

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Marek Pavlovský**

**Nároky z odškodnění pracovního úrazu a nemoci  
z povolání**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 14. 2. 2023

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 209 827 znaků včetně mezer.

.....

Marek Pavlovský

V Praze dne 14. 2. 2023

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl velmi poděkovat JUDr. Ljubomírovi Drápalovi, vedoucímu mé diplomové práce, za její odborné vedení, vstřícný a trpělivý přístup, jakož i za cenné rady a připomínky, bez kterých by vypracování této práce nebylo dosti možné. Slova díky rovněž patří mé rodině, která mě v průběhu psaní vždy podpořila.

# Obsah

ÚVOD .....	1
1. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v soukromém právu .....	3
1.1. Škoda .....	3
1.2. Nemajetková újma .....	3
1.3. Princip prevence .....	4
1.4. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy .....	5
1.4.1. Porušení dobrých mravů .....	5
1.4.2. Porušení zákona .....	6
1.4.3. Porušení smluvní povinnosti .....	7
2. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu .....	8
2.1. Prevence v pracovním právu .....	9
2.2. Charakteristické rysy povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu .....	9
2.2.1. Povinnost k náhradě nemajetkové újmy v pracovním právu .....	10
2.3. Podmínky vzniku povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu .....	11
2.3.1. Náhrada újmy při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů .....	12
2.3.2. Faktický právní poměr .....	12
3. Povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci ....	13
3.1. Povinnost zaměstnance k náhradě škody .....	13
3.2. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody .....	14
3.2.1. Obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě škody .....	14
3.2.2. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody vzniklé zaměstnanci při odvracení škody .....	15
3.2.3. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech .....	16
3.2.4. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání .....	16
4. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání .....	17
4.1. Právní úprava .....	17

5. Vývoj právní úpravy povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání.....	19
5.1. Vývoj právní úpravy před rokem 1949.....	19
5.2. Období vývoje právní úpravy mezi roky 1949 až 1965 .....	21
5.2.1. Vývoj právní úpravy po roce 1965 .....	23
6. Vznik povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání.....	25
6.1. Pracovní úraz .....	25
6.1.1. Úrazový děj .....	28
6.2. Nemoc z povolání.....	28
6.2.1. Pojem.....	29
6.2.2. Seznam nemocí z povolání.....	31
6.2.2.1 COVID-19 jako nemoc z povolání .....	32
6.3. Plnění pracovních úkolů .....	35
6.4. Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů .....	38
6.5. Příčinná souvislost mezi škodou a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.....	42
6.6. Zproštění povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání .....	43
7. Způsob a rozsah náhrady majetkové a nemajetkové újmy.....	50
7.1. Nároky zaměstnance při odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání.....	52
7.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku .....	53
7.1.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	53
7.1.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.....	56
7.1.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	63
7.1.2.1 Náhrada za bolest .....	65
7.1.2.2 Náhrada za ztížení společenského uplatnění.....	66
7.1.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	67
7.1.4. Náhrada věcné majetkové újmy .....	68
7.1.4.1 Náhrada škody na věci .....	68
7.1.4.2 Náhrada dále vznikající věcné škody.....	69
7.1.5. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví..	69
7.2. Náhrady při úmrtí zaměstnance.....	70
7.2.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	70
7.2.2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	71

7.2.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých .....	72
7.2.4. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých.....	73
7.2.5. Náhrada věcné majetkové újmy .....	75
8. Principy hrazení nároků z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání ve francouzském právním řádu .....	76
9. Zákonné pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání .....	80
ZÁVĚR.....	83
SEZNAM ZKRATEK.....	85
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	87
ABSTRAKT .....	96
ABSTRACT .....	97

# Úvod

Oblast nároků zaměstnance z odškodnění pracovních úrazů či nemocí z povolání, kterou upravuje zákoník práce vcelku komplexně, je oblastí stále velmi aktuální. V posledních letech je vidno snahu zákonodárce v lecčem předmětnou pracovněprávní úpravu přiblížit a sladit s úpravou občanskoprávní,<sup>1</sup> což podtrhují v recentní době významné novely zákoníku práce z let 2015 a 2020. Výše uvedenou aktuálnost taktéž potvrzuje i skutečnost, že zaměstnanci jsou v pracovním prostředí ustavičně vystavováni novým výzvám či změnám a musí čelit mnoha zdraví a životu nebezpečných nástrah. To lze demonstrovat na, byť dnes již doufejme na ústupu, negativně působícím onemocněním COVID-19, s kterým se pracovní právo ještě zcela nevypořádalo. Na druhou stranu k vývoji například počtu smrtelných pracovních úrazů považují za nutné podotknout, že v uplynulých třiceti letech vykazují výrazný pokles.<sup>2</sup> Příčinu tohoto jevu lze dle mého názoru spatřovat zejména ve stále silnějším důrazu na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance v jeho pracovním prostředí.

Pro předmětnou problematiku pokládám za důležité vytyčení základních pojmů jako škoda a nemajetková újma v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. V mé práci se však blíže nezabývám pojmem *odpovědnost* především z důvodu nejednotnosti koncepcí a pohledů právních teoretiků, a dále zařazení jeho vymezení spíše na půdu občanskoprávní. Ve vztahu k významu pojmu odpovědnost v pracovním právu pouze uvádím, že odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti, a nikoliv hrozba sankcí.<sup>3</sup> Komplikovanost a širokost vybraného tématu nedovoluje se některým institutům věnovat více podrobněji. Největší pozornost je tedy zaměřena především na druhy jednotlivých náhrad vyplývajících z pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Diplomová práce čítá devět kapitol s tím, že některé z nich jsou dále členěny na jednotlivé podkapitoly. V první kapitole se stručně věnuji povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy dle občanského zákoníku. Druhá kapitola obsahuje charakteristické rysy a principy pracovněprávní povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy, jakož i vymezení účelu a funkcí lišících se od povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy dle občanského

---

<sup>1</sup> HROMADA, Miroslav. *Aktuální otázky nároků z pracovních úrazů a nemocí z povolání*. *Soudní rozhledy*, 2020, č. 11-12, s. 351 až 353.

<sup>2</sup> MRKVIČKA, Petr. *Analýza smrtelné pracovní úrazovosti v ČR v roce 2021*. BOZPinfo.cz. BOZPinfo – Časopis JOSRA [online]. 2023 [cit. 06.02.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/analiza-smrtelne-pracovni-urazovosti-v-cr-v-roce-2021>

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 311.

zákoníku. V třetí kapitole se pak zaměřuji na povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci ve srovnání s povinností zaměstnance k náhradě újmy.

Ve čtvrté kapitole se již zabývám samotnou právní úpravou povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání. V páté kapitole nastiňuji čtenáři vývoj právní úpravy povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání.

Šestá kapitola se věnuje podmínkám vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání, taktéž definuje pracovněprávní pojmosloví klíčové pro pochopení problematiky nároků z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání, či rozebírá institut zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání. Za stěžejní kapitolu této diplomové práce považuji následující kapitolu sedmou, ve které popisuji způsob a rozsah náhrady majetkové a nemajetkové újmy, a dále vymezuji jednotlivé nároky při odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání náležející jak zaměstnanci, tak pozůstalým.

V osmé kapitole nalezne čtenář základní principy hrazení nároků z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání ve francouzském právním řádu, rovněž i vymezení hlavních pojmů a atributů tamní právní úpravy předmětné oblasti a její srovnání s českou právní úpravou. Devátá, a tedy poslední kapitola, se týká zákonného pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Za jeden z hlavních cílů této práce považuji zejména komplexní seznámení čtenáře s problematikou odškodnění majetkové či nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a s nároky zaměstnance z toho plynoucí s použitím právní úpravy obsažené v zákoníku práce a promítnutím značně opulentní judikatury. V úvodní části mé práce se pak snažím klást důraz na rozlišení pracovněprávní povinnosti k náhradě újmy od povinnosti občanskoprávní s vymezením souvisejícího názvosloví.

Jsem si vědom skutečnosti, že tato práce se může zdát svým rozsahem přesahující úzus diplomové práce, nicméně vzhledem k náročnosti celého tématu pokládám její rozsah ve vztahu k vyčerpání souvisejících institutů esenciálních pro celistvé pochopení problematiky nároků z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání za adekvátní.



## 1. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v soukromém právu

Pro pochopení problematiky odškodňování pracovního úrazu a nemoci z povolání považují za důležité nejprve vymežit institut náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Zásadním pojmem v úpravě náhrady majetkové a nemajetkové újmy a obecně předpokladem pro vznik povinnosti k náhradě újmy je škoda, eventuelně újma. Pojem újma je však pojmem širším než pojem škoda. Škodou se totiž rozumí pouze újma na jmění, tedy újma majetková (materiální), jež se dotýká majetkové sféry poškozeného,<sup>4</sup> kdežto pod pojem újma lze zařadit i újmu imateriální neboli nemajetkovou.

### 1.1. Škoda

Škoda se dá rozdělit na újmu skutečnou a ušlý zisk. Skutečnou újmu charakterizujeme jako majetkovou újmu, kterou lze vyjádřit v penězích, a která se může zakládat například ve zmenšení, zničení nebo v jiném znehodnocení stávajících majetkových práv, hmotných věcí či hodnot poškozeného.<sup>5</sup> Ušlým ziskem se rozumí majetková újma vyjádřitelná v penězích, která se však zakládá na skutečnosti, že majetek poškozené osoby se v důsledku určité škodné události nezhodnotil či nezvětšil, ačkoliv to bylo možné očekávat se zřetelem k pravidelnému stavu a běhu věcí.<sup>6</sup> Existence jedné z výše uvedených forem majetkové újmy, tedy skutečné škody a ušlého zisku, není de lege lata podmínkou vzniku a uplatnění druhé formy. Z hlediska uplatnění práva na náhradu újmy jsou tak postavené naroveň.<sup>7</sup>

### 1.2. Nemajetková újma

O nemajetkové újmě hovoříme v případech, kdy má vzniknuvší újma původ v narušení osobního statku poškozeného, které nelze měřit v penězích, a tudíž ani nevede ke snížení jeho majetku.<sup>8</sup> Nemajetková újma vzniká zejména tehdy, kdy poškozený utrpí osobní újmu, či újmu na lidské důstojnosti, svobodě nebo jiných osobnostních právech. Odčínuje se, pokud je tak výslovně ujednáno nebo pokud to zvlášť stanoví zákon. Mimo výše uvedenou skutečnost může kupříkladu vzniknout nemajetková újma i ve spojení s majetkovou újmou v případě práva na cenu zvláštní obliby (viz § 2969 odst. 2 občanského zákoníku). Nemajetková újma se odčínuje přiměřeným

---

<sup>4</sup> BEZOUŠKA, Petr. § 2894 [Povinnost nahradit újmu]. In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1498.

<sup>5</sup> ELISCHER, David a kol. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku....* Praha: Leges, 2020, s. 8.

<sup>6</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1501/2002

<sup>7</sup> ELISCHER a kol., cit. 5, s. 9.

<sup>8</sup> BEZOUŠKA, cit. 4, s. 1498.

zadostiučiněním. Předpoklad přiměřenosti je všeobecný a musí být posouzen pro každý případ, kdy dochází k určení způsobu a rozsahu zadostiučinění.

Občanský zákoník v souvislosti s rozlišením subjektivní a objektivní odpovědnosti vynechal termín odpovědnost a nyní stanoví pouze povinnost k náhradě újmy. České soukromé právo považuje subjektivní odpovědnost za hlavní a základní druh deliktní odpovědnosti. Subjektivní odpovědnost, tedy odpovědnost založená na zavinění, je stěžejním případem povinnosti k náhradě újmy, při kterém delikvent odpovídá za své jednání, které měl a mohl ovlivnit, taktéž jako měl a mohl rozeznat jeho nebezpečnost ve vztahu k zákonem chráněným statkům. Protipólem subjektivní odpovědnosti je objektivní odpovědnost za újmu.<sup>9</sup>

Objektivní odpovědnost je také někdy vnímána jako odpovědnost za výsledek či odpovědnost za zvýšené riziko. Povinnost nahradit újmu se zde klade za nepříznivý následek bez ohledu na skutečnost, zda k němu došlo zaviněním anebo bez zavinění. Jedním ze znaků současné právní úpravy objektivní odpovědnosti je fakt, že případné následky rizik nese ten, kdo disponuje nejlepší možností rizika ovládnout, případně minimalizovat.<sup>10</sup> Lze tedy poukázat zejména na provozovatele. Ti jsou motivováni při provozu svých činností, aby postupovali s veškerou možnou péčí, a aby se snažili předcházet riziku vzniku nebezpečí na nejnižší možnou úroveň. Škůdce se však může povinnosti k náhradě újmy v případě objektivní odpovědnosti zprostit, pokud náležitě prokáže existenci zákonem přesně stanovených liberačních důvodů.<sup>11</sup>

### 1.3. Princip prevence

Se shora uvedeným předcházením vzniku rizik je úzce spojena zásada prevence, která se řadí mezi základní vůdčí ideje deliktního závazkového práva. V občanském zákoníku je tento princip zakotven v ustanovení § 2900 občanského zákoníku, které stanoví že, *„vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného“*. Občanský zákoník zde tedy ukládá generální prevenční povinnost každé fyzické a právnické osobě ve vztahu k prevenci od porušování právních povinností. Použitím formulace *„vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života“* došlo k zúžení okolností, na které se tato

---

<sup>9</sup> ELISCHER a kol., cit. 5, s. 10.

<sup>10</sup> BEZOUŠKA, Petr. § 2895 [Náhrada nezaviněné újmy]. In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1501.

<sup>11</sup> ELISCHER a kol., cit. 5, s. 12.

norma vztahuje. Zmiňovaný požadavek obecné prevence se nevztahuje na omisivní jednání. Ta je nutné podřadit buď pod jednu ze tří obecných skutkových podstat v ustanovení § 2909, §2910 či § 2913 občanského zákoníku, nebo pod zvláštní skutkové podstaty civilní odpovědnosti. Použití ustanovení § 2900 občanského zákoníku lze pouze tehdy, kdy není žádné jiné ustanovení, které by se v daném případě vztahovalo přímo na skutkovou podstatu jednání, o jehož nelegálnosti je uvažováno. Lze tedy shrnout, že takto vymezené pravidlo chování zobecňuje požadavky na aktivní konání rozumné osoby, kdy si každý při svém jednání musí počínat tak, aby zachoval minimální péči a pozornost dle běžného chodu věcí a zabránil vzniku újmy nebo ji alespoň zmírnil.<sup>12</sup>

#### **1.4. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy**

Povinnost nahradit majetkovou či nemajetkovou újmu může dle občanského zákoníku vznikat ze tří důvodů. Zaprvé, jestli se jedná o porušení právní povinnosti stanovené zákonem, kam spadá i povinnost daná rozhodnutím. Dále, zdali jde o porušení právní povinnosti plynoucí ze smlouvy a konečně, pokud se jednání přičítá se dobrým mravům.<sup>13</sup>

##### **1.4.1. Porušení dobrých mravů**

Dobrymi mravy se dle ustálené judikatury rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních hodnot, které prokazují v historickém vývoji určitou neměnnost, a odráží uznávané mínění rozhodující části společnosti. Dobré mravy tvoří otevřený systém pravidel chování, jenž reflektuje mravní hodnocení jednotlivých situací a jejich soulad s všeobecně uznávanými pravidly poctivého jednání a slušnosti.<sup>14</sup>

Jednání, při kterém vzniká újma porušením dobrých mravů, může být ve formě faktického konání nebo formou opomenutí, to však pouze v případě, kdy má dotyčný morální povinnost jednat. Důležitým aspektem je i cíl jednání, kterého daná osoba zamýšlí dosáhnout. Vznik povinnosti nahradit újmu vyžaduje úmyslné zavinění. Pro naplnění skutkové podstaty je nutné, aby se úmysl vztahoval k jednání, újmě a příčinné souvislosti. Od jednající osoby se nevyžaduje znalost pojmu dobré mravy, nadto jednající osoba ani nemusí vědět, že její činnost lze hodnotit jako přičítající se dobrým mravům. Stačí tedy, že daná osoba zná skutečnosti, které po zhodnocení

---

<sup>12</sup> ELISCHER a kol., cit. 5, s. 14.

<sup>13</sup> Tamtéž, s. 29.

<sup>14</sup> PAŠEK, Martin. § 2909 [Porušení dobrých mravů]. In: PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 3024.

vedou ke kvalifikaci jako nemravné jednání.<sup>15</sup> Zaviněním, dle koncepce převzaté do soukromého práva ze zákona č. 40/2009 Sb., Trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, se chápe vnitřní psychický stav jednajícího subjektu k protiprávnímu činu a jeho následku. Rozlišují se dvě formy zavinění, a to úmysl a nedbalost. Úmysl rozdělujeme na úmysl přímý a úmysl nepřímý, nedbalost dále na nedbalost vědomou a nevědomou.<sup>16</sup>

Přímý úmysl je definován tak, že škůdce ví, že to, co činí, není v souladu s právem, a že škodu z takového jednání vyplývající může způsobit, a také ji způsobit chce. U úmyslu nepřímého škůdce ví, že může způsobit škodu a pro případ, že ke škodné události dojde, je s touto skutečností srozuměn. Naproti tomu při nedbalostním jednání vůle škůdce necílí na škodlivý následek. Pokud jde o vědomou nedbalost, škůdce ví, že se dopouští deliktu, a bez přiměřených důvodů spoléhá na skutečnost, že k následku nedojde. Při nevědomé nedbalosti delikvent neví, že se dopouští deliktu, i když to vědět měl a mohl.<sup>17</sup>

#### **1.4.2. Porušení zákona**

Jako další obecnou skutkovou podstatu stanoví občanský zákoník v § 2910 porušení povinnosti dané zákonem. Jedná se o koncept subjektivní odpovědnosti, kde se presumuje nedbalostní zavinění, na rozdíl od povinnosti k náhradě újmy stanovené porušením dobrých mravů, při které je úmysl škůdce potřeba dokázat. Porušení zákonné povinnosti lze dělit na dvě dílčí skutkové podstaty.

Při první dílčí skutkové podstatě škůdce vlastním zaviněním jedná v rozporu s povinností danou zákonem, přičemž zasahuje do absolutního práva poškozené osoby, které je následně nucen nahradit. Základem pro vznik újmy je tedy existence porušení povinnosti stanovené objektivním právem, dále porušení absolutního práva poškozeného, zavinění ve formě nedbalosti, které se zde presumuje a poškozený ho neprokazuje (vyvinění je na škůdci), vznik majetkové nebo nemajetkové újmy a konečně vztah příčiny a následku, kdy je zapotřebí hledat souvislost mezi vznikem škody, protiprávním jednáním škůdce a zásahem do absolutního práva.

---

<sup>15</sup> BEZOUŠKA, Petr. § 2909 [Porušení dobrých mravů]. In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1535.

<sup>16</sup> ELISCHER a kol., cit. 5, s. 31.

<sup>17</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017, s. 201.

Druhá dílčí skutková podstata stanoví vznik povinnosti k náhradě újmy škůdci, jenž zasáhl do práva jiného než absolutního. Jejím předpokladem je porušení právní povinnosti určené k ochraně daného práva, zavinění, zásah do práva relativního působícího takzvaně *inter partes*, vznik újmy a příčinná souvislost. Může se například jednat o škodu, která vznikla zaměstnavateli nedbalostí zaměstnanců při protiprávní stávce.<sup>18</sup>

### 1.4.3. Porušení smluvní povinnosti

Třetí skutkovou podstatu vymezuje občanský zákoník v ustanovení § 2913 jako porušení smluvní povinnosti. Povinnost k náhradě újmy dle uvedeného ustanovení vzniká nezávisle na zavinění. V daném případě tak hovoříme o objektivní odpovědnosti, kde se škůdce může zbavit odpovědnosti prokázáním existence liberačních důvodů.<sup>19</sup> Nárok na náhradu škody při porušení smluvní povinnosti vzniká při kumulativním splnění níže uvedených předpokladů.

Za první z nich lze uvést porušení smluvní povinnosti. Jedná se o případy, kdy povinný ze smlouvy (dlužník) neoprávněně nesplnil svou povinnost vyplývající ze smluvního závazku vůči oprávněnému (věřiteli). K porušení povinnosti dojde pokaždé, kdy věřitel neobdrží to, co dle smluvního závazku obdržet má. K tomu může dojít i několika způsoby.<sup>20</sup> Základem pro vznik odpovědnostního vztahu je tedy platně uzavřená smlouva mezi škůdcem a poškozeným obsahující porušenou povinnost. Porušením povinností vyplývajících ze smluvního vztahu může s ohledem na ustanovení § 545 občanského zákoníku dojít i jednáním porušujícím zvyklosti vycházející z praxe stran, pokud však nejsou v rozporu s obsahem smlouvy či zákonem.

Za další předpoklad lze označit škodu, kterou se míní majetková újma, vyjádřitelná v penězích, relativně či naturálně nahraditelná. Jedná se příkladmo o znehodnocení či ztrátu věci. Škoda může nastat i v důsledku vynaložení nákladů poškozeným, které by jinak, nebýt škodné události, nevznikly. Mezi vznikem škody a jednáním porušujícím smluvní povinnost musí existovat kauzální nexus. Ten je dán, pokud škoda vznikla jako následek porušení smluvní povinnosti.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> ELISCHER a kol., cit. 5, s. 37 až 42.

<sup>19</sup> PAŠEK, Martin. § 2913 [Porušení smluvní povinnosti]. In: PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2019, s. 3032.

<sup>20</sup> BEZOUŠKA, Petr. § 2913 [Porušení smluvní povinnosti]. In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1570.

<sup>21</sup> ELISCHER a kol., cit. 5, s. 44 až 50.

## 2. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu

Zvláštní samostatná úprava prevence a náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu je na občanskoprávní úpravě relativně nezávislá. Užití spojení „*relativně nezávislá*“ směřuje k tomu, že i přes odlišnou a komplexní úpravu těchto institutů v zákoníku práce není možné zcela vyloučit subsidiární použití občanského zákoníku na náhradu majetkové a nemajetkové újmy. Subsidiární použití občanského zákoníku se tedy projeví zejména v použití úpravy promlčení, jakožto i délky a běhu promlčecí lhůty.<sup>22</sup> Jako důvod pro speciální úpravu náhrady majetkové a nemajetkové újmy v zákoníku práce lze uvést zejména zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Zákoník práce chrání slabší stranu, tedy zaměstnance, a tudíž úpravu stanovenou v občanském zákoníku, jež je založena na rovnosti stran, nelze aplikovat.<sup>23</sup> Pro určení, zda povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy má charakter pracovněprávního či občanskoprávního nároku, je zásadní, zda činnost, kterou zaměstnanec způsobil újmu jeho zaměstnavateli, postrádá nebo nepostrádá místní, časovou a věcnou souvislost s plněním pracovních úkolů škůdce.<sup>24</sup>

Právní úprava náhrady újmy v pracovněprávních vztazích v zákoníku práce však není zcela komplexní. V určitých oblastech zákoník práce doplňují zvláštní právní předpisy. Jako příklad lze uvést ustanovení § 16 zákoníku práce týkajícího se (ne)rovného zacházení a diskriminace, kdy východiskem pro náhradu nemajetkové újmy je ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.<sup>25</sup>

Ve vztahu k terminologii v oblasti náhrady majetkové a nemajetkové újmy dle zákoníku práce považuji za důležité přijetí zákona č. 205/2015 Sb., s účinností ode dne 1. 10. 2015, kdy došlo k nejen legislativně technickým úpravám, ale i k přizpůsobení vybraných pojmů názvosloví užívanému občanským zákoníkem, zejména pak pojem „*povinnost k náhradě škody*“ nahradil pojem „*odpovědnost za škodu*“.<sup>26</sup> Dále zákoník práce přejal v ustanovení § 249 z občanského zákoníku koncepci pojmu škoda a legislativní zkratku škoda ztotožňuje výhradně s majetkovou újmu.<sup>27</sup>

---

<sup>22</sup> BĚLINA, Miroslav. *Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu*. Právní rozhledy, 2018, č. 18, s. 635 až 639.

<sup>23</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 316.

<sup>24</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 248 [Pracovní podmínky a kontrola]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 957.

<sup>25</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 481.

<sup>26</sup> ELISCHER, David a kol. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku....* Praha: Leges, 2020, s. 37 až 42.

<sup>27</sup> BĚLINA, cit. 22, s. 635 až 639.

## 2.1. Prevence v pracovním právu

Za jednu z nejdůležitějších částí pracovního práva uvádí Milan Galvas úpravu prevence.<sup>28</sup> Právě preventivní funkce je vedle funkce reparační a satisfakční stěžejní při předcházení vzniku újmy. Zákoník práce v souvislosti se zajištěním prevence v pracovněprávních vztazích stanoví povinnosti zaměstnavatelům i zaměstnancům. Především pak v ustanovení § 248 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, aby zaměstnavatel zajistil zaměstnancům takové pracovní prostředí, kde mohou patřičně vykonávat své pracovní povinnosti bez ohrožení jejich zdraví či majetku. Jestliže zaměstnavatel objeví v tomto pracovním prostředí závady, má povinnost je odstranit. Oproti tomu pracovněprávní úprava stanoví zaměstnancům povinnost jednat tak, aby ke škodě nebo nemajetkové újmě nedocházelo.<sup>29 30</sup> Nadto lze nalézt pro prevenci důležité ustanovení například v části páté zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ustanovení § 103 odst. 2 zákoníku práce stanoví povinnost, která může být později klíčová v souvislosti s úplným či částečným zproštěním zaměstnavatele k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání.<sup>31</sup> V tomto případě je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a také požadovat a kontrolovat jejich dodržování.

## 2.2. Charakteristické rysy povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu

Mezi charakteristické rysy pracovního práva lze mimo jiné řadit skutečnost, že povinnost zaměstnance k náhradě škody je vždy subjektivní, tedy, že odpovídá za zaviněné jednání. Zaměstnanec se může zprostit odpovědnosti, pokud prokáže, že újmu nezavinil. Naproti tomu lze postavit zásadu, že zaměstnavatel odpovídá za náhradu škody bez ohledu na zavinění neboli objektivně. Zákoník práce chápe povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy tak, že musí být, pokud je to možné, odškodněna celá újma, jež vznikla zaměstnanci při nebo pro plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. S výjimkou obecné povinnosti k náhradě újmy se nevyžaduje ani porušení právní povinnosti. U obecné povinnosti k náhradě újmy, která je odpovědností za porušení povinnosti, přitom zaměstnavatel odpovídá za porušení povinnosti i třetí osobou.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a podstatně přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 674.

<sup>29</sup> Zákoník práce, § 249

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 368.

<sup>31</sup> PICHRT, Jan; STÁDNÍK, Jaroslav. § 103 [Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 569.

<sup>32</sup> BĚLINA, PICHRT a kol., cit. 23, s. 317.

Případně může odpovídat také za *vis maior* a v takových případech nebude možné hovořit o odpovědnostním subjektu jako o škůdci.

### **2.2.1. Povinnost k náhradě nemajetkové újmy v pracovním právu**

Pracovněprávní povinnost k náhradě újmy je značně odlišná od občanskoprávní povinnosti k náhradě újmy. Pracovněprávní povinnost k náhradě újmy, mimo své význačné znaky, přichází v úvahu pouze v případě, kdy škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud by tedy došlo ke škodě nebo nemajetkové újmě mimo plnění pracovních úkolů, tedy excesem, při náhradě újmy by se postupovalo dle občanského zákoníku. Dle názoru Miroslava Běliny však není subsidiární použití občanského zákoníku zcela vyloučeno ani v případě náhrady nemajetkové újmy.<sup>33</sup>

Pracovněprávní úprava kompenzací nemajetkové újmy zmiňuje v souvislosti s náhradou při pracovních úrazech a nemoci z povolání, konkrétně s ustanovením § 271c zákoníku práce pojednávajícím o kompenzaci za bolest a kompenzaci za ztížení společenského uplatnění. Podle Miroslava Běliny je institut povinnosti zaměstnavatele k reparaci újmy zapříčiněné pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jakož i institut dílčích druhů náhrad náležejících zaměstnanci, kodifikován vcelku komplexně. Oproti občanskoprávní úpravě<sup>34</sup> hovoří zákoník práce ve shora zmíněném ustanovení § 271c o prováděcí právní normě<sup>35</sup>, jež stanoví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění a na rozdíl od občanského zákoníku určuje náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění dle bodů přiřazených k individuálním položkám stanovených v přílohách této normy.<sup>36</sup> K institutu náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění se budu blíže věnovat v kapitole 7.1.2.

V případech, kdy zákoník práce neobsahuje úpravu odškodňování nemajetkové újmy, opět dle názoru Miroslava Běliny není důvod pro nepřistoupení k obecnému subsidiárnímu použití občanského zákoníku. Občanský zákoník v ustanovení § 2956 upravuje náhradu při újmě na přirozených právech člověka a explicitně stanoví, že pokud škůdci vznikne povinnost reparovat člověku újmu na jeho přirozeném právu chráněném první částí občanského zákoníku, nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou způsobil. V oblasti ublížení na zdraví a usmrcení, jak bylo již nastíněno, obsahuje zákoník práce komplexní úpravu a subsidiární použití občanského zákoníku

---

<sup>33</sup> BĚLINA, cit. 22, s. 635 až 639.

<sup>34</sup> Občanský zákoník, § 2958

<sup>35</sup> Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

<sup>36</sup> BĚLINA, cit. 22, s. 635 až 639.



nepřichází v úvahu. Naproti tomu, jestliže bude naplněna některá ze skutkových podstat povinnosti k náhradě škody dle zákoníku práce, není třeba, aby se odškodňovala jiná újma na přirozeném právu než již uvedená újma na zdraví, a sice za subsidiární aplikace právě ustanovení § 2956 občanského zákoníku.<sup>37</sup>

Taktéž je dle Miroslava Běliny při naplnění předpokladů pracovněprávní odpovědnosti namísto v případě kompenzace dle zákoníku práce použití i obecného ustanovení § 2971 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení, pokud to odůvodňují zvláštní okolnosti, za nichž delikvent zapříčinil újmu protiprávním činem, především pokud porušil z hrubé nedbalosti významnou právní povinnost anebo způsobil újmu úmyslně z touhy ničit či ublížit nebo z jiné pohnutky zvlášť zavrženíhodné, nahradí delikvent rovněž nemajetkovou újmu. K tomu není možné ani vyloučit použití ustanovení § 2969 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého, jestliže delikvent poškodí věc ze svévole či škodolibosti, nahradí poškozené osobě cenu zvláštní oblíby. Miroslav Bělina dále zdůrazňuje, že „není žádného právního ani věcného důvodu, aby se v těchto případech nemajetková újma podle zákoníku práce nenahrazovala, byť to nemusí být případy příliš časté. Ovšem otázkou, kterou je třeba si v těchto případech položit, je, zda k nemajetkové újmě skutečně došlo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Pokud by nemajetková újma nastala při excesu, nastupovala by občanskoprávní odpovědnost“.<sup>38</sup>

### **2.3. Podmínky vzniku povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu**

V pracovním právu je předpokladem povinnosti k náhradě újmy existence základního pracovněprávního vztahu, to znamená, že pracovněprávní odpovědnostní vztah je vždy vztahem odvozeným. Jak již bylo výše zmíněno, judikatura předpokládá pro vznik povinnosti k náhradě újmy místní, časový a věcný vztah k plnění pokynů zaměstnavatele. Jako rozhodující se pak jeví věcný vztah. Tím je myšleno, že při činnosti, kterou byla způsobena újma, sledoval zaměstnanec ze subjektivního a objektivního hlediska plnění pracovních pokynů.<sup>39</sup> Dle právní úpravy nastupuje povinnost k náhradě újmy pouze v situacích, kdy k újmě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, případně pro plnění pracovních úkolů. Pokud k újmě došlo mimo výše uvedený rámec, nemůže dojít ani ke vzniku pracovněprávní povinnosti k náhradě újmy. To však nevylučuje vznik jiné než pracovněprávní povinnosti k náhradě újmy, kdy mezi zaměstnancem a

---

<sup>37</sup> BĚLINA, cit. 22, s. 635 až 639.

<sup>38</sup> Tamtéž, s. 635 až 639.

<sup>39</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70

zaměstnavatelem může při vybočení z plnění pracovních povinností vzniknout občanskoprávní povinnost k náhradě újmy.<sup>40</sup>

### **2.3.1. Náhrada újmy při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů**

Jak bylo uvedeno v předchozím odstavci, povinnost k náhradě újmy nastupuje pouze v situacích, kdy k újmě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, případně pro plnění pracovních úkolů. Na tyto pojmy se však podrobněji zaměřím v kapitole 6.

### **2.3.2. Faktický právní poměr**

Zvláštním případem, při kterém se aplikují ustanovení zákoníku práce v oblasti práva na náhradu škody, za které odpovídá zaměstnavatel, je tak řečený „*faktický pracovní poměr*“. Dle ustálené judikatury tento (pracovně)právní vztah vzniká tak, že konkrétní osoba vykonává s vědomím zaměstnavatele a podle jeho pokynů „*závislou práci*“, aniž by byla mezi nimi uzavřena platná pracovní smlouva či některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanci v tomto faktickém pracovním poměru náležejí stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v základním pracovněprávním vztahu.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> BĚLINA, PICHRT a kol., cit. 23, s. 317.

<sup>41</sup> ELISCHER a kol., cit. 26, s. 233.

### **3. Povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci**

Pracovněprávní úprava stanoví odděleně povinnost zaměstnance k náhradě škody a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody, a to proto, že obě povinnosti jsou založeny na zcela odlišných předpokladech. Jak již bylo výše zmíněno, povinnost zaměstnavatele k náhradě škody je odpovědností objektivní, tedy bez ohledu na zavinění a povinnost zaměstnance k náhradě škody je odpovědností subjektivní, tedy odpovědností za zavinění.<sup>42</sup>

#### **3.1. Povinnost zaměstnance k náhradě škody**

Povinnost zaměstnance k náhradě škody se dá rozdělit na dvě části. Jako první lze označit obecnou povinnost k náhradě škody spolu s povinností zaměstnance při nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Do druhé lze zařadit povinnost zaměstnance nahradit schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a povinnost zaměstnance k náhradě za ztrátu svěřených věcí. Jako odlišující kritérium uvádí literatura například prokazování subjektivní stránky. U obecné povinnosti k náhradě škody a povinnosti zaměstnance při nesplnění povinnosti k odvrácení škody je nutné, aby zavinění tvrdil a prokázal zaměstnavatel, zatímco u povinnosti zaměstnance nahradit schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a povinnosti zaměstnance k náhradě za ztrátu svěřených věcí se zavinění předpokládá a je na zaměstnanci, aby tvrdil a prokázal, že škodu nezpůsobil. Lze uvést, že tato úprava má funkci preventivně výchovnou, tedy předcházet škodám a působit na zaměstnance, aby dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích,<sup>43</sup> a zčásti preventivně-sankční, kdy sankční povahu má především povinnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.<sup>44</sup> Povinnost zaměstnance k náhradě škody je závislá na zavinění, a to alespoň ve formě nedbalosti nevědomé. Předpoklady pro vznik obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody jsou porušení povinnosti ze strany zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, anebo úmyslné jednání zaměstnance proti dobrým mravům.<sup>45</sup> Pro účely této kapitoly se však podrobněji povinností zaměstnance k náhradě škody dále nezabývám.

---

<sup>42</sup> ODOBNOVÁ, Veronika. § 250 [Obecná povinnost nahradit škodu]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 794.

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 316.

<sup>44</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 483.

<sup>45</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 371.

## 3.2. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody je zásadně nezávislá na zavinění. Právní úpravu charakterizuje oproti povinnosti zaměstnance k náhradě škody, že preventivně výchovná funkce je významně upozaděna a dominuje především funkce reparační. Jedná se o odpovědnost za výsledek s tím, že postačuje, jestliže zaměstnanci při nebo pro plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním vznikne škoda anebo nemajetková újma a není důležité, zdali škodu způsobil zaměstnavatel, jiný zaměstnanec jednající jeho jménem nebo třetí osoba. Z toho vyplývá, že u povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci není možné mluvit o zaměstnavateli jako o škůdci, jelikož se nemusí odpovědný subjekt rovnat subjektu, který škodu způsobil.

V souvislosti s povinností zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci jiným jeho zaměstnancem či třetí osobou odlišnou od zaměstnavatele má zaměstnavatel právo na regresní náhradu od původce škody dle ustanovení občanskoprávních, a v případě, že je původcem újmy jiný zaměstnanec zaměstnavatele a škoda byla způsobena při nebo pro plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, regresní náhrada se uplatní dle ustanovení pracovněprávních. Zaměstnavatel si může vybrat, zda zaměstnanci nahradí škodu nebo nemajetkovou újmu v penězích či ji odčiní uvedením v předešlý stav. Zaměstnavatel má povinnost hradit zaměstnanci skutečnou škodu, avšak pokud byla škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody, a sice ušlého zisku. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody se relativně omezí, jestliže prokáže, že škodu způsobil také poškozený zaměstnanec.<sup>46 47 48</sup>

Právní úprava rozlišuje čtyři druhy povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci. Jsou to obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a tři zvláštní druhy, kterými jsou povinnost zaměstnavatele k náhradě škody vzniklé zaměstnanci při odvracení škody, dále povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání.

### 3.2.1. Obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě škody

Obecnou povinnost zaměstnavatele k náhradě škody lze dělit na dvě oddělené skutkové podstaty. Podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost nahradit

---

<sup>46</sup> HŮRKA a kol., cit. 45, s. 375.

<sup>47</sup> BĚLINA, PICHRT a kol., cit. 43, s. 322.

<sup>48</sup> PICHRT a kol., cit. 44, s. 493.

zaměstnanci jakoukoliv škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením zákonných povinností nebo úmyslným jednáním v rozporu s dobrými mravy. Dle tohoto ustanovení se bude postupovat například ve vztahu k povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody na zdraví, vzniklé z důvodu, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale důsledkem tohoto porušení nedošlo ani k pracovnímu úrazu ani k nemoci z povolání. V této situaci je významné doložení té skutečnosti, že škoda zaměstnanci vznikla v příčinné souvislosti s nedodržením povinnosti dané právním předpisem. Způsob a rozsah náhrady této škody na zdraví se však řídí ustanoveními zákoníku práce o pracovních úrazech.<sup>49</sup>

Dále je v souladu s ustanovením § 265 odst. 2 zákoníku práce povinen zaměstnavatel nahradit zaměstnanci také škodu, jíž mu zapříčinili nedodržením zákonných povinností v souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci vykonávající činnost jeho jménem.<sup>50</sup> Jestliže zaměstnanec užije při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním svého dopravního prostředku k výkonu práce bez souhlasu zaměstnavatele, zaměstnavatel nemá povinnost hradit eventuelně vzniklou škodu na tomto prostředku. Rovněž není ani povinen hradit škodu, která vznikla na nářadí, zařízení a na jiných předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, taktéž užitých bez jeho souhlasu.<sup>51</sup>

### **3.2.2. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody vzniklé zaměstnanci při odvracení škody**

*Zaměstnavatel „je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem“.*<sup>52</sup> Pokud utrpí zaměstnanec při odvracení škody též újmu na zdraví, půjde o pracovní úraz a zaměstnanec bude mít nárok na náhradu dle příslušných ustanovení povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání. Zaměstnavatel bude v daném případě povinen nahradit škodu, i kdyby zaměstnanec zakročil způsobem, jenž dovoluje zaměstnavateli zprostit se své povinnosti k náhradě škody. Mimo věcnou škodu má zaměstnavatel povinnost nahradit účelně vynaložené náklady, pokud zaměstnanec

---

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012

<sup>50</sup> HŮRKA a kol., cit. 45, s. 376.

<sup>51</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 265 [Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 825.

<sup>52</sup> Zákoník práce, § 266

nebezpečí sám úmyslně nevyvolal a jednal přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Stanovená přiměřenost zákroku bude posuzována ve vztahu k jednotlivým podmínkám v konkrétních případech a s ohledem na způsob, jakým zaměstnanec zakročil. Zkoumá se zejména skutečnost, jaká škoda mohla být zaměstnavateli způsobena a jak jí mohlo být zabráněno.<sup>53</sup>

### **3.2.3. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech**

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech reflektuje ustanovení § 226 zákoníku práce o povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanec zpravidla nosí do práce. Dle ustanovení § 267 zákoníku práce je tedy zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které byly zaměstnancem odloženy při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě k tomu vyhrazeném nebo na místě obvyklém danému účelu. Ustanovení § 267 zákoníku práce se však nevztahuje pouze na odcizení či ztrátu věcí, ale i na jejich poškození. Za předměty, které se do zaměstnání obvykle nenosí, a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá jen do částky ve výši 10 000 Kč s výjimkou případů, kdy danou věc převzal zaměstnavatel do zvláštní úschovy či škodu na věci způsobil jiný zaměstnanec, je pak zaměstnavatel povinen k náhradě škody v plné výši.<sup>54 55</sup>

### **3.2.4. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání se však oproti ostatním druhům povinností zaměstnavatele k náhradě škody liší jak z hlediska postavení, tak i konstrukce a koncepce. Zejména pak v oblasti liberace zaměstnavatele k náhradě újmy či uplatnění regresní náhrady.<sup>56</sup> Blíže se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání budu dále věnovat v následující kapitole.

---

<sup>53</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. § 266 [Odvracení škody]. In: HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. S komentářem k l. 1. 2022*. 15. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022, s. 444.

<sup>54</sup> PICHRT a kol., cit. 44, s. 494.

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015

<sup>56</sup> PICHRT a kol., cit. 44, s. 493.

## **4. Povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání je, jak již bylo výše řečeno, jednou ze zvláštních povinností zaměstnavatele k náhradě škody vzniklé zaměstnanci. Jedná se o odpovědnost, která je zásadně nezávislá na zavinění. Zaměstnavatel odpovídá za výsledek, tedy škodnou událost, a to i v případě, že z jeho strany nedošlo k porušení žádné právní povinnosti.

Oblast náhrady škody či majetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání, ve vztahu k případné finanční náročnosti náhrady a delšího časového trvání jejich vyplácení, často není upravena pouze předpisy práva pracovního. Pohledem právní teorie se spíše jedná o problematiku ležící na pomezí práva pracovního a práva sociálního zabezpečení. Právo sociálního zabezpečení pak řadí systém úrazového pojištění, ke kterému se dostanu níže, pod první pilíř sociálního zabezpečení. Problematice odškodňování při pracovních úrazech a nemocech z povolání je věnována značná pozornost i na poli mezinárodního práva, což dokazuje také mnoho úmluv Mezinárodní organizace práce, které byly Českou republikou z valné většiny přijaté. Právo Evropské unie problematiku náhrady škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání nijak významně neupravuje a spíše se ve světle předmětné problematiky zabývá oblastí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>57</sup>

### **4.1. Právní úprava**

Povinnost zaměstnavatele k reparaci škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání vymezuje zákoník práce v části jedenácté, hlavě třetí, dílu pátém. S danou problematikou spojuje právní řád České republiky příkladmo nařízení vlády č. 290/1995 Sb., nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb., či již zmiňované nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Taktéž je zapotřebí uvést zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje mimo jiné posuzování nemocí z povolání. Lze poukázat na skutečnost, že právní úprava v tomto směru vychází ze zásad a pravidel vzniku obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 495 až 496.

<sup>58</sup> Tamtéž, s. 496 až 497.

Občanskoprávní úprava nemajetkové újmy na zdraví vždy vykazovala oproti úpravě pracovněprávní, s výjimkou určitých vybočení, nepochybné odlišnosti. Obě právní úpravy měl přiblížit ve vztahu k předmětnému tématu již zmíněný zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další související zákony, účinný od 1. 1. 2021,<sup>59</sup> jenž zavedl náhradu nemajetkové újmy pro nové skupiny osob s odůvodněním, že se mají odstranit nedůvodné rozdíly mezi pracovněprávní a občanskoprávní úpravou. Dle názoru Miroslava Hromady však tímto způsobem neodůvodněné rozdíly naopak vznikly.<sup>60</sup>

Přestože některé osoby nově oprávněné k náhradě podle zákoníku práce nemají často nic společného s výkonem závislé práce poškozeného zaměstnance, budou mít na rozdíl od jiných stejně poškozených osob nepopíratelné výhody, a to hmotné či procesní. Je možné uvažovat o absurdních situacích, kdy například rodič zaměstnance, s kterým měl za života zaměstnanec negativní vztah, bude mít po úmrtí zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli právo na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy, „*aniž by vznik újmy v zákonné minimální výši musel prokazovat, a aniž by zaměstnavatel porušil své povinnosti*“. Novela bude mít jistě vliv také na povinné zákonné pojištění, kde zaměstnavatel disponuje právem, aby za něho pojišťovna plnila to, co je povinen vynaložit na nároky z pracovních úrazů nebo nemocí z povolání upravené zákoníkem práce.<sup>61</sup>

Z důvodu ochranné funkce v pracovním právu zákonodárce dále zohlednil závislé postavení zaměstnance a stanovil výši náhrady škody. Zaměstnanci, mimo úmyslné jednání, které je v rozporu se zákonem či dobrými mravy, jednání ve stavu opilosti a po zneužití návykových substancí, zákon stanoví k náhradě újmy limit. Kdežto zaměstnavatel má povinnost k náhradě v celém jejím rozsahu za předpokladu, že se zaměstnanec na škodné události nepodílel svým zaviněným jednáním. Rozlišování, zda dochází k porušení smluvní nebo zákonné povinnosti, má v pracovním právu omezený význam. To je dáno především tím, že pracovněprávní vztahy zakládá pracovní smlouva (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), nicméně práva a povinnosti v souvislosti s tímto právním jednáním vyplývají ze značné části z právních předpisů, kolektivních smluv či z vnitřních předpisů.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 169.

<sup>60</sup> HROMADA, Miroslav. *Aktuální otázky nároků z pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Soudní rozhledy, 2020, č. 11-12, s. 351 až 353.

<sup>61</sup> Tamtéž, s. 351 až 353.

<sup>62</sup> PICHRT a kol., cit. 57, s. 477 až 478.



## **5. Vývoj právní úpravy povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání**

Kompenzace újmy zapříčiněné pracovním úrazem nebo nemocí z povolání v jejím právním vývoji spadala více do práva sociálního zabezpečení oproti jejímu stávajícímu zařazení do pracovněprávní úpravy. Samotná kodifikace pracovního úrazu a nemoci z povolání se dá v našich končinách označit jako tradiční. Právní úprava odškodňování pracovního úrazu a nemoci z povolání označovala v minulosti dotčené subjekty mnoha způsoby (jako příklad pro označení zaměstnavatele lze uvést termín „organisace“), což vždy odráželo konkrétní sociální uspořádání.<sup>63</sup>

Zabezpečení lidí ve svízelných sociálních situacích způsobených nemocí, úrazem, ale i například invaliditou, stářím či ztrátou živitele, bylo otázkou každé společnosti ve vývoji práva sociálního zabezpečení na našem území. Formu a způsob řešení sociálních problémů v konkrétní společnosti určovala vždy řada faktorů, ať už to byly ekonomické možnosti, demografická struktura obyvatelstva, etické a morální hodnoty, tradice řešení problému či v neposlední řadě míra rozvoje lékařské vědy a hygienické kultury obyvatelstva.<sup>64</sup> Tato kapitola si neklade za cíl obsáhnout celý historický přehled pramenů týkajících se povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání, nýbrž stručně nastínit vývoj této oblasti před rokem 1918, a dále zmínit nejvýznamnější prameny předmětné právní úpravy před a po roce 1949, jakož i po roce 1965 až do přijetí současného zákoníku práce.

### **5.1. Vývoj právní úpravy před rokem 1949**

Na začátek lze uvést kmenové společenství, které se staralo o své staré anebo nemocné příslušníky tak, že je nechalo ve své komunitě či v širší či užší rodině. K jakémusi kusému řešení péče o práce neschopné začíná docházet v období středověku, i když se jedná spíše o záležitosti soukromé a církevní, kdy se vytvářejí, především mezi horníky, svépomocné podpůrné spolky označované jako hornická bratrstva s podporou samotných těžařů, která měla za úkol starat se o práce neschopné a staré příslušníky či pozůstalé členy rodin. Jejich existenci potvrzují doklady již z 15. století. Tato bratrstva zakládají podpůrné pokladny, které byly financovány jak samotnými horníky, ale také těžaři. V roce 1854 bylo uzákoněno císařským patentem Františka Josefa I. č.

---

<sup>63</sup> DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 11.

<sup>64</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 10.

146/1854 ř.z., obecný zákon horní, povinné vytváření bratrských pokladen v dolech, což znamenalo základ pro samostatné hornické sociální pojištění.<sup>65 66</sup>

Významné změny v oblasti péče o zaměstnance přicházejí za vlády Marie Terezie a jejího syna Josefa II., a to v souvislosti s budováním laického státního zřízení, kdy nastává problém se zajištěním úředníků pro případ nemoci a stáří, kteří byli závislí, oproti úředníkům z řad šlechty, na svých platech. Řešení přišlo v podobě vydání tzv. penzijních normálů, a sice v roce 1771, které upravovaly vzniklé nepříznivé sociální situace pro vdovy a sirotky po věrně sloužících zaměstnancích a v roce 1781 pro zaměstnance, kteří se stali neschopnými práce nejméně po deseti letech uspokojivé práce.<sup>67</sup>

Na přelomu 18. a 19. století dochází ve spojení se zrušením nevolnictví v roce 1781 a s příchodem obyvatelstva do měst k rozvoji soudobých forem sociálního zabezpečení. Svépomocné spolkové nemocenské pokladny začínají nahrazovat jednotlivá opatření ukládaná podnikatelům cílící na zajištění dělníků v případech nemoci. Koncem 19. století vzniká povinnost všem majitelům živnostenských podniků nepříslušících pod žádná společenství, aby zřídili závodní pokladnu či své pracovníky k jiné stávající pokladně přihlásili. V roce 1888 byl schválen zákon č. 1/1888 ř.z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu a o rok později nabyt účinnosti zákon č. 33/1888 ř.z., o nemocenském pojištění dělníků. Dle tohoto zákona bylo pojištění povinné, avšak nárok na dávky náležel pouze pojištěncům. Jejich rodinní příslušníci na něj nedosáhli. K tomu byl přijat v roce 1889 zákon č. 127/1889 ř.z., o bratrských pokladnách dle císařského patentu Františka Josefa I. č. 146/1854 ř.z., obecný zákon horní, což vedlo ve spojení s předchozími dvěma zákony k zavedení systému povinného veřejnoprávního pojištění, kdy pojistné hradili pojištěné osoby i zaměstnavatelé. Se stále větším rozvojem společnosti a průmyslové výroby sílily tendence zabezpečovat osoby při obvyklých událostech v souvislosti s výrobou, kam zajisté spadaly i pracovní úrazy či nemoci z povolání. Zejména zákon č. 1/1888 ř.z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu platil ve spojení se zákonem č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého, na území Československé republiky do roku 1948.<sup>68 69</sup>

---

<sup>65</sup> KOLDÍNSKÁ a kol., cit. 64, s. 10 až 11.

<sup>66</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 63, s. 11.

<sup>67</sup> KOLDÍNSKÁ a kol., cit. 64, s. 12.

<sup>68</sup> Tamtéž, s. 12 až 13.

<sup>69</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 63, s. 12 až 13.

Nově vzniknuvší Československá republika přejala právní úpravu sociální oblasti z předpisů Rakouska-Uherska, a na to navázala přijímáním nových právních předpisů. Jako příklad lze uvést především zákon č. 199/1919 Sb., o organizaci péče o válečné poškozenec. Nejpodstatnější z nově přijímaných právních norem byl zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který mimo jiné obsahoval řešení nemoci zaměstnanců či úpravu podnikových úrazů. V průběhu 20. a 30. let 20. století lze poukázat na rozdílnost právní úpravy sociálního zabezpečení, které bylo rozdělené dle stavovské příslušnosti, a upřednostňováni byli hlavně státní zaměstnanci. Stále však bylo hojně spoléháno na veřejnou chudinskou péči organizovanou zejména domovskými obcemi, a to prostřednictvím různých starobinců, chudobinců či útulků, ačkoliv pomoc státu v této oblasti byla oproti stavu před rokem 1918 výrazně silnější.<sup>70</sup>

V období nacistické okupace nenastaly v oblasti práva sociálního zabezpečení výraznější věcné změny. Po roce 1945 nedošlo k převzetí právních předpisů z doby nacistické okupace do československého právního řádu a bylo navázáno na zákonodárství první republiky. Významným momentem bylo schválení zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, účinného ode dne 15. 5. 1948, kdy došlo ke značné modernizaci a pokroku v oblasti sociální legislativy tehdejšího Československa. Zákon odrážel model národního pojištění sira Beveridge publikovaného v roce 1942, a dále v jedné normě unifikoval nejednotnou právní úpravu vzniklou v meziválečném období. Mimo jiné upravoval ve svém ustanovení § 76 odškodnění za pracovní úrazy a jako první zavedl zákonnou definici pracovního úrazu. Kompenzace nemoci z povolání měla dle tohoto zákona stejnou váhu jako kompenzace pracovního úrazu. Za nemoci z povolání pokládal zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, shodně s dnešní pracovněprávní kodifikací explicitně ty nemoci, ke kterým došlo za daných podmínek v jasně vymezených zaměstnáních. Výčet nemoci z povolání s uvedením těchto zaměstnání byl přílohou tohoto zákona.<sup>71 72</sup>

## **5.2. Období vývoje právní úpravy mezi roky 1949 až 1965**

Právní úprava sociálního zabezpečení v období po roce 1948 byla značně poznamenána sovětským vlivem, jehož právo sociálního zabezpečení se rozvíjelo v rozdílných podmínkách a bylo ovlivněno především stalinismem a nucenou kolektivizací. Začátkem roku 1957 nabyly na

---

<sup>70</sup> KOLDÍNSKÁ a kol., cit. 64, s. 14 až 15.

<sup>71</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristína; TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 19 až 25.

<sup>72</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 63, s. 14.

účinnosti zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy. První výše zmiňovaný zákon zejména zvýšil počet důchodově zaopatřených osob, jakož i výši a počet vyplácených dávek, což zapříčinilo značný nárůst nákladů na sociální zabezpečení. Rovněž oproti předchozí právní úpravě z roku 1948 upravil institut pracovního úrazu, který nově pokrýval vícero úrazů v souvislosti s vykonanou prací. V oblasti nemocí z povolání nastala změna v oprávněném subjektu, který stanovoval, co je a není nemocí z povolání, kdy dřívější pravomoc vlády nyní přešla na Státní úřad sociálního zabezpečení ve spolupráci s Ústřední radou odborů a Ministerstvem zdravotnictví. Zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy znamenal posun v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato právní norma zdůrazňovala odpovědnost zaměstnavatele bez zřetele k zavinění. Aby se zaměstnavatel mohl zprostit své odpovědnosti například v situaci, kdy zaměstnanci vznikla újma onemocněním nemocí z povolání, bylo nutné prokázat, že zaměstnavatel a ostatní zaměstnanci dodržovali normy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.<sup>73 74</sup>

Na začátku února roku 1962 byl nahrazen zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy, zákonem č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Úvodní část tohoto zákona podtrhovala význam prevence zdraví při práci a bezpečného pracovního prostředí. Dosavadní úprava liberace zaměstnavatele v oblasti kompenzace pracovních úrazů a nemocí z povolání byla převzata a výrazně rozšířena, a to o pojmy jako částečné a úplné zproštění odpovědnosti. Částečného zproštění odpovědnosti mohl dle ustanovení § 2 zákona č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání, ve znění pozdějších předpisů, dosáhnout zaměstnavatel v případě, že škodou stížený zaměstnanec svým zaviněním nedodržel předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, či příkazy, zákazy a jiné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, třebaže s nimi byl náležitě seznámen a jejich znalost a dodržování byly kontrolovány a vyžadovány, a že toto nedodržení bylo jedním z důvodů škody.<sup>75</sup>

Shora uvedenou právní úpravu účinnou od února roku 1962 nahradil zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, jenž nabyl účinnosti dne 1. 5. 1965. I v této právní úpravě lze najít znovu obsáhlou úvodní část s důrazem na účinnou úrazovou prevenci. Dále

---

<sup>73</sup> KOLDÍNSKÁ a kol., cit. 64, s. 16.

<sup>74</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 63 s. 16 až 17.

<sup>75</sup> Tamtéž, s. 18 až 20.

došlo k značnému rozšíření liberačních důvodů pro zaměstnavatele k náhradě újmy, a sice přibylo podmínek pro úplné a částečné zproštění zaměstnavatele k povinnosti nahradit zaměstnanci vzniklou újmu.<sup>76</sup>

K výše zmíněnému zákonu z roku 1965 byly přijaty dvě „odškodňovací“ vyhlášky s účinností od 1. 5. 1965, a to vyhláška č. 31/1965 Sb. a vyhláška č. 32/1965 Sb. První uvedená vyhláška mimo jiné podrobněji rozváděla pojmy plnění pracovních úkolů, v souvislosti s plněním pracovních úkolů a pracovní úraz. Dle ustanovení § 1 odst. 5 vyhlášky č. 31/1965 Sb. se rovněž jako pracovní úraz posuzoval úraz, který utrpěl konkrétní zaměstnanec tzv. pro plnění pracovních úkolů. Nejen na toto ustanovení navázal dnešní zákoník práce, který ho převzal pouze s jiným označením oprávněného subjektu do své části týkající se společných a zvláštních ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání. Druhou výše nastíněnou vyhláškou byla vyhláška č. 32/1965 Sb., která upravovala kompenzaci bolesti a kompenzaci ztížení společenského uplatnění.<sup>77</sup> U vyhláška č. 32/1965 Sb. došlo za její účinnosti pouze ke třem změnám, a sice vyhláškou č. 84/1967 Sb., vyhláškou č. 76/1981 Sb. a vyhláškou č. 54/1993 Sb., a zrušena byla až v roce 2002, a to novou náhradovou vyhláškou č. 440/2001 Sb.

### 5.2.1. Vývoj právní úpravy po roce 1965

Zákoník práce z roku 1965, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 1966, substituoval a zároveň zrušil zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a vyhlášku č. 31/1965 Sb. Tento právní předpis platil až do roku 2006, kdy došlo k jeho nahrazení zákoníkem práce. Zákoník práce z roku 1965 obdobně upravoval některé instituty jako zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a vyhláška č. 31/1965 Sb. Vyhláška č. 32/1965 Sb. zrušena nebyla. Zákonodárce ji ponechal v platnosti k provedení některých ustanovení zákoníku práce z roku 1965.<sup>78</sup>

Preambule zákoníku práce z roku 1965 byla značně poznamenána socialistickým smýšlením tehdejšího zákonodárce a proklamovala socialistické zájmy. Po preambuli následovaly základní zásady, kdy devátý článek těchto zásad upravoval povinnost zaměstnavatelů provádět opatření v zájmu ochrany zdraví zaměstnanců při práci a odpovědnost za škody způsobené zaměstnancům pracovním úrazem či nemocí z povolání. Povinnost zaměstnavatele k náhradě

---

<sup>76</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 63, s. 23 až 26.

<sup>77</sup> Tamtéž, s. 25 až 26.

<sup>78</sup> Tamtéž, s. 27.

škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání byla upravena v části druhé, hlavě osmé, v oddílu třetím tohoto zákona s názvem odpovědnost organizace. Samotná odpovědnost za vzniklou škodu se oproti dřívější právní úpravě takřka nezměnila (viz ustanovení § 2 zákona č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání). Úprava náhrady škody způsobené pracovními úrazy či nemocemi z povolání doznala za účinnosti zákoníku práce z roku 1965 mnoha změn.<sup>79</sup> Za jednu z nejvýznamnějších novel zákoníku práce z roku 1965 lze v této oblasti označit zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce z roku 1965. Ten přiblížil ustanovení týkající se nemoci z povolání dnešnímu zákoníku práce, a dále novelizoval předpoklady zproštění se zaměstnavatele k náhradě škody.<sup>80</sup>

Podstatnou změnu přinesla od začátku roku 2002 do oblasti reparace bolestného a ztížení společenského uplatnění náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb., kterou derogoval až současný občanský zákoník. Tato právní norma prováděla v oblasti kompenzace bolestného a ztížení společenského uplatnění jednak zákoník práce 1965, tak i zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. K její změně došlo pouze vyhláškou č. 50/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, s účinností od 28. 2. 2003. Vyhláška se týkala dle ustanovení § 1 výše kompenzace za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či jiného poškození zdraví.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Zákoník práce z roku 1965

<sup>80</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 63, s. 28 až 29.

<sup>81</sup> Tamtéž, s. 30.

## 6. Vznik povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání

Zaměstnavatel je dle ustanovení § 269 odst. 4 zákoníku práce povinen nahradit škodu či nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti plynoucí z právních předpisů a jiných právních norem zajišťujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>82</sup> Samotná povinnost ke kompenzaci škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání vzniká zaměstnavateli za splnění níže uvedených předpokladů, kterými jsou:

- škoda či nemajetková újmy vzniklá zaměstnanci (pokud zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu zemřel, tak vznik škody či nemajetkové újmy na straně pozůstalých)
- existence pracovního úrazu či nemoci z povolání
- a kauzální nexus mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody či nemajetkové újmy.<sup>83</sup>

Pro vznik práva na reparaci škody či nemajetkové újmy je vyžadováno, aby byly splněny všechny výše uvedené předpoklady současně.

### 6.1. Pracovní úraz

Zákoník práce vymezuje pojem pracovního úrazu v ustanovení § 271k jako poškození zdraví (nebo smrt) zaměstnance, ke kterému došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.<sup>84</sup> Bližší definici pracovního úrazu však lze na toto téma nalézt v četné judikatuře. Aby šlo úraz pokládat za pracovní, musí k němu dojít buď při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů anebo pro plnění pracovních úkolů.<sup>85</sup> Pro posouzení pracovního úrazu je nutné dodržet nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb., ačkoliv nárok zaměstnance na náhradu škody na zdraví nezávisí na skutečnosti, jestli zaměstnanec úraz nahlásí či nikoliv anebo zda je sepsán záznam o úrazu. Ke zjištění skutkového stavu věci může napomoci taktéž výpověď svědka, který nebyl bezprostředně svědkem úrazu.<sup>86</sup>

---

<sup>82</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 493.

<sup>83</sup> ELISCHER, David a kol. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku...* Praha: Leges, 2020, s. 233.

<sup>84</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 269 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1018.

<sup>85</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 269 [Povinnost nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 832.

<sup>86</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65

Škodu či nemajetkovou újmu na zdraví je nutné posoudit i z právního hlediska. Znalec neboli lékař tak není legitimován hodnotit úraz jako úraz pracovní, jelikož nemá oprávnění posuzovat, jestli k úrazu došlo při či pro plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Je potřeba dodat, že v dubiózních případech však může hrát pomoc lékaře významnou roli ve vyřešení otázky, jestli ke konkrétnímu úrazu došlo nebo mohlo dojít v příčinné souvislosti s daným úrazovým dějem.<sup>87</sup>

Působení nezávislých vnějších vlivů může spočívat jednak v působení zevních sil, jako například v důsledku pádu břemene, ale také se může jednat o působení vlastní tělesné síly, a sice při zakopnutí či uklouznutí. Působení nezávislých vnějších vlivů musí být krátkodobé, náhlé a násilné. Pracovním úrazem může být nenadálá otrava zaměstnance špatně odvětranými zplodinami v uzavřeném prostoru, kdežto poškození zdraví častým pobytem ve škodlivém pracovním prostředí může být charakterizováno jako onemocnění. Podobně lze brát za pracovní úraz poškození zdraví následkem úpalu nebo omrzlinou. Poškození zdraví očkováním lze považovat za pracovní úraz za předpokladu, že bylo očkování nařízeno pro vybrané skupiny zaměstnanců s ohledem na charakter jejich práce.<sup>88</sup>

Taktéž se o pracovní úraz může jednat i v případě úrazu (výhřez meziobratlové ploténky), který si zaměstnanec způsobil okamžitým vypětím sil při nuceném překonání vnějšího odporu, kdy musel nečekaně, nadměrně a mimořádně zvýšit své fyzické úsilí.<sup>89</sup> Takováto tělesná námaha pak musí být důvodem nepříznivého následku, který se bude odškodňovat. Nemusí se však jednat o jedinou příčinu úrazu. Postačí, pokud se jedná o jednu z příčin, a sice příčinu důležitou, podstatnou a značnou. Zákon chrání poškozeného zaměstnance i v případě, že u něj existovala jistá predispozice k danému úrazu, která spolupůsobila při vzniku porušení zdraví vyvolaného úrazovým dějem.

V případě určitého chorobného stavu zaměstnance, i zatím skrytého, není možné opomenout fakt, že mezi úrazovým dějem a následným chorobným stavem, který tento úrazový děj způsobil, může a nemusí existovat přímý kauzální nexus. Tedy že způsobení předmětného chorobného stavu vyvolaného pracovní činností je jednou z nejvýznamnějších příčin tohoto stavu.

---

<sup>87</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 271k [Pracovní úraz a nemoc z povolání]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 872.

<sup>88</sup> Tamtéž, s. 874.

<sup>89</sup> NOVOTNÝ, cit. 84, s. 1019.



To je možné znovu dosadit do případu vyhřezlé meziobratlové ploténky, která vykazovala řadu let degenerativní změny tuberkulózního původu, což vedlo k jejímu vyhřezu. Na poškození zdraví, které zapříčinil úrazový děj, však působí i jiné vnitřní činitele, vrozené nebo získané, které způsobují pro organismus mimořádné podmínky, kterak je tomu i u dispozice vyvolané vzniklým chorobným stavem.<sup>90</sup>

Postulát násilného působení zevních vlivů není splněn, pokud k úrazu (vyhřez meziobratlové ploténky) dojde kupříkladu při běžném shýbnutí, jelikož v takové situaci je důvodem poškození zdraví zaměstnance výhradně projev obecného onemocnění.<sup>91</sup> Pokud se u zaměstnance objeví současně několik zdravotních potíží, které mají vliv na jeho celkový zdravotní stav a pracovní schopnosti, není potřeba zjišťovat „aritmický“ podíl, jakým se důsledky pracovního úrazu podílejí na jeho nepříznivém zdravotním stavu, poněvadž rozhodující je, jestli pracovní úraz byl příčinou škody, anebo zda byla škoda způsobena jinou příčinou, která s pracovním úrazem nesouvisí.<sup>92</sup>

Za určitých předpokladů může být pracovním úrazem i infarkt myokardu. Přestože chybí zevní faktor úrazového děje, může se jednat o úrazový děj, pokud jde o náhlé poškození zdraví v důsledku nečekaného vypětí sil, nadměrné námahy, neobvyklého pracovního úsilí, při kterém pracovní úkon převyšuje hranice běžně náročné práce, pro kterou ale není organismus zaměstnance přizpůsoben či na kterou zaměstnanec nedisponuje dostačujícími schopnostmi. Příným původem infarktu tak lze označit psychické trauma zapříčiněné neobvyklým zařazením zaměstnance, a které představuje jednorázové pracovní vypětí sil. Výše uvedené lze demonstrovat na příkladu zaměstnance, který pracoval jako revizor jízdenek, jenž pronásledoval cestujícího z důvodu neplatné jízdenky. Při pronásledování se mu však udělalo mdlo a později se zjistilo, že prodělal infarkt myokardu. Odškodnění mu bylo přiznáno proto, že se zřetelem k jeho pracovnímu zařazení musí být pronásledování cestujícího pokládáno za nenadálé vypětí sil, značné a mimořádné úsilí, které převyšovalo meze běžně konané práce.

Nadto lze uvést případy, které za pracovní úraz považovat nelze. Je nutné, aby k neobvyklému psychickému vypětí došlo při či pro plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Za pracovní úraz tak nelze označit náhlou cévní příhodu zaměstnance vyvolanou

---

<sup>90</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

<sup>91</sup> NOVOTNÝ, cit. 84, s. 1019.

<sup>92</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007

negativním hodnocením jeho pracovních výsledků od nadřízeného zaměstnance a následného odvolání podřízeného zaměstnance z jeho pracovní pozice, kdy poškození zdraví nezapříčinilo vypětí z důvodu neúměrného pracovního vytížení. Zde chybí základní znak pracovního úrazu a pro zaměstnance negativní hodnocení nemůže představovat úrazový děj.<sup>93</sup>

Pracovním úrazem může být taktéž úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů, což může nastat například, když se třetí osoba dopustí násilí vůči státnímu zaměstnanci, jenž vykonává státní službu ve finanční správě či vůči státnímu zaměstnanci v Úřadu práce České republiky.<sup>94</sup>

### **6.1.1. Úrazový děj**

Úrazovým dějem se rozumí výše zmíněné krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů. Jedná se tedy o zásadní kritérium rozlišující úraz a samostatné onemocnění. Judikatura tak označuje událost, která vyvolá u dotčeného zaměstnance subjektivní obtíže, za kterých zaměstnanec nemůže dále pokračovat v běžně konané práci anebo může, avšak s jistými obtížemi, či je z vykonávané práce vyřazen úplně.<sup>95</sup>

## **6.2. Nemoc z povolání**

Zaměstnavatel má v souladu se zněním § 269 odst. 2 zákoníku práce povinnost nahradit zaměstnanci škodu či nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, pokud zaměstnanec naposledy před jejím diagnostikováním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za kterých vzniká nemoc z povolání, kterou byl stížen. Jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával práci za podmínek, za kterých vzniká nemoc z povolání, a poté změnil zaměstnavatele, u kterého byly na pracovišti dány podmínky pro vznik shodné nemoci z povolání, nárokuje zaměstnanec pokaždé právo na náhradu škody u zaměstnavatele, kde pracoval naposledy s tím, že musí prokázat, že u tohoto zaměstnavatele panovaly takové podmínky, že nemoc z povolání, kterou zaměstnanec v tomto zaměstnání onemocněl, u takového zaměstnavatele mohla vzniknout.<sup>96</sup> To i v situaci, kdy zaměstnanec u tohoto posledního zaměstnavatele vykonával práci tak krátce, že je vyloučené, aby k nemoci z povolání došlo na základě výkonu práce právě jen u tohoto zaměstnavatele. Pro vznik povinnosti zaměstnavatele k reparaci škody, která vznikla nemocí z povolání, je nevýznamné,

---

<sup>93</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 272.

<sup>94</sup> Tamtéž, s. 273.

<sup>95</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61

<sup>96</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 280.

jestli existuje kauzální nexus mezi vzniklým onemocněním a provedenou prací zaměstnance, natož ani zjišťování, kde a za jakých okolností se značně vysokou pravděpodobností zaměstnanec nemocí skutečně onemocněl. Podstatné je, jestli vykonával práci za podmínek, za kterých daná nemoc z povolání vzniká, a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou.<sup>97</sup>

Období, po které zaměstnanec pracoval u jednotlivých zaměstnavatelů, a to za podmínek, za kterých daná nemoc z povolání vzniká, je klíčové pro vzájemné vypořádání zaměstnavatelů. Ve výsledku ten zaměstnavatel, který škodu či nemajetkovou újmu zaměstnanci nahradil, má právo na náhradu vůči všem ostatním zaměstnavatelům, u kterých zaměstnanec pracoval za předpokladů vzniku nemoci z povolání, kterou byl následně postižen, a sice v míře odpovídající době, po kterou vykonával práci u zaměstnavatelů za právem jasně stanovených předpokladů.<sup>98</sup> Proti svému poslednímu zaměstnavateli zaměstnanec nemůže uplatnit právo na náhradu škody pouze tehdy, kdy předpoklady pro vznik nemoci z povolání u tohoto posledního zaměstnavatele vůbec neexistovaly.<sup>99</sup>

### 6.2.1. Pojem

Nemoci z povolání jsou definovány v ustanovení § 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kdy „nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek“.<sup>100</sup> Konkrétní nemoci z povolání jsou stanoveny v seznamu nemocí z povolání, který je přílohou tohoto nařízení. Jako nemoc z povolání se odškodňuje taktéž nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nanejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.<sup>101</sup> Seznam těchto nemocí však nevyklučuje zařazení nemocí nových pod uvedené členění nemocí, pokud tyto nové nemoci vychází z nejnovějších znalostí lékařské vědy. Valná většina v seznamu uvedených nemocí z povolání nemůže vzniknout jinak než v pracovním prostředí, avšak existují i nemoci z povolání, které vznikají i z jiných důvodů.<sup>102</sup> Vedle stanovených nemocí v seznamu nemocí z povolání,

---

<sup>97</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

<sup>98</sup> JELÍNEK, cit. 85, s. 833.

<sup>99</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. 9. 1962, sp. zn. 5 Co 229/62

<sup>100</sup> Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., § 1

<sup>101</sup> Zákoník práce, § 269

<sup>102</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 281.

který je základní podmínkou pro uznání nemoci za nemoc z povolání, je nutností, aby byla současně naplněna klinická a hygienická kritéria pro uznání nemoci za nemoc z povolání. Klinickým kritériem se rozumí onemocnění určitou nemocí se specifickými příznaky. Za hygienická kritéria lze pak označit působení rizikových činitelů, jako například fyzická zátěž či hluk, ve spojení s výkonem práce, které mohou být původem nemoci z povolání.<sup>103</sup>

Při uznání nemoci z povolání dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb. se postupuje podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a dále podle vyhlášky č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).<sup>104</sup> Pro posuzování, uznávání a sledování zdravotního stavu nemocí z povolání postižené osoby musejí poskytovatelé v oblasti pracovního lékařství disponovat speciálním oprávněním Ministerstva zdravotnictví k uznávání nemocí z povolání. Tito poskytovatelé pak mohou vyhotovovat lékařské posudky, z kterých být patrné, jestli se nemoc u posuzované osoby uznává či neuznává jako nemoc z povolání, anebo jestli nemoc u dané osoby již dále nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání.<sup>105</sup>

Pojem ohrožení nemocí z povolání je definován v ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce jako *„takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání“*. Lékařský posudek týkající se ohrožení nemoci z povolání vydávají poskytovatelé zdravotních služeb shodně jako u vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. V případě identifikace ohrožení nemocí z povolání zaměstnanci nevznikne nárok na náhradu škody, avšak vzniká mu nárok na převedení na jinou práci v souladu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> PICHRT a kol., cit. 82, s. 499.

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

<sup>105</sup> JELÍNEK, cit. 87, s. 878.

<sup>106</sup> NOVOTNÝ, cit. 84, s. 1020.

Rozlišení pracovního úrazu od nemoci z povolání lze demonstrovat na případu narušení sluchu. Jestli se jedná v dané situaci o následky pracovního úrazu anebo o následky nemoci z povolání je v jednotlivých případech otázkou skutkovou. Jestliže došlo k porušení sluchu v odškodnitelné formě jako důsledek příčiny jednotlivě izolované, náhlé a úrazovému ději obdobné, může se jednat při splnění některých dalších podmínek o následky pracovního úrazu. Pokud se ale takové poškození sluchu stalo následkem opakujících se nepatrných příčin, z kterých žádná sama o sobě nebyla s to zanechat toto trvalé poškození zdraví, avšak které mohly dohromady zapříčít porušení zdraví, může se jednat při naplnění některých dalších předpokladů o následky nemoci z povolání.<sup>107</sup>

### **6.2.2. Seznam nemocí z povolání**

Seznam nemocí z povolání rozděluje nemoci z povolání dle podmínek jejich vzniku do šesti kapitol. Kapitola I vymezuje nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, jako příklad lze uvést nemoci z alkoholů, ale i rtuti, olova či fluóru. Kapitola II obsahuje nemoci z povolání zapříčiněné fyzikálními faktory. Jde zejména o nemoc způsobenou ionizujícím zářením nebo elektromagnetickým zářením, poruchu sluchu vyvolanou hlučným prostředím či nemoc způsobenou podtlakem nebo přetlakem vnějšího okolí. Kapitola III upravuje nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, kam se řadí příkladmo pneumokonióza zapříčiněná prachem při výrobě a zpracování tvrdokovů vznikající při práci, u které je dokázána taková expozice prachu tvrdokovů, která je dle soudobých lékařských poznatků důvodem nemoci. Do kapitoly IV jsou řazeny kožní nemoci z povolání, jedná se o nemoci kůže vyvolané fyzikálními, chemickými nebo biologickými činiteli. Kapitola V vymezuje nemoci z povolání přenosné a parazitární jako například nemoci přenosné ze zvířat na člověka anebo nemoci přenosné a parazitární, které vznikly v zahraničí. Poslední kapitola VI pojímá nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli. Jedná se kupříkladu o uzlíky na hlasívkách nebo o těžké nedomykavosti hlasivek, jestliže jsou trvalé a vylučují výkon povolání kladoucího zvýšené požadavky na hlas, přičemž tyto nemoci vznikají při činnosti spojené s vysokým profesionálně podmíněným hlasovým úsilím.<sup>108 109</sup>

Seznam nemocí z povolání obsahuje taxativní výčet nemocí z povolání. To znamená, že za nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání se dají uznat jen ty nemoci, které jsou upraveny

---

<sup>107</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 281.

<sup>108</sup> Tamtéž, s. 280 až 281.

<sup>109</sup> Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., Příloha

platným seznamem nemocí z povolání. Nemoci z povolání se na základě zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, oznamují Národnímu registru nemocí z povolání, který je součástí Národního zdravotnického informačního systému. V registru jsou zaznamenány především osobní údaje potřebné pro identifikaci pacienta, údaje o nemoci z povolání včetně data zjištění nemoci z povolání, diagnózy nemoci, odpovídající položka seznamu nemocí z povolání uvedená v jiném právním předpise. Dále údaje potřebné pro charakterizaci rizika onemocnění nemocí z povolání či identifikace zaměstnavatele a identifikace poskytovatele a datum vyhotovení hlášení.<sup>110 111</sup>

### 6.2.2.1 COVID-19 jako nemoc z povolání

Problematikou, s kterou se v nedávné době musela společnost i doktrína vypořádat, je v oblasti náhrady škody a nemajetkové újmy zapříčiněné nemocí z povolání vysoce nakažlivé onemocnění COVID-19. Konkrétně, zdali mohou zaměstnanci vznikat pracovněprávní nároky z nemoci z povolání při daném onemocnění. V této věci Ministerstvo zdravotnictví publikovalo stanovisko, že při splnění patřičných klinických podmínek a hygienických podmínek lze toto onemocnění uznat jako nemoc z povolání. K tomu je nutné postupovat v souladu s nařízením vlády č. 290/1995 Sb., které disponuje tzv. otevřenou položkou pro různé biologické faktory.<sup>112</sup>

Ministerstvo zdravotnictví v této souvislosti vycházelo ze stanoviska ze dne 25. 3. 2020 výboru Společnosti pracovního lékařství ČSL JEP týkajícího se podmínek uznání onemocnění COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Toto stanovisko určuje, že „pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) s podezřením na vznik nemoci z povolání COVID-19 onemocněla klinicky manifestním onemocněním s laboratorně potvrzenou diagnózou COVID-19 a v inkubační době tohoto onemocnění přišla prokazatelně v zaměstnání do úzkého profesního kontaktu s pacientem nebo s jinou osobou (např. sociální pracovníci, policisté, hasiči) s prokázanou pozitivitou na COVID-19 v inkubační době tohoto pacienta nebo jiné osoby nebo v době manifestních projevů nemoci, pak jsou splněna kritéria pro nemoc z povolání“.<sup>113</sup> Jestliže

<sup>110</sup> DOSTÁL, Filip; SCHEU, Lenka. *COVID-19 Nemoc z povolání* [online]. 1. vydání. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. 2021 [cit. 15. 12. 2023], s. 8 až 9. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/A4-Covid-19-web.pdf/>

<sup>111</sup> Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, Příloha

<sup>112</sup> *Lze uznat onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání? – Aktuální informace o COVID-19* [online]. Oficiální informační portál Ministerstva zdravotnictví České republiky. 2022 [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/lze-uznat-onemocneni-covid-19-jako-nemoc-z-povolani>

<sup>113</sup> *Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25. 3. 2020* [online]. Společnost pracovního lékařství České lékařské společnosti Jana Evangelisty Purkyně. 2020 [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z:

však byl zdravotník i nezdravotník pozitivně testován na výskyt viru (serologickým či nasofaryngeálním výtěrem), ale neonemocněl klinicky manifestním onemocněním COVID-19, tedy neprojevil se u něj klinické příznaky, kupříkladu byl jen v karanténě, pak nejsou splněna daná kritéria a nepůjde o nemoc z povolání.<sup>114</sup> Výše uvedené lze s ohledem na dosavadní judikaturu vyložit následovně. Aby onemocnění COVID-19 mohlo být posouzeno za nemoc z povolání, je nutné, aby se jím nakazil zaměstnanec, jenž konal u zaměstnavatele práci, u které je hygienickým šetřením dokázáno riziko nákazy tímto onemocněním. Rizikem nákazy je v daném smyslu míněna vyšší pravděpodobnost přenosu onemocnění při vlastním výkonu práce na rozdíl od jiného obvyklého kontaktu s jinými osobami, a to také v době epidemického výskytu onemocnění.<sup>115</sup> Pokud se tedy prokáže, že zaměstnanec konal práci za těchto předpokladů, za kterých tato nemoc z povolání vzniká, není potřeba zkoumat ani prokazovat, jestli se zaměstnanec opravdu nakazil od určité pozitivní osoby.<sup>116</sup>

Co se týče samotného uplatnění pracovněprávního nároku ve smyslu výše popsaného však mohou vzniknout dvě situace. Jako nemoc z povolání lze onemocnění COVID-19 posoudit u zaměstnance, jenž se na základě jím konané práce úzce setkává s COVID-19 pozitivními osobami. Anebo se může jednat o zaměstnance, jehož náplň práce sice není úzký kontakt s COVID-19 pozitivními osobami, ale v dané situaci se při výkonu jeho práce evidentně s COVID-19 pozitivní osobou úzce setkal. Je však důležité zmínit pravidlo, že je to právě zaměstnanec, který musí tvrdit a dokázat, že u zaměstnavatele pracoval za předpokladů, za kterých dochází ke vzniku nemoci z povolání, což se může jevit, s ohledem na druhý výše zmíněný případ, jako značně složité.<sup>117</sup>

S onemocněním COVID-19 je spjato vážné nebezpečí zdravotních komplikací, které mohou vznikat ve spojení s jinými onemocněními u daného zaměstnance. Jestliže je však onemocnění COVID-19 posouzeno jako nemoc z povolání, je nutné opět poukázat na dlouholetý názor soudní praxe, který spočívá ve skutečnosti, že je právně nevýznamné aritmetické zjišťování podílu, tedy jaký má nemoc z povolání podíl na zaměstnancův dlouhodobý zdravotní stav, kdy nemoc z povolání nemusí být výlučným důvodem vzniku újmy, nýbrž postačuje, pokud se jedná

---

[https://szu.cz/uploads/documents/szu/aktual/CoVID\\_19\\_jako\\_NzP.pdf](https://szu.cz/uploads/documents/szu/aktual/CoVID_19_jako_NzP.pdf)

<sup>114</sup> JELÍNEK, cit. 87, s. 878.

<sup>115</sup> *Informace Ministerstva zdravotnictví k uznávání onemocnění Covid-19 za nemoc z povolání. Příloha k č.j. MZDR 27506/2020-1/OVZ ze dne 11. 11. 2020* [online]. Ministerstvo zdravotnictví České republiky. 2020. [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: [https://www.lkcr.cz/doc/cms\\_library/mz-cr-k-uznavani-onemocneni-covid-19-za-nemoc-z-povolani-101507.pdf](https://www.lkcr.cz/doc/cms_library/mz-cr-k-uznavani-onemocneni-covid-19-za-nemoc-z-povolani-101507.pdf)

<sup>116</sup> HRMADA, Miroslav. *Aktuální otázky nároků z pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Soudní rozhledy, 2020, č. 11-12, s. 351 až 353.

<sup>117</sup> Tamtéž, s. 351 až 353.

o jednu z příčin (důležitou, podstatnou a značnou). V případě zaměstnance, jenž trpí obecnými nemocemi, je podstatné, jestli s nimi mohl stávající práci vykonávat, a až následná nemoc z povolání v této situaci zapříčinila jeho neschopnost k výkonu práce. Ve vztahu k onemocnění COVID-19 existují rizikové skupiny zaměstnanců, u kterých platí, že pokud u nich byla stanovena nemoc z povolání, a jestliže pracovali před její zjištěním u zaměstnavatele za předpokladů, za kterých daná nemoc vzniká, má zaměstnavatel povinnost nahradit újmu bez zřetele k tomu, že zaměstnanec byl větší mírou disponován pro onemocnění touto nemocí.<sup>118</sup> Lze se domnívat, že zaměstnanci by mohl vzniknout i nárok na náhradu škody dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce (obecná povinnost nahradit škodu). Ke škodě by muselo dojít při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním, a sice porušením právních povinností či úmyslným jednáním proti dobrým mravům, kdy porušit povinnost může jak zaměstnavatel, tak i třetí osoba, která by například nedodržela nařízenou karanténu z důvodu svého onemocnění COVID-19 a vydala se obstarat své záležitosti na místo výkonu práce nemocí poškozeného zaměstnance.<sup>119</sup>

V on-line pokračujícím zdroji, který čítá statistické přehledy a analýzy nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání hlášených do Národního zdravotního registru nemocí z povolání, se do seznamu Nemocí z povolání v České republice pro rok 2020 zařadilo infekční onemocnění COVID-19, a to, jak již bylo výše řečeno, v rámci kapitoly V (infekční nemoci přenosné a parazitární) pod evidenčním kódem V.1.45 pro onemocnění vzniklá v České republice a pod kódem V.3.36 pro onemocnění, která vznikla v zahraničí. Nemocí přenosných a parazitárních bylo celkem nahlášeno 294 případů, kdy konkrétním onemocněním, které do četnosti obsadilo první místo, bylo právě infekční onemocnění COVID-19 (150 případů). Absolutní většina jich pocházela z odvětví ekonomické činnosti Zdravotní a sociální péče a nejvíce případů bylo hlášeno z psychiatrických léčebe (23 případů). V roce 2020 však byly hlášeny pouze případy, které vznikly na jaře v první vlně koronavirové pandemie, což mohla zapříčinit i skutečnost, že zdravotnickým pracovníkům nebylo často známo, že onemocnění COVID-19 může být za určitých zvláštních předpokladů uznáno za nemoc z povolání.<sup>120</sup>

Nemocí přenosných a parazitárních dle kapitoly V bylo v roce 2021 nahlášeno celkem 5473 případů, tedy o 5179 případů více než v roce předchozím. Onemocněním COVID-19 pod

---

<sup>118</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 17. 9. 1969, sp. zn. 8 Cz 22/69

<sup>119</sup> HROMADA, cit. 116, s. 351 až 353.

<sup>120</sup> FENCLOVÁ, Zdenka a kol. *Nemoci z povolání v České republice v roce 2020* [online]. 1. vydání. Praha: Státní zdravotnický ústav. 2021 [cit. 15. 12. 2022], s. 84. Dostupné z: [http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni\\_NzP\\_2020.pdf](http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni_NzP_2020.pdf)



evidenčním kódem V.1.45 bylo stíženo v odvětví ekonomické činnosti Zdravotní a sociální péče celkem 5335 pracovníků. Nejvíce případů tohoto onemocnění vzniklo oproti roku 2020 u zaměstnanců v domovech důchodců a v domovech pro seniory (178 případů). Obecně byl v roce 2021 v České republice v porovnání s rokem 2020 evidován značný nárůst celkového počtu hlášených profesionálních onemocnění. Převažujícím onemocněním (88,8 % případů) byl v tomto roce COVID-19 a nejvíce zasaženi byli zdravotníci a sociální pracovníci. Je však nutné dodat, že v roce 2021 byly hlášeny především případy, které vznikly od března do prosince roku 2020. Případy tohoto onemocnění, které vznikly od ledna do října roku 2021 (956 případů), a které se dostaly do statistiky v roce 2021, tvoří pouze část těch případů, které v uvedeném období opravdu vznikly. Lze předpokládat, že další případy onemocnění COVID-19 se do statistik dostanou až v příštích letech. Jelikož doba mezi vznikem onemocnění COVID-19, jeho uznáním za nemoc z povolání a hlášením do Národního registru nemocí z povolání, je až několik měsíců, Státní zdravotní ústav očekává v následujícím období významně větší nárůst, k čemuž dozajista přispějí nakažlivější varianty daného onemocnění.<sup>121</sup>

Lze tedy shrnout, že aby onemocnění COVID-19 mohlo být uznáno za nemoc z povolání, musí se jednat o onemocnění, které proběhlo s klinickými projevy, vyžádalo si pracovní neschopnost, bylo potvrzeno pomocí PCR či antigenních testů a epidemiologickým šetřením na pracovišti bylo dokázáno, že zaměstnanec konal v inkubační době před vznikem onemocnění práci, která nese významné riziko se touto nemocí nakazit. Tito zaměstnanci pak mohou sami nebo prostřednictvím svého registrujícího lékaře zažádat o vyšetření nemoci z povolání na konkrétním středisku nemocí z povolání.

### **6.3. Plnění pracovních úkolů**

Pojmy plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním byly nastíněny již v kapitole 2. Skutečnost, jestli ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním je zásadní pro otázku, zda se na daný případ uplatní ustanovení zákoníku práce, anebo nikoliv. Zákoník práce vymezuje pojem plnění pracovních úkolů jako „výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty... a činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace,

---

<sup>121</sup> FENCLOVÁ, Zdenka a kol. *Nemoci z povolání v České republice v roce 2021* [online]. Praha: Státní zdravotnický ústav. 2022. [cit. 15. 12. 2022], s. 13 až 15. Dostupné z: [http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/nemoci\\_z\\_povolani/Hlaseni\\_NzP\\_2021.pdf](http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/nemoci_z_povolani/Hlaseni_NzP_2021.pdf)

*rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru 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“.*<sup>122</sup> Pro posouzení, zda činnost vykonaná zaměstnancem pro zaměstnavatele má povahu činnosti, z níž má profit samotný zaměstnanec, bude důležité, k jakým důsledkům by pro zaměstnavatele došlo, jestliže by zaměstnanec takovou činnost neprovedl. Plněním pracovních úkolů tak je i činnost, ke které zaměstnanec nevyžaduje speciální oprávnění či ji neprovádí v rozporu s explicitním zákazem ze strany zaměstnavatele.<sup>123</sup>

Přestože povinnosti zaměstnance plynoucí z pracovního poměru či právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr podle pokynů zaměstnavatele je vykonávat dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce osobně práce v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které z takového pracovněprávního vztahu vyplývají, je plnění pracovních úkolů pojmem výrazně širším. Ačkoliv výkon těchto pracovních povinností plynoucích z pracovněprávního vztahu je zaměstnancovou povinností, jinou činnost, která nevyplývá z daného druhu práce, ke které se zaměstnanec právně nezavázal, není zaměstnanec povinen konat. Je pak na jeho úsudku, zdali výzvě či podnětu k takové činnosti svolí, a to i v případě příkazu k provedení jiné činnosti, jenž byl zaměstnavatelem vydán v nesouladu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a zaměstnanec tomuto příkazu vyhověl.<sup>124</sup>

Jako plnění pracovních úkolů lze označit i jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele. Opět zaměstnanec nemá povinnost tuto jinou činnost na příkaz zaměstnavatele vykonat, avšak pokud tak učiní, bude se jednat o plnění pracovních úkolů. Kupříkladu podřízený zaměstnanec dostane od nadřízeného zaměstnance příkaz k výměně žárovky. Jestliže tento příkaz provede, i když ho mohl odmítnout, a bude zraněn elektrickým výbojem, půjde o úraz při plnění pracovních úkolů a zaměstnavatel při naplnění zákonných předpokladů bude povinen k náhradě škody. Dále je zásadně plněním pracovních úkolů i činnost, která je předmětem pracovní cesty.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> Zákoník práce, § 273

<sup>123</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 228.

<sup>124</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 273 [Plnění pracovních úkolů]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1088.

<sup>125</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 273 [Plnění pracovních úkolů]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 889.

Pracovní cestou se rozumí dle ustanovení § 42 věty první zákoníku práce časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo smluvené místo výkonu práce. V případě pracovní cesty je nutné rozlišovat její dílčí části. Plněním pracovních úkolů je činnost zaměstnance v místě, na které byl vyslán na pracovní cestu, obdobně pak i jiná činnost, která bude v tomto místě zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele, jiných osob anebo z vlastního popudu konána. Jiné činnosti vykonané zaměstnancem na pracovní cestě budou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.<sup>126</sup>

Nicméně jisté druhy činností na pracovní cestě, jako například cesta z ubytování na pracoviště a nazpět, nebudou spadat ani pod plnění pracovních úkolů, ani pod přímou souvislost s plněním pracovních úkolů. Poruchu zdraví zaměstnance na zahraniční pracovní cestě například v místě, které je cílem jeho cesty a kde je ubytován, není možné považovat za pracovní úraz, tedy není při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním.<sup>127</sup> Při činnosti na pracovní cestě je důležité zohlednit časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k výkonu práce zaměstnancem na pracovní cestě, ovšem obecně neplatí, že by činnosti zaměstnanců konané při kolektivním ubytování nebo stravování (i v zahraničí), které zajistil zaměstnavatel, souvisely s plněním pracovních úkolů.<sup>128</sup> Za pracovní cestu lze brát v úvahu výhradně pracovní cestu ve smyslu ustanovení § 42 zákoníku práce, nikoli však pracovní cestu podle ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce. Za pracovní cestu v souvislosti s tímto ustanovením nelze považovat cestu mimo regulérní pracoviště ani mimořádnou cestu ve spojení s výkonem práce mimo rozvržení směn v místě výkonu práce či regulérního pracoviště.<sup>129</sup>

Tak zvaná jiná činnost, kterou zaměstnanec koná pro zaměstnavatele na popud třetích osob, kupříkladu na základě podnětu odborové organizace či rady zaměstnanců anebo představitele zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je rovněž plněním pracovních úkolů, a to i v případě pokynů zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců. Plněním pracovních úkolů je i činnost zaměstnance provedená pro zaměstnavatele na základě jeho vlastní iniciativy, jestliže k ní zaměstnanec nevyžaduje speciální oprávnění anebo ji nekoná v rozporu se zákazem zaměstnavatele. V situaci, kdy se zaměstnanec v období překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci

---

<sup>126</sup> ODROBINOVÁ, cit. 125, s. 890.

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

<sup>128</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

<sup>129</sup> ODROBINOVÁ, cit. 125, s. 890.

v souladu s pracovní smlouvou, dostaví z vlastní iniciativy do místa výkonu práce, aby činil úkony spojené s například ukončením svého pracovněprávního vztahu (vyklízel svou kancelář), a zaměstnavatel mu to výslovně nezakázal, může se jednat o plnění pracovních úkolů. Při posuzování bude podstatné, jestli opět z hlediska místního, časového a zejména věcného (vnitřního účelového) půjde objektivně o činnost vykonanou pro zaměstnavatele.<sup>130</sup> Konečně bude plněním pracovních úkolů také účast zaměstnance na dobrovolné výpomoci, jestliže je tato výpomoc pořádána zaměstnavatelem.<sup>131</sup>

#### **6.4. Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů**

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou „*úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele a dále školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti*“.<sup>132</sup> Z důvodu pestrosti všelijakých pracovních činností je takřka vyloučeno demonstrovat všechny pracovní úkony, ke kterým v průběhu pracovního dne dochází. V této souvislosti je nutné vzít v potaz obecné hledisko (souvislost místní, časová a věcná ve vztahu k vykonané práci), dále povahu posuzované pracovní činnosti a v každém jednotlivém případě zhodnotit, jestli ke škodě došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.<sup>133</sup>

Úkony obvyklé či nutné před počátkem práce a po jejím skončení jsou především u některých profesí převlečení se do pracovního úboru, připravení a zkontrolování pracovních pomůcek a seřízení strojů či obstarání nářadí, anebo v průběhu práce nutnost zajít si na sociální zařízení, jakož i cesta tam a zpět, a po dokončení pracovní činnosti taktéž očista. Za takový úkon lze kupříkladu považovat také odvezení spolupracovníka do jeho bydliště, pokud to vyplývá z daných okolností (náročné spojení veřejnou dopravou, zdravotní stav či patřičná doba odpočinku

---

<sup>130</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008

<sup>131</sup> ODROBINOVÁ, cit. 125, s. 891.

<sup>132</sup> Zákoník práce, § 274

<sup>133</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 274 [Úkony přímo související s plněním pracovních úkolů]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1089.

před nástupem do práce). Za úkon ve výše uvedeném smyslu nelze považovat skutečnost, jestliže se zaměstnanec převléká v práci z důvodu následného koncertu či sportovní aktivity.<sup>134</sup>

Obdobně jako úkony obvyklé či nutné před počátkem nebo před skončením práce jsou v přímé souvislosti s vykonanou prací úkony obvyklé v čase pauzy v zaměstnání na jídlo a oddech za situace, že jsou či nejsou prováděny v objektu zaměstnavatele. Vlastní stravování však není nikdy v přímé souvislosti s výkonem práce, přestože k němu došlo v objektu zaměstnavatele. Pokud tedy zaměstnancův pokrm při stravování, a to i v podnikové jídelně, bude obsahovat zdraví nebezpečný předmět (například střep) a poraní si s ním ústa, o přímou souvislost s výkonem práce nepůjde. Na druhou stranu cesta ke stravování a zpět je v přímé souvislosti s výkonem práce, jestliže se koná v objektu zaměstnavatele. O povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody bude možné hovořit i v případě, pokud mohl zaměstnavatel vlastními opatřeními ovlivnit míru bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a kdy má zaměstnanec povinnost podrobit se instrukcím zaměstnavatele usměrňujícím jeho počínání. Pokud se bude zaměstnanec v rámci cesty ke stravování nalézat výhradně v prostorech (budovy, prostranství) v dispozici zaměstnavatele, půjde zásadně o přímou souvislost s výkonem práce. Jestliže bude zaměstnanec při cestě ke stravování mimo tyto prostory na veřejném prostranství, o přímou souvislost s výkonem práce se jednat nebude, i když cesta po veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem.

135 136

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je i vyšetření zaměstnance u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v případě noční práce a ošetření při první pomoci. První zmíněná souvislost s vyšetřením vyplývá z povinnosti zaměstnavatele, který musí zajistit, aby konkrétní práce v určitých případech vykonávali pouze zaměstnanci mající platný zdravotní průkaz, anebo kteří se podrobili speciálnímu očkování, a je zaměstnancovou povinností se podrobit těmto lékařským vyšetřením, prohlídkám či očkováním. Povinnost zaměstnavatele zabezpečit vyšetření zaměstnance plyne z ustanovení § 94 odst. 2 zákoníku práce. K ošetření při první pomoci zas může dojít při poškození zdraví, jehož důsledky nastaly v pracovní době. Ve výše zmíněných situacích přímá souvislost s plněním pracovních úkolů zahrnuje také cestu k takovýmto vyšetřením nebo ošetřením a zpět, a to bez zřetele k tomu, jestli je uskutečněna

---

<sup>134</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 274 [Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 892.

<sup>135</sup> Tamtéž, s. 892.

<sup>136</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

v objektu zaměstnavatele. Pokud jde ale o jiná vyšetření či ošetření u poskytovatele zdravotních služeb než shora popsaná, tedy ta vyšetření či ošetření, která jsou zapříčiněna zdravotním stavem zaměstnance obecně, nejedná se o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, ani v případě cesty k nim a zpět. Výjimkou však bude cesta k jinému vyšetření či ošetření uskutečněná v objektu zaměstnavatele (cesta do podnikového zdravotnického zařízení).<sup>137</sup>

Cesta do zaměstnání a zpět není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Cestou do zaměstnání a zpět je myšlena zejména cesta z místa zaměstnancova bydliště či ubytování do místa vstupu do objektu zaměstnavatele anebo na místo jiné, které je vytyčené k plnění pracovních úkolů a zpět. Ustanovení § 274a odst. 1 zákoníku práce stanoví, že cestou do zaměstnání a zpět je v případě zaměstnanců oboru lesnictví, zemědělství a stavebnictví taktéž cesta na vyhrazené shromaždiště a zpět. Pokud je sídlo zaměstnavatele umístěno v samostatném objektu a na téměř stálém místě, posuzuje se cesta do zaměstnání obtížněji. V případě, že se zaměstnavatel nachází ve společné budově či ve společném areálu s dalšími společnostmi, je cesta do zaměstnání ukončena u vchodu, který byl pro zaměstnance stanoven, nehledě na to, kde dochází k evidenci nástupu do práce. Jestliže však není vchod do areálu zaměstnanci stanoven, označuje se za pracoviště budova, ve které zaměstnanec plní pracovní úkoly či ve které je zaměstnavatel umístěn. Cestou areálem se bude v tomto rozumět cesta do zaměstnání.<sup>138</sup>

Pokud v areálu působí vícero zaměstnavatelů, bude pro posouzení ukončení cesty zaměstnance do zaměstnání rozhodný okamžik, od kterého měl zaměstnanec po vstupu do areálu povinnost řídit se pokyny přímo udělovanými zaměstnavatelem či nepřímo subjektem, jenž zabezpečuje v rámci areálu ostrahu společnou všem ostatním zaměstnavatelům.<sup>139</sup> Za cestu do zaměstnání a zpět se považuje také cesta ze zaměstnancova bydliště či ubytování do místa vymezeného k plnění pracovních úkolů. To se týká zejména zaměstnanců, kteří musí plnit jejich pracovní úkoly poskytováním služeb zákazníkům (například revizní technici či opraváři) mimo objekt svého zaměstnavatele. Úraz zaměstnance, ke kterému došlo na cestě do zaměstnání a zpět není pracovním úrazem a zaměstnavatel za něj neodpovídá. Od cesty do zaměstnání a zpět je nutné odlišit pochůzky v průběhu směny vykonané k plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Při výkonu práce, kde dochází ke změnám, je potřeba odlišit, jestli se zaměstnanec nejdříve ohlásí k nástupu do práce na stanoveném místě anebo přímo z jeho bydliště jde vykonávat

---

<sup>137</sup> NOVOTNÝ, cit. 133, s. 1082.

<sup>138</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 274 až 275.

<sup>139</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005

zaměstnavatelem předem danou práci. V této situaci může být obtížné zjistit, kdy nastal moment ukončení cesty do zaměstnání či kdy cesta do zaměstnání začala. Lze totiž nalézt taková pracoviště v terénu, kde prostor není možno přesně vytyčit, a na tato pracoviště dochází zaměstnanec právě ze svého bydliště. V tomto případě pak bude nutné důkladně posoudit konkrétní okolnosti při stanovení, zdali ke škodě na zdraví došlo při cestě do zaměstnání a nazpět.<sup>140</sup>

Cesta z obce bydliště zaměstnance na jeho pracoviště či do místa ubytování v jiné obci, která je cílem jeho pracovní cesty, jestliže není současně obcí jeho pravidelného bydliště, a zpět se hodnotí jako nutný úkon před začátkem práce, a taktéž po dokončení práce.<sup>141</sup> Znění ustanovení § 274a zákoníku práce blíže rozvádí posuzování jednotlivých částí pracovní cesty. Každý úsek pracovní cesty je pak nutné z hlediska plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním posoudit izolovaně. Cestou do zaměstnání je cesta zaměstnance z jeho bydliště k dopravnímu prostředku či místu, odkud je tento dopravní prostředek užit, a zpět, a nejedná se o plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním. Cestování již konkrétním dopravním prostředkem do místa, kde bude zaměstnanec provádět pracovní činnost anebo kde se musí ubytovat, je úkonem nutným před začátkem práce, a posuzuje se jako úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.<sup>142</sup>

Školení, které organizuje zaměstnavatel jeho nadřízeným orgánem či odborovou organizací pro zvýšení odborné připravenosti, je taktéž v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a to, i když je organizované třetí osobou, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci účast na něm nařídí. Zaškolení a zaučení ve smyslu ustanovení § 228 zákoníku práce a školení směřující k prohloubení kvalifikace ve smyslu ustanovení § 230 zákoníku práce jsou považovány za výkon práce. Pod pojem přímá souvislost s plněním pracovních úkolů lze dle judikatury zařadit i poškození zdraví v důsledku účasti zaměstnance na tzv. *team-buildingu*, který zahrnuje lyžování, pokud byl takový průběh stanoven na základě již dříve daného denního programu společných činností s cílem zlepšit vzájemné mezilidské vztahy, schopnost vzájemné komunikace a spolupráci s ostatními zaměstnanci.<sup>143</sup>

Za poškození zdraví či za smrt zaměstnance úrazem při plněních pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním má povinnost k náhradě škody jeho zaměstnavatel. Pokud však dojde

---

<sup>140</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 274 až 276.

<sup>141</sup> Zákoník práce, § 274a

<sup>142</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

<sup>143</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

k poškození zdraví či ke smrti zaměstnance v nepřímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kupříkladu při osobní rozepři zaměstnanců v pracovní době, a zaměstnavateli nevznikne odpovědnost dle ustanovení o obecné povinnosti k náhradě škody ve smyslu ustanovení § 265 zákoníku práce, škůdci se dostane do režimu kompenzace škody podle konkrétních ustanovení občanského zákoníku.<sup>144</sup>

## **6.5. Příčinná souvislost mezi škodou a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

Jedním z nejvýznamnějších požadavků pro vznik povinnosti zaměstnavatele ke kompenzaci škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech nebo nemocí z povolání je kauzální nexus mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a škodou potažmo nemajetkovou újmou. Ta musí zaměstnanci vzniknout při poškození zdraví pracovním úrazem anebo při onemocnění některou z nemocí z povolání. Příčin poškození zaměstnancova zdraví anebo jeho úmrtí může být několik. Pro povinnost zaměstnavatele ke kompenzaci škody či nemajetkové újmy je však nutné, aby šlo o příčinu významnou a důležitou.<sup>145</sup>

Kauzální nexus nemusí být pouze mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a všemi dílčími složkami, z kterých se kompenzace předmětné újmy skládá. Jestliže by bez pracovního úrazu či nemoci z povolání škoda nebo nemajetková újma zaměstnanci nevznikla tak, jak vznikla, příčinná souvislost by dána nebyla. Nutným požadavkem pro přiřknutí odškodnění za pracovní úraz je prokázání příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví zaměstnance. Nepostačuje pouze připuštění pravděpodobnosti zhoršení zdravotního stavu zaměstnance následkem poškození zdraví úrazovým dějem při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, příčinná souvislost musí být vždy postavena najisto.<sup>146</sup>

Pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody zaměstnanci v důsledku nemoci z povolání není podstatné, jestli je dán kauzální nexus mezi vznikem onemocnění a jeho prací, ani zkoumání, kde a proč s vysokou pravděpodobností zaměstnanec určitou nemocí opravdu onemocněl. Za rozhodující lze označit skutečnost, zda zaměstnanec vykonával práci za předpokladů, za kterých daná nemoc z povolání vzniká, že u zaměstnance došlo ke škodě a že zde

---

<sup>144</sup> ELISCHER a kol., cit. 83, s. 274.

<sup>145</sup> Tamtéž, s. 277.

<sup>146</sup> JELÍNEK, cit. 85, s. 835 až 836.



existuje příčinná souvislost mezi danou nemocí z povolání a vzniklou škodou.<sup>147</sup> V případě příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a onemocněním, které způsobuje invaliditu zaměstnance, nejde kauzální nexus vyloučit pro zdravotní predispozici zaměstnance, pokud pracovní úraz nemoc zapříčinil, anebo byl alespoň jednou z hlavních příčin invalidity, případně příčinou dovršující invaliditu zaměstnance.<sup>148</sup>

Povinnost zaměstnavatele ke kompenzaci škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocích z povolání nevzniká tehdy, kdy se snížila pracovní schopnost zaměstnance, avšak až v momentu, kdy následky zhoršení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance lze vyčíslit penězi. Co se týče povinnosti zaměstnavatele k reparaci škody při nemoci z povolání z tohoto důvodu není důležité, jak nemoc z povolání ovlivnila celkový zdravotní stav zaměstnance, ale zdali následky nemoci z povolání zapříčinily vznik škody.<sup>149</sup>

## **6.6. Zproštění povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu či nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocích z povolání, která vzniká zaměstnavateli při naplnění předpokladů uvedených v ustanovení § 269 zákoníku práce, je postavena na zásadě objektivní odpovědnosti. Jak již bylo shora popsáno, zaměstnavatel odpovídá bez zřetele na své zavinění nebo bez ohledu na to, zdali porušil své zákonné povinnosti. Ustanovení § 270 zákoníku práce dovoluje, aby se zaměstnavatel, pokud je dán některý z tzv. liberačních důvodů, své povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy zprostil, a to zcela nebo částečně. K úplnému zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání může dojít tehdy, pokud zaměstnavatel prokáže, že jedinou příčinou škody či nemajetkové újmy byla opilost postiženého zaměstnance nebo zneužití návykových látek či porušení předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. K částečnému zproštění u této povinnosti může dojít u zaměstnavatele v případě, jestliže prokáže, že jeden z výše uvedených důvodů byl příčinou škody či nemajetkové újmy, případně, že původem škody byla zaměstnancova lehkomyšlnost.<sup>150</sup>

---

<sup>147</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

<sup>148</sup> Usnesení Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 12. 3. 1981, sp. zn. 11 Co 24/81

<sup>149</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 2. 1999, sp. zn. 21 Cdo 376/98

<sup>150</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 270 [Zproštění se povinnosti k náhradě]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 837.

Jako první liberační důvod, díky němuž se může zaměstnavatel úplně nebo částečně zprostit povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání, je prokázání, že zaměstnanec zaviněně porušil předpisy, že šlo o právní či jiné předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a že zaměstnanec byl s těmito předpisy vhodně seznámen a jejich znalost a dodržování byly zaměstnavatelem soustavně vyžadovány a kontrolovány. Jestliže dojde k současnému splnění a k zaměstnavatelem prokázání všech těchto uvedených podmínek, může se zaměstnavatel zprostit své povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání, a to úplně, když prokáže, že jednání zaměstnance bylo jedinou příčinou vzniku škody či nemajetkové újmy, anebo částečně, jestliže byly jednou z vícero příčin škody či nemajetkové újmy.<sup>151</sup>

Pojem právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci blíže definuje ustanovení § 349 odst. 1 zákoníku práce. Jde jednak o právní předpisy zveřejněné ve Sbírce zákonů, a také o ty předpisy, které jsou ve Sbírce zákonů pouze registrovány nebo oznámeny. Významná je vždy skutečnost, aby šlo o právní předpis, jehož obsah tvoří ochrana života a zdraví zaměstnanců. Pro posouzení charakteru právního předpisu není podstatné, jestli se týká pouze ochrany zdraví při práci, kdy předpisem, který zajišťuje bezpečnost a zdraví při práci, může být také takový předpis, u kterého tuto oblast (ochrana života a zdraví) upravují jen některá ustanovení. Právní či jiný předpis, který zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, musí upravovat konkrétní způsob jednání nebo určitý způsob jednání zakazovat, což plyne z ustanovení § 270 odst. 4 zákoníku práce, jelikož při hodnocení, zdali zaměstnanec porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se není možno odvolávat na všeobecná ustanovení, dle kterých má každý jednat tak, aby neohrozil zdraví své a jiných. Jednání porušující předpisy či pokyny pouze všeobecné povahy nezapříčiní liberaci k povinnosti nahradit škodu či nemajetkovou újmu.<sup>152</sup>

Pokyny se rozumí „*konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni*“.<sup>153</sup> Pokyny mohou být uděleny písemně k provedení obecných předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v jejich rozsahu, pokud je to třeba ke zpřesnění pravidel chování týkajících se podmínek u daného zaměstnavatele a tyto písemné pokyny mohou mít

---

<sup>151</sup> JELÍNEK, cit. 150, s. 837 až 838.

<sup>152</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 270 [Zproštění se odpovědnosti nahradit škodu]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1029.

<sup>153</sup> Zákoník práce, § 349

kupříkladu formu vnitřního předpisu nebo pracovního řádu. Dále mohou existovat i ústní pokyny, které mohou být naprosto neformální, a ve vztahu k charakteru pracoviště je lze vydat také způsobem, jenž by se v jiném prostředí dal považovat jako ryze expresivní projev odporující pravidlům společenské slušnosti. Avšak i takový pokyn je závazný, pokud stanoví konkrétní způsob jednání nebo určitý způsob jednání zakazuje.<sup>154</sup>

Aby se mohl zaměstnavatel dále zprostit povinnosti k náhradě majetkové či nemajetkové újmy, musí zaměstnanec předpis či pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejen porušit, ale musí být s takovým předpisem či pokynem řádně seznámen a znalost a dodržování předpisu a pokynů musí být zaměstnavatelem soustavně kontrolována a vyžadována. Podstatné pro částečnou či úplnou liberaci zaměstnavatele je právě zajištění znalosti bezpečnostních norem, požadování jejich dodržování a pravidelná kontrola. Nedostatek pravidelné kontroly a vyžadování zachovávání bezpečnostních norem způsobí, že úplná liberace zaměstnavatele bude vyloučená. V takovém případě se bude moct zaměstnavatel liberovat jen částečně a nebude možné si vystačit s generalizujícím tvrzením zaměstnavatele, že zaměstnanec nedodržel bezpečnostní normu, se kterou byl seznámen.<sup>155</sup>

Způsob seznámení musí odpovídat duševní vyspělosti zaměstnance a seznámení s předpisy musí být z hlediska obsahového a časového takové, aby zaměstnanec mohl obsah předpisů a povinnosti v něm stanovené náležitě vnímat a pochopit. V případě předpisů, z kterých plynou konkrétní povinnosti všem osobám bez rozdílu, tedy i osobám na pozici zaměstnance, které jsou obecně známy a respektovány, příkladmo nepřecházet silnici na červenou, je možné dodržování těchto předpisů a povinností z nich vyplývajících po zaměstnanci požadovat, přestože s nimi zaměstnanec nebyl explicitně seznámen. K tomu musí zaměstnavatel prokázat, že zaměstnanec jednal zaviněně v rozporu s právními či jinými normami nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s kterými se i vhodně obeznámil, ale také, že jejich znalost a dodržování byly pravidelně zaměstnavatelem vyžadovány a že zaměstnavatel vyvíjel snahu, aby se dle předmětných předpisů a pokynů postupovalo také v praxi. Za důkaz pak mohou zaměstnavateli sloužit zejména zápisy ze školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, výpovědi ostatních zaměstnanců, písemné záznamy o výtce zaměstnanci, že porušil bezpečnostní předpisy nebo pokyny apod.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup> NOVOTNÝ, cit. 152, s. 1029.

<sup>155</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

<sup>156</sup> JELÍNEK, cit. 150, s. 837 až 841

Zákoník práce a ani jiný právní předpis však nevylučují, aby zaměstnanec s obsahem právních i ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci seznamoval v dostatečném rozsahu subjekt od zaměstnavatele odlišný. Především pak v oblasti dopravních předpisů je obsah a míra vyžadovaných znalostí norem týkajících se silničního provozu a principů bezpečné jízdy stanoven zejména zákonem č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů, kdy ke stupni dosažené odborné způsobilosti dochází prostřednictvím zkoušek z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, jejich provádění mají na starost zákonem určené subjekty. Policie České republiky pak na základě zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dozírá na bezpečnost a plynulost silničního provozu a podílí se na jeho řízení. Z výše uvedeného lze usuzovat, že při hodnocení, zdali se zaměstnavatel podle ustanovení § 270 odst. 1 písm. a) či podle odst. 2 písm. a) téhož ustanovení zákoníku práce zprostil úplně nebo částečně povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovním úrazu zaměstnanec, u kterého je řízení motorového vozidla jeho náplní práce, dokazuje seznámení zaměstnanec s dopravními předpisy již zkouška z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, a jelikož na dodržování pravidel silničního provozu dozírá policie, není ani zapotřebí zkoumat dodržování a kontrolu znalostí těchto pravidel zaměstnavatelem.<sup>157</sup>

Ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele musí být splněno i zaměstnancovo zavinění. Zákoník práce výslovně neuvádí formu tohoto zaměstnancova zavinění, které tedy může být ve formě úmyslu či spíše nedbalosti vědomé nebo nevědomé. Jestliže zaměstnanec s ohledem na danou situaci a s přihlédnutím ke svým osobním poměrům měl a mohl vědět, že svou činností poruší či může porušit předpisy nebo pokyny, které zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví při práci, může být jeho zavinění i ve formě nevědomé nedbalosti. Je nutné, aby zaměstnanec patřičně vnímal pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také, zdali jim s ohledem na svou duševní vyspělost porozuměl, jinak by k zaviněnému porušení nedošlo. Dále k zaviněnému porušení bezpečnostních norem nedojde za předpokladu, pokud zaměstnanec koná specifické práce (údržbář) v rozporu s bezpečnostními normami na příkaz svého zaměstnavatele. Zavinění je v této situaci vyloučeno proto, že zaměstnavatel dal k danému postupu práce příkaz, a právě z toho důvodu se nemůže úplně nebo částečně zprostit své odpovědnosti.<sup>158 159</sup>

---

<sup>157</sup> JELÍNEK, cit. 150, s. 842.

<sup>158</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

<sup>159</sup> JELÍNEK, cit. 150, s. 843 až 844.

Právní norma o vhodné pracovní pomůcce, jež ponechává na zaměstnanci, aby subjektivně zhodnotil vhodnost použité pracovní pomůcky, není v tomto případě konkrétní bezpečnostní normou, která by zaměstnanci stanovila, jak se má chovat, nebo mu zakazovala určitý způsob práce. Jestliže tedy zaměstnanec užil danou pracovní pomůcku, kterou za vhodnou považoval, neporušil zaviněně právní normu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>160</sup> K tomu lze dále dodat, že z žádné právní normy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nevyplývá, že by zaměstnanec měl povinnost používat ochranné pomůcky v průběhu celé pracovní doby bez zřetele k tomu, jaké konkrétní činnosti provádí.<sup>161</sup>

Dalším liberačním důvodem, díky němuž se může zaměstnavatel zcela či zčásti zprostit své povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy v důsledku pracovní úrazu nebo nemoci z povolání, je opilost a zneužití jiných návykových látek zaměstnancem. Opilostí a analogicky zneužitím jiných návykových látek je dle ustálené praxe míněna taková úroveň opojení, která znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Stav významnějšího snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti je nutné posuzovat vždy ve vztahu ke konkrétní činnosti, při které došlo k úrazu, neboť požití lahve piva bude v tomto směru hodnoceno rozdílně u řidiče z povolání a zaměstnance majícího pracovní pozici kopáče. I když ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce stanoví zaměstnanci povinnost podrobit se na příkaz oprávněného vedoucího zaměstnance, jestli není pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek, způsob zjištění úrovně alkoholického opojení není ustanoven. Jako nejlepší se pak jeví dechová zkouška či zkoušky krve anebo obdobné objektivní metody, avšak není vyloučeno vycházet ze svědeckých výpovědí, poněvadž mínění o míře opojení lze mít i na základě způsobu chůze, ztížené artikulace apod.<sup>162</sup>

Pro úplnou nebo částečnou liberaci zaměstnavatele musí být prokázáno, že k úrazu došlo v příčinné souvislosti s opilostí. Lze rozlišovat případy, kdy opilý zaměstnanec spadne z lešení a naproti tomu, když na podnapilého zaměstnance spadne špatně postavené lešení. Nicméně ani za výše popsanych okolností se nemůže zaměstnavatel povinnosti k náhradě škody zprostit úplně, pokud neprokáže, že škodu odvrátit nemohl. Jestliže kupříkladu nadřizený zaměstnanec opilého zaměstnance vykáže z pracoviště, vykonal vše, aby zabránil úrazu. Pokud je však prokázáno, že

---

<sup>160</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

<sup>161</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1209/2001

<sup>162</sup> JELÍNEK, cit. 150, s. 844.

vedoucí zaměstnanci trpěli na pracovišti pití alkoholu a nepřijali pro zamezení náležitá opatření, zaměstnavatel se nemůže úplně liberovat a soud toto tolerování požívání alkoholu bere v úvahu při stanovení rozsahu povinnosti k náhradě škody.<sup>163</sup>

Pouze částečně se může zaměstnavatel zprostit své povinnosti nahradit zaměstnanci škodu či nemajetkovou újmu vzniklou příčinou pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, a to do výše dvou třetin vzniklé škody, v případě lehkomyšlného jednání zaměstnance. Tento důvod částečné liberace zaměstnavatele lze naplnit pouze za předpokladu, že zaměstnanec zároveň neporušil „*právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*“.<sup>164</sup> Jestliže dojde k nedodržení bezpečnostních předpisů či pokynů ze strany zaměstnance, je hodnocena otázka liberace zaměstnavatele dle ustanovení § 270 odst. 1 písm. a) či odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Zdali se zaměstnavatel liberoval podle ustanovení § 270 odst. 2 písm. b) zákoníku práce musí předcházet zkoumání, jestli zaměstnanci není možné vytknout porušení právních anebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, avšak uvedený převážně odborný závěr, ke kterému je zapotřebí odborných znalostí, není možné substituovat úvahou soudu.<sup>165</sup>

Zákoník práce nestanoví a ani nemůže určovat návod na posouzení, kdy je již naplněna skutková podstata ustanovení § 270 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Lehkomyšlnost je nutno zkoumat v každé situaci s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem případu. V tomto ohledu tak musí být posuzováno, jestli existuje v činnosti zaměstnance pouze běžná neopatrnost (klopýtnutí) nebo jednání vyplývá z rizika práce, což ke zproštění zaměstnavatele nevede, anebo jestli naproti tomu lze jednání zaměstnance hodnotit jako nebezpečné riskování a hazardérství, tedy jednání lehkomyšlné. V posledně zmíněném případě je nutné zaměřit se na zjištění, zdali bylo riskování a hazardérství vědomé, a jestli si zaměstnanec uvědomoval s ohledem na svou způsobilost a zkušenosti, že si může přivodit újmu na zdraví.<sup>166 167</sup>

Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti k reparaci škody či nemajetkové újmy ani v jedné zákonem upravených forem liberace v případě, kdy u zaměstnance došlo k pracovnímu

---

<sup>163</sup> JELÍNEK, cit. 150, s. 844 až 845.

<sup>164</sup> Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 10. 1989, sp. zn. 6 Co 1107/89

<sup>165</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3787/2018

<sup>166</sup> JELÍNEK, cit. 150, s. 837 až 846.

<sup>167</sup> NOVOTNÝ, cit. 152, s. 1029.

úrazu při odvracení škody, která hrozila zaměstnavateli, nebo kdy zaměstnanec odvracel nebezpečí přímo ohrožující život či zdraví, jestliže zaměstnanec tento stav úmyslně nezapříčinil.<sup>168</sup>

---

<sup>168</sup> Zákoník práce, § 271

## 7. Způsob a rozsah náhrady majetkové a nemajetkové újmy

Ustanovení zákoníku práce týkající se institutu náhrady újmy jsou v současné době postavena na zásadě úplné náhrady újmy. To znamená, že poškozené osobě se má nahradit všechna újma, kterou utrpěla. Civilněprávní úprava preferuje uvedení v předešlý stav (naturální restituci) před peněžitou náhradou. Je však potřeba podotknout, že uvedení do totožného stavu, který tu byl před tím, není dobře možné, jelikož dojít k přesně stejnému stavu, nelze skoro nikdy. Z tohoto důvodu se právní úprava snaží obnovovat dříve existující hospodářský stav. Obnovení dříve existujícího hospodářského stavu je výhradně na delikventovi a osoba, které vznikla škoda, se na kompenzaci škody naturální restitucí neúčastní.<sup>169</sup>

Pracovněprávní úprava však zaměstnavateli stanoví povinnost peněžité kompenzace škody či nemajetkové újmy, jestliže zaměstnavatel škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Osobě, které vznikla škoda, pracovněprávní úprava nedává na výběr zvolit si způsob kompenzace škody či nemajetkové újmy. Co se týče reparace škody či nemajetkové újmy v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je peněžítá náhrada z logiky věci prvotním způsobem odčinění, s eventuální výjimkou věcné škody. Rozsah škody se obecně určuje dle subjektivně konkrétní metody výpočtu na bázi tzv. diferenční teorie, jež se zakládá na stanovení rozdílu mezi stavem majetku, který měl či mohl mít poškozený, pokud by škodná událost nenastala, a stavem, jenž nastal po protiprávním jednání škůdce anebo po škodné události, která je původci škody přičitatelná. Následkem použití diferenční teorie je upozadění reálné restituce před naturální, jelikož navrácení do předešlého stavu vhodněji odpovídá reparační funkci náhrady škody.<sup>170</sup>

Nemajetkovou újmu však nelze dle diferenční teorie kvantifikovat, a především pak v případech újmy na životě a zdraví ji nelze ani nikdy nahradit (ve spojení s naturální restitucí). Poškozenému se ke zmírnění a vyvážení nemajetkové újmy poskytuje přiměřené zadostiučinění. Poskytnutím zadostiučinění má dojít k přesvědčení poškozeného, že jeho újma byla uznána, že delikvent jistým způsobem přiznal svou chybu, eventuálně jsou poškozenému jako zadostiučinění poskytnuty peníze, aby si podle své vůle obstaral, co je mu libo ke zmírnění pocitu utrpěné křivdy a touze po odplatě. Přiměřenost zadostiučinění se odvíjí vždy od konkrétního případu, kdy je nutné vzít v úvahu všechny okolnosti, které vznik nemajetkové újmy provázely, jako kupříkladu význam předmětného statku pro poškozeného a povědomí škůdce o tomto významu, způsob jednání škůdce

---

<sup>169</sup> DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 45 až 46

<sup>170</sup> Tamtéž, s. 46 až 47.



nebo zavinění škůdce či spoluzavinění poškozeného. Co se týče rozsahu odčinění nemajetkové újmy na zdraví, je používán objektivizující přístup, jenž bere v potaz objektivně viditelná fakta, kterými jsou zejména poškození zdraví, rozsah a stupeň poškození či funkční omezení konkrétních schopností, ale i osoba poškozeného. Poskytnutá kompenzace by měla být předvídatelná a spravedlivá. Předpokladem pro kompenzaci újmy v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání dle aktuální právní úpravy není, aby způsobená újma byla v konkrétní minimální výši, přesto však lze za korektiv v tomto směru označit zásadu proporcionality, kdy příkladmo menší oděrka pokožky může být sice pracovním úrazem, avšak s ohledem ke svému zanedbatelnému poškození lidského zdraví nebude odčiněna.<sup>171</sup>

V případě, že zákoník práce v ustanoveních týkajících se především nároků zaměstnance při odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání užívá pojmu dědic, míní tím všechny osoby, které nabyly dle ustanovení § 1475 a následujících občanského zákoníku majetek z pozůstalosti zaměstnance a v rámci něho konkrétní nárok z odškodnění pracovních úrazů a nemoci z povolání. Jedná se kupříkladu o dědice zaměstnance dle ustanovení § 1494 až § 1593 a § 1633 až § 1641 občanského zákoníku ve spojení s ustanovením § 185 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, či dle ustanovení § 154 posledně zmíněného zákona o vypravitele pohřbu zaměstnance, pokud došlo k zastavení řízení o pozůstalosti a zaměstnancův majetek nepatrné hodnoty byl vydán tomu, kdo se postaral o pohřeb, anebo o stát za předpokladu, kdy se jedná o odúmrt' a nedědí žádný dědic.<sup>172</sup>

Pokud však dojde k likvidaci pozůstalosti zapříčiněné předlužením majetku zaměstnance (zůstavitele), soud v řízení o pozůstalosti zpeněží veškerý majetek tohoto zaměstnance, jenž tvoří majetek likvidační podstaty a výtěžek dále rozvrhne mezi věřitele. Předmětný nárok zaměstnance z odškodnění pracovních úrazů a nemoci z povolání přejde na tu osobu, jež ho nabyla v rámci likvidace. Je potřeba podotknout, že nárok na kompenzaci újmy v důsledku úmrtí zaměstnance, které bylo zapříčiněno pracovním úrazem anebo nemocí z povolání, náleží oprávněným osobám (pozůstalým) přímo *ex lege*.<sup>173</sup>

---

<sup>171</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 169, s. 47 až 49.

<sup>172</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 328 [Smrt zaměstnance]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1334.

<sup>173</sup> Tamtéž, s. 1334.

Do okruhu osob, které mohou nabýt majetek z pozůstalosti zaměstnance, a které pracovněprávní úprava nezmiňuje, je možné dále řadit osoby, kterým svědčí právo na tento majetek na základě institutu odkazu dle ustanovení § 1594 a následujících občanského zákoníku. Právo na odkaz totiž uplatňuje odkazovník přímo vůči dědici bez nutnosti zásahu soudu, kdežto nabytí dědictví potvrzuje dědici soud. Odkazovník tedy není účastníkem dědického řízení a právo na odkaz nabývá úmrtím zůstavitele.<sup>174</sup>

## **7.1. Nároky zaměstnance při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Předpokladem, aby byl zaměstnavatel povinen kompenzovat škodu či nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci příčinou pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je, jak již bylo výše nastíněno, vznik konkrétní újmy na straně zaměstnance. Tomuto poškozenému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen poskytnout:

- náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti
- náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti
- náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- náhradu věcné škody, či
- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví.<sup>175</sup>

Kompenzace škody na zdraví zaměstnance, jenž si přivodil pracovní úraz, anebo u kterého byla shledána nemoc z povolání, je složena z několika jednotlivých složek (dílních náhrad), které jsou upraveny v ustanoveních § 271a, § 271b, § 271c, § 271d, § 271e a § 271f zákoníku práce. V určitých případech podle úrovně porušení zdraví lze jednak přiznat všechna práva, tak i pouze práva některá. Tato práva jsou spjata s dočasnou pracovní neschopností zaměstnancem, a také s právem na náhradu ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. Obsah náhrady škody či nemajetkové újmy vymezují jednotlivé složky náhrady újmy s tím, že tyto složky existují jako zcela samostatné dílní nároky, které jsou na sobě navzájem nezávislé. Jednotlivý nárok tak může vzniknout, aniž by s tím vznikly i jiné nároky, kupříkladu může dojít ke vzniku práva na náhradu

---

<sup>174</sup> NEVRKLA, Luboš. *Návrat odkazu do úpravy dědického práva* [online]. 1. vydání. EPRAVO.CZ – Sbirka zákonů, judikatura, právo. 2014 [cit. 02.02.2023]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odkazu-do-upravy-dedickeho-prava-95956.html>

<sup>175</sup> ELISCHER, David a kol. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku...* Praha: Leges, 2020, s. 294.

škody za bolest, přičemž nedojde ke vzniku práva na náhradu škody za ztížení společenského uplatnění.<sup>176 177</sup>

### **7.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělků**

Náhrada ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti jsou speciálně upravenými nároky, které vznikají v odlišných úsecích. Ty mohou být od sebe časově odděleny. Jedná se o samostatné dílčí nároky, neboť podmínky jejich vzniku jsou rozdílné a dochází k nim i v jiném údobí. Příkladem může být invalidita zaměstnance, která navazuje na zaměstnancovu dočasnou pracovní neschopnost, a nemá vliv na právo na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu a po skončení pracovní neschopnosti. V jiných případech může ke vzniku práva na náhradu ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti dojít až po delší době, jelikož se trvalé následky poškození zdraví zaměstnance projeví s odstupem času. Vznik jednotlivých nároků na náhradu újmy na zdraví prokazuje zaměstnanec požadující náhradu. To vyžaduje zejména zjištění doby vzniku konkrétního práva, aby k jeho uplatnění mohlo dojít před uplynutím promlčecí lhůty. Dle ustanovení § 2711 zákoníku práce „náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe“. Významem náhrady ztráty na výdělků je zajištění, aby zaměstnanec v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání měl během pracovní neschopnosti nebo po pracovní neschopnosti zásadně stejný výdělek bez zřetele na pracovní úraz či nemoc z povolání.<sup>178</sup>

#### **7.1.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti**

Předpoklady pro vznik práva na náhradu za ztrátu na výdělků jsou pracovní úraz nebo nemoc z povolání, dočasná pracovní neschopnost, ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a kauzální nexus mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a ztrátou na výdělků po dobu této neschopnosti. Pracovní neschopnost může navazovat bezprostředně na pracovní úraz nebo nemoc z povolání anebo může jít o následnou pracovní neschopnost. Není tedy důležité, zda se pracovní neschopnost následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání nezmění nebo se sníží a zaměstnanec se převede na jinou práci a pracovní úraz či nemoc z povolání se v tomto případě projeví nepravdělnou pracovní neschopností zaměstnance. Tuto náhradu má zaměstnavatel

---

<sup>176</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s 294.

<sup>177</sup> Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 10. 1992, sp. zn. 6 Cdo 40/92

<sup>178</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 271a [Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 848 až 851.

povinnost vyplácet pravidelně jednou měsíčně, jestliže nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.<sup>179</sup> Této povinnosti se ze strany zaměstnavatele nelze zprostit, ani pokud zaměstnavatel odkáže na šetření, které probíhá u konkrétního zákonného subjektu pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnavatele. Úkony (opomenutí) učiněné pojišťovnou se přičítají zaměstnavateli, a jestliže se pojišťovna dostane do prodlení s uspokojením nároku zaměstnance, odpovědnost za toto prodlení nese ve vztahu k zaměstnanci zaměstnavatel. Možnost zaměstnavatele požadovat regres proti příslušné pojišťovně tím nepochybně není dotčena.<sup>180</sup>

Kompenzace za ztrátu na výdělků po dobu první pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání, se vyčíslí jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem předmětné škody, a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce anebo odměny z dohody podle ustanovení § 194 zákoníku práce a plnou výší nemocenského.<sup>181</sup> S každým pracovním úrazem či nemocí z povolání však není spjata pracovní neschopnost. Kupříkladu administrativní pracovník s již lékařsky ošetřeným výronem kotníku může ve svém typu zaměstnání vykonávat práci a nárok na kompenzaci za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti mu nepřisluší.<sup>182</sup> Trvání nároku na kompenzaci za ztrátu na výdělků za dobu pracovní neschopnosti právní úprava nespojuje s trváním pracovního poměru se zaměstnavatelem, který za zaměstnancův pracovní úraz, a tedy za škodu tím vzniklou, objektivně odpovídá po celou dobu této pracovní neschopnosti.<sup>183</sup>

Kompenzace mzdy či platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ustanovení § 192 odst. 1 a § 194 zákoníku práce náleží ve výši 60 % průměrného výdělků. Pro určení náhrady mzdy nebo platu se výsledný průměrný výdělek upraví obdobnou metodou, jakou se upravuje denní vyměřovací základ pro získání nemocenského z nemocenského pojištění („... *tak, že do částky první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží*“<sup>184</sup>) s tím, že pro potřeby předmětné úpravy se daná redukční hranice určená pro nemocenské pojištění vynásobí

---

<sup>179</sup> Zákoník práce, § 271m

<sup>180</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 630/2016

<sup>181</sup> Zákoník práce, § 271a

<sup>182</sup> ODROBINOVA, cit. 178, s. 848 až 849.

<sup>183</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2015

<sup>184</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 21

koeficientem 0,175 a následně se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Pokud má zaměstnanec za pracovní den, ve kterém mu zaniklo či vzniklo právo na kompenzaci mzdy anebo platu, taktéž právo na mzdu či plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den pouze poměrný díl náhrady mzdy či platu odpovídající této části pracovní doby, za níž mu nepřísluší mzda nebo plat. Pro potřeby poskytování kompenzace z odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pro takto pracujícího zaměstnance použije zaměstnavatelem vymezené a předem určené rozvržení týdenní pracovní doby na směny.<sup>185</sup>

V případě náhrady při následné pracovní neschopnosti je ve vztahu k nárokům zaměstnance významné, jestli zaměstnanec po skončení první pracovní neschopnosti, jestliže vůbec nastala, může vykonávat stejnou nebo přinejmenším stejně placenou práci, anebo jestli následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání může vykonávat jen méně placenou práci. Pokud zaměstnanec smí vykonávat jen méně placenou práci, přísluší mu náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti dle ustanovení § 271b zákoníku práce. Rozsah nároků zaměstnance dále taktéž závisí na skutečnosti, zdali takovéto následné pracovní neschopnosti souvisí s pracovním úrazem či nemocí z povolání, a jestli nejde o jiné příčiny pracovní neschopnosti. Na základě toho bude s pracovním úrazem například spjata situace, kdy po pracovním úrazu, kde předmětem bylo zranění zad, zaměstnanec trpí občas vystřelujícími bolestmi zad, které vyžadují klidový režim na lůžku. Naproti tomu o pracovní úraz nebo nemoc z povolání obvykle nepůjde, jestliže takový zaměstnanec dostane chřipku.<sup>186</sup>

Jestliže k následné další pracovní neschopnosti dojde ve spojení s pracovním úrazem či nemocí z povolání, kompenzace za ztrátu na výděлку se při následných pracovních neschopnostech stanoví shodným způsobem jako výše u první pracovní neschopnosti, a sice na bázi průměrného výděлку před vznikem této další újmy. S ohledem na fakt, že se bez zřetele k pracovnímu úrazu či nemocí z povolání výdělek nezměnil, bude zaměstnanci náležet principiálně shodná výše náhrady za ztrátu na výděлку při všech pracovních neschopnostech. Pokud hovoříme o pracovní neschopnosti z obecných důvodů (v případě výše popsané chřipky), zaměstnanci při takovéto pracovní neschopnosti nárok na reparaci za ztrátu na výděлку nenáleží.<sup>187</sup>

---

<sup>185</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 296.

<sup>186</sup> ODROBINOVÁ, cit. 178, s. 849.

<sup>187</sup> Tamtéž, s. 849 až 850.

Za situace, že zaměstnanci přísluší kompenzace za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, je zaměstnanci vyplacena při následné pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náhrada za ztrátu na výdělků až do výše částky, v níž by zaměstnanci příslušela kompenzace za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Kompenzace nemocenské a mzdy zaměstnance podle ustanovení § 192 nebo § 194 zákoníku práce je pokládána za výdělek. Zaměstnanci v tomto případě náleží kompenzace za ztrátu na výdělků, který je rozhodující pro stanovení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, tudíž se na výdělků zaměstnance ve skutečnosti ničeho nezmění a zůstane shodný. Ve vztahu k dočasné pracovní neschopnosti z obecných důvodů zaměstnance, jenž byl převeden z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání na jinou, méně odměňovanou práci, se užije pravidel pro náhradu ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.<sup>188</sup>

Průměrný výdělek, který je výše popisován, je průměrným výdělkem dle ustanovení § 351 až § 362 zákoníku práce. Průměrným výdělkem je míněn průměrný hrubý výdělek a zjišťuje se přednostně jako průměrný hodinový výdělek. Pokud má být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, dochází k přepočtu dle ustanovení § 365 zákoníku práce. Rozhodné období pro zjišťování průměrného výdělků je předcházející kalendářní čtvrtletí. Při zjišťování průměrného výdělků ve smyslu náhrady újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání je však rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, jestli je toto rozhodné období pro zaměstnance příznivější. Pokud nelze zjistit průměrný výdělek, je nutné použít pravděpodobný výdělek, který se dle ustanovení § 355 zákoníku práce zjistí z hrubé mzdy či platu, které zaměstnanec získal od začátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy či platu, které by zřejmě získal, a přitom se přihlédne především k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy či platu zaměstnance anebo ke mzdě či platu zaměstnanců konajících shodnou práci či práci totožné hodnoty.<sup>189</sup>

### **7.1.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity či 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 důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k*

---

<sup>188</sup> ODROBINOVÁ, cit. 178, s. 850.

<sup>189</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 297.

výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží“.<sup>190</sup> Právní úpravu předmětného invalidního důchodu lze najít především v ustanovení § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a jedná se o invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně.<sup>191</sup> Avšak přiznání této invalidity jakéhokoliv stupně není podmínkou pro vznik tohoto nároku, neboť i zaměstnanec, jenž není uznán jako invalidní, může mít nárok na ztrátu na výdělků, například houslista se zraněním prstu, a na druhou stranu zaměstnanec, kterému byla uznána invalidita, mít nárok na ztrátu na výdělků nebude, například telefonista, po pracovním úrazu částečně ochrne, avšak jako telefonista může tuto práci za stejných podmínek vykonávat nadále.<sup>192</sup>

Předpoklady pro vznik práva na náhradu ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti jsou pracovní úraz či nemoc z povolání, ztráta na výdělků a kauzální nexus mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání a touto ztrátou na výdělků. Právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti zaniká dosažením věku 65 let nebo dnem přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění, kdy záleží, co z nich nastane dříve.<sup>193</sup> Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nejen ode dne zjištění nemoci z povolání, ale již ode dne, kdy nemoc z povolání evidentně vznikla, jestliže se prokáže, že předešlé zdravotní potíže, které zapříčinily snížení zaměstnancovy pracovní schopnosti, byly skutečně projevy nemoci z povolání.<sup>194</sup>

Co se týče úvahy, zdali se v určitých případech náhrady škody na zdraví do výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků promítne zvýšené úsilí vynaložené poškozeným zaměstnancem na překonání zdravotních obtíží jako následků úrazu, čímž dosahuje výdělků vyššího, než by mohl dosáhnout při běžném plnění svých pracovních povinností, je důležitá ta skutečnost, jestli zvýšené úsilí poškozeného zaměstnance dopadá na výši jeho výdělků, jenž je anebo by byl nižší než průměrný výdělek před vznikem škody. Není tedy rozhodné, zda poškozený zaměstnanec koná jinou práci, nežli tomu bylo před úrazem, či nikoliv. Poškozený zaměstnanec může mít následkem poškození zdraví ztrátu na výdělků, přestože se nezmění jeho pracovní zařazení, pokud dosahuje pracovních výkonů nižších anebo shodných, ale při zvýšeném pracovním úsilí. V souvislosti

---

<sup>190</sup> Zákoník práce, § 271b

<sup>191</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 299.

<sup>192</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 271b [Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 852.

<sup>193</sup> Tamtéž, s. 852.

<sup>194</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 6. 1974, sp. zn. 4 Cz 15/74

s působením poškození zdraví zaměstnance na výkon zaměstnání se v rámci náhrady za ztrátu na výděleku reparuje snížení výděleku, kdežto v rámci náhrady za ztížení společenského uplatnění se kompenzuje omezení možnosti seberealizace a společenského uplatnění v návaznosti na výkon povolání ve smyslu profese bez přímé souvislosti s výší výděleku, kdy odškodnění zde připadá v úvahu, i když ke snížení výděleku nedošlo.<sup>195</sup>

Stanovení rozhodného období pro výpočet průměrného výděleku před vnikem škody závisí při ztrátě na výděleku, ke které došlo v návaznosti na to, že poškozený zaměstnanec po uplynutí určité doby od skončení pracovní neschopnosti začne vynakládat zvýšené pracovní úsilí, na skutečnosti, jestli se jedná o nové dílčí právo poškozeného zaměstnance na náhradu za ztrátu na výděleku anebo změnu práva, které již existuje.<sup>196</sup>

Průměrný výdělek již byl popsán výše, avšak i v tomto případě ohledně průměrného výděleku před vznikem škody platí, že se nejedná o průměrný výdělek před pracovním úrazem či zjištěním nemoci z povolání, ale o průměrný výdělek, kterého zaměstnanec dosahoval před tím, než došlo ke snížení jeho pracovní schopnosti následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání natolik, že u něj nastala ztráta na výděleku. Je nutné zmínit, že po pracovním úrazu či po diagnóze nemoci z povolání bude často následovat déle trvající pracovní neschopnost, a tudíž se bude průměrný výdělek většinou zjišťovat jako pravděpodobný výdělek, který byl nastíněn taktéž výše. V této souvislosti lze dodat, že při jeho zjišťování je nutné přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec v posuzovaném údobí vykonávat, jakým způsobem byla tato práce honorována, rovněž i k výší výdělků, kterých dosáhli za shodnou práci kolegové konkrétního zaměstnance.<sup>197</sup> K tomu „nemusí být ani vyloučeno - odůvodňují-li to okolnosti případu – přihlídnout k výdělkům, které poškozený zaměstnanec dosahoval i v relativně vzdálenějším časovém období, jako kupříkladu v době před delší pracovní neschopností, po níž bezprostředně začala vznikat ztráta na výděleku po skončení pracovní neschopnosti, anebo k výdělkům dosahovaným třeba i v delším časovém úseku“.<sup>198</sup>

Jestliže zaměstnanec v rozhodném údobí vykonával práci pro vícero zaměstnavatelů, přihlédnou se pouze k době od vzniku pracovního poměru, za jehož trvání nárok zaměstnance

---

<sup>195</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 11. 1990, sp. zn. 1 Cz 52/90

<sup>196</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 31. 10. 1989, sp. zn. 1 Cz 44/89

<sup>197</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

<sup>198</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005



vznikl, a k výdělků v něm dosaženému.<sup>199</sup> V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr se zaměstnavatelem, u kterého došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, a teprve po té vznikne právo na ztrátu na výdělků, je zapotřebí vycházet nikoliv z výdělků průměrného, kterého zaměstnanec dosahoval před ukončením pracovního poměru, při kterém došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, nýbrž z pravděpodobného průměrného výdělků, kterého by zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou by konal, jestliže by k nemoci z povolání či k pracovnímu úrazu nedošlo.<sup>200</sup> A jestliže je jednou tento pravděpodobný průměrný výsledek pravomocným rozhodnutím stanoven, brání takové rozhodnutí jako překážka *rei iudicatae* tomu, aby byl posléze tento průměrný výsledek zjištěn jinak.<sup>201</sup>

Průměrný výdělek po pracovním úrazu či po nemoci z povolání (škodná událost) se označuje takový zisk zaměstnance, který je nižší z důvodu pokleslé pracovní schopnosti zaměstnance zapříčiněné předmětnou škodnou událostí. Mezi předmětnou škodnou událostí a momentem, od kterého zaměstnanec začíná tento pokleslý zisk pobírat, může existovat taktéž časová mezera a nemusí po škodné události bezprostředně následovat. Pokud zaměstnanec má následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání nárok na invalidní důchod, připočte se tento příjem k zisku po předmětné škodné události. Jestliže se však invalidní důchod zaměstnance z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání sníží pro souběh s jiným důchodem, kupříkladu vdoveckým, k tomuto snížení se nepřihlédne a invalidní důchod je k průměrnému výdělků po pracovním úrazu či po zjištění nemoci z povolání přičten v celé výši.<sup>202</sup>

Jestliže zaměstnanec zanechá výkonu práce, kterou vykonával po pracovním úrazu či zjištění nemoci z povolání, z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem či nemocí z povolání a v nové práci dosahuje ještě nižšího výdělků než doposud, určuje se výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání ode dne následujícího po ukončení výkonu této práce ve výši jeho průměrného výdělků, zjištěného k tomuto dni. To znamená, že další snížení jeho výdělků nesouvisející s pracovním úrazem či nemocí z povolání, nemá na výši kompenzace za ztrátu na výdělků vliv.<sup>203</sup> V praxi se mohou objevit i jiné situace, které zákoník práce výslovně nezohledňuje či s nimi počítá jen velmi obecně. Zaměstnanec může například po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání začít s podnikáním anebo může být veden v seznamu uchazečů o zaměstnání. Třebaže

---

<sup>199</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 20. 2. 1976, sp. zn. 5 Cz 3/76

<sup>200</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002

<sup>201</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 609/2002

<sup>202</sup> ODROBINOVÁ, cit. 192, s. 853.

<sup>203</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98

právní úprava tyto případy explicitně neřeší, judikatura v tomto ohledu přišla s určitými pravidly.<sup>204</sup>

Uchazečem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a při naplnění zákonem vyžadovaných podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Náhrada za ztrátu na výděleku přísluší taktéž tomuto zaměstnanci, jenž je vedený po skončení pracovní neschopnosti či uznání invalidity v evidenci uchazečů o zaměstnání. Za výdělek se poté považuje po období zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání výdělek ve výši minimální mzdy. Zákonem č. 181/2018 Sb., kterým se mění zákoník práce a další související zákony, bylo s účinností ode dne 1. 10. 2019 novelizováno ustanovení § 271b odst. 3 zákoníku práce, a sice tak, že konec věty první, za výdělek po pracovním úrazu či po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy, byl doplněn o slova „*platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání*“.<sup>205</sup> Důvodem, proč se v tomto případě počítá s výdělkem ve výši minimální mzdy jako s výdělkem po pracovním úrazu, je fakt, že zaměstnanec zapsaný do evidence uchazečů o zaměstnání nedosahuje žádného výděleku, a sice nikoliv z důvodu následků pracovního úrazu, ale v důsledku nedostatku vhodných pracovních příležitostí, a že žádný zaměstnanec, jenž by byl, kdyby to dovoľovala situace trhu práce, zaměstnán v pracovním poměru anebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nemůže dosahovat nižší mzdy, platu nebo odměny z těchto dohod, než tolik, kolik je minimální mzda.<sup>206</sup>

Jestliže zaměstnanec pobíral předtím, než u něj došlo k zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výděleku, tedy po pracovním úrazu či po zjištění nemoci z povolání vykonával méně honorovanou práci po skončení pracovní neschopnosti, náleží mu náhrada v takové výši, v jaké mu na ni vznikl nárok za trvání pracovního poměru. Zaměstnanec, jenž je evidován jako uchazeč o zaměstnání a je v pracovní neschopnosti z důvodů, které nejsou spjaty s nemocí z povolání, dostane náhradu za ztrátu na výděleku ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, z kterého se stanoví výše nemocenského pro konkrétní pracovní neschopnost. Za tento výdělek se považuje výdělek ve výši minimální mzdy.<sup>207</sup>

---

<sup>204</sup> ODROBINOVÁ, cit. 192, s. 854.

<sup>205</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 297.

<sup>206</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4254/2018

<sup>207</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1462/2020

Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při stanovení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti anebo při uznání invalidity opět postupuje dle obecných pravidel dle ustanovení § 271b zákoníku práce. Pokud zaměstnanec, jenž nemůže pro nemoc z povolání či pro pracovní úraz vykonávat doposud trvající práci, nemůže nastoupit po zjištění nemoci z povolání či po pracovním úrazu do jiného zaměstnání pouze pro nedostatek pracovních příležitostí na trhu práce a nikoliv z důvodu nemoci z povolání nebo pracovního úrazu, nelze mu nahradit újmu, jež spočívá v tom, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemůže disponovat příjmem z vlastní výdělečné činnosti, a to vůbec, či pouze v nižší míře. Za výdělek po zjištění nemoci z povolání je zapotřebí považovat pravděpodobný výdělek, kterého by zaměstnanec dosahoval při výkonu jiné práce odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a nemocí z povolání omezené pracovní způsobilosti.<sup>208</sup> Pravděpodobný výdělek v tomto případě však nemůže být nižší než minimální mzda určená pro konkrétní období nařízením vlády, eventuelně tři čtvrtiny minimální mzdy, pokud je zaměstnanec příjemcem částečného invalidního důchodu.<sup>209</sup>

V případě zaměstnance, který po pracovním úrazu jako podnikatel vykonává soustavnou činnost vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, činí jeho příjmy z podnikání výdělek po pracovním úrazu či nemoci z povolání. Jeho výdělek se však zkoumá podle okolností daného případu především z daňového přiznání.<sup>210</sup> U zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, nebo který vykonává práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr na dobu určitou, náleží náhrada za ztrátu na výdělků výhradně do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků, jen pokud je možné dle okolností presumovat, že poškozený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán.<sup>211</sup> U zaměstnanců, kteří utrpěli pracovní úraz či onemocněli nemocí z povolání v pracovním poměru na dobu určitou, je podstatné, jestli se zaměstnanec rozhodl pracovat i po skončení doby, na kterou byl pracovní poměr uzavřen. Jestliže se to zaměstnanci povede prokázat, lze mu přisoudit náhradu za ztrátu na výdělků do výše průměrného výdělků, kterého dosahoval u tohoto zaměstnavatele.<sup>212</sup>

Při zjišťování, jakého průměrného výdělků by bývaly poškozený zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele v případě, že by nedošlo k poškození zdraví pracovním úrazem či nemocí

---

<sup>208</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1780/2011

<sup>209</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3558/2010

<sup>210</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001

<sup>211</sup> ODROBINOVÁ, cit. 192, s. 855.

<sup>212</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

z povolání, soud přihlédne ke zdravotnímu stavu zaměstnance, který neovlivnil pracovní úraz či nemoc z povolání, k jeho schopnostem, k získané kvalifikaci, k situaci na trhu práce v daném místě a popřípadě k jiným okolnostem, které mohou být podstatné při přijímání zaměstnance do zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Není však nutné, aby se zaměstnanec o práci u jiného zaměstnavatele skutečně ucházel, a aby bylo takové místo volné.<sup>213</sup>

Ke vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je dále zapotřebí, aby byla tato ztráta a pracovní úraz či nemoc z povolání v příčinné souvislosti. To znamená, že pracovní úraz musí být přímou příčinou škody, tedy snížení výdělku. Nemusí se však jednat o jedinou příčinu vzniku škody, „*musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou*“.<sup>214</sup> Situace je svízelnější také díky tomu, že majorita zaměstnanců je stížena i určitými obecnými chorobami. Zde však platí, že konkrétní predispozice zaměstnance nemůže vyloučit kauzální nexus mezi úrazovým dějem a způsobenou újmou.<sup>215</sup> Není tedy patřičné vylučovat a odčítat vliv těchto obecných chorob a predispozic pro potřebu určení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. V souvislosti s vyplácením náhrady zde platí, jak již bylo výše uvedeno, ustanovení § 271m zákoníku práce. Jestliže zaměstnanec dosahuje pravidelně po úrazu či zjištění nemoci z povolání výdělku nižšího, je možné náhradu za ztrátu na výdělku přisoudit jako pravidelnou měsíční úhradu do budoucna. Jestliže však zaměstnanci celkový příjem poklesne pod hranici průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody jen příležitostně, nemůže to mít za následek přiznání této náhrady do budoucna.<sup>216</sup>

Shodně jako je bráno v úvahu výše popsané zvýšené úsilí zaměstnance, se bere v úvahu i eventuální nezájem zaměstnance či odmítnutí nebo opomenutí zajistit si vlastním úsilím výdělek. Jestliže zaměstnanec z důvodů na jeho straně, kupříkladu nedostatečné pracovní zapojení či apatický přístup k práci, dosahuje výdělku nižšího, než je tomu u ostatních zaměstnanců konajících u zaměstnavatele totožnou práci anebo práci téhož druhu, je považován za průměrný výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, na který dosahují tito ostatní zaměstnanci.<sup>217</sup> Aby zaměstnavatel snížil svou povinnost nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělku, lze zajistit zaměstnanci jinou práci. Taková práce musí být pro zaměstnance vyhovující s ohledem na jeho zdravotní stav a kvalifikaci. Se zřetelem k místu výkonu práce je

---

<sup>213</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1997/2008

<sup>214</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

<sup>215</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

<sup>216</sup> ODROBINOVÁ, cit. 192, s. 856.

<sup>217</sup> Tamtéž, s. 857.

nutné přihlížet také k tomu, jestli je možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby vzhledem ke své rodinné i osobní situaci přistoupil na nabídku zaměstnání v jiném místě, než které bylo sjednané.<sup>218</sup>

Musí se jednat o vážné důvody, kdy například zaměstnanec (poživatel invalidního důchodu), který je v třetím invalidním stupni, je pro déle trvající nepříznivý zdravotní stav sice schopen vykonávat pravidelně zaměstnání, ale pouze zcela nepřiměřené jeho někdejší schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání, po přiznání invalidního důchodu odmítne takovou výdělečnou činnost konat.<sup>219</sup> V situaci, kdy dotčený zaměstnanec nenastoupí na základě svého rozhodnutí do práce, a to bez seriózních důvodů, reparuje se náhrada za ztrátu na výdělku jen do výše rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého by mohl dosáhnout v práci, která mu byla nabízena.<sup>220</sup>

Náhrada za ztrátu na výdělku taktéž nepřísluší do výše částky, kterou si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat. O takové opomenutí půjde i v případě, kdy se zaměstnanec nepodrobí rekvalifikaci odpovídající jeho dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu či schopnostem a zkušenostem. Výše náhrady za ztrátu na výdělku se sníží o částku, kterou by si zaměstnanec vydělal, kdyby konal tomu odpovídající zaměstnání.<sup>221</sup>

### **7.1.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a sice nejméně ve výši podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Touto náhradou se reparuje, jak již bylo výše uvedeno, nemajetková újma zaměstnance, která vznikla ve spojitosti s poškozením zdraví v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Výše odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění se určuje na základě bodového ohodnocení, které je stanoveno v lékařském posudku s tím, že takto určenou výši odškodnění může soud dle ustanovení § 271s přiměřeně zvýšit. Samotná náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se určí tak, že bodové ohodnocení bolesti či ztížení společenského uplatnění se násobí hodnotou jednoho bodu v korunách českých. Hodnota jednoho bodu dle ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015

---

<sup>218</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

<sup>219</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89

<sup>220</sup> ODROBINOVÁ, cit. 192, s. 857.

<sup>221</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005

Sb. od 1. 1. 2023 činí 393,06 Kč.<sup>222</sup> Tento dílčí nárok na náhradu škody náleží při splnění předpokladů stanovených v zákoníku práce jako náhrada nemajetkové újmy vzniklé v pracovněprávních vztazích.<sup>223</sup> K tomu lze dále dodat, že právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo po 1. 1. 2007 úmrtím zaměstnance nezaniká a stává se v plné výši předmětem dědění, tedy přechází na toho, komuž tato pohledávka na základě výsledku dědického řízení připadla.<sup>224</sup>

Od této náhrady je nutné odlišit náhradu nemajetkové újmy totožného označení upravenou pro jiné druhy závislé práce, a to jednak „zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (včetně navazující vyhlášky č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění vyhlášky č. 225/2016 Sb.), jednak zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (včetně navazující vyhlášky č. 346/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků ve znění vyhlášky č. 303/2016 Sb.)“ Od těchto právních úprav, které odvozují základ výše nároků podle bodů přidělených k jednotlivým položkám uvedeným v přílohách k těmto právním normám, je zapotřebí odlišit občanskoprávní úpravu, která v ustanovení § 2958 občanského zákoníku odkazuje pouze v obecné rovině na pravidla slušnosti.<sup>225</sup>

Aby se předešlo neopodstatněným rozdílům v rámci soudního rozhodování ve sporech o náhradu bolesti a ztížení společenského uplatnění, bylo doporučeno občanskoprávním a obchodněprávním kolegiem Nejvyššího soudu využívat při aplikaci ustanovení § 2958 občanského zákoníku takzvanou Metodiku k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolesti a ztížení společenského uplatnění dle ustanovení § 2958 občanského zákoníku), jež byla zpracována zástupci Nejvyššího soudu v kooperaci se Společností medicínského práva, zástupci pojistitelů a dalších právnických a lékařských profesí.<sup>226</sup> Tato Metodika hodnotí body jen u bolestného, přičemž ztížení společenského uplatnění odvozuje od procentního vyjádření nebo omezení společenského uplatnění. Metodika, jež se zaměřila pouze na náhradu úrazů a neupravila oblast kompenzace nemocí z povolání, zavedla nové pojmy a postupy, které nedovolují její aplikaci

---

<sup>222</sup> Hodnota bodu bolestného 2023 - Náhrady škod.cz. Odškodné, bolestné, trvalé následky [online]. Náhrady Škod.cz. 2022 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: <https://nahradyskod.cz/hodnota-bodu-bolestneho/>

<sup>223</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271c [Náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1057 až 1058.

<sup>224</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

<sup>225</sup> NOVOTNÝ, cit. 223, s. 1057 až 1058.

<sup>226</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit. 169, s. 172 až 173.

posuzujícím lékařům v oblasti pracovního práva,<sup>227</sup> což podporuje také judikatura, kdy právo na náhradu nemajetkové újmy podle občanského zákoníku a nároky na náhradu újmy na zdraví za bolest a ztížení společenského uplatnění podle zákoníku práce jsou samostatnými právními prostředky ochrany fyzické osoby, a tudíž je není možné uplatnit paralelně na základě totožných skutkových tvrzení.<sup>228</sup>

V této souvislosti jistě stojí za přiblížení výše nastíněné ustanovení § 271s zákoníku práce, které náhradu bolesti a ztížení společenského uplatnění dle ustanovení § 271c zákoníku práce oproti občanskoprávnímu postupu významně zvýhodňuje a poskytuje větší prostor pro odškodnění. Předmětné ustanovení totiž zakotvuje právo soudu přiměřeně zvýšit výši odškodnění v případě náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění (či taktéž jednorázovou náhradu nemajetkové újmy v případě pozůstalých, o které je pojednáno níže).<sup>229</sup> Při zvyšování výše odškodnění by měl soud vzít v potaz rozsah omezení možnosti uplatnění poškozené osoby v životě a ve společnosti, výkon dosavadního zaměstnání či přípravu na něj, a dále možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním či sportovním, což je namístě především u mladých zaměstnanců, u kterých je závažným úrazem či nemocí z povolání ovlivněna kvalita celého jejich budoucího života. Navíc možnost použití tohoto přiměřeného zvýšení není podmíněna závěrem lékaře, že poškození zdraví směřovalo ke zvláště těžkým následkům.<sup>230</sup>

### **7.1.2.1 Náhrada za bolest**

Bolestí se dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. považuje tělesné a duševní strádání zapříčiněné poškozením zdraví pracovním úrazem či nemocí z povolání počítaje v to stres, obtíže a psychické symptomy běžně doprovázející poškození zdraví, a dále léčení a odstranění následků poškození zdraví, včetně potíží vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání. K bodovému ohodnocení bolesti dochází v době, kdy je zdravotní stav poškozeného zaměstnance ustálený. Stanovení bodového ohodnocení bolesti musí být přiměřené zejména povaze, rozsahu a tíži poškození zdraví. Bodové ohodnocení bolesti jednotlivých poškození zdraví pracovním úrazem či nemocí z povolání se může zvýšit nejvíce o 50 %, pokud v příčinné souvislosti s poškozením zdraví nastaly komplikace, kterými je chápána především infekce rány, zánět žil, trombóza, embolie, zánět plic a proleženina, dále náročné léčení, pod které

---

<sup>227</sup> NOVOTNÝ, cit. 223, s. 1057 až 1058.

<sup>228</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010, sp. zn. 1 Co 2/2010

<sup>229</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 271s [Zvýšení odškodnění soudem]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 886.

<sup>230</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2011, sp. zn. Cpjn 203/2010

lze řadit především dlouhodobou plicní ventilaci, opakovanou hemodialýzu či opětovné převazy rozsáhlých popálenin, kdy zvýšení musí odpovídat poškození zdraví konkrétního orgánu či těla.<sup>231</sup> Jestliže pracovní úraz či nemoc z povolání zapříčinily více poškození zdraví, posuzuje se bolest pro každé poškození zdraví samostatně a bodové hodnocení bolesti jednotlivých poškození zdraví se sčítá. Náhrada za bolest je jednorázovou náhradou do minulosti, a to za bolest již utrpěnou, a není možné ji požadovat do budoucna a vyplácet jako rentu.<sup>232</sup>

### 7.1.2.2 Náhrada za ztížení společenského uplatnění

Ztížením společenského uplatnění je dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. míněno trvale špatné působení poruchy zaměstnancova zdraví zapříčiněné pracovním úrazem či nemocí z povolání. Rovněž i jeho déletrvajících následky a psychosociálních dopady, které vylučují anebo omezují společenské uplatnění poškozeného zaměstnance v jeho životě, především při zajišťování životních, sociálních, vzdělávacích a pracovních nezbytností. I odškodnění ztížení společenského uplatnění se stanoví na základě lékařského posudku podle sazeb bodového ohodnocení dle příloh k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Odškodnění musí být přiměřené povaze, rozsahu a tíži dlouhodobého či trvalého poškození zdraví, anatomickým a funkčním omezením a jejich vlivu na uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních nutností. Dále se přihlédně i k věku zaměstnance v době poškození zdraví. K bodovému ohodnocení ztížení společenského uplatnění často dochází až rok poté, co došlo k poškození zdraví pracovním úrazem či nemocí z povolání a je evidentní, že jde o trvalé poškození zdraví a v souladu s poznáním lékařské vědy dalším léčením, případně léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení či ustálení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance. Pokud zasáhnou do společenského uplatnění poškozeného zaměstnance již dřívější změny zdravotního stavu, které nesouvisejí s pracovním úrazem či nemocí z povolání, posuzují se výhradně ty následky, které vznikly z konkrétní škody na zdraví, anebo které zapříčinily významné zhoršení předešlých změn zdravotního stavu. Pokud škoda na zdraví vedla k obzvláště těžkým následkům, tedy následkům, které omezují či podstatně mění uplatnění v životě, anebo ho dokonce znemožňují, se zřetelem k věku poškozeného a jeho předpokládanému uplatnění v životě, se zvýší bodové ohodnocení nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení.<sup>233 234</sup>

---

<sup>231</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 303.

<sup>232</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 271c [Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 860.

<sup>233</sup> Tamtéž, s. 860 až 861.

<sup>234</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 303 až 304.



V souladu s nařízením vlády č. 276/2015 Sb. lékařský posudek za účelem určení bodového ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění zpracovává posuzující lékař, jenž může být ošetřujícím lékařem poškozeného zaměstnance. V případě nemoci z povolání se pak jedná o poskytovatele v oboru pracovní lékařství, který získal patřičné povolení od Ministerstva zdravotnictví. Jestliže lze škodu na zdraví posuzovat podle vícero položek poškození zdraví, bodové hodnocení takovýchto položek se sčítá. Pokud se však jedná o poškození stejného orgánu, nesmí součet bodového ohodnocení přesáhnout bodové ohodnocení za jeho anatomickou či funkční ztrátu. Mimo to, že posuzující lékař může zvýšit bodové ohodnocení škody na zdraví, může soud dále navýšit odškodnění určené podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Soud však v případě zvýšení bodového hodnocení posuzujícím lékařem pro jeho nesouhlas s těmito závěry může odškodnění i snížit.<sup>235</sup>

### **7.1.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**

Dle ustanovení § 271d zákoníku práce přísluší účelně vynaložené náklady spojené s léčením tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Pojem účelně vynaložené náklady není zákonem blíže upraven, a tak je jeho dotvoření ponecháno na judikatuře. Těmito náklady je nutné rozumět jakékoliv náklady, které mají za cíl zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, pokud jsou vynaloženy účelně. Může se tak například jednat o náklady spojené s příbráním ošetřovatele v případě bezmoci, cesty nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného anebo i dražší vydatnější stravování.<sup>236</sup> Náhradu lze přiznat pouze, když už byly náklady vynaloženy a není možné je přiznat ve formě důchodu do budoucna, a to ani když se budou v budoucnu opakovat.<sup>237</sup>

Zaměstnanec má pro utrpěný pracovní úraz či pro onemocnění nemocí z povolání možnost zvolit si jakéhokoliv lékaře. Náklady léčení následků jeho pracovního úrazu či nemoci z povolání není možné hodnotit jako neúčelně vynaložené pouze proto, že při poskytování zdravotní péče srovnatelné kvality u jiného lékaře mohly být výdaje poškozeného zaměstnance nižší.<sup>238</sup> Účelně vynaložené náklady spojené s léčením může nárokovat nejen poškozený zaměstnanec, ale i

---

<sup>235</sup> ODROBINOVÁ, cit. 232, s. 861.

<sup>236</sup> Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62

<sup>237</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 31. 3. 1981, sp. zn. 6 Cz 14/81

<sup>238</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

jakákoliv osoba, jež tyto náklady vynaložila. V praxi se jedná především o rodinné příslušníky poškozeného zaměstnance.<sup>239 240</sup>

#### 7.1.4. Náhrada věcné majetkové újmy

Zaměstnanci, jenž utrpěl pracovní úraz anebo u který onemocněl nemocí z povolání, má zaměstnavatel dle ustanovení § 271e zákoníku práce povinnost poskytnout náhradu za věcnou škodu. Pod pojem věcné škody je nutné zahrnout veškerou škodu, kterou nelze subsumovat pod některé z dílčích práv podle ustanovení § 271a, § 271b, § 271c, § 271d či 271f zákoníku práce.<sup>241</sup> Zaměstnavatel však není povinen kompenzovat zaměstnanci či dědicům zaměstnance, případně jiným shora uvedeným subjektům, škodu na dopravním prostředku použitého zaměstnancem při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, pokud s tímto použitím zaměstnavatel výslovně nesouhlasil, a dále ani škodu, jež vznikla na nářadí či obdobných předmětech zaměstnance nezbytných pro výkon práce, taktéž použitých bez souhlasu zaměstnavatele.<sup>242</sup>

Při stanovení výše škody na věci je zohledněna její běžná hodnota v době poškození či ztráty a hodnotí se, co poškozený k obnovení anebo nahrazení funkce věci účelně vynaložil.<sup>243</sup> Právní praxe rozlišuje ze systematických důvodů škodu na věci, která vznikla bezprostředně při úrazu, a dále vznikající věcnou škodu.

##### 7.1.4.1 Náhrada škody na věci

Škodou na věci, kterou zaměstnanec utrpěl při pracovním úrazu, může být náhrada za poškozené či zničené oděvní svršky, osobní předměty, vlastní dopravní prostředek, pokud jej bylo užito se souhlasem zaměstnavatele apod. Není ani vyloučeno, aby se jako věcná škoda uplatnily náklady na pořízení kompenzační pomůcky osobě, která disponuje těžkou vadou nosného či pohybového ústrojí, těžkým sluchovým postižením anebo těžkým zrakovým postižením povahy dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu, pokud nejsou tyto náklady hrazeny příspěvkem na zvláštní pomůcku dle jiné právní úpravy.<sup>244</sup>

---

<sup>239</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 271d [Účelně vynaložené náklady spojené s léčením]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 862.

<sup>240</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 304 až 305.

<sup>241</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

<sup>242</sup> ELISCHER a kol., cit. 175, s. 306 až 307.

<sup>243</sup> *Zákoník práce*, § 272

<sup>244</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271e [Náhrada věcné škody]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1062 až 1063.

#### 7.1.4.2 Náhrada dále vznikající věcné škody

Za dále vznikající věcnou škodu lze považovat škodu, kterou bylo uplatněno i nahrazeno zvýšené znalecky prokázané opotřebení kalhot a ponožek v důsledku používání protézy. Či náklady, které mu vznikly z důvodu zajištění osob na obstarání domácnosti za úplatu, v případě ztráty jeho pracovní způsobilosti, která se může projevit tím, že poškozený zaměstnanec není schopen pečovat v původním rozsahu o svou domácnost, je zapotřebí tyto náklady taktéž považovat za věcnou škodu.<sup>245</sup>

#### 7.1.5. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví

Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jeho manželovi, partnerovi ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, dítěti, rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada náleží taktéž dalším osobám v poměru rodinném či obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako újmu vlastní.<sup>246</sup> Tato náhrada byla zavedena zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další související zákony, s účinností od 1. 1. 2021. Smyslem této novely bylo odstranit neopodstatněný rozdíl mezi soukromoprávní a pracovněprávní úpravou. Inspirací pro tento nový institut bylo právě ustanovení § 2959 občanského zákoníku. V jakých případech půjde o zvlášť závažné ublížení na zdraví zákoník práce neupravuje. Záleží tedy na judikatuře, aby tento pojem přesněji vymezila. Lze usuzovat, že se bude jednat o závažná poškození zdraví, která se se svými důsledky blíží smrti zaměstnance (komatózní stavy, vážná poškození mozku či ochrnutí významného rozsahu). Pokud výše uvedené osoby (v rodinném či obdobném poměru) prokážou, že újmu zaměstnance pocítují jako vlastní, může se toto ustanovení vztahovat i na druhu nebo družku, zaměstnance či sourozence, případně na děti druhu nebo družky zaměstnance. Za faktory způsobující těmto osobám nemajetkovou újmu lze označit strach, smutek či pocity beznaděje a zoufalství. Zákon však nestanoví výši této jednorázové kompenzace, tudíž jí budou určovat soudy dle patřičných okolností.<sup>247 248</sup>

<sup>245</sup> NOVOTNÝ, cit. 244, s. 1062 až 1063.

<sup>246</sup> Zákoník práce, § 271f

<sup>247</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 271f [Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 863.

<sup>248</sup> KOTTNAUER, Antonín. § 271f [Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance]. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 724.

## 7.2. Náhrady při úmrtí zaměstnance

Oddíl třetí zákoníku práce upravuje pět druhů náhrad, které má zaměstnavatel, jestliže se nezproští povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy, povinnost poskytovat konkrétním osobám v případech, kdy dojde ke smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Jedná se o:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých a
- náhradu věcné škody.<sup>249</sup>

Obecnými předpoklady pro vznik práv na náhradu při úmrtí zaměstnance jsou pracovní úraz či nemoc z povolání, smrt zaměstnance, kauzální nexus mezi smrtí zaměstnance a pracovním úrazem či nemocí z povolání a plná odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz či nemoc z povolání zaměstnance. Jestliže došlo u zaměstnavatele k částečnému zproštění se povinnosti nahradit zaměstnanci škodu či nemajetkovou újmu, která vznikla důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které zapříčinily smrt zaměstnance, sníží se zčásti taktéž rozsah náhrad při smrti zaměstnance. To znamená, že pokud se zaměstnavatel zproští své odpovědnosti z 50 %, budou následné kompenzace vyplacené konkrétním osobám ve spojitosti se smrtí zaměstnance o 50 % sníženy. Práva na náhrady při smrti zaměstnance jsou odvozeny od práv poškozeného zaměstnance, avšak nejsou závislá na skutečnosti, jestli zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě nárokoval právo na náhradu škody či nemajetkové újmy. Přestože poškozený zaměstnanec své právo na náhradu škody či nemajetkové újmy za svého života neuplatnil, mohou oprávněné osoby stále uplatňovat svá práva na náhrady při smrti zaměstnance, přičemž budou muset prokázat, že zaměstnavatel měl povinnost k náhradě újmy za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, která vedla k zaměstnancovu úmrtí.<sup>250</sup>

### 7.2.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením náleží i za života poškozeného zaměstnance v zásadě tomu, kdo tyto náklady skutečně vynaložil. Pozůstalým z tohoto důvodu mohou příslušet

---

<sup>249</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 271g [Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 864.

<sup>250</sup> JELÍNEK, cit. 249, s. 864 až 865

na základě ustanovení § 271g zákoníku práce pouze ty náklady, které v souvislosti s léčením poškozeného zaměstnance před jeho smrtí sami vynaložili, kdežto náklady vynaložené poškozeným zaměstnancem za jeho života mohou nárokovat jeho dědicové či jiné výše uvedené subjekty.<sup>251</sup> Co se týče samotného pojmu účelně vynaložených nákladů, platí i zde, co bylo popsáno výše.

### 7.2.2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem náleží tomu, kdo tyto náklady vynaložil, tedy tomu, kdo vypravil pohřeb. Druhy přiměřených nákladů spojených s pohřbem taxativně vymezuje ustanovení § 271g odst. 2 zákoníku práce. Mezi náklady spojenými s pohřbem, které může mít zaměstnavatel povinnost nahradit, patří:

- výdaje na zřízení pomníku či desky
- výdaje účtované za pohřeb
- hřbitovní poplatky
- výdaje na úpravu pomníku či desky
- cestovní výlohy a
- jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení pro osoby blízké.<sup>252</sup>

Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, které dle ustanovení § 48 tohoto zákona činí 5 000 Kč a vyplácí se jednorázově. S účinností od 1. 1. 2021 došlo k nahrazení limitu 20 000 Kč pro výdaje na zřízení pomníku nebo desky limitem stanoveným jako jedenapůlnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěného za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vzniklo právo a výše této náhrady se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Výši průměrné mzdy rozhodné pro tento limit vyhláší každoročně Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením zveřejněným ve Sbírce zákonů.<sup>253</sup>

---

<sup>251</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271g [Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1065.

<sup>252</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 271g [Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 866.

<sup>253</sup> Zákoník práce, § 271g

### 7.2.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Zákoník práce v ustanovení § 271h nezapomíná v případě smrti zaměstnanců zapříčiněné pracovním úrazem či nemocí z povolání taktéž na zaměstnancovy pozůstalé, kterým přiznává po stanovenou dobu a do určité výše náhradu nákladů za výživu, kterou by jinak poskytoval či měl povinnost poskytovat zesnulý zaměstnanec. Náhrada nákladů na výživu náleží dvěma okruhům pozůstalých, a to jednak těm, kterým byl zemřelý zaměstnanec povinen tuto náhradu poskytovat dle občanského zákoníku, a to nehledě na to, zdali jim ji opravdu poskytoval. Do této skupiny pozůstalých tedy patří zejména děti, rodiče, osvojení, osvojitelé, manžel, popřípadě rozvedený manžel. Náhrada dále náleží také těm pozůstalým, proti kterým sice zesnulý zaměstnanec dle občanského zákoníku neměl vyživovací povinnost, ale kterým tuto výživu skutečně poskytoval. Příbuzenský nebo jiný vztah takovéto osoby k zesnulému zaměstnanci není rozhodný. Do této druhé skupiny pozůstalých tedy patří kupříkladu pozůstalý druh, eventuálně jejich děti, a to bez ohledu na to, jestli vůči těmto pozůstalým měla dle občanského zákoníku vyživovací povinnost jiná osoba (například rodič), a jestli tito pozůstalí výživné skutečně od jiných povinných dostávali.<sup>254</sup>

Současně je zapotřebí, aby ze strany zesnulého zaměstnance šlo skutečně o pravidelné a soustavné poskytování prostředků na výživu, a sice v penězích či poskytováním jiných prostředků stanovených k uspokojování běžných životních potřeb. Tento předpoklad není naplněn, pokud se jedná pouze o občasné poskytování darů, nebo jestliže zesnulý zaměstnanec podporoval penězi své zletilé dítě, byť je již schopné se živit samo.<sup>255</sup> Avšak stále platí, že právo na náhradu nákladů na výživu je závislé na tom, že zesnulý zaměstnanec poskytoval či měl povinnost poskytovat výživu pozůstalým, ale již se nepožaduje odkázanost na výdělek zesnulého zaměstnance.<sup>256</sup>

Z důvodu, že je nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých odvozen od nároku na náhradu za ztrátu na výdělku zaměstnance, který zemřel v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, vychází se při stanovení jeho výše z průměrného výdělku zaměstnance, kterého dosahoval před svou smrtí a náhrada nákladů na výživu se pozůstalým poskytuje pouze v rozsahu, ve kterém není kryta dávkami důchodového pojištění, které byly pozůstalým přiznány důsledkem smrti zaměstnance (vdovský, vdovecký či sirotčí důchod). Souhrnná náhrada nákladů na výživu

---

<sup>254</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 271h [Náhrada nákladů na výživu pozůstalých]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 867.

<sup>255</sup> Tamtéž, s. 868.

<sup>256</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 9. 1965, sp. zn. 8 Co 527/65

všech pozůstalých nesmí převýšit částku, do které by náležela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti či při uznání invalidity, a tuto náhradu lze poskytovat nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let.<sup>257</sup>

Jestliže zesnulý zaměstnanec poskytoval či měl povinnost poskytovat výživu jen jediné osobě, připadá tomuto pozůstalému náhrada nákladů na výživu ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho úmrtím. Pokud zesnulý zaměstnanec poskytoval či měl povinnost poskytovat výživu vícero osobám, náleží všem těmto osobám náhrada nákladů na výživu ve výši 80 % tohoto průměrného výdělku. Zákoník práce ale dále nerozvádí, jakým způsobem nebo v jakém poměru má být náhrada mezi tyto pozůstalé rozdělena. Zde je tedy zapotřebí vycházet z mechanismů pro stanovení rozsahu výživného, které pozůstalým náleží, potažmo které by jim příslušelo podle rodinněprávní úpravy v občanském zákoníku. Vláda disponuje pravomocí vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, stanovit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků náležející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, a sice zpravidla s účinností od začátku kalendářního roku. Shora uvedené pak platí i pro náhradu nákladů na výživu pozůstalých.<sup>258</sup>

#### **7.2.4. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých**

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých nahradila s účinností od 1. 1. 2021 jednorázové odškodnění pozůstalých, které mělo za účel jednak jednorázově zmírnit sociální dopady úmrtí zaměstnance na okruh jeho nejbližších příbuzných, se kterými se zesnulý zaměstnanec díky příjmu ze své práce podílel či měl povinnost se podílet na nákladech jejich životních potřeb a aktivit, a kteří jsou následkem nenadálého výpadku tohoto příjmu nejvíce zasaženi. A dále odškodnění nemajetkové (především citové) újmy, jež těmto nejbližším příbuzným zaměstnance vznikla v souvislosti s jeho úmrtím. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých se proti předešlé právní úpravě jednorázového odškodnění pozůstalých již neváže u dětí zesnulého zaměstnance na jejich nezaopatřenost a u rodičů zesnulého na to, aby s ním žili ve společné domácnosti, což vytvářelo neopodstatněný rozdíl mezi občanskoprávní a pracovněprávní úpravou. Příčinu této změny lze odůvodnit tak, že duševní útrapy dětí ze smrti otce či matky

---

<sup>257</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 271h [Náhrada nákladů na výživu pozůstalých]. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 574.

<sup>258</sup> JELÍNEK, cit. 254, s. 869.

nesouvisejí s jejich nezaopatřeností či nezletilostí, nýbrž s rodinným vztahem k otci či matce, jenž je vztahem celoživotním a stejně tak je tomu v případě vztahu rodičů ke svým dětem.<sup>259</sup>

Dle ustanovení § 271i zákoníku práce jednorázová náhrada nemajetkové újmy náleží shodně jako jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví pozůstalému manželovi, partnerovi ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, dětem a rodičům zesnulého zaměstnance. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy je odvozena od dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém nárok na tuto náhradu vznikl. Jde o částku minimální a jednorázová náhrada nemajetkové újmy tak může být poskytnuta i vyšší. V situaci, kdy dochází k výplatě částky oběma rodičům, náleží každému rodiči jen polovina této částky, a i v tomto případě se jedná o částku minimální. Výše průměrné mzdy je vyhlášována Ministerstvem práce a sociálních věcí sdělením zveřejněným ve Sbírce zákonů, a sice na základě údajů Českého statistického úřadu. Vázanost předmětné náhrady na výši průměrné mzdy v národním hospodářství představuje pro pozůstalé právní jistotu zvyšování částek bez nutnosti jejich změny formou zákona. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy rovněž nově náleží i dalším osobám, které jsou k zesnulému zaměstnanci v poměru rodinném či obdobném, a které úmrtí zaměstnance pocítují jako újmu vlastní. Podmínkou však je, že tyto osoby vznik nemajetkové újmy v daném případě prokážou.<sup>260</sup>

Výše náhrady se stanoví podle okolností každého případu, které vypovídají o intenzitě újmy jednotlivých blízkých osob zemřelého zaměstnance. Podstatnou roli zde dále hraje kvalita a míra vzájemného vztahu mezi tímto zaměstnancem a jemu blízkou osobou. Soud může výši jednorázové kompenzace nemajetkové újmy pozůstalým osobám přiměřeně zvýšit. Pokud poškozený zaměstnanec utrpěl zvlášť závažné ublížení na zdraví, následkem kterého po určité době zemřel, soud při vypočtení jednorázové kompenzace nemajetkové újmy, která pozůstalým osobám náleží, posoudí rovněž výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy, jež jim byla přisouzena podle ustanovení § 271f zákoníku práce.<sup>261</sup>

---

<sup>259</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 271i [Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých]. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 576.

<sup>260</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 271i [Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých]. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 870 až 871.

<sup>261</sup> DOLEŽÍLEK, cit. 259, s. 576 až 577.



### 7.2.5. Náhrada věcné majetkové újmy

Kompenzace věcné škody náleží dle ustanovení § 271j zákoníku práce dědicům zaměstnance potažmo i jiným shora popsaným subjektům. V příčinné souvislosti s důsledky pracovního úrazu či nemoci z povolání může pouze poškozenému zaměstnanci vzniknout věcná škoda. Pokud zaměstnanec zemře při pracovním úrazu, může dojít k věcné škodě na věcech, které byly znehodnoceny nebo zničeny v důsledku úrazového děje, a kterými disponoval zemřelý zaměstnanec na sobě či při sobě. Jestliže se nejedná o bezprostřední úmrtí, může zaměstnanci vzniknout, jak již bylo popsáno výše v případě ustanovení § 271e zákoníku práce, i další věcná škoda, jejíž nahrazení, pokud ho již zaměstnanec nenárokoval sám za svého života, přísluší právě dědicům zaměstnance. Jedná se totiž původně o nárok poškozeného zaměstnance, u kterého mohlo dojít za života tohoto zaměstnance k jeho promlčení, a tak by promlčený nárok nebylo možné přiznat.<sup>262</sup> Taktéž zde platí, že se nekompenzuje vzniklá věcná škoda na dopravním prostředku, jehož zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním a zaměstnavatel k němu nesvolil, a to ani škoda na náradí a jiných obdobných předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec taktéž užil bez zaměstnavatelova svolení.<sup>263</sup>

---

<sup>262</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271j [Náhrada věcné škody]. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1069.

<sup>263</sup> Zákoník práce, § 271j ve spojení s § 265

## 8. Principy hrazení nároků z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání ve francouzském právním řádu

V této kapitole stručně nastiňuji základní srovnání české a francouzské právní úpravy v oblasti náhrady nároků z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání. Definici pracovních úrazů a nemocí z povolání ve francouzském právním řádu nalezneme na rozdíl od české pracovněprávní úpravy v zákoníku sociálního zabezpečení, a to v díle IV., člancích L411-1 až L491-7.<sup>264</sup>

Dále francouzský zákoník sociálního zabezpečení oproti české právní úpravě stanoví a rozšiřuje okruh osob, které navíc musejí být pojištěné, aby mohly nárokovat náhradu škody a nemajetkové újmy v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Těmito osobami jsou dle článku L412-8 francouzského zákoníku sociálního zabezpečení, mimo kupříkladu osob, které obvykle ve svém domě za úplatu zajišťují péči a výživu dětí svěřených jim rodiči, zejména všechny aktivně zaměstnané osoby, studenti či žáci i technických zařízení, kteří utrpěli úraz při vzdělávání, jakož i při praxích, na které dochází nebo při komerčních vzděláváních, na stážích, v dílnách nebo laboratořích, dále také například i osoby podrobující se rekvalifikaci či reedukaci, vězni vykonávající práci v rámci výkonu trestu, odsouzení vykonávající obecně prospěšné práce a jiné osoby vykonávající neplacené práce v rámci výkonu trestu a další.<sup>265</sup>

Francouzská právní úprava rozumí pracovním úrazem, bez ohledu na příčinu, každý úraz, který se stal v důsledku práce nebo v souvislosti s ní, a sice v průběhu práce kterékoli osobě zaměstnané nebo pracující v jakékoli funkci či na jakémkoli místě pro jednoho anebo vícero zaměstnavatelů nebo podnikatelů. Oproti české právní úpravě pracovního úrazu však francouzský zákoník sociálního zabezpečení dále úpravu pracovního úrazu vztahuje i na úraz, který zaměstnanec utrpí jednak při cestě z jeho hlavního bydliště, stálého vedlejší bydliště či z jakékoliv jiného místa, odkud zaměstnanec obvykle vychází z rodinných důvodů, do místa výkonu práce a zpět s tím, že tato cesta nemusí být nejpřímější, pokud je takto vykonána z důvodu nezbytné

---

<sup>264</sup> *Articles L411-1 à L411-2. Code de la sécurité sociale. Chapitre 1er: Définitions: accident du travail et accident du trajet.* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156122?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab\\_selection=all&anchor=LEGISCTA000006156122#LEGISCTA000006156122](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156122?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGISCTA000006156122#LEGISCTA000006156122)

<sup>265</sup> *Article L412-8. Code de la sécurité sociale. Section 3: Dispositions applicables à diverses catégories de bénéficiaires* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000046859975?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046859975?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab_selection=all)

objížďky v kontextu jinak pravidelné cesty do zaměstnání a zpět, anebo při cestě ze zaměstnání do místa stravování a zpět. Cestou ze zaměstnání se rozumí cesta z místa výkonu práce a místem stravování je myšlena především restaurace, jídelna nebo obecněji místo, kde se zaměstnanec obvykle stravuje. Cestou ze zaměstnání do místa stravování a zpět však není, pokud se vychýlí zaměstnanec z osobního důvodu z cesty jemu jinak obvyklé.<sup>266</sup>

Francouzský zákoník sociálního zabezpečení za nemoc z povolání považuje takovou nemoc, kterou se konkrétní osoba nakazí v důsledku její práce (kupříkladu rakovina spojená s manipulací s materiály jako je azbest). Nemocí z povolání však může být na rozdíl od zákoníku práce i nemoc bez ohledu na to, zda je nebo není uvedena v Tabulce nemocí z povolání,<sup>267</sup> která je přílohou francouzského zákoníku sociálního zabezpečení, a která tvoří jakousi paralelu s českou právní úpravou oblasti nemoci z povolání, která vymezuje nemoci z povolání v seznamu nemocí z povolání. Zde zákoník práce připouští odškodnění nemoci z povolání pouze u nemoci, jež vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a sice od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.<sup>268</sup>

U nemocí uvedených v Tabulce nemocí z povolání se tedy předpokládá, že se dotyčná osoba nakazila při výkonu práce. Jedná se shodně jako v české právní úpravě o objektivní odpovědnost. Po uznání nemoci z povolání rozlišuje francouzská právní úprava nároky na kompenzaci, v případě pracovní neschopnosti na náhrady vyplácené sociálním zabezpečením a další náhrady vyplácené zaměstnavatelem, a v případě trvalé pracovní neschopnosti, konkrétní odškodnění a dodatečné odškodnění v případě závažného zavinění zaměstnavatele. S výjimkou zdravotnických pracovníků pak existuje ještě zvláštní kompenzace nemocí z povolání pro pracovníky trpící onemocněním COVID-19 v souvislosti s jejich profesní činností.<sup>269</sup>

Konkrétní dávky náležející osobám, jejichž zdraví bylo poškozeno v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, jsou zejména pokryty lékařských, chirurgických, farmaceutických a

---

<sup>266</sup> *Articles L411-1 à L411-2. Code de la sécurité sociale. Chapitre 1er: Définitions: accident du travail et accident du trajet.* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156122?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab\\_selection=all&anchor=LEGISCTA000006156122#LEGISCTA000006156122](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156122?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGISCTA000006156122#LEGISCTA000006156122)

<sup>267</sup> *Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle?* [online]. Service-Public.fr. Le site officiel de l'administration française. 2022 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31880>

<sup>268</sup> Zákoník práce. § 269

<sup>269</sup> *Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle?* [online]. Service-Public.fr. Le site officiel de l'administration française. 2022 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31880>

doplňkových nákladů, dále náklady na převoz poškozeného do jeho obvyklého bydliště nebo do nemocničního zařízení a obecně úhrada nákladů nezbytných pro léčbu, rehabilitaci, odbornou reedukaci, přemístění a odbornou rekvalifikaci poškozeného. Tyto dávky jsou poskytovány bez ohledu na to, zda došlo k přerušení práce či nikoli. V situaci, kdy úmyslným jednáním či neomluvitelnou chybou zaměstnance anebo zaměstnavatele vznikl zaměstnanci pracovní úraz nebo nemoc z povolání, dochází ke změně poskytovaných dávek. Jestliže se jednalo o úmyslné jednání zaměstnance, přichází poškozený zaměstnanec o nárok na vyplácení dávek.<sup>270</sup>

V případě, že šlo o úmyslné jednání zaměstnavatele, či jeho zaměstnance, jenž se liší od poškozeného zaměstnance anebo třetí osoby, poškozenému zaměstnanci mimo výše poskytované náhrady, vzniká právo nárokovat náhradu škody u té osoby, která konkrétní škodu úmyslně zapříčinila. Pokud zaměstnavatel škodu zapříčinil neomluvitelnou chybou (například porušení povinností v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci), má poškozený zaměstnanec možnost požadovat zvýšení vyplácených dávek a rovněž může požadovat po zaměstnavateli náhradu škody. Neomluvitelná chyba poškozeného zaměstnance znamená, že jeho jednání bylo jednáním závažným a úmyslně chybným a k tomu si byl poškozený zaměstnanec tohoto nebezpečí vědom. Tyto podmínky je nutné naplnit kumulativně a v případě jejich naplnění dochází ke snížení vyplácených dávek přiznaných poškozenému zaměstnanci. Práva poškozených nebo práva jejich dědiců na výše uvedené nároky na odškodnění se promlčují do dvou let ode dne konkrétní škodní události. Náklady na dávky a náhrady shora uvedené jsou vypláceny prostřednictvím fondů zdravotního pojištění (Caisse primaire d'assurance maladie).<sup>271</sup>

Lze podotknout, že česká právní úprava povinnosti zaměstnavatele ke kompenzaci škody nebo nemajetkové újmy v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání se francouzskému systému vyplácení dávek snažila přiblížit převedením této povinnosti do úrazového pojištění a následným přesunem z pracovněprávní úpravy historicky zpět pod právní úpravu sociálního zabezpečení, a to zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od začátku roku 2008. Zákonodárce však došel ke zjištění, že

---

<sup>270</sup> *Articles L431-1 à 3. Code de la sécurité sociale. Titre III: Prestations* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636)

<sup>271</sup> *Articles L432-1 à L432-12. Code de la sécurité sociale. Chapitre 2: Prestations en nature* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636)

nabytí účinnosti současně s účinností zákoníku práce není z důvodu nedostatku věcných podmínek dosti možné. Na základě toho přejala institut povinnosti zaměstnavatele ke kompenzaci škody či nemajetkové újmy v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pracovní právní úprava, a to do přechodných ustanovení s platností do doby, než vejde v účinnost zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, jehož účinnost však byla opakovaně posunuta, přičemž v říjnu roku 2015 byla tato „*obsoletní*“ právní norma zrušena.<sup>272</sup>

---

<sup>272</sup> DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s 31.

## 9. Zákonné pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má, jak již bylo výše několikrát uvedeno, povahu objektivní odpovědnosti, což může pro zejména malé a střední zaměstnavatele mnohdy znamenat z ekonomického hlediska značné existenční riziko. Regulace oblasti odškodňování při pracovních úrazech a nemocích z povolání před rokem 1989 způsobila výrazné pokřivení celého systému odškodňování újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání, v jehož důsledku nedošlo k vytvoření svébytného systému úrazového pojištění v rámci práva sociálního zabezpečení. Současný systém úrazového pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy je používán bez podstatnějších změn již od počátku posledního desetiletí minulého století.<sup>273</sup>

Zákoník práce v přechodném ustanovení § 365 odst. 1 stanoví, že ode dne nabytí jeho účinnosti do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu či nemoci z povolání se řídí zákonné pojištění této povinnosti zaměstnavatele ustanovením §205d zákona č. 65/1954 Sb., ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., vyhláškou č. 125/1993 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., a zákonem č. 182/2014 Sb.<sup>274</sup> Ačkoliv jde o pozůstatek předchozí právní úpravy, trvá tato tzv. přechodná úprava více než šestnáct let.

Zákon určuje jako pojistitele dva komerční subjekty, a to Generali Česká pojišťovna a.s. a Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. U Generali Česká pojišťovna a.s. jsou pojištěni ti zaměstnavatelé, kteří si u ní sjednali pojištění k 31. 12. 1992, a dále zaměstnavatelé, na které přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů při vzniku právního nástupce těchto zaměstnavatelů. Zbylí zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. Toto zákonné pojištění se nevztahuje na zaměstnavatele mající dle jiného právního předpisu postavení organizační složky státu. Provádění zákonného pojištění shora uvedenými pojistiteli je založeno na principu neziskovosti.<sup>275</sup>

---

<sup>273</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 496.

<sup>274</sup> Zákoník práce, § 365

<sup>275</sup> DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 106.

Zákoník práce dále v ustanovení § 365 odst. 2 upravuje, že náklady správní režie pojišťoven v zákonném pojištění povinnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání činí 4 % z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v konkrétním kalendářním roce. Pokud vznikne pojistitelům provozováním tohoto pojištění ztráta, mají nárok na uhrazení této újmy ze státního rozpočtu. Přebytek, který vznikne z tohoto pojištění pak pojistitelé odvádějí do státního rozpočtu.<sup>276</sup>

Zaměstnavatel má povinnost hradit pojistné, pokud zaměstnává nejméně jednoho zaměstnance. Pojistné se stanovuje ze společného vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku nezaměstnanosti za předešlé kalendářní čtvrtletí. Podmínky a výši sazby pojistného určuje vyhláška č. 125/1993 Sb., jež mimo jiné stanoví předpoklady, kdy náhradu, ke které je dle zákoníku práce povinen zaměstnavatel, za zaměstnavatele uhradí konkrétní pojišťovna. Zaměstnavatel má v předepsaných případech povinnost k náhradě újmy s tím, že v základu nárok prostřednictvím zaměstnavatele, včetně již zaniklého zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřešla na jinou osobu, hradí příslušná pojišťovna. V určitých případech, kdy příčinou újmy je úmyslné jednání zaměstnavatele, zvláště hrubé porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnavatelem, přísluší pojišťovně právo požadovat náhradu, kterou poskytla poškozenému zaměstnanci, po zaměstnavateli.<sup>277</sup>

Stávající právní úprava zákonného pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je však předmětem dlouhodobé kritiky. Za hlavní důvody lze označit zejména monopol výše uvedených soukromých pojišťoven, a dále fakt, že vyhláška č. 125/1993 Sb. tvořící jakýsi základ tohoto pojistného systému, je prováděcím právním předpisem, a byla zamýšlena jako úprava přechodná, kterou nahradí výše nastíněný zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, jenž měl vytvořit systém úrazového pojištění zaměstnanců prováděný Českou správou sociálního zabezpečení s účastí okresních správ sociálního zabezpečení. Zákon byl však s účinností k 1. 10. 2015 zrušen, aniž by byl jím zamýšlený systém uveden v život.<sup>278</sup>

---

<sup>276</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit 275, s. 106 až 107.

<sup>277</sup> PICHRT a kol., cit 273, s. 496.

<sup>278</sup> DEMOVÁ, VYSOKAJOVÁ, cit 275, s. 107.

Za poslední snahu změnit stávající institut zákonného pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání lze uvést návrh věcného záměru zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, který stanovoval novým nositelem pojistného Českou správu sociálního zabezpečení. Stanoviskem Legislativní rady vlády ze dne 26. 10. 2017 bylo však vládě doporučeno neschválit tento návrh věcného záměru zákona, a to z důvodu, že jeho předkladatel vytýkané závažné nedostatky předloženého návrhu věcného záměru zákona v žádném ohledu nezhojil.<sup>279</sup>

---

<sup>279</sup> Stanovisko Legislativní rady vlády, č.j. 1608/16 ze dne 26. října 2017, k návrhu věcného záměru zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání [online]. Legislativní rada vlády. 2017 [cit. 27.12.2022]. Dostupné z <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNAT5AEGC0/>



## Závěr

Tato diplomová práce se nevěnovala, jak mohlo z jejího názvu vyplývat, pouze nárokům z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání. V úvodní kapitole jsem se zaměřil pro lepší porozumění předmětné problematice na povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy dle občanského zákoníku, především s vymezením pojmů škoda a nemajetková újma s prevenční zásadou. Dále jsem v této kapitole rovněž nastínil důvody vzniku povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy dle občanskoprávní úpravy.

V druhé kapitole jsem provedl srovnání povinnosti náhrady majetkové a nemajetkové újmy dle pracovního práva s úpravou téhož institutu dle práva občanského s ohledem na její charakteristické rysy, principy a účel. Též jsem nastínil úvodní ustanovení části jedenácté zákoníku práce, a to prevenci v pracovním právu, jakož i některé podmínky vzniku povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu.

Počáteční část třetí kapitoly jsem věnoval komparaci povinnosti zaměstnance k náhradě škody a povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody. Jádrem této kapitoly však spočívalo ve stručném popisu jednotlivých druhů povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci.

Na výše uvedenou třetí kapitolu a vymezení jednotlivých druhů povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci, kterou v mé práci uzavírám zvláštní povinností zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jsem navázal kapitolou čtvrtou s významově totožným názvem, ve které jsem nastínil základní atributy právní úpravy předmětné oblasti.

V páté kapitole jsem stručně obsáhl vývoj právní úpravy nejvýznamnějších institutů povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání pohledem jak práva sociálního zabezpečení, tak i pracovního práva, a to před rokem 1918, v průběhu existence Československa, až po přijetí soudobého zákoníku práce.

Šestá kapitola je podrobně věnována vzniku povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání, včetně definice pracovního úrazu, nemoci z povolání a předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody či

nemajetkové újmy. V podkapitole nemoc z povolání jsem se blíže zaměřil na aktuální problematiku a právní aspekty onemocnění COVID-19. Tuto kapitolu jsem zakončil rozborem institutu úplného a částečného zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Jádro mé diplomové práce tvoří kapitola sedmá s názvem způsob a rozsah náhrady majetkové a nemajetkové újmy, kde jsem nejprve provedl analýzu jednotlivých druhů náhrad při pracovním úrazu či nemoci z povolání s neletálními následky, a poté jsem rozebral druhy náhrad při pracovním úrazu a nemoci z povolání mající za následek úmrtí zaměstnance. Nároky jsou zanalyzovány za použití jednak současné bohaté judikatury, tak i historické judikatury z let existence Československa, kterou lze v řadě případů stále argumentovat.

Následně jsem v kapitole osmé, a tedy předposlední, provedl komparaci tuzemské pracovněprávní úpravy vybraných institutů náhrady škody či nemajetkové újmy při pracovním úrazu a nemoci z povolání s francouzskou právní úpravou, kdy jako pramen sloužil především francouzský zákoník sociálního zabezpečení, který je dle mého názoru v případě vymezení mnohých institutů velmi kazuistický. V poslední deváté kapitole jsem se věnoval zákonnému pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s krátkou reflexí snahy o vytvoření systému úrazového pojištění zaměstnanců prováděného Českou správou sociálního zabezpečení.

K metodologii použité při zpracování této práce bych rád poznamenal, že byla aplikována zejména metoda deskripce, a sice ve vztahu k celkovému popsání a utřídění základního pojmosloví, na němž je celá problematika nároků z odškodnění pracovního úrazu založena. Dále byla použita metoda analýzy právní úpravy, jakož i předmětné judikatury, která se k danému tématu vztahuje. V případě vypracování především úvodních kapitol a kapitoly osmé byla nadto uplatněna metoda komparace pracovněprávní úpravy s občanskoprávní úpravou a komparace francouzské právní úpravy s českou právní úpravou. Pro celistvé porozumění daného tématu práce byly výše zmíněné metody doplněny metodou literární rešerše prostřednictvím vybrané odborné literatury.

## Seznam zkratk

„**antidiskriminační zákon**“ - zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

„**COVID-19**“ - Coronavirus disease 2019 (Koronavirové onemocnění 2019)

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

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

„**nařízení vlády č. 276/2015 Sb.**“ – nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

„**náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb.**“ – vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

„**občanský zákoník**“ - zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

„**vyhláška č. 31/1965 Sb.**“ - vyhláška Ústřední rady odborů č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

„**vyhláška č. 32/1965 Sb.**“ - vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů

„**vyhláška č. 84/1967 Sb.**“ - vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 84/1967 Sb., kterou se mění vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti ztížení společenského uplatnění

„**vyhláška č. 76/1981 Sb.**“ - vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti České socialistické republiky č. 76/1981 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 84/1967 Sb.

„**vyhláška č. 54/1993 Sb.**“ - vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky a Ministerstva spravedlnosti České republiky č. 54/1993 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 84/1967 Sb. a vyhlášky 76/1981 Sb.

„**vyhláška č. 125/1993 Sb.**“ – vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů

**„zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy“** - zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení

**„zákoník práce z roku 1965“** - zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

**„zákon č. 231/1992 Sb.“** - zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon o zaměstnanosti

**„zákon č. 74/1994 Sb.“** - zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

**„zákon č. 220/2000 Sb.“** - zákon č. 220/2000 Sb., o změnách některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

**„zákoník práce“** - zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

**„zákon č. 365/2011 Sb.“** - zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

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

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

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Miroslav; PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

DEMOVÁ, Kateřina; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. 244 s. ISBN 978-80-7676-296-1.

ELISCHER, David a kol. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. 398 s. ISBN 978-80-7502-382-7.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a podstatně přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1.

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. S komentářem k 1. 1. 2022*. 15. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022. 1392 s. ISBN 978-80-7554-350-9.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2072 s. ISBN 978-80-7400-287-8.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9.

KOLDÍNSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. 497 s. ISBN 978-80-7400-902-0.

KOLDÍNSKÁ, Kristina; TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0.

KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; HUŠKOVÁ, Petra; SLÁDEK, Václav; ÚLEHLOVÁ, Helena; VÁCHA, Jan. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021. 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.

PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. 3352 s. ISBN 978-80-7400-747-7.

PICHRRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.

VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA Jan; JANŠOVÁ Marie; ODROBINOVÁ Veronika; BRŮHA Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. 1210 s. ISBN 978-80-7400-889-4.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

*Articles L411-1 à L491-7. Code de la sécurité sociale. Livre IV: Accidents du travail et maladies professionnelles* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006126892/#LEGISCTA000006126892](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006126892/#LEGISCTA000006126892)

*Articles L411-1 à L411-2. Code de la sécurité sociale. Chapitre 1er: Définitions: accident du travail et accident du trajet*. [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156122?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab\\_selecti on=all&anchor=LEGISCTA000006156122#LEGISCTA000006156122](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156122?init=true&page=1&query=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab_selecti on=all&anchor=LEGISCTA000006156122#LEGISCTA000006156122)

*Article L412-8. Code de la sécurité sociale. Section 3: Dispositions applicables à diverses catégories de bénéficiaires* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000046859975?init=true&page=1&q uery=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046859975?init=true&page=1&q uery=Code+de+la+sécurité+sociale&searchField=ALL&tab_selection=all)

*Articles L431-1 à 3. Code de la sécurité sociale. Titre III: Prestations* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636)

*Articles L432-1 à L432-12. Code de la sécurité sociale. Chapitre 2: Prestations en nature* [online]. Légifrance. Le service public de la diffusion du droit. 2023 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006141636/#LEGISCTA000006141636)

DOSTÁL, Filip; SCHEU, Lenka. *COVID-19 Nemoc z povolání* [online]. 1. vydání. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. 2021 [cit. 15. 12. 2023]. ISBN 978-80-87676-41-7. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/A4-Covid-19-web.pdf/>

FENCLOVÁ, Zdenka a kol. *Nemoci z povolání v České republice v roce 2020* [online]. 1. vydání. Praha: Státní zdravotnický ústav. 2021 [cit. 15. 12. 2022]. ISSN 1804-5960. Dostupné z: [http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni\\_NzP\\_2020.pdf](http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni_NzP_2020.pdf)

FENCLOVÁ, Zdenka a kol. *Nemoci z povolání v České republice v roce 2021* [online]. Praha: Státní zdravotnický ústav. 2022. [cit. 15. 12. 2022]. ISSN 1804-5960. Dostupné z: [http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/nemoci\\_z\\_povolani/Hlaseni\\_NzP\\_2021.pdf](http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/nemoci_z_povolani/Hlaseni_NzP_2021.pdf)

*Hodnota bodu bolestného 2023 - Náhrady škod.cz. Odškodné, bolestné, trvalé následky* [online]. Náhrady Škod.cz. 2022 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: <https://nahradyskod.cz/hodnota-bodu-bolestneho/>

*Informace Ministerstva zdravotnictví k uznávání onemocnění Covid-19 za nemoc z povolání. Příloha k č.j. MZDR 27506/2020-1/OVZ ze dne 11. 11. 2020* [online]. Ministerstvo zdravotnictví České republiky. 2020. [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: [https://www.lkcr.cz/doc/cms\\_library/mz-cr-k-uznavani-onemocneni-covid-19-za-nemoc-z-povolani-101507.pdf](https://www.lkcr.cz/doc/cms_library/mz-cr-k-uznavani-onemocneni-covid-19-za-nemoc-z-povolani-101507.pdf)

*Lze uznat onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání? – Aktuální informace o COVID-19* [online]. Oficiální informační portál Ministerstva zdravotnictví České republiky. 2022 [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/lze-uznat-onemocneni-covid-19-jako-nemoc-z-povolani>

MRKVIČKA, Petr. *Analýza smrtelné pracovní úrazovosti v ČR v roce 2021*. BOZPinfo.cz. BOZPinfo – Časopis JOSRA [online]. 2023 [cit. 06.02.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/analyza-smrtelne-pracovni-urazovosti-v-cr-v-roce-2021>

NEVRKLA, Luboš. *Návrat odkazu do úpravy dědického práva* [online]. 1. vydání. EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo. 2014 [cit. 02.02.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odkazu-do-upravy-dedickeho-prava-95956.html>

*Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle?* [online]. Service-Public.fr. Le site officiel de l'administration française. 2022 [cit. 16.01.2023]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31880>

*Stanovisko Legislativní rady vlády, č.j. 1608/16 ze dne 26. října 2017, k návrhu věcného záměru zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání* [online]. Legislativní rada vlády. 2017 [cit. 27.12.2022]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNAT5AEGC0/>

*Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25. 3. 2020* [online]. Společnost pracovního lékařství České lékařské společnosti Jana Evangelisty Purkyně. 2020 [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: [https://szu.cz/uploads/documents/szu/aktual/CoVID\\_19\\_jako\\_NzP.pdf](https://szu.cz/uploads/documents/szu/aktual/CoVID_19_jako_NzP.pdf)

### **3. Seznam použitých odborných článků**

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

HROMADA, Miroslav. *Aktuální otázky nároků z pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Soudní rozhledy, 2020, č. 11-12, s. 351 až 353.

### **4. Seznam použité judikatury**

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

Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 20. 9. 1962, sp. zn. 5 Co 229/62

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 17. 9. 1969, sp. zn. 8 Cz 22/69

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 6. 1974, sp. zn. 4 Cz 15/74

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 31. 3. 1981, sp. zn. 6 Cz 14/81

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 31. 10. 1989, sp. zn. 1 Cz 44/89

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1209/2001

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 609/2002

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

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



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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1997/2008

Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010, sp. zn. 1 Co 2/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3558/2010

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4254/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3787/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1462/2020

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

Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2011, sp. zn. Cpjn 203/2010

Usnesení Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 12. 3. 1981, sp. zn. 11 Co 24/81

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 10. 1992, sp. zn. 6 Cdo 40/92

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1501/2002

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1780/2011

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

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

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

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

## 5. Seznam použitých právních předpisů

Císařský patent Františka Josefa I. č. 146/1854 ř.z., obecný zákon horní (Allgemeines österreichisches Berggesetz)

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

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.

Nařízení vlády č. 170/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

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

Vyhláška Ústřední rady odborů č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 84/1967 Sb., kterou se mění vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti ztížení společenského uplatnění

Vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti České socialistické republiky č. 76/1981 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 84/1967 Sb.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky a Ministerstva spravedlnosti České republiky č. 54/1993 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 84/1967 Sb. a vyhlášky 76/1981 Sb.

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

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

Vyhláška č. 50/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání,

podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)

Vyhláška č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů

Vyhláška č. 346/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků

Vyhláška č. 225/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů

Vyhláška č. 303/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 346/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků

Zákon č. 1/1888 ř.z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu

Zákon č. 33/1888 ř.z., o nemocenském pojištění dělníků

Zákon č. 127/1889 ř.z., o bratrských pokladnách

Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého

Zákon č. 199/1919 Sb., o organizaci péče o válečné poškozence

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení

Zákon č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 220/2000 Sb., o změnách některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 181/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Zákoník sociálního zabezpečení (Code de la sécurité sociale) v platnosti od 16. 10. 1958

# Nároky z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání

## Abstrakt

Tématem této diplomové práce je problematika nároků zaměstnance z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání zařazená do širšího kontextu náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu s důrazem na vymezení základních pojmů souvisejících institutů. Dané téma reflektuje charakteristické rysy, účel a vývoj povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy, z čehož vychází podstatná část práce věnovaná dílčím nárokům na náhradu škody či nemajetkové újmy vzniklé z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Diplomová práce je rozdělena do devíti kapitol, kde je pomocí deskriptivní, analytické a komparativní metody popsáno předmětné téma. První kapitola je zaměřena na uvedení do oblasti povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v soukromém právu. Druhá kapitola se věnuje porovnání právní úpravy povinnosti k náhradě újmy v zákoníku práce a v občanském zákoníku. Třetí kapitola již pojednává o významných aspektech povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci v porovnání s povinností zaměstnance k náhradě škody.

Čtvrtá kapitola představuje smysl a účel právní úpravy povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání. Vývoj právní úpravy hlavních institutů povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání je popsán v páté kapitole. Šestá kapitola utřídí předpoklady vzniku povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemoci z povolání. Sedmá kapitola tvořící jádro této práce se věnuje způsobu a rozsahu náhrady majetkové a nemajetkové újmy spolu s nároky zaměstnance při odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání a nároky v případě úmrtí zaměstnance. Osmá kapitola je zaměřena na stručné vymezení principů hrazení nároků z odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání ve francouzském právním řádu a jejich porovnání s českou právní úpravou. Poslední kapitola popisuje zákonné pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

## Klíčová slova

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

# **Claims for compensation for accidents at work and occupational diseases**

## **Abstract**

The topic of this diploma thesis is the issue of the claims of the employee for compensation for accidents at work and occupational diseases included in the broader context of the compensation for pecuniary and non-pecuniary harm in labour law with an accent on the definition of the key concepts with connected institutes. The topic reflects the characteristic attributes, purpose and development of the employer's duty to compensate for pecuniary and non-pecuniary harm, from which the significant part of the work devoted to partial claims for compensation, is based.

The diploma thesis is divided into nine chapters, where the topic is described using descriptive, analytical and comparative methods. First chapter is focusing on introducing the field of duty to provide compensation for pecuniary and non-pecuniary harm in private law. The second chapter is devoted to a comparison of the legal regulation of the duty to provide compensation for harm in the Labour Code and in the Civil Code. The third chapter already deals with important aspects of the employer's duty to provide compensation for pecuniary and non-pecuniary harm caused to the employee with employee's duty to provide compensation for damage.

The fourth chapter presents the sense and purpose of the legal regulation of the duty to provide compensation for pecuniary and non-pecuniary harm in case of the accidents at work and occupational diseases. The development of the legal regulation of the main institutes of the duty to provide the compensation for pecuniary and non-pecuniary harm in case of the accidents at work and occupational diseases is described in the fifth chapter. The sixth chapter classifies the prerequisites for the inception of the duty to provide the compensation for pecuniary and non-pecuniary harm in case of accidents at work and occupational diseases. The seventh chapter, which forms the core of this work, is devoted to the method and extent of compensation for pecuniary and non-pecuniary harm, together with the employee's claims for compensation for accidents at work and occupational diseases and claims in case of the employee's death. The eighth chapter is focused on a concise definition of the principles of reimbursement of claims for compensation for accidents at work and occupational diseases in the French legal system and their comparison with

the Czech legal regulation. The last chapter describes the legal insurance of the employer's duty to provide the compensation for harm in case of accidents at work and occupational diseases.

### **Key words**

Accident at work, occupational disease, compensation for pecuniary and non-pecuniary harm