hlediska liberačních důvodů podle ustanovení § 367 odst. 1 písm. a), jakož i § 367 odst. 2 písm. a) zákoníku práce ovšem není nekonkrétním právní předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který předpokládá, že s ohledem na získanou kvalifikaci, znalosti a zkušenosti musí být zaměstnanec schopen předpis v provozu vyhodnotit a podle něho v individuálním případě postupovat způsobem, který vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci po něm lze rozumně požadovat.⁷⁶ Bezpečnostním předpisem ve smyslu ustanovení § 349 odst. 1 zákoníku práce je např. i zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, neboť svým obsahem směřuje k tomu, aby byla zajištěna bezpečná doprava na komunikacích. I tu ovšem musí jít o porušení předpisu upravujícího konkrétní povinnost pro řidiče nebo chodce.⁷⁷

Jedním z předpokladů zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je, že zaměstnanec byl řádně seznámen s předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. O řádné seznámení zaměstnance s předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví přitom nejde, pokud se zaměstnavatel omezí pouze na to, že dá pracovníkovi příslušné bezpečnostní předpisy přečíst, a to i když pracovník svým podpisem potvrdí, že byl s těmito předpisy seznámen.⁷⁸ Rovněž nestačí pouhá účast zaměstnance na vstupním školení a na periodických školeních k bezpečnosti práce. K řádnému seznámení zaměstnance s bezpečnostními předpisy a pokyny je vždy nutné blíže objasňovat skutečný obsah a rozsah jednotlivých školení a zkoumat, zda zaměstnanec výkladu předpisů a pokynů s ohledem na svůj věk, znalosti a zkušenosti porozuměl. Zaměstnanec s obsahem právních i ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zpravidla seznamuje zaměstnavatel, zákonník práce ani jiný právní předpis však nevylučují, aby toto seznámení prováděl v dostatečné míře i jiný subjekt odlišný od zaměstnavatele, např. u dopravních

⁷⁵ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str. 38

⁷⁶ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.2.2005, sp. zn. 21 Cdo 1648/2004

⁷⁷ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str. 38

⁷⁸ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 32/1963, str. 99 - 100

předpisů osvědčuje seznámení zaměstnance s dopravními předpisy již zkouška odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel.⁷⁹ Bezpečnostní pokyn musí být srozumitelný, jednoznačný a konkrétní, aby podřízený zaměstnanec vždy věděl, co a jak má plnit. Ten, kdo pokyn ukládá, by se měl vždy přesvědčit o tom, že zaměstnanec pokyn náležitě vnímal a že mu i s ohledem na svoji duševní vyspělost náležitě porozuměl. Zaměstnavatel musí znalost a dodržování předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci také od zaměstnance soustavně vyžadovat a kontrolovat, pouze u pravidel silničního provozu je jejich vyžadování a kontrola znalostí a dodržování svěřena Policii ČR. Pokud zaměstnavatel znalost bezpečnostních předpisů soustavně nevyžaduje a nekontroluje, nepřichází jeho celkové zproštění se odpovědnosti v úvahu. V takovém případě se zaměstnavatel může zbavit odpovědnosti jen zčásti.⁸⁰

Zaměstnanec musí porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci způsobit v důsledku svého zavinění. Vzhledem k tomu, že povinností zaměstnavatele je zaměstnance s bezpečnostními předpisy a pokyny řádně seznámit, o zaviněné porušení takového předpisu nebo pokynu ve smyslu ustanovení § 367 odst. 1 písm. a) může jít jen tehdy, pokud je zaměstnanec porušuje vědomě. V případě zavinění zaměstnance ve formě nevědomé nedbalosti nedochází ke zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele. O zaviněné porušení bezpečnostních předpisů nejde též tehdy, pokud zaměstnanec vykonává určité práce v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz svých nadřízených zaměstnanců, tedy na příkaz zaměstnavatele. Zaměstnanec má právo pokyn, který je v rozporu s bezpečnostními předpisy, odmítnout, pokud jej však splní, nemůže mu být tento postup k tíži. Zavinění zaměstnance je tu vyloučeno, a to tím, že zaměstnavatel k takovému postupu práce dal příkaz, a z tohoto důvodu se nemůže úplně nebo částečně zprostit odpovědnosti.⁸¹ V souladu s výše uvedeným je zřejmé, že úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele je vyloučeno také tehdy, pokud jednou z příčin pracovního úrazu je náhoda – vyšší moc.⁸² O zaviněné porušení právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – konkrétně dopravních předpisů – jde např. za situace, kdy zaměstnanec – řidič před započatím jízdy spoléhá na to, že ji může bezpečně vykonávat, ačkoliv ví o okolnostech, které by mohly mít negativní vliv na

⁷⁹ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 52/2002

⁸⁰ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/1980, str. 206

⁸¹ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 39 - 40

⁸² srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.1.1972, sp. zn. 4 Cz 1/72

jeho schopnost ovládat motorové vozidlo, a přesto těmto okolnostem ani nepřizpůsobí režim své jízdy.⁸³

Opilost zaměstnance

Pokud se chce zaměstnavatel zprostit své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ustanovení § 367 odst. 1 písm. b) nebo § 367 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, musí prokázat všechny tyto následující podmínky:

- zaměstnanec byl při práci opilý nebo zneužil jiné návykové látky,
- opilost nebo zneužití jiných návykových látek je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a
- zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a
- opilost nebo zneužití jiných návykových látek zaměstnancem byla jediná příčina škody.

Opět platí, že pokud zaměstnavatel prokáže, že opilost nebo zneužití jiných návykových látek zaměstnancem je jedinou příčinou škody, zprostit se své odpovědnosti zcela. Pokud je opilost nebo zneužití jiných návykových látek zaměstnancem pouze jednou z více příčin pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zprostit se zaměstnavatel při prokázání všech uvedených podmínek své odpovědnosti jen částečně.

Podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce jsou zaměstnanci mj. povinni nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Alkoholickými nápoji jsou podle ustanovení § 2 písm. g) zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami jsou lihoviny, víno a pivo; alkoholickým nápojem se rozumí též jiný nápoj, pokud obsahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje pouze na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno. Návykovými látkami jsou podle

⁸³ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 52/2002

ustanovení § 2 písm. a) zákona č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně dalších zákonů, omamné látky a psychotropní látky uvedené v přílohách č. 1 – 7 tohoto zákona.

Požítí alkoholického nápoje není ovšem totožné s opilostí dle ustanovení § 367 odst. 1 písm. b) nebo § 367 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Stav opilosti nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje. Opilostí, která je důvodem úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem, je až takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti.⁸⁴

Zaměstnavatel kontroluje dodržování povinnosti zaměstnanců nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na základě ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce, podle kterého jsou zaměstnanci povinni podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Zaměstnavatel má právo provést pouze dechovou zkoušku, nikoliv tzv. krevní zkoušku, tj. vyšetření krve nebo moči, které může provést pouze lékař. Zákoník nestanoví žádné další podmínky, za jakých je zaměstnavatel oprávněn vyzvat zaměstnance, aby se podrobil prohlídce. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce je zaměřeno především na prevenci, tedy na možnost čelit ohrožení života, zdraví nebo majetku, je třeba dojít k závěru, že tak může učinit nejen tehdy, když existuje důvodné podezření, že je zaměstnanec alkoholem skutečně ovlivněn, nýbrž i tehdy, kdy příslušný vedoucí zaměstnanec nemá vůbec konkrétní podezření. Ovlivnění alkoholem a zejména návykovými látkami totiž nemusí být natolik zřetelné, aby u vedoucího zaměstnance vyvolalo důvodné podezření.

Vedoucí pracovník, který zjistil opilost u zaměstnance, musí zaměstnanci další výkon práce zakázat a poslat ho domů. Nechá-li ho v tomto stavu dále pracovat, porušuje povinnosti, které mu z hlediska péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci náleží. V takovém případě nemůže přicházet pro zaměstnavatele v úvahu zproštění odpovědnosti zcela ani zčásti, neboť nesplnil podmínku, že nemohl škodě zabránit. Pokud by vyšlo najevo, že vedoucí pracovníci

⁸⁴ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 43/1969 nebo stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str.

zaměstnavatele trpěli požívání alkoholických nápojů na pracovišti a neučinili potřebná opatření, je třeba brát tuto skutečnost do úvahy při určování rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele.⁸⁵

Lehkomyslné jednání

Lehkomyslné jednání ve smyslu § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce je takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozící poškozením zdraví, což je v rozporu s obvyklým způsobem chování, to je když zaměstnanec postupuje od ostatních odlišně.⁸⁶ Tento důvod přichází v úvahu jen tehdy, pokud zaměstnanec současně neporušil i bezpečnostní předpisy.⁸⁷ Pro lehkomylné jednání je charakteristické to, že zaměstnanec věděl, že postupuje způsobem u ostatních zaměstnanců neobvyklým, kterým si může způsobit úraz nebo nemoc z povolání, a lehkomylně spoléhal, že si zdraví nepoškodí. Rozdíl mezi lehkomylností a neopatrností, který má na mysli zákoník práce, lze vyjádřit tak, že slovo "lehkomyslnost" nahradíme slovy "riskování" nebo "hazardérství".

Při úvaze, zda jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, je třeba přihlížet ke kvalifikaci zaměstnance, nabytým zkušenostem, délce doby zaměstnání apod. Jinak lze posoudit stejné jednání u mladého, nezkušeného a krátkou dobu zaměstnaného zaměstnance a jinak u zkušeného staršího zaměstnance. Zatímco určité jednání může být u mladého zaměstnance posuzováno jako neopatrnost, zatímco stejné jednání u zkušeného svědčí o lehkomylnosti. Kromě věku a míry zkušeností hraje důležitou roli i jeho zařazení do kvalifikační třídy. U zaměstnanců vyšších kvalifikačních tříd, kde se vyžadují určité znalosti bezpečnostních předpisů, bude správné posuzovat určité jednání jako lehkomylné, zatímco při stejném jednání u zaměstnanců zařazených do nižších kvalifikačních tříd tomu tak být nemusí. I když by jednání zaměstnance bylo možné kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní a rovněž by se jednalo o kvalifikovanou lehkomylnost (tj. zaměstnanec věděl nebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz nebo nemoc z povolání), je další podmínkou,

⁸⁵ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/1980

⁸⁶ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 35/1970

⁸⁷ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/1980, str. 208 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 19/1991

aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců.⁸⁸ Tak tomu bude např. při skákání po schodech, klouzání po zábradlí, přelézání plotu, zkracování si cesty přes příkopy apod. Ve všech těchto případech jde jistě o neobvyklý způsob chování. Jde-li však o lehkomyšlné jednání, které sice je v rozporu s obecně obvyklým způsobem chování, ale je u zaměstnavatele běžné, nelze toto jednání zaměstnance hodnotit jako lehkomyšlné, a to proto, že je na pracovišti ze strany zaměstnavatele trpěno. Jestliže takové chování je u zaměstnavatele běžné a trpí se, nemůže se pak zaměstnavatel tohoto liberálního důvodu dovolat, neboť skutková podstata ustanovení § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce není dána.

Pokud dojde k úrazu v důsledku běžné neopatrnosti nebo v důsledku rizika spojeného s plněním pracovních úkolů, nemůže se zaměstnavatel zprostit odpovědnosti ani zčásti a bude povinen nahradit postiženému vzniklou škodu v plném rozsahu.

Zaměstnavatel se však nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvrácení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal. Přitom nelze vycházet jen z rozsahu hrozící škody (např. z hodnoty zachraňované věci).⁸⁹

Zproští-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, určí se část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění, a to i v případě, že škoda vznikla porušením bezpečnostního předpisu, jak ze strany postiženého, tak i ze strany zaměstnavatele. Znamená to, že míra zavinění zaměstnance může být vyšší než míra zavinění zaměstnavatele. Jde-li však o lehkomyšlnost, zaměstnavatel postiženému uhradí vždy alespoň jednu třetinu škody. K správnému posouzení míry zavinění na straně postiženého zaměstnance je třeba pečlivě vážít a hodnotit v každém jednotlivém případě všechny příčiny vzniklé škody, ať byly zaviněny zaměstnancem nebo jdou na vrub zaměstnavatele. Správné určení míry zavinění přispívá k výchovnému účinku zákonné úpravy. Je proto nutné ve všech případech postupovat co nejodpovědněji. Výchovné hledisko vyžaduje odpovědně posuzovat míru zavinění postiženého i v případě, kdy k úrazu dojde jeho opilostí. Zjistí-li se např. že opilost

⁸⁸ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976 nebo S IV, str. 410

⁸⁹ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 10/1980

zaměstnanců v organizaci není výjimečným jevem, ale že k ní dochází častěji, že i vedoucí požívají alkoholické nápoje při práci, při příležitosti narozenin spoluzaměstnanců apod., je nutné vyvodit z toho důsledky i při posuzování míry zavinění postiženého zaměstnance. V takovém případě bude správné, aby se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti za vzniklou škodu jen z menší části, neboť hlavní příčinu pracovního úrazu lze v tomto případě spatřovat v jednání vedoucích, kteří trpí u svých podřízených požívání alkoholu a podporují je i svým nesprávným chováním.⁹⁰

Náhrady z titulu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání poskytované poškozenému zaměstnanci

V souladu s ustanovením § 369 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, v rozsahu, ve kterém zaměstnavatel za škodu odpovídá, náhradu za

- ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

Tyto dílčí nároky jsou podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat.⁹¹ Existence těchto dílčích nároků je navzájem natolik nezávislá, že jednotlivý dílčí nárok může vzniknout, aniž by současně vznikly i další nároky (např. vznikne nárok na náhradu škody za bolest, nevznikne však nárok na náhradu škody za ztížení společenského uplatnění apod.)⁹²

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

Jednotlivé dílčí nároky se promlčují nezávisle na sobě, a to v souladu s ustanovením § 106 občanského zákoníku ve spojení s ustanovením § 331 zákoníku práce výhradně ve dvouleté subjektivní promlčecí lhůtě, tzn., že se každý z dílčích nároků promlčí za dva roky ode dne,

⁹⁰ Jouza L.: Netypické pracovní úrazy a jejich řešení, Bezpečnost a hygiena práce, ASPI, 2001

⁹¹ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str. 56 - 57

⁹² srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 10/1976

kdy se zaměstnanec dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Vzhledem k tomu, že se jedná o škodu na zdraví, neuplatňuje se současně tříletá objektivní lhůta.

Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností. Podstatnou změnou poměrů může být např. zhoršení zdravotního stavu zaměstnance v důsledku čehož dojde ke snížení jeho výdělku nebo přiznání invalidního důchodu, kdy nebude moci vykonávat dosavadní zaměstnání. Zaměstnavatel toto ustanovení zpravidla využije v případě, že se zaměstnanci zvýší výdělek nebo když zaměstnanec dosáhne věku 65 let nebo mu bude přiznán starobní důchod z důchodového pojištění.

Náhrada za ztrátu na výdělku

Ztráta na výdělku ve smyslu ustanovení § 369 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je peněžní vyjádření újmy – veškeré škody – vzniklé v důsledku snížení (omezení) či ztráty schopnosti zaměstnance vykonávat v souladu s právními předpisy výdělečnou činnost. Ztráta na výdělku je tzv. skutečnou škodou a představuje rozdíl mezi výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem (nebo jiným příjmem včetně dávek nemocenského) po poškození. Není přitom významné, v jaké oblasti zaměstnanec utrpěl ztrátu na výdělku, tj. zda se tak stalo v pracovním poměru, v pracovním vztahu založeném na základě dohody o pracovní činnosti anebo při výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance na základě povolení příslušného orgánu státní správy. Podstatné je, zda případnou škodu zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁹³

Náhrada za ztrátu na výdělku se poskytuje jednak po dobu pracovní neschopnosti podle ustanovení § 370 zákoníku práce a jednak po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity podle ustanovení § 371 zákoníku práce. Jedná se o dva samostatné dílčí nároky na náhradu škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání, neboť předpoklady vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jsou ve srovnání s ostatními nároky vznikajícími při odškodňování pracovních

⁹³ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 7/1998

úrazů a nemocí z povolání odchylné a mohou se i odchylně naplňovat.⁹⁴ Při výpočtu výše náhrad za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti tak mohou být použity rozdílné základy na jejich zjištění, a to i tehdy, jestliže invalidita zaměstnance navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti zaměstnance.⁹⁵

V případě nemoci z povolání náleží zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků ode dne, kdy mu ztráta na výdělků v důsledku nemoci z povolání prokazatelně vznikla, tj. ode dne, kdy zaměstnanci následkem nemoci z povolání poklesl výdělek, nikoliv až ode dne zjištění nemoci. Doba zjištění nemoci z povolání je rozhodující jen pro vznik práva zaměstnance uplatnit nárok na náhradu za ztrátu na výdělků a pro určení toho, který zaměstnavatel za škodu vzniklou zaměstnanci nemocí z povolání odpovídá, nikoliv pro určení počátku doby, za kterou zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků náleží.⁹⁶

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského.⁹⁷ Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení

⁹⁴ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21/1993 nebo rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 26.6.1980, sp. zn. 5 Cz 4/80

⁹⁵ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 10/1976

⁹⁶ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 9/1976 nebo usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 18.4.1973, sp. zn. 19 Co 67/73

⁹⁷ Zákoník práce v ustanovení § 370 odst. 1 výslovně uvádí, že náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci v souladu s ustanovením § 370 odst. 1 zákoníku práce ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělků podle věty první přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělků před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské nebo kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřislouší náhrada mzdy nebo platu. Ustanovení § 192 – 194 zákoníku práce navazují na příslušná ustanovení zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, jež měl nabýt účinnosti současně se zákoníkem práce dnem 1.1.2007. Zákonem č. 585/2006 Sb., byla ovšem účinnost zákona o nemocenském pojištění posunuta o jeden rok, tedy stanovena na 1.1.2008, a současně došlo k novelizaci zákoníku práce, při které byl do přechodných ustanovení zákoníku práce vložen nový díl 2 pod názvem „Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení“. Ustanovení § 393a nově stanovilo, že ustanovení § 192 – 194 zákoníku práce se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost nebo byla-li nařízena karanténa přede dnem, od něhož

pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Základem pro stanovení výše obou druhů náhrad je tedy výpočet průměrného výdělku.

Průměrný výdělek

Pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělkem je rozhodný průměrný výdělek dosažený před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Průměrný výdělek se zjišťuje způsobem upraveným v § 351 a násl. zákoníku práce.⁹⁸ Průměrným výdělkem zaměstnance se pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělkem rozumí průměrný hrubý výdělek, tj. výdělek včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se tento výdělek zjišťuje. Jeho základní formou je průměrný hodinový výdělek. Zákoník práce upravuje i způsob výpočtu průměrného (hrubého i čistého) měsíčního výdělku, který se však pro účely náhrady škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nepoužívá. Průměrný denní (směnový) výdělek se s účinností od 1.1.2007 v zákoníku práce neupravuje.

nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti podle § 192 až 194 zákoníku práce po dobu této dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nepřísluší. Na podzim roku 2007 byla zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů účinnost zákona o nemocenském pojištění byla znovu odložena o další jeden rok na 1.1.2009. Důsledkem všech těchto změn je, že ustanovení § 192 až 194 zákoníku práce nelze v současné době aplikovat a pokud před 1.1.2009 vznikne dočasná pracovní neschopnost nebo bude nařízena karanténa, zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti podle § 192 až 194 zákoníku práce.

⁹⁸ V případě, že má zaměstnanec nárok i na náhradu za ztrátu na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost na základě povolení příslušného orgánu státní správy, počítá se průměrný výdělek u této činnosti podle nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník. V souladu s ustanovením § 2 citovaného nařízení se průměrným výdělkem rozumí průměrný výdělek zjišťovaný podle zákoníku práce pro pracovníprávní účely. Nelze-li průměrný výdělek určit tímto způsobem, vychází se při jeho určení z okolností jednotlivého případu, zejména z daňového přiznání.

Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období, kterým je zpravidla kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se vypočítá tak, že se celková hrubá mzda nebo plat zúčtovaná k výplatě v rozhodném období vydělí celkovou odpracovanou dobou v rozhodném období včetně odpracované práce přesčas.

Mzda je v souladu s ustanovení § 109 odst. 2 zákoníku práce peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, který je některý ze subjektů taxativně vyjmenovaných v ustanovení § 109 odst. 3 písm. a) až e) zákoníku práce, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. Jsou to příjmy plynoucí z pracovního poměru nebo v souvislosti s ním, jako např. základní mzda nebo smluvní či základní plat, osobní ohodnocení, příplatky, prémie, odměny kromě odměn za pracovní pohotovost, mzda za práci přesčas, ve svátek, v noci, ale i podíly na hospodářských výsledcích. Za mzdu nebo plat se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje i odměna z dohody a odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrnuje i poměrná část mzdy nebo platu, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí jako např. odměny vyplácené za pololetní období, roční odměny, podíly na hospodářských výsledcích apod., a to ve výši připadající na dané kalendářní čtvrtletí. Zbývající část této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjišťování průměrného výdělku v dalším období. Počet dalších období se určí podle celkové doby, za níž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se nezapočítávají a za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují např. náhrady cestovních výdajů, odstupné, odměna za pracovní pohotovost, hodnota poskytovaných osobních hygienických a ochranných prostředků, náhrady za opotřebení vlastního nářadí, nemocenské dávky, náhrada mzdy za dovolenou, dávky vyplývající ze sociálního pojištění apod. Pro závěr, zda peněžité plnění zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období náleží do základu pro výpočet průměrného výdělku, není rozhodující, jak je takové plnění označeno; podstatná je okolnost,

zda jde o peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci, a nikoli o další plnění poskytované zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.⁹⁹

Pro výpočet průměrného výdělku je rozhodující hrubá mzda, která byla zaměstnanci zúčtována v rozhodném období. Rozhodným obdobím je v zásadě předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje vždy k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období, tj. k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu příslušného kalendářního roku. V případě odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání podle právní úpravy úrazového pojištění se však průměrný výdělek vypočítává z předchozího čtvrtletí i z předchozího kalendářního roku a použije se ten průměrný výdělek, který je pro zaměstnance výhodnější. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. V případě uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím k určení stálé mzdy ve smyslu § 120 odst. 1 zákoníku práce předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice (nestačí pouhé převedení na jinou práci z těchto důvodů) a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po této změně, se vychází pro výpočet základu odškodnění podle právní úpravy úrazového pojištění z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, musí se do odpracované doby zahrnout také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta; v opačném případě by totiž mohlo dojít k podstatnému, ale neopodstatněnému zvýšení průměrného měsíčního výdělku, což by mohlo mít pro zaměstnavatele závažné důsledky.

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se místo průměrného výdělku výdělek pravděpodobný. Ten se zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci

⁹⁹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2671/2003

stejné hodnoty. Pravděpodobný výdělek se vypočítá tak, že se celková hrubá mzda nebo plat zúčtovaná k výplatě dosažená zaměstnancem od počátku rozhodného období, popř. z hrubá mzda nebo plat, které by zřejmě dosáhl, vydělí celkovou odpracovanou dobou v rozhodném období.

Pokud je průměrný nebo pravděpodobný výdělek zaměstnance zjištěný popsáním způsobem nižší než minimální mzda podle ustanovení § 111 zákoníku práce, na kterou zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný nebo pravděpodobný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě.

V souladu s výše uvedenými principy se zjišťuje též průměrný výdělek zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s tím rozdílem, že je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 zákoníku práce nebo ve více pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém pracovněprávním pracovním poměru, právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo pracovním vztahu, odděleně.

Zjištěný průměrný výdělek v rozhodném období nelze v průběhu čtvrtletí, pro který je platný, měnit, a to ani při trvalé změně základní mzdy nebo změně odměňování z hodinové na mzdu měsíční nebo naopak, neboť to zákon nepřipouští. Změna mzdy nemá právní důsledky ani pro způsob výpočtu průměrného výdělku. Jestliže v průběhu kalendářního čtvrtletí dojde u zaměstnance ke zvýšení mzdy, průměrný výdělek se zjišťuje nejen z hrubé mzdy ode dne jejího zvýšení, ale i ze mzdy dosažené předtím, pokud byla zúčtována k výplatě u stejného zaměstnavatele a patřila do příslušného kalendářního čtvrtletí.¹⁰⁰

Náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada se určí jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského poskytovaného podle

¹⁰⁰ srov. Jouza, L: Jak zjistit průměrný výdělek, ASPI, 2001

zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců. Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny trvání pracovní neschopnosti, čili od průměrného výdělku za příslušný počet pracovních dnů neschopnosti se odečítá skutečně vyplacené nemocenské za kalendářní dny pracovní neschopnosti; náhrada za ztrátu na výdělků přitom přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nemocenské podle ustanovení § 15 odst. 1 a 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců vůbec nenáleží. Pokud si však zaměstnanec přivodil pracovní neschopnost z důvodů stanovených v § 24 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců (např. v úmyslu vylákat nemocenské nebo jako bezprostřední následek své opilosti) nebo jestliže nemocenské bylo sníženo nebo odňato z důvodu porušování léčebného režimu, nepřihlíží se ke skutečně vyplacenému nemocenskému, nýbrž k zákonnému nároku na nemocenské.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti patří do kategorie tzv. opětuujících se nároků na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. To znamená, že zaměstnanec má nárok na náhradu za ztrátu na výdělků i při každé další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, neboli že každá pracovní neschopnost na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zakládá samostatný dílčí nárok na náhradu za ztrátu na výdělků. Přitom mohou nastat 2 případy. Jednak jde o situace, kdy zaměstnanec ztrátu na výdělků, pokud pracuje, nemá a pouze občas se projeví následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pracovní neschopností. V takovém případě se ztráta na výdělků odškodňuje do výše průměrného výdělku, jehož zaměstnanec dosahoval ke dni vzniku té které pracovní neschopnosti. Druhou situací je, že zaměstnanec pobírá náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a stane se opět neschopným práce na následky odškodňovaného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Vzhledem k samostatnosti obou nároků zaměstnanci v takovém případě obě náhrady nepřísluší vedle sebe, nýbrž zaměstnanec obdrží pouze náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, a to do výše částky, do které by zaměstnanci příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen

práce. Po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání se přitom za výdělek považuje nemocenské.¹⁰¹

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti podléhá zdanění daní z příjmu fyzických osob podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, neodvádí se z ní však pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ani pojistné na všeobecné zdravotní pojištění

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání částečné invalidity vzniká tehdy, jestliže se poškozenému zaměstnanci snížil výdělek proto, že pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání nemůže vykonávat dosavadní práci, a určí se jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

V řadě případů předchází vzniku nároku za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti dlouhodobá pracovní neschopnost vyústující v uznání částečné invalidity nebo plné invalidity. V praxi se v těchto případech mnohdy používá jako základ pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti stejný průměrný výdělek, jaký byl použit pro odškodňování ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, což není správné. Skutečnost, že invalidita nebo částečná invalidita navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti zaměstnance, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků. Proto je v těchto případech nutno, neodpracoval-li zaměstnanec před vznikem nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z titulu přiznání částečného nebo plného invalidního důchodu v rozhodném období alespoň 21 dnů, vycházet při odškodňování této ztráty na výdělku z pravděpodobného výdělku podle § 355 zákoníku práce.¹⁰²

¹⁰¹ Po nabytí účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění se po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání bude za výdělek považovat nemocenské a náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce.

¹⁰² srov. Součková a kolektiv: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 526 - 527

Při určení náhrady za ztrátu na výdělků je třeba brát zřetel na skutečně dosažený výdělek s určitými úpravami v souladu s ustanovením § 371 zákoníku práce. Podle ustanovení § 371 odst. 1 poslední věta zákoníku práce se nepřihlíží ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, ke snížení tohoto důchodu podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím. Pokud tedy např. část výdělků nebo výdělek jako celek získává zaměstnanec jen díky zvýšenému pracovnímu úsilí, bude se při stanovení výdělků dosahovaného po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání vycházet z nižšího než skutečně dosaženého výdělků. Jestliže zaměstnanec pracuje po pracovním úrazu denně více než před úrazem a vynakládá tak více námahy a úsilí, aby dosáhl vyšší příjem (např. zaměstnanec, který pracoval před vznikem škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání po stanovenou pracovní dobu, začne vykonávat práci nad rámec této pracovní smlouvy v rámci práce přesčas nebo podle dohody o pracovní činnosti), není možné tento příjem z další pracovní činnosti započítat do jeho výdělků a ve prospěch zaměstnavatele.¹⁰³ Totéž platí, pokud poškozený zaměstnanec dosahuje svého výdělků jen zvýšenou námahou nutnou k překonání zvláštních obtíží spojených s poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, takže při běžném pracovním úsilí by takového výdělků nemohl dosáhnout (popřípadě by při běžném pracovním úsilí nebyl schopen docílit žádného výdělků).¹⁰⁴ Tu část výdělků, kterou poškozený získává vynakládáním zvýšeného pracovního úsilí, je nutno od výdělků, jehož poškozený zaměstnanec dosahuje po skončení pracovní neschopnosti, odečíst. Pro posouzení otázky, zda se v konkrétním případě náhrady škody na zdraví zvýšené úsilí vynakládané poškozeným při překonávání zdravotních potíží jako následku úrazu nebo nemoci z povolání promítne do výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků, je rozhodná právě skutečnost, zda zvýšené úsilí poškozeného ovlivňuje výši jeho výdělků, který je nebo by byl nižší než průměrný výdělek před vznikem škody. Není rozhodné, zda poškozený zaměstnanec vykonává jinou práci než před úrazem či nikoliv. Zaměstnanec může mít v důsledku poškození zdraví ztrátu na výdělků, i když se nezmění jeho pracovní zařazení, jestliže dosahuje pracovních výkonů nižších nebo sice stejných, ale při zvýšeném pracovním úsilí.¹⁰⁵ Na druhé straně sama okolnost, že zaměstnanec vykonává po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pouze práci nesouměřitelnou s předchozím zaměstnáním ve smyslu nepřiměřenosti využití pracovních schopností a rozdílu

¹⁰³ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 9/1983

¹⁰⁴ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 8/1983

¹⁰⁵ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 22/1992

společenského významu, neznamená automaticky, že se tak děje zvýšeným pracovním úsilím.¹⁰⁶

Pokud zaměstnanec začne vynakládat zvýšené pracovní úsilí až po uplynutí určité doby od skončení pracovní neschopnosti, může dojít buď ke vzniku nového dílčího nároku zaměstnance na náhradu za ztrátu na výděлку nebo k pouhé změně nároku již existujícího. O první z těchto případů půjde tam, kde poškozenému zaměstnanci po skončení pracovní neschopnosti nepřetržitě vzniká ztráta na výděлку a poškozený posléze začne pro dosažení dosavadního výděлку po vzniku škody vynakládat zvýšené pracovní úsilí. Za takové situace nezakládá ztráta na výděлку v rozsahu vzniklém po odečtení té části výděлку, kterou poškozený dosahuje vynakládáním zvýšeného pracovního úsilí, nový dílčí nárok poškozeného, ale představuje jen zvětšení dosavadní, již existující ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. V takovém případě se při posuzování výše ztráty na výděлку vychází z porovnání výše průměrného výděлку poškozeného před vznikem původní ztráty na výděлку ihned po skončení pracovní neschopnosti a výše jeho průměrného výděлку dosahované v době po skončení pracovní neschopnosti s připočtením případného invalidního důchodu nebo částečného invalidního důchodu a odečtením části výděлку dosahované vynakládáním zvýšeného pracovního úsilí. Na rozdíl od toho, nevznikla-li poškozenému zaměstnanci po skončení pracovní neschopnosti ztráta na výděлку nebo vznikla-li mu, ale později k ní přestalo docházet, a poškozený začne až následně vynakládat zvýšené pracovní úsilí na dosažení dosavadního výděлку, neznamená tato skutečnost změnu jeho nároku na náhradu za ztrátu na výděлку (neboť poškozený bezprostředně předtím, než začal vynakládat zvýšené pracovní úsilí, žádnou ztrátu na výděлку neměl), nýbrž zakládá případný nový dílčí nárok poškozeného na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu je v tomto případě zapotřebí při zkoumání výše ztráty na výděлку vycházet ze srovnání výše průměrného výděлку poškozeného před zmíněným pozdějším vznikem ztráty na výděлку (tedy předtím, než začal vynakládat zvýšené pracovní úsilí), a poté, kdy začal zvýšené úsilí vynakládat, pochopitelně opět s odečtením té části výděлку, kterou dosahuje vynakládáním zvýšeného pracovního úsilí.¹⁰⁷

¹⁰⁶ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.7.2002, sp. zn. 21 Cdo 1661/2001

¹⁰⁷ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 9/1983

Na vyšší než skutečně dosažený výdělek bude brán zřetel v případech, kdy půjde např. o zaměstnance vedeného v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podle ustanovení § 371 odst. 3 zákoníku práce platí, že náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se přitom považuje výdělek ve výši minimální mzdy podle ustanovení § 111 zákoníku práce. Jestliže ovšem zaměstnanec pobíral před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru. Podpora v nezaměstnanosti se pro účely poskytování náhrady za ztrátu na výdělku nepovažuje za výdělek, a proto je její výše pro poskytování této náhrady nerozhodná. Ve výše uvedeném případě však nelze vyloučit použití ustanovení § 371 odst. 5 zákoníku práce, tj. situaci, kdy zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnanci by poté příslušela náhrada za ztrátu na výdělku pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Tato úprava vychází ze zásady, že zaměstnanec, se kterým byl rozvázán pracovní poměr, by na tom neměl být při odškodňování ztráty na výdělku ani lépe, ale ani hůře ve srovnání se stavem, kdy byl zaměstnán. Stejným způsobem by se řešil i případ, kdy na straně poškozeného zaměstnance postiženého pracovním úrazem nebo nemocí z povolání celkově chybí vůle být zaměstnán či podnikat, například proto, že žije z kapitálové renty. Jestliže částečně invalidní občan zaměstnání doporučená mu posudkovým lékařem nevykonává nebo je sice vykonává, ale na kratší pracovní úvazek, je nutné zjistit předpokládaný výdělek v doporučeném zaměstnání a ve stanoveném doporučeném rozsahu. K tomu se pak přihlíží při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku. K tíži zaměstnavatele odpovědného za škodu nemůže jít nedosažení výdělku v důsledku vlastního rozhodnutí zaměstnance nebo situace na trhu práce, jestliže není plně využit jeho zbývající pracovní potenciál. Zaměstnavatel zaměstnanci rovněž neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat např. v důsledku neomluvené nebo i omluvené absence. I v tomto případě by se vycházelo z vyššího než skutečně dosaženého výdělku a za každou hodinu takových absencí by bylo možné připočítat ke skutečně dosaženému výdělku poškozeného zaměstnance průměrný hodinový výdělek, čímž by se zjistil rozhodný celkový výdělek v kalendářním měsíci.

Naopak na ochranné principu zaměstnance je založeno ustanovení § 371 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého dosahuje-li zaměstnanec bez své viny nižšího výdělku než ostatní

zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito zaměstnanci.

V případě vzniku pracovní neschopnosti následkem obecné nemoci trvá i za tuto dobu nárok na náhradu za ztrátu na výděleku, avšak za výdělek po dobu pracovní neschopnosti se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského. Jedná se o tzv. neredukovaný denní vyměřovací základ podle ustanovení § 18 odst. 1 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Při výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku se od rozhodného průměrného výděleku odečítá také plný nebo částečný invalidní důchod poskytovaný z důvodu odškodňovaného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Toto ustanovení je základem pro tzv. různé rozdílové teorie. Jestliže je invalidní důchod poskytován nejen z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale i vzhledem ke snížené pracovní schopnosti, která vznikla před pracovním úrazem či zjištěním nemoci z povolání (která si již vyžádala částečnou invaliditu zaměstnance), je možné odečíst pouze rozdíl mezi invalidním důchodem a dříve poskytovaným částečným invalidním důchodem. Obdobně je třeba řešit i případy, kdy pracující důchodce, jemuž je změněn starobní důchod v invalidní důchod, utrpí pracovní úraz nebo je mu zjištěna nemoc z povolání. V těchto případech je invalidním důchodem přiznaným z téhož důvodu pouze rozdíl mezi nově přiznaným invalidním důchodem a dříve přiznaným starobním důchodem. Ztráta na výděleku se stanoví odečtením tohoto rozdílu důchodů od průměrného výděleku před vznikem škody. Nárok na invalidní důchod při invaliditě následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má i občan, který splňuje podmínky nároku na starobní důchod.

Náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci v souladu s ustanovení § 371 odst. 6 zákoníku práce nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Z dikce zákona vyplývá, že se zaměstnavatel může i před splněním některé z těchto právních skutečností dovolávat změny poměrů na straně postiženého zaměstnance, spočívající ve snižování pracovního potencialu zaměstnance v důsledku věku nebo obecného onemocnění. Pokud utrpí pracovní úraz nebo je zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního nebo invalidního důchodu, přísluší mu náhrada za ztrátu na výděleku jen po dobu,

pokud nepřestal být zaměstnán z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jestliže by však důchodce byl nucen skončit pracovní poměr právě v důsledku utrpěného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, příslušela by mu náhrada za ztrátu na výdělků po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohl pracovat. I v tomto případě ovšem platí ustanovení § 371 odst. 6 zákoníku práce.

U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat. V případě pracovního poměru na dobu neurčitou může tedy náhrada za ztrátu na výdělků příslušet zaměstnanci za stanovených podmínek až do 65 let nebo do přiznání starobního důchodu. V případě pracovního poměru sjednaného na dobu na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, však přísluší poškozenému zaměstnanci v souladu s ustanovením § 386 odst. 1 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělků jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků, jen jestliže je podle okolností možné důvodně předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán (u jakéhokoliv zaměstnavatele). V praxi je tak nutné vždy podrobně zjistit a posoudit všechny konkrétní okolnosti každého případu.

Zaměstnavatel není povinen z důvodu odpovědnosti za škodu nahradit ztrátu na výdělků, která zaměstnanci vznikla tím, že by převeden na méně placenou práci z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice. Při zkoumání poklesu na výdělků, k němuž došlo proto, že zaměstnanec nadále nevykonává dosavadní lépe placenou práci, je rozhodující důvod, pro který byl převeden na jinou práci. Bylo-li tímto důvodem dosažení nejvyšší přípustné expozice, povinnosti k náhradě ztráty na výdělků nevzniká ani tehdy, kdyby bylo později zjištěno, že v té době zaměstnanec již trpěl nemocí z povolání.¹⁰⁸

Náhrada za ztrátu na výdělků podléhá zdanění daní z příjmů fyzických osob.

¹⁰⁸ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 38/2001

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění představují náhrady nemateriální újmy, kterou utrpěl zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odškodňuje se jimi určitý stupeň bolesti, resp. omezení zaměstnance v pracovním a občanském uplatnění. Zákoník práce upravuje tento typ náhrad pouze rámcově, přičemž bližší úpravu stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Podle této vyhlášky se za bolest považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla, přičemž se odškodňuje bolest způsobená jak škodou na zdraví, tak jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků. Ztížením společenského uplatnění se rozumí následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví. Následky škody na zdraví, které jsou jen dočasného charakteru, se neodškodňují. Odškodnění za ztížení společenského uplatnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti.

Výše odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění se stanoví na základě bodového ohodnocení stanoveného v lékařském posudku, jež zpracovává ošetřující lékař poškozeného (v případě nemoci z povolání ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemocí z povolání) a vydává zdravotnické zařízení, jehož lékař posudek zpracoval. O lékařský posudek může požádat jak poškozený zaměstnanec, tak fyzická nebo právnická osoba, která za škodu na zdraví zaměstnanci odpovídá. U bolesti se lékařský posudek vydává, jakmile je možno zdravotní stav poškozeného považovat za ustálený, u ztížení společenského uplatnění zpravidla až po jednom roce poté, kdy došlo ke škodě na zdraví. V případě ztížení společenského uplatnění lze vydat i nový lékařský posudek, který nahradí původní, ovšem pouze tehdy, pokud dojde k výraznému zhoršení následků. Bodové ohodnocení určuje lékař podle sazeb stanovených v přílohách vyhlášky. Pokud zde není bodové ohodnocení posuzované škody na zdraví nebo následků uvedeno, použije se bodové ohodnocení stanovené pro škodu na zdraví a následky nejsrovnatelnější z hlediska bolesti či povahy a rozsahu následků. Hodnota 1 bodu činí 120 Kč, přičemž ve zvlášť výjimečných

Případech hodných mimořádného zřetele může soud výši odškodnění stanovenou podle citované vyhlášky přiměřeně zvýšit.

V souladu s ustanovením § 372 odst. 1 zákoníku práce se náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění poskytuje zaměstnanci jednorázově. Zatímco zákoník práce účinný do 31.12.2006 ve svém ustanovení § 260 odst. 1 stanovil, že nárok na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance zaniká, nový zákoník práce toto ustanovení nepřevzal, takže přestože se jedná o náhrady, jež mají svou povahou výlučně osobnostní satisfakční charakter, nadále tato peněžitá práva zaměstnance nezanikají a stávají se předmětem dědictví. Tím se zákoník práce dostává dle mého názoru neopodstatněně do rozporu s úpravou typickou pro soukromé právo, kde obecně platí, že je-li plnění omezeno jen na osobu věřitele, tak smrtí věřitele toto právo zaniká, přičemž zaniká i právo na bolestné a na náhradu za ztížení společenského uplatnění.

Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením pokrývá ty náklady zaměstnance postiženého pracovním úrazem nebo nemocí z povolání spojené s léčením, které mu nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, resp. jsou z něj hrazeny jen částečně, pokud bylo jejich vynaložení účelné. Účelnost nákladů nelze hodnotit jen z hlediska objemu vynaložených prostředků, nýbrž rovněž z hlediska jejich přínosu na odstraňování (zmírňování) následků pracovního úrazu poškozeného zaměstnance. Pojem „účelně vynaložené náklady“ nelze omezit jen na náklady nezbytné nebo takové, které umožní minimalizaci nákladů vynakládaných na léčení. Takový přístup by znamenal znevýhodnění zaměstnance postiženého pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tím, že by mu byl - v rozporu s právem na svobodnou volbu lékaře zaručeným zákonem (§ 9 odst. 2 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu) – znemožněn stejný (rovný) rozsah poskytování zdravotní péče jako ostatním občanům. Právo na svobodnou volbu lékaře vychází ze skutečnosti, že léčení nelze redukovat jen na věcnou stránku vlastní reparace zdravotního poškození, neboť pro jeho úspěšný průběh je významná i subjektivní důvěra pacienta v lékaře. Toto právo není omezeno jen na volbu lékaře z bezprostředního okolí postiženého, a proto nelze přiměřeně náklady spojené s realizací tohoto práva považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že by náklady za jízdné a cestovné k jinému lékaři mohly být nižší. Poškozený

zaměstnanec musí mít v rámci poskytování zdravotní péče v zásadě stejné možnosti jako ostatní občané a nemůže být oproti nim nijak znevýhodňován.¹⁰⁹

Mezi účelně vynaložené náklady spojené s léčením, na jejichž náhradu může mít poškozený zaměstnanec nárok, lze zahrnout zejména následující náklady:¹¹⁰

- náklady na pořízení léků nebo prostředků zdravotnické techniky, které nejsou hrazeny příslušnou zdravotní pojišťovnou anebo jsou hrazeny jen částečně,
- náklady vynaložené v souvislosti s ambulantní péčí (jejíž součástí je i návštěvní služba), kterou zajišťují praktičtí a jiní odborní lékaři v jednotlivých ordinacích a ambulancích zařízeních, nehrazené (resp. hrazené jen částečně) příslušnou zdravotní pojišťovnou,
- náklady spojené s přibráním ošetřovatele při bezmocnosti, bylo-li přibrání ošetřovatele nutné,
- náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání např. při rehabilitační léčbě, a to i tehdy, pokud tyto výlohy poškozeného zaměstnance mohly být při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře nižší,
- náklady cesty nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného zaměstnance v nemocnici, pokud takové návštěvy příznivě ovlivňovaly psychický stav nemocného zaměstnance, a tím urychlovaly léčebný proces; v tomto případě však není nárok na náhradu nákladů vzniklých použitím osobního motorového vozidla, jestliže se návštěva mohla uskutečnit s mnohem menšími náklady při využití prostředků hromadné dopravy,
- zvýšené výdaje vyvolané nutností nákladnějšího vydatnějšího stravování nebo náklady na dietní stravování, např. při infekční žloutence jako nemoci z povolání, a to po dobu, po kterou potřeba tohoto stravování trvá.

Pokud poškozený zaměstnanec uhradil některý z nákladů spojených s léčením ze svého, přestože mu vzniklo právo na jeho úhradu ze zdravotního pojištění, nelze takový náklad považovat za účelně vynaložený ve smyslu ustanovení § 369 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.¹¹¹ Náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením nelze přiznat formou

¹⁰⁹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.7.2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

¹¹⁰ srov. např. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 32/1963, str. 100 – 101 nebo pod č. 28/1980, str. 210, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 44/1978

¹¹¹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.7.2005, sp. zn. 21 Cdo 2897/2004

peněžního důchodu do budoucna, vždy se musí jednat o náhradu nákladů již prokazatelně vynaložených. Pro účely promlčení nároku se poškozený o těchto nákladech dozvídá postupně, jakmile je vynaloží.¹¹²

Náhrada věcné škody

Pod pojem „věcné škody“ podle ustanovení § 369 odst. 1 písm. d) zákoníku práce je třeba zahrnout veškerou majetkovou újmu, kterou nelze pořadit pod některý z dílčích nároků uvedených v ustanovení § 369 odst. 1 písm. a), b), c) zákoníku práce a která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného.¹¹³ Pod věcnou škodu spadá především poškození věcí bezprostředně při pracovním úrazu např. poškození nebo zničení oděvu nebo osobních věcí, které zaměstnanec nosí u sebe, dále také škody na dopravních prostředcích, které zaměstnanec použil při pracovní cestě se souhlasem zaměstnavatele a škody na nářadí, zařízení a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnavatel použil opět výhradně se souhlasem zaměstnavatele (souhlas může být i ústní či následný). Věcnou škodou podle ustanovení § 369 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se ale rozumí také škoda, která nastala později a která s poškozením či ztrátou věci bezprostředně nesouvisí, např. náklady, které vznikají poškozenému zaměstnanci tím, že pro následky pracovního úrazu nemůže obstarávat svou domácnost, kterou před úrazem obstarával, a musí za něj tyto práce nebo jejich část vykonávat někdo jiný, byť i příslušník rodiny, který tyto práce před úrazem nevykonával. Výši tohoto nároku je přitom třeba určit podle objektivních hledisek, tedy podle obecné hodnoty těchto prací, nikoliv podle výdělku příslušníka rodiny, který tyto práce koná místo poškozeného zaměstnance.¹¹⁴

Zaměstnanec, který uplatňuje náhradu věcné škody, musí prokázat, že mu tato škoda vznikla a že mezi škodou a ublížením na zdraví následkem pracovního úrazu nebo onemocněním nemocí z povolání je příčinná souvislost. Náhradu věcné škody nelze přiznat formou renty do budoucna (ani pokud jde o náklady na výpomoc v domácnosti), ale jen jako náhradu již vzniklé škody.

¹¹² stov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 26/1982

¹¹³ stov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str. 54

¹¹⁴ stov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21.1.1972, sp. zn. 3 Cz 49/71 nebo stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/1980, str. 209

Náhrada škody pozůstalým

Pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, zaměstnavateli vzniká povinnost poskytnout náhradu škody pozůstalým, popř. třetím osobám. Konkrétně je zaměstnavatel povinen poskytnout v rozsahu své odpovědnosti oprávněným osobám náhrady taxativně stanovené v ustanovení § 375 zákoníku práce, a to:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých.

Nárok pozůstalých, resp. třetích osob, požadovat a obdržet výše uvedené náhrady není závislý na tom, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání či nikoliv.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením podle ustanovení § 375 odst. 1 písm. a) zákoníku práce jsou náklady vzniklé v souvislosti s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Svým charakterem se jedná o obdobné náklady jako podle ustanovení § 369 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, takže ohledně jejich vymezení platí to, co je uvedeno výše ohledně náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, jež se hradí přímo zaměstnanci. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. To znamená, že v případě, že tyto náklady vynaložil ještě za života sám poškozený zaměstnanec, není po jeho smrti oprávněná osoba, která by se mohla úhrady těchto nákladů domáhat. Pokud však např. dědici poškozeného zaměstnance museli za něj (ať už za jeho života nebo po smrti) uvedené náklady vynaložit, náleží jim jejich náhrada.¹¹⁵ Osoba, která uplatňuje nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, musí vždy zaměstnavateli prokázat vznik těchto nákladů, jejich výši a příčinnou souvislost mezi jejich vynaložením a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zaměstnance, který následkem takového pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel.

¹¹⁵ viz M. Součková a kolektiv, Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 554

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Přiměřené náklady spojené s pohřbem jsou taxativně vypočteny v ustanovení § 376 zákoníku práce, podle kterého tvoří náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle § 116 občanského zákoníku. Rovněž náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem náleží tomu, kdo je vynaložil. Do 31.12.2006 byl demonstrativní výčet nákladů spojených s pohřbem obsažen v ust. § 37 prováděcího nařízení vlády k zákoníku práce č. 108/1994 Sb. Náklady na smuteční ošacení a cestovní výlohy se hradily jen nejbližším příslušníkům rodiny a domácnosti zemřelého. Oproti původní úpravě tak došlo k zavedení taxativního výčtu, nově byl zařazen pojem osob blízkých a také se zvýšila náhrada nákladů na zřízení pomníku nebo desky z 10.000 Kč na 20.000 Kč. Vláda přitom může tuto částku dále zvyšovat na základě změn ve vývoji cenové úrovně. Vzhledem k taxativnímu výčtu již nadále nelze mezi náklady spojené s pohřbem zařazovat přiměřené náklady na smuteční hostinu, což byla otázka do této doby řešená nejednoznačně. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem se nehradí v rozsahu, v jakém je uhrazena pohřebním poskytovaným jako dávka státní sociální podpory. V době do 31.12.2007 bylo pohřebné upraveno jako dávka státní sociální podpory nezávislá na vlastních příjmech oprávněných v ustanovení § 47 a násl. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Nárok na pohřebné vznikl každému, kdo vypravil pohřeb osobě, která měla ke dni smrti trvalý pobyt na území České republiky nebo byl-li pohřeb vypraven v České republice. Pokud splňovalo podmínky nároku na pohřebné více osob, náležela tato dávka jen jednou, a to osobě, která uplatnila nárok na dávku jako první. Výše pohřebného činila 5.000,- Kč. Zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů však došlo k úpravě podmínek pro poskytování pohřebného tak, že pohřebné nadále náleží jen osobě, která vypravila pohřeb dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem, nebo osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, jestliže dítě nebo tato osoba měly trvalý pobyt na území České republiky.

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč a dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč. Domácností se rozumí společná domácnost podle ustanovení § 115 občanského zákoníku, které stanoví, že domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Toto odškodnění může vládat zvýšit s ohledem na změny, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů. zvýšit jednorázové odškodnění pozůstalých. Oproti původní úpravě obsažené v zákoníku práce účinném do 31.12.2006 došlo k podstatnému navýšení poskytovaného odškodnění, neboť původně náleželo manželovi jen ve výši 50.000,- Kč a dítěti, které mělo nárok na sirotčí důchod, ve výši 80.000 Kč. Rodičům zemřelého náleželo jednorázové odškodnění příslušelo pouze v odůvodněných případech, a to úhrnné výši 50.000 Kč. Za odůvodněný případ se přitom považoval právě ten, kdy zletilý potomek žil ve společné domácnosti s rodiči, anebo kdy přispíval rodičům na jejich výživu. Na rozdíl od původní právní úpravy však již zákoník práce neumožňuje stanovit vyšší částky jednorázového odškodnění v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zákoníku. Ke zvýšení částek jednorázového odškodnění došlo v návaznosti na úpravu občanského zákoníku provedenou s účinností od 1. 5. 2004 zákonem č. 47/2004 Sb. Tímto zákonem bylo také umožněno jednorázově vypořádat dohodou budoucí nároky na náhradu za ztrátu na výdělku nebo na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, což však zákoník práce neumožňuje.

Náhrada věcné škody

Pozůstalí po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu (nemoci z povolání), konkrétně dědici zemřelého zaměstnance, mají nárok na náhradu věcné škody. Věcný rozsah tohoto nároku je však užší než u věcné škody vzniklé samotnému postiženému zaměstnanci a zahrnuje prakticky pouze škodu na věcech (tedy např. na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se souhlasem zaměstnavatele). Judikatura soudů upozornila na skutečnost, že věcnou škodou ve smyslu ustanovení § 375 odst. 1 písm. e) zákoníku práce je jen taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti. Proto nelze za tuto škodu považovat nárok manželky zemřelého zaměstnance na náhradu nákladů za práce vykonávané jinou osobou, které předtím vykonával její manžel. Tuto náhradu by bylo možné přiznat pouze v rámci náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Podle ustanovení § 375 odst. 1 písm. e)

zákoníku práce půjde proto jen o nárok na náhradu škody na věcech, které byly zaměstnanci při smrtelném úrazu nebo při smrti následkem nemoci z povolání poškozeny, popřípadě ztraceny či zničeny.¹¹⁶

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů doznala oproti původní právní úpravě obsažené v zákoníku práce účinném do 31.12.2006 významných změn. Nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých představuje dílčí nárok na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jež má povahu zpravidla dlouhodobého nároku, který je uspokojován dílčími měsíčními plněními.¹¹⁷ Přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu fakticky poskytoval nebo byl povinen poskytovat podle zákona o rodině (zákonná vyživovací povinnost), a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, v němž by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Vyžaduje se, aby šlo skutečně o pravidelné a soustavné poskytování prostředků na výživu, a to v penězích nebo poskytováním jiných prostředků určených k uspokojování běžných životních potřeb. Tato podmínka by nebyla splněna, pokud by šlo pouze o občasné poskytování darů. Při posuzování okruhu oprávněných osob, kterým zemřelý poskytoval výživu, je třeba vycházet z faktického stavu, takže příbuzenský či jiný vztah takovéto osoby k zemřelému nebude rozhodný. Náhrada nákladů na výživu náleží např. i pozůstalé družce zemřelého zaměstnance, pokud s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost. Při určování okruhu osob, kterým byl zemřelý povinen poskytovat výživu, je třeba vycházet z ustanovení zákona o rodině, přičemž podmínkou pro přiznání náhrady nákladů na výživu není, aby výživné bylo určeno soudním rozhodnutím. Stejně tak ani pravomocné rozhodnutí soudu, jímž byla zemřelému uložena povinnost platit výživné podle ustanovení zákona o rodině, nemusí ještě znamenat, že zemřelý byl v době smrti skutečně povinen poskytovat oprávněnému výživné, zejména půjde-li o rozhodnutí vydané před delší dobou. Konkrétní vyživovací povinnost musí být dána vůči osobám uvedeným v části třetí zákona o rodině v době smrti.¹¹⁸ Při určení rozsahu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se původně vycházelo z částek, které zemřelý pozůstalým

¹¹⁶ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 17/1978

¹¹⁷ Součková M. a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 557

¹¹⁸ srov. S III, str. 92 – 93 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 26/1971

fakticky na jejich výživu poskytoval, byť k tomu nebyl podle zákona povinen. Tyto částky však musely odpovídat charakteru výživného ve smyslu zákona o rodině, jinak byla náhrada nákladů na výživu pozůstalých přiznána jen ve výši výživného přiměřeného poměrům účastníků.¹¹⁹ Nový zákoník práce výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podstatě zjednodušil, když stanovil, že náhrada nákladů přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek uvedených ve větě první se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku podle § 371 zákoníku práce.

Nárok na tuto náhradu je nárokem z důvodu odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání). Proto i u tohoto nároku přichází v úvahu krácení z důvodu zaviněného porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance, u tzv. excesu z plnění pracovních úkolů nebo z přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a o změně poměrů na straně postiženého zemřelého zaměstnance nebo na straně oprávněných osob – pozůstalých po něm.¹²⁰

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání byl do zákoníku práce zakotven s účinností od 1.1.1993. Jeho hlavním smyslem je přenést riziko náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání ze zaměstnavatelů na pojišťovnu tak, aby nebyla ohroženo fungování či samotná existence ekonomicky slabších zaměstnavatelů v případě závažných úrazů a nemocí z povolání, jež s sebou nesou i vysoké finanční náhrady, a tím i plnění ve prospěch zaměstnance. Právní úprava zákonného pojištění byla do 31.12.2006 obsažena v ustanovení § 205d zákoníku práce.

¹¹⁹ srov. stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 11/1976, str. 56

¹²⁰ Součková M. a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání 2004, str. 557

Současně s novým zákoníkem práce měl nabýt účinnosti nový zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Jak již bylo uvedeno výše, účinnost tohoto zákona byla již několikrát odložena a zákon má dle současného stavu nabýt účinnosti až 1.1.2010. Do doby nabytí účinnosti se zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele i nadále řídí ustanovením § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb., a zákona č. 220/2000 Sb., jakož i vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., a vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Pro případ své odpovědnosti je ze zákona pojištěn každý zaměstnavatel zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance, a to u České pojišťovny, akciová společnost nebo u Kooperativy, československé družstevní pojišťovny, akciová společnost. Zákonné pojištění se nevztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu. Pojištění jakožto zákonné vzniká již na základě prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele, pojistná smlouva se neuzavírá. Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témž rozsahu, v jakém mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel. Nárok postižených zaměstnanců není ohrožen ani v případě, kdy zaměstnavatel neplatil pojistné. V rozsahu, v jakém se na zaměstnavatele vztahuje zákonné pojištění, zaniká jeho povinnost sjednat smluvní pojištění podle zvláštních předpisů.

Nová právní úprava úrazového pojištění zavádí zcela nový systém, kdy přenáší odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát a mění charakter pojištění. Do budoucna již tedy nemá jít o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ale o formu sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytovaných dávek. Úrazové pojištění má být doplňkem k pojištění zdravotnímu, nemocenskému a důchodovému a má ho provádět Česká správa sociálního zabezpečení, která má i vyplácet dávky. Zaměstnavatelé nadále budou pouze poskytovat ČSSZ součinnost v rozsahu obdobném jako v jiných systémech sociálního pojištění. Opouští se dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a koncepce náhrad za ztrátu na výděлку. Ruší se objektivní odpovědnost zaměstnavatelů za škody v těchto případech, která je v evropském měřítku ojedinělá. Zavádí se dávkový systém obdobně, jako je tomu v sociálním

zabezpečení, který z pohledu zaměstnance zachovává současný stav, kdy zaměstnanec nemusí prokazovat, že k pracovnímu úrazu nebo ke vzniku nemoci z povolání došlo zaviněním zaměstnavatele.¹²¹ Nicméně, jak již bylo uvedeno, osud zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců je nejasný a s největší pravděpodobností účinnosti v aktuálním znění vůbec nenabude.

Závěr

Přestože nový zákoník práce je účinný teprve od 1.1. 2007, již nyní se ukazuje, že některé záměry nebyly do zákoníku práce zapracovány vhodným způsobem a v brzké době tak bude muset dojít k novelizaci. Zcela zásadní výhrady mám k začlenění kompletní právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání do přechodných ustanovení zákona, jakož i k odkazování na starý, v dnešní době již formálně neúčinný zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání patří dle mého názoru mezi nejdůležitější instituty pracovního práva a její úprava v přechodných ustanoveních je nejen nedůstojná, ale zejména pro zaměstnavatele – laiky velmi nepřehledná. Přestože chápu, že k tomuto umístění došlo ve snaze vyhnout se pozdějším zásahům do struktury zákoníku vypuštěním příslušných ustanovení, jak se ukazuje, „přechodná“ úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání se s ohledem na problémovou koncepci zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců stane velmi dlouhodobou a vypovídá o nedostatečné přípravě a politické spolupráci při přijímání příslušných zákonů. Pokud jde o principy zakotvené zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců, ztotožňuji se s kritickými názory ohledně finanční náročnosti plánovaného systému a domnívám se, že efektivnější cestou by bylo uvolnit oblast zákonného pojištění i pro ostatní finanční instituce a vytvořit tak přirozeně konkurenční prostředí, jež by fungovalo pod přísným státním dohledem.

Naopak jako pozitivní vnímám komplexnost nového zákoníku práce, sjednocení problematiky pracovního práva do jednoho kodexu bez zbytečného množství prováděcích předpisů a doplnění celé řady právních snahu o přesné vymezení právních pojmů. Rovněž zvýšení náhrad jednorázového odškodnění pozůstalých a zjednodušení výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých je dle mého názoru správným krokem.

¹²¹ srov. důvodová zpráva k zákonu 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Seznam literatury

- Bělina M.: Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu, Právník č. 1/1983
- Bělina M.: Odpovědnost v československém pracovním právu, AUC Iuridica, 1982, č. 3 – 4
- Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, 2. doplněné a přepracované vydání
- Doležilek J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – Náhrada škody, ASPI Publishing, Praha 2006
- Hochman J.: Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha 1994
- Hochman J., Kottnauer A., Úlehlová H., Trylč L.: Zákoník práce, komentář a předpisy a judikatura souvisící, LINDE PRAHA, Praha, 2007
- Holub, Bičovský, Pokorný, Hochman, Kobliha, Ondruš.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním, Linde, Praha 2004, 2. aktualizované a doplněné vydání
- Jakubka, Hloušková, Hofmannová, Schmied, Šubertová, Tomandlová, Trylč: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem, ANAG, 2007
- Knappová M., Švestka J. a kol.: Občanské právo hmotné I., ASPI Publishing, Praha 2002
- Knappová M., Švestka J. a kol.: Občanské právo hmotné II., ASPI Publishing, Praha 2002
- Mikyska M.: Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG, 2005, 3. aktualizované a rozšířené vydání
- Součková M. a kol.: Zákoník práce, komentář, 4. vydání, Praha 2004
- Štangová V.: K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu, Právo a zaměstnání č. 11a/1984
- Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997