

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Helena Štaňková

# **ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. října 2010

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 31. října 2010

---

Helena Štaňková

Velice děkuji vážené paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za ochotu a vstřícnost při zpracování diplomové práce.

## Obsah:

Obsah: .....	1
Úvod.....	3
1. Právní úprava .....	6
1. 1. Mezinárodní smlouvy .....	6
1. 1. 1. Mezinárodní organizace práce (MOP, ILO).....	6
1. 1. 2. Světová zdravotnická organizace (SZO,WHO).....	8
1. 2. Předpisy evropského práva .....	8
1. 3. Národní prameny .....	11
1. 3. 1. Zákoník práce .....	11
1. 3. 2. Další zákony .....	12
1. 3. 3. Nařízení vlády .....	13
1. 3. 4. Vyhlášky:.....	13
2. Pracovní úraz a nemoc z povolání .....	15
2. 1. Pracovní úraz .....	15
2. 2. Nemoc z povolání .....	18
2. 3. Ohrožení nemocí z povolání .....	23
3. Povinnost zaměstnavatele a zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	25
4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	29
4. 1. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele (obecně) .....	29
4. 2 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele .....	32
4. 2. 1. Úplné zproštění odpovědnosti .....	32
4. 2. 2. Částečné zproštění odpovědnosti.....	34
5. Lhůty v souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	35
6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.....	38
7. Druhy náhrad z titulu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	42
7. 1. Ztráta na výdělků .....	42
7. 1. 1. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.....	44
7. 1. 2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity .....	46
7. 2. Bolest a tížení společenského uplatnění.....	48
7. 2. 1. Obecná charakteristika.....	48
7. 2. 2. Problémy při aplikaci vyhlášky 440/2001 Sb. v praxi.....	51
7. 3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením.....	53
7. 4. Náhrada za věcnou škodu .....	54
8. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání.....	56
8. 1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením .....	56
8. 2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem .....	57
8. 3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých .....	57
8. 3. 1. Úprava dle § 199 zákona č. 65/1965 Sb. ....	59
8. 3. 2. Úprava dle § 377 č. 262/2006 Sb.....	61
8. 4. Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	61
8. 5. Náhrada věcné škody .....	62

9. Soudní spory o odškodnění.....	63
10. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.....	67
11. Právní úprava úrazového pojištění v zemích EU .....	70
Závěr .....	73
Summary .....	75
Použitá literatura .....	78
Příloha č. 1 .....	80
Příloha č. 2 .....	82
Příloha č. 3 .....	83

## Úvod

Problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání je v českém právním řádu tradičním institutem. Úrazové pojištění se vyvíjelo již od roku 1887 (zákon č. 1/1888 ř.z., o úrazovém pojištění dělníků). Po druhé světové válce byl tento zákon nahrazen zákonem 99/1948 Sb., o národním pojištění, který platil do roku 1956. Problematika odškodňování újmy na zdraví, odpovědnosti zaměstnavatele, pracovních úrazů a nemocí z povolání, bezpečnosti práce, je velmi obsáhlá, a tak jako v dnešní právní úpravě, byla i v minulosti roztržena do více právních předpisů.

Vývoj právní úpravy reagoval na vývoj politické situace v zemi, v průběhu let prodělal celou řadu proměn. Důležitými mezníky byl pád komunistického režimu, rozvoj soukromého podnikání a vstup České republiky do Evropské unie. Poslední etapa změn nastala s přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání se tak nyní nachází v přechodných ustanoveních zákoníku práce, a to jen po dobu, kdy zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců nabyde účinnosti. Složitost změny celkového pojetí dané problematiky si však vyžádala několikanásobnou novelizaci zákona o úrazovém pojištění. Nabytí účinností daného zákona se předpokládá k 1. 1. 2013.

Problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance je problematikou značně rozsáhlou, prolíná se více právními odvětvími. Souvislosti nalézáme v normách práva občanského, práva sociálního zabezpečení, správního práva i v normách práva trestního a dalších.

Diplomová práce je rozdělena na jedenáct kapitol.

První kapitola je věnována aktuální právní úpravě týkající se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví způsobenou zaměstnanci. Jednotlivé podkapitoly jsou věnovány mezinárodním, evropským a národním pramenům.

Ve druhé kapitole jsem se zaměřila na charakteristiku pojmů pracovního úrazu, nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání, příčinnou souvislostí mezi úrazovým dějem nebo nemocí z povolání a chorobným následkem.

Následující kapitola je věnována povinnostem zaměstnavatele a zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V úvodu kapitoly se věnuji významu prevence škodných událostí zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Dále se zmiňuji o povinnosti zaměstnavatele odvádět příslušné pojišťovně pojistné pro případ škody pracovním úrazu nebo nemocí z povolání. Na tuto povinnost navazuje kapitola šest, která je blíže věnována zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání. Kapitola tři dále podrobně pojednává o povinnostech zaměstnance a zaměstnavatele pro případy, kdy dojde k pracovnímu úrazu.

Čtvrtá kapitola pojednává o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance. Úvodní část této kapitoly je věnována obecné charakteristice a druhům odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Dále kapitola pojednává o odpovědnosti za škodu na zdraví, která je rozdělena na odpovědnost obecnou a zvláštní. V závěrečné části kapitoly jsem se věnovala možnosti úplného nebo částečného zproštění zaměstnavatele za vzniklou škodu na zdraví zaměstnance.

Pro uplatnění jednotlivých nároků vyplývajících z pracovních úrazů nebo z nemocí z povolání je nutné dodržet zákonem stanovené lhůty, o nichž pojednává kapitola číslo pět.

Následující kapitola je věnována zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání.

Kapitola sedmá a osmá pojednávají o jednotlivých druzích náhrad z titulu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, které náleží poškozenému zaměstnanci, popřípadě zemřel-li poškozený zaměstnanec na následky pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, jeho pozůstalým. Jednotlivé podkapitoly charakterizují

jednotlivé náhrady, vznik i trvání nároku na jednotlivé náhrady, způsob výpočtu jejich výše.

Odškodnění pracovních úrazů nebo nemocí z povolání se nepodaří vždy vyřešit dohodou mezi zaměstnavatelem a poškozeným zaměstnancem. Proto je nutné řešit vzniklý spor soudně. Kapitola devět je věnována postupu zaměstnance při podávání žaloby o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, požadavkům kladeným na žalobu, účastníkům řízení a samotnému průběhu řízení u soudu.

Kapitola deset pojednává o zákoně č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců – výhodách, které by přinesl do právní úpravy pracovních úrazů a nemocí z povolání, a jeho nedostacích.

Poslední kapitola je věnována přehledu právní úpravy úrazového pojištění v zemích EU.

Diplomová práce je vypracována podle právní úpravy platné ke dni 31.10.2010



# 1. Právní úprava

## 1. 1. Mezinárodní smlouvy

Ve společenství mezinárodních organizací s celosvětovou působností existují dvě organizace, které se věnují pracovním úrazům, nemocem z povolání, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a vydávají v této oblasti příslušné mezinárodní dokumenty. Těmito organizacemi jsou Mezinárodní organizace práce a Světová zdravotnická organizace.

### 1. 1. 1. Mezinárodní organizace práce (MOP, ILO)

Mezinárodní organizace práce je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě, která byla založena v roce 1919 ve Versailles. Je to tripartitní organizace, kde jsou členské státy reprezentovány zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců (odborovými organizacemi). Tato organizace má normotvornou působnost - přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení. Úmluvy MOP, které na úseku odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání Česká republika ratifikovala a podle zákona č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a Sbírce mezinárodních smluv, vyhlásila, jsou obsaženy v níže uvedeném demonstrativním výčtu. V těchto úmluvách jsou definována práva a povinnosti pracovníků a jejich zaměstnavatelů v oblasti týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání.

- **Úmluva MOP č. 19, o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů, vyhlášená pod č. 34/1928 Sb.** Dle této úmluvy členský stát MOP zaručuje stejné zacházení k příslušníkům jiného členského státu, který tuto úmluvu též ratifikoval, nebo jejich členům rodiny, při pracovních úrazech, utrpěných na jeho území, jaké zaručuje svým vlastním příslušníkům ve věci odškodnění pracovních úrazů. Tato rovnocennost v nakládání bude zabezpečena cizím zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům bez ohledu na místo trvalého bydliště.

- **Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, vyhlášena pod č. 145/1988 Sb.**, upravuje povinnost zavést systém závodních zdravotních služeb pro všechny zaměstnance. Ve starší literatuře se tyto služby označují jako závodní preventivní péče, novější právní předpisy je označují pracovně-lékařskou péčí.
- **Úmluva MOP č. 17 o odškodňování pracovních úrazů, vyhlášená pod č. 437/1990 Sb.**, podle které se každý členský stát MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje zajistit, aby osoby, které utrpěly pracovní úraz, nebo osoby na nich závislé, byly odškodněny za podmínek, odpovídajících těm, které stanoví tato úmluva.
- **Úmluva MOP č. 42 o odškodnění nemocí z povolání, vyhlášená pod č. 438/1990 Sb.**, podle které se každý členský stát MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje, že v souladu se všeobecnými zásadami svého vnitrostátního zákonodárství o odškodňování pracovních úrazů, poskytne odškodnění osobám ztíženým nemocí z povolání nebo v případě smrti následkem takové nemoci, osobám na nich závislým. Sazba tohoto odškodnění nebude nižší než sazba, kterou vnitrostátní zákonodárství stanoví pro škody z pracovních úrazů.
- **Úmluva MOP č. 12 o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství, vyhlášená pod č. 437/1990 Sb.**, podle které se každý členský stát MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje, že rozšíří na všechny námezdní pracovníky v zemědělství výhody zákonů a předpisů o poskytování odškodnění osobám, které utrpěly úraz při výkonu práce nebo v souvislosti se zaměstnáním.
- **Úmluva MOP č. 102 o sociálním zabezpečení, vyhlášená pod č. 461/1991 Sb.**, (část VI. týkající se dávek při pracovních úrazech a nemocech z povolání nebyla Českou republikou ratifikována).

## **1. 1. 2. Světová zdravotnická organizace (SZO,WHO)**

Světová zdravotnická organizace je organizace OSN se sídlem v Ženevě, která byla založena v roce 1948. Prostřednictvím rezolucí přijímaných valným shromážděním se zabývá ochranou zaměstnanců při práci v rámci zdravotní péče.

## **1. 2. Předpisy evropského práva**

Vnitřní trh EU je definován jako oblast bez vnitřních hranic, ve které je zajištěn volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu. Občané členských států EU mají právo pracovat v jakémkoliv členském státě EU. Svoboda pohybu osob vychází z článku 45 Lisabonské smlouvy (dřívější úprava v článku 39 Smlouvy o Evropském společenství, resp. v článku 48 Římské smlouvy o založení EHS). Právo svobodného výběru členského státu, kde bude občan EU pracovat, by bylo vážně omezeno, pokud by nebyly překlenuty rozdíly v systémech sociálního zabezpečení jednotlivých států. Proto ve všech zmíněných smlouvách<sup>1</sup> je zakotven požadavek na přijetí opatření, která jsou nezbytná pro zajištění svobodného pohybu pracovníků.

Na základě tohoto zmocnění přijala Rada EHS, resp. později Rada ES a nakonec Rada ES spolu s Evropským Parlamentem několik nařízení. Posledním z nich je Nařízení Evropského Parlamentu a Rady ES č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. V roce 2009 byl přijat prováděcí předpis k uvedenému Nařízení pod označením Nařízení Evropského Parlamentu a Rady ES č.987/2009. Obě tato nařízení vstoupily v účinnost dne 1. května 2010 a nahradily tak dosud účinná nařízení č. 1408/71 a č.574/72. Tato dvě koordinační nařízení jsou přímo závazná ve všech členských státech. Tato nařízení mají zajistit migrující osobě, která je zaměstnaná ve více zemích, nárok na sociální dávky, i když má občanství jiného členského státu, bydliště v jiném členském státě, nebo proto, že v žádném členském státě nesplnila potřebnou dobu pojištění stanovenou právními předpisy té které země. Nařízení se omezují pouze na koordinaci existujících jednotlivých národních sociálních systémů,

---

<sup>1</sup> čl. 51 o založení EHS, čl. 42 Smlouvy o ES, čl. 48 Lisabonské smlouvy

aniž by hlouběji zasahovala do jejich podstaty. Nařízení č. 883/2004, o koordinaci systému sociálního zabezpečení, upravuje problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání v Hlavě III, Kapitole II (články 33 až 41). Dle této úpravy má osoba, která utrpěla pracovní úraz nebo u níž byla zjištěna nemoc z povolání, nárok na věcné dávky a dávky v hotovosti.

### **1. Věcné dávky – nároky na zdravotní péči**

- Při pobytu pracovníka mimo stát pojištění, poskytne instituce v místě pobytu osobě nezbytnou zdravotní péči související s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v souladu s legislativou této země.
- V případě bydliště mimo stát pojištění bude osobě poskytnutá tamní institucí plná zdravotní péče související s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.
- Náklady za výpomocně poskytnutou péči budou instituci v místě pobytu či bydliště proplaceny institucí kompetentní z hlediska hrazení nákladů léčení pracovních úrazů nebo nemocí z povolání toho členského státu, kde je osoba pojištěna.
- U pracovních úrazů existuje výhodnější právní úprava vycestování za zdravotní péči do jiného státu EU (mimo stát pojištění i bydliště) než v běžných případech zahraniční léčby.
- V případě úrazu nebo nemoci z povolání, která se projevila během pobytu mimo stát bydliště pracovníka, má osoba, za předpokladu předchozího souhlasu kompetentní instituce, nárok na úhradu převozu do státu bydliště. U příhraničních pracovníků není předchozí souhlas kompetentní instituce k převozu do státu bydliště nutný.

### **2. Peněžité dávky**

- Peněžité dávky jsou vždy vypláceny podle legislativy státu, kde je osoba pojištěna v okamžiku, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání, bez ohledu na místo trvalého nebo přechodného pobytu.

- Dávky se vyplácí kompetentní institucí státu, ve kterém je osoba pojištěna. Po dohodě povinné instituce s odpovídající institucí ve státě trvalého či dočasného pobytu se však dávky mohou vyplácet i touto institucí. Výše dávek tím není dotčena.
- Je-li výpočet peněžitých dávek založen na průměrném výdělku, započtou se pouze příjmy, které byly vypláceny za dobu pojištění podle legislativy státu vyplácejícího dávky.
- Je-li výpočet peněžitých dávek založen na standardních výdělcích, případně průměrných standardních příjmech, berou se v úvahu pouze standardní výdělky, popř. průměr standardních výdělků za doby pojištění podle legislativy státu vyplácejícího dávky.

Pokud osoba, u které je zjištěna nemoc z povolání, byla vystavena stejnému riziku způsobitelnému vyvolat uvedenou nemoc podle právních předpisů dvou nebo více členských států, jsou dávky, o které může tato osoba (nebo její pozůstalí) žádat, přiznávány výhradně podle právních předpisů posledního z těch států, jejichž podmínky jsou splněny.

Dojde-li ke zhoršení zdravotního stavu u osoby, které již byly poskytnuty dávky z titulu pracovního úrazu či nemoci z povolání, má tato osoba nárok na výplatu doplatku k již poskytovaným dávkám. Za předpokladu, že tato osoba nevykonává v jiném členském státě činnost způsobilou zhoršit její zdravotní stav, vyplácí doplatek instituce, která dosud dávky poškozenému zaměstnanci vyplácela. V případě, že vykonává činnost v jiném členském státě způsobilou zhoršit její zdravotní stav, vyplácí doplatky instituce tohoto jiného členského státu, kde ke zhoršení zdravotního stavu došlo. Výše doplatku odpovídá rozdílu mezi částkou dávek náležejících osobě po zhoršení a částkou, která by osobě podle právních předpisů uplatňovaných institucí náležela před zhoršením, kdyby se dotyčná nemoc vyskytla podle právních předpisů tohoto členského státu.

Zaměstnavatelé mají povinnost odvádět pojistné v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Dle ustanovení

o použitelnosti právních předpisů pouze jednoho státu v čl. 11 a násl. Nařízení 883/04 se pojistné odvádí do systému pouze jednoho státu, bez ohledu na to, v jakém vnitrostátním předpise je zakotveno.

## **1. 3. Národní prameny**

### **1. 3. 1. Zákoník práce**

Dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání byla po dlouholeté diskuzi přenechána samostatnému zákonu, a to zákonu č. 266/2007 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců<sup>2</sup>. Tento zákon měl nabytí účinnosti dnem 1. ledna 2008. V novém zákoníku práce byla proto přijata v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání jen přechodná ustanovení na dobu jednoho roku. Provozovatelem úrazového pojištění se má stát Česká správa sociálního zabezpečení. Nepřípravenost této instituce a vysoké počáteční náklady vedly již několikrát k odložení nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění. Posledním z nich - zákonem č. 282/2009 Sb. - byla účinnost zákona 266/2007 Sb. posunuta na 1. ledna 2013. Otázkou je, zda účinnost tohoto zákona nebude odkládána i nadále a zda vůbec daný zákon někdy bude účinný.

Do dne nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání zákoníkem práce a vyhláškou Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ke kterým došlo před nabytím účinnosti nového zákoníku práce se řeší následovně.

- Zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. se budou i nadále řídit odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ke kterým došlo před 1. lednem 2007, pokud se jedná o dílčí nároky na odškodnění, které vznikly před 1. lednem 2007.

---

<sup>2</sup> Kapitola 10 je věnována podrobněji zákonu 266/2006 Sb.

- Dle zákoníku práce 262/2006 Sb. se řídí odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ke kterým došlo před 1. lednem 2007, pokud jde o dílčí nároky na odškodnění, které vznikly počínaje od 1. ledna 2007.

### **1. 3. 2. Další zákony**

Právní úprava pracovních úrazů, nemocí z povolání, následků újmy na zdraví a její odškodnění je velice roztržštěná. Níže uvedené zákony jsou významné pro řešení konkrétních situací v dané oblasti:

#### **zákon č.40/1964 Sb., občanský zákoník**

Původně byl vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem založen na principu delegace. Zákoník práce ve svém § 4 stanovil, že se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Daná právní úprava se stala předmětem kritiky, jelikož nejrůznější odkazy v zákoníku práce nemohly pokrýt veškeré možné situace, ke kterým docházelo v pracovněprávních vztazích. Princip delegace omezoval použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a vnášel podstatnou míru nejistoty, jakým právním předpisem se mají dané vztahy řídit. Občanské právo je obecným právem soukromým, subsidiárně použitelným vůči ostatním odvětvím soukromého práva. Neúnosnost aplikace principu delegace vyústila ve zrušení ustanovení § 4 Ústavním soudem nálezem ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Po zrušení tohoto ustanovení však v zákoníku práce nadále zůstává řada ustanovení opírající se o delegační princip (např. §12, § 324 §329 a další). Ohledně těchto ustanovení Ústavní soud konstatoval, že pokud je zákonodárce sám ze zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat, v důsledku zavedení principu subsidiarity, za nadbytečnou.

Dále významnými zákony jsou zejména:

**zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,**

**zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,**

**zákon č. 48/1997 Sb.**, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,

**zákon č. 337/2004 Sb.**, o pojistné smlouvě,

**zákon č. 20/1966 Sb.**, o péči o zdraví lidu,

**zákon č. 309/2006 Sb.**, zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jak v pracovněprávních vztazích, tak mimo tyto vztahy podle ustanovení § 3 zákoníku práce,

**zákon č. 48/1997 Sb.**, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

### **1. 3. 3. Nařízení vlády**

Dle článku 78 Ústavy České republiky je vláda oprávněna vydávat nařízení k provedení zákona a v jeho mezích. Pro oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou důležitá následující nařízení:

**nařízení č. 494/2001 Sb.**, kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu,

**nařízení č. 290/1993 Sb.**, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, bude zrušen nabytím účinností zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který obsahuje ve své příloze č.1 seznam nemocí z povolání.

### **1. 3. 4. Vyhlášky:**

Ministerstva jsou dle článku 79 odst. 3 Ústavy ČR oprávněna na základě a v mezích zákona vydávat právní předpisy, jsou-li k tomu zákonem zmocněna. K důležitým právním předpisům týkající se oblastí pracovních úrazů a nemocí z povolání patří následující vyhlášky:



**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,

**vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb.**, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají,

**vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb.**, o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

## **2. Pracovní úraz a nemoc z povolání**

Pracovní úraz a nemoc z povolání jsou negativní sociální události, které nastávají nezávisle na vůli subjektů v souvislosti s výkonem práce v pracovněprávním vztahu. Nelze jim přitom zcela zabránit, v mnoha případech jsou vyústěním nebezpečných typů prací. Ke vzniku těchto sociálních události a následně i právního vztahu úrazového pojištění je třeba primární existence pracovněprávního vztahu.

### **2. 1. Pracovní úraz**

Nový zákoník práce, na rozdíl od starého zákoníku práce, obsahuje výslovnou definici pracovního úrazu, a to v § 380 odst. 1. Podle tohoto ustanovení „pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo - li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ Podle ustanovení § 380 odst. 2 zákoníku práce se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Odstavec 3 výše zmiňovaného ustanovení vylučuje z definice pracovního úrazu situace, kdy k úrazu zaměstnance došlo při cestě do zaměstnání nebo z něj. Pracovní úraz se skládá ze dvou složek, a to z úrazového děje a z plnění pracovních úkolů. Mezi těmito dvěma složkami musí být přímá příčinná souvislost.

Dle zásady prevence zaměstnavatel odpovídá za každý pracovní úraz, k němuž došlo při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním, pokud se odpovědnosti zčásti či zcela nezprostí, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že za případný úraz nenese odpovědnost. Zásada prevence má vést zaměstnavatele k účinnější úrazové prevenci, zejména k tomu, aby věnovali zvýšenou péči výchově zaměstnanců k bezpečné práci.

Soudní praxe již mnohokrát upřesňovala definici pracovního úrazu a konkretizovala jej v judikatuře. Např. podle R 1/1963 se „pracovním úrazem rozumí porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno v přímé souvislosti s výkonem jeho zaměstnání nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Toto zevní působení, označované také jako úrazový děj, je zpravidla takovou

událostí, která vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi, nebo jej dokonce z práce vyřazují. O úrazový děj může jít i v případech náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém napětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce nebo je sice konán v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.“

Důležitým kritériem při posouzení a následném přiznání nároku na odškodnění je přímá příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a chorobným následkem. Úrazový děj musí být hlavní příčinou vzniku tohoto následku. Objasňování souvislosti mezi úrazovým dějem a chorobným následkem jsou odborné zdravotní otázky a jsou svěřeny znalcům – lékařům. Avšak posouzení otázky, zda se v konkrétním případě jedná o úraz pracovní, je záležitostí právní. K tomu se vyjadřuje i Beckův komentář, dle kterého „posouzení, zda určité poškození zdraví je pracovním úrazem je otázkou právní. K jejímu posouzení je třeba zkoumat, zda zjištěné skutkové okolnosti, za nichž k posouzení zdraví došlo, naplňují – kromě jiného – skutkovou podstatu § 380 odst. 1 zákoníku práce. Je proto zásadně vyloučeno, aby byl znalec – lékař dotazován, zda určitý úraz je úrazem pracovním. Nelze se však obejít bez součinnosti s lékařem kupříkladu za situace, je-li sporné, k jakému poškození zdraví ( a zda vůbec ) došlo v příčinné souvislosti se zjištěným úrazovým dějem, popř. zda příčinou zjištěného poškození zdraví byl tvrzený a zjištěný úrazový děj.“<sup>3</sup>

Existence určité predispozice, ať již geneticky dané nebo získané, k chorobnému stavu nezprošťuje zaměstnavatele odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání. „Bylo by v rozporu se smyslem zákona chránit pracovníka před škodami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena poškození na zdraví, vykazující všechny znaky pracovního úrazu, jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví, způsobeného úrazovým dějem. Existence určitého chorobného stavu, byť i latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným

---

<sup>3</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář I.* vyd. Praha: C.H.Beck, 2008, 935 s.

stavem je přímá příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin. Nemůže ovšem stačit pouhé připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena.“<sup>4</sup>

Pro odškodnění zaměstnance podle ustanovení § 365 zákoníku práce je nutné zkoumat, zda k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním či nikoliv, aby bylo ověřeno, zda je zde skutečně dána objektivní odpovědnost zaměstnavatele z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Pojem *v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů* charakterizoval Nejvyšší soud ve svých rozsudcích, jako příklad lze uvést rozsudek ze dne 20. listopadu 2001: „ Při řešení otázky, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, soud posuzuje tuto souvislost z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.“<sup>5</sup>

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. Iniciativní činnost zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele, pokud ji zaměstnanec nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele nebo pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění, spadá taktéž do rámce plnění pracovních úkolů<sup>6</sup>.

Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud ovšem není konána v objektu zaměstnavatele. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

---

<sup>4</sup> R 11/1976

<sup>5</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

<sup>6</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. července 2007, sp.zn. 21 Cdo 2372/2006: Zaměstnavatel odmítal odpovědnost za pracovní úraz zaměstnankyně, který utrpěla při kolegiální výpomoci se strojem vyžadujícím obsluhu dvou osob, ačkoliv to nebylo v její pracovní náplni.

Zajímavý případ řešil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 12. února 2009, sp.zn.21 Cdo 5060/2007. Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se dle tohoto rozsudku považuje též účast a plnění povinností během team – buildingu. Team-building „....bývá chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod.....“. „....V případě, že zaměstnavatel uspořádá výjezdní zasedání svých zaměstnanců, označí předmětné zasedání za povinné a zároveň stanoví program tohoto zasedání, souhlasí s úhradou s tím souvisejících cestovních nákladů a možnost vyslat zaměstnance na pracovní cestu je dohodnuta v pracovní smlouvě, má se za to, že shora uvedené skutečnosti zcela nepochybně naplňuje zákonnou definici pracovní cesty, neboť zaměstnanec je svým zaměstnavatelem na časově omezenou dobu vyslán mimo sjednané místo výkonu práce, přičemž zde má konat činnost podle pokynů svého zaměstnavatele, resp. nadřízených zaměstnanců....“ „....Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. team-buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.....“

## **2. 2. Nemoc z povolání**

Nemocí z povolání se rozumí nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých vlivů souvisejících s prací, pokud je uvedena v seznamu<sup>7</sup> nemocí z povolání a vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, a dosáhla klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván.

---

<sup>7</sup> Seznam nemocí z povolání je dle účinné právní úpravy obsažen v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb. S nabytím účinností zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, se bude pro posouzení nemocí z povolání vycházet z taxativního výčtu v příloze č.1 zákona.

U jedné osoby může být ve sledovaném roce nahlášeno více případů profesionálních onemocnění, a to i když se jedná o stejnou položku seznamu nemocí z povolání. Nemoc z povolání může být zjištěna a následně nahlášena i po ukončení pracovního poměru, např. u onemocnění, která se projeví až po několikaletém odstupu od doby expozice vyvolávajícím faktorem (typické pro rakoviny). Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Mezi nemocemi, které podle lékařských poznatků skutečně vznikají v souvislosti s prací a nemocemi z povolání a které se podle zákoníku práce odškodňují, není příliš těsná korelace. Za nemoc z povolání nelze např. uznávat chronický zánět průdušek u zaměstnanců pobývajících v prašném prostředí, obezitu u cukrářů, psychické poruchy způsobené psychickou zátěží na pracovišti aj. Naopak se za nemoc z povolání uzná rakovina plic u kuřáka, který byl na svém pracovišti vystaven nadlimitní dávce ionizujícího záření, i když je z lékařského pohledu jasné, že kouření cigaret mnohonásobně zvýšilo pravděpodobnost vzniku rakoviny plic zaměstnance než samotné ionizující záření.

Podmínkou pro uznání určitého onemocnění za nemoc z povolání je zjištění, zda zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vzniká konkrétní nemoc z povolání a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou. Důležitou skutečností pro vznik odpovědnosti není rozhodná délka práce v rizikových pracovních podmínkách, které vyvolávají vznik nemocí z povolání ani genetická či jiná predispozice k danému onemocnění. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl zaměstnanec postižen. Má-li zaměstnavatel pochybností, že nemoc z povolání nevznikla z působení pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnance, musí unést důkazní břemeno o tom, že nemoc vznikla výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti s prací u daného zaměstnavatele.

Při rozhodování o tom, zda určitou poruchu zdravotního stavu lze označit za nemoc z povolání, je především nutné zkoumat, do jaké míry porucha zdravotního stavu

odpovídá předpisům a všeobecně přijatým posudkovým zásadám pro uznávání nemocí z povolání.

Seznam nemocí z povolání je uveden v příloze nařízení vlády č 290/1995 Sb., která obsahuje celkem 83 nemocí z povolání, včetně obecné charakteristiky podmínek vzniku konkrétní nemoci z povolání. Nemoci z povolání jsou rozděleny do následujících šesti kapitol :

- I. Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (např. nemoci z arzenu a jeho sloučenin)
- II. nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory (např. porucha sluchu způsobená hlukem)
- III. Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (rakovina plic ve spojení s azbestózou nebo hyalinózou pleury)
- IV. Nemoci z povolání kožní (nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory)
- V. Nemoci z povolání přenosné a parazitární (např. tropické nemoci parazitární)
- VI. Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli (např. uzlíky na hlasivkách)

Tento seznam nahradil dříve platný seznam, který byl přílohou k vyhlášce ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení. Za nemoc z povolání se podle nařízení vlády č. 290/1995 Sb. považují též nemoci, které byly uvedeny v dřívějším seznamu a vznikly a byly nahlášeny podle dříve platných předpisů. S nabytím účinnosti zákona 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, bude seznam nemocí z povolání upraven v příloze č.1 výše citovaného zákona. Nyní platný seznam nemocí z povolání dle nařízení vlády bude mírně rozšířen, a to o 2 nemoci způsobené chemickými látkami.

Mezi nejčastější nemoci z povolání se řadí nemoci způsobené dlouhodobým jednostranným zatěžováním končetin (onemocnění kloubů, šlach a periferních nervů) a nemoci z přenosů nadlimitních vibrací z pracovních nástrojů na horní končetiny,

zejména na zápěstí (např. syndrom karpálního tunelu). Dlouhodobá expozice organizmu prašnému prostředí vyvolává onemocnění dýchacích cest. Závažnost onemocnění je různá, od alergické rýmy přes průduškové astma, silikózy, azbestózy až po rakoviny plic. Nejčastějšími patogeny jsou krystalický oxid křemičitý (původce silikózy), azbest (původce azbestózy, hyalinózy pohrudnice, mezoteeliomu pohrudnice a rakoviny plic), dále kobalt, cín, baryum, grafit, oxid titaničitý, berylium, koksárenské plyny a další. Velmi časté jsou i kožní nemoci z povolání (alergie, kontaktní ekzémy). Postupně ubývá nemocí přenosných z člověka na člověka nebo ze zvířat na člověka. Méně častější jsou onemocnění způsobená ionizujícím zářením a nedoslýchavost způsobená hlukem. Nejméně početnou skupinou jsou profesionální poruchy hlasu. Srovnání počtu nemocí z povolání od r. 1999 do r. 2009 a podrobnější obraz nemocí z povolání za rok 2009 je uvedeno v příloze č.1.

Kompetenci uznávat nemoci z povolání mají jen vybraná místně příslušná zdravotnická zařízení, jejichž součástí je oddělení nebo klinika nemocí z povolání nebo pracovního lékařství. Seznam zdravotnických zařízení je uveden v příloze k vyhlášce ministerstva zdravotnictví č.342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává se seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, v platném znění. Při posouzení zdravotního stavu pro účely uznání nemoci z povolání je vyloučena svobodná volba lékaře pacientem a klient se vždy musí k posouzení a uznání nemoci z povolání dostavit výhradně na určené zdravotnické pracoviště. U pracujících osob se místně příslušné středisko nemocí z povolání určuje podle místa jejich pracoviště, u důchodců a nezaměstnaných podle místa trvalého bydliště. Uznávání nemocí z povolání vojáků a občanských zaměstnanců Ministerstva obrany je v kompetenci vojenského střediska nemocí z povolání v Ústřední vojenské nemocnici v Praze<sup>8</sup>.

Příslušné pracovní-lekářské pracoviště provádí posouzení zdravotního stavu klienta pro účely uznání nemoci z povolání na základě zjištění zdravotního stavu před vznikem onemocnění, výsledků lékařských vyšetření a dále na základě ověření podmínek vzniku konkrétního onemocnění na daném pracovišti.

---

<sup>8</sup> Úplný seznam středisek nemocí z povolání a jejich spádových oblastí v České republice dostupné na <http://www.fnusa.cz/klinika2.php?kli=7&cl=31>



Podmínky vzniku onemocnění ověřuje:

- hygienická stanice, v jejímž spádovém území se nachází pracoviště, na němž osoba trpící onemocněním vykonává nebo vykonávala práci v pracovněprávním poměru,
- lékař Státního úřadu pro jadernou bezpečnost u onemocnění, která mohou vzniknout v souvislosti s prací s ionizujícím zářením nebo radioaktivní látkou,
- příslušné pracovně-lékařské pracoviště, a to na základě údajů o podmínkách vzniku onemocnění sdělených písemně zaměstnavatelem.

Po posouzení onemocnění příslušné pracovně-lékařské pracoviště postoupí případ k ověření závěru posouzení onemocnění a k vydání rozhodnutí středisku nemocí z povolání, v jehož obvodu má sídlo.

Pravomocné rozhodnutí o uznání nemocí z povolání je konečné a nelze jej napadnout správní žalobou, neboť soudy nepřezkoumávají rozhodnutí, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob, pokud sama o sobě neznamení překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské či jiné hospodářské činnosti<sup>9</sup> Otázky medicínského charakteru zde vysoce převažují nad otázkami právními. Posudkový závěr o zdravotním stavu není rozhodnutím, jímž se zakládají, mění, ruší či závažně určují subjektivní práva a povinnosti pracovněprávního vztahu. Toto rozhodnutí samo o sobě ještě neznamení překážku pro výkon určité pracovní činnosti, je to jedním z důkazů o existenci nemoci z povolání jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance. Zaměstnavateli je umožněno, aby případně podal důkaz, že v konkrétním případě vznikla nemoc výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti s prací u zaměstnavatele.

Uznání nemoci z povolání nemá trvalý charakter, při kontrolní lékařské prohlídce může dojít ke změně lékařského posudku a tím i k oduznání nemoci z povolání<sup>10</sup> V praxi se však takové posudky vydávají velmi zřídka, a to z mnoha důvodů (chybí přesné vymezení termínu „neexistence nemoci z povolání“ – je to celkové vyléčení?, „stabilizace stavu?“, chybějící projev nemoci při odstranění kontaktu s nemoc

<sup>9</sup> Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, § 70, písm. d

<sup>10</sup> Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, § 7.

vyvolávajícím faktorem? Dalším důvodem jsou stížnosti na lékaře při vydání lékařských posudků oduzávající nemoc z povolání a s tím spojené zdlouhavé odvolací řízení). Tento stav má samozřejmě odraz na trvání právní odpovědnosti zaměstnavatele a povinnosti s ní spojené vůči svému „stále postiženému“ zaměstnanci.

Nabyde-li zaměstnanec opět zdravotní způsobilost k výkonu své původní profese vykonávané před zjištěním nemoci z povolání, odpovědnost zaměstnavatele zaměstnanci za ztrátu na výděлку zaniká.

### **2. 3. Ohrožení nemocí z povolání**

Předcházejícím stádiem nemocí z povolání je ohrožení nemocí z povolání. Ohrožení nemocí z povolání definuje zákoník práce v ustanovení § 347 odst.1 jako “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 nemocí z povolání [...]”. Pokud dojde k včasnému záchytu tohoto zdravotního stavu, může být další rozvoj onemocnění zastaven eliminací vyvolávajícího patogenního faktoru – např. přeřazením ohroženého zaměstnance na jinou práci.

Vláda je zmocněna k vydání nařízení, jimiž vymezí stavy, které jsou ohrožením nemocí z povolání. Dané zmocnění však dosud provedeno nebylo.

V případě ohrožení nemocí z povolání je povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci<sup>11</sup> a povinnost doplácet zaměstnanci mzdu nebo plat do výše průměrného výděľku, kterého dosahoval před převedením na jinou práci<sup>12</sup>. Průměrný výdělek do kterého se mzda nebo plat doplácí, se v době nároku na doplatek nevalorizuje. Doplatek mzdy nebo platu do průměrného výděľku od 1. ledna 2008 nenáleží při přechodu zaměstnance ohroženého nemocí z povolání k jinému

---

<sup>11</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 41 odst.1 písm. b

<sup>12</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 139 odst.1 písm. a

zaměstnavateli. Doplatek náleží jen v případě, když zaměstnanec pracuje, nenáleží v době pracovní neschopnosti zaměstnance. Nároky zaměstnanců na doplatek do průměrného výdělku z titulu převedení na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatelů. Tento institut jde plně k tíži zaměstnavatele a zvyšuje tak nechuť k jeho aplikaci v praxi.

Nesmí-li zaměstnanec pro pracovní úraz, ohrožení nemocí z povolání nebo pro nemoc z povolání dle lékařského posudku nadále konat dosavadní práci, může zaměstnavatel tomuto zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru.<sup>13</sup> Při rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů výpovědí nebo dohodou náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně 12-ti násobku průměrného měsíčního výdělku<sup>14</sup> Zprostí-li se zaměstnavatel zcela své odpovědnosti podle § 367 odst.1 zákoníku práce, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

---

<sup>13</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52, písm d

<sup>14</sup> Zákon č. 2062/2006 Sb., zákoník práce, § 67, odst.1

### **3. Povinnost zaměstnavatele a zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Jednou z nejvýznamnějších povinností zaměstnavatele je prevence škodných událostí. Dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, k nimž bezpochyby patří i úprava bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci stanovená zákonem.

Naše právní úprava je plně v souladu s právem Evropských společenství. Požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou stanoveny v rámcových směrnících 89/391 EHS ze dne 12.6.1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění směrnice 91/383/EHS ze dne 25.6.1991. Do zákoníku práce byla transponována směrnice 89/654/EHS, o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště, směrnice Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci. Dále byla transponována např. směrnice 92/85/EHS o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících dítě, a další.

Některé směrnice byly zapracovány do zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

K předcházení vzniku škody na zdraví patří i povinnost zaměstnavatele zajistit pro všechny své zaměstnance pracovně-lékařskou preventivní péči. Zaměstnanci se musí průběžně podrobovat lékařským prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem. V případě záchytu poškození zdravotního stavu, např. ohrožení nemocí z povolání je povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou

práci<sup>15</sup> a povinnost doplácet zaměstnanci mzdu nebo plat do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením na jinou práci<sup>16</sup>.

Další povinností zaměstnavatele, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, je povinnost odvádět příslušné pojišťovně pojistné pro případ škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Blíže k této problematice odkazují na Kapitulu 6.- Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemocech z povolání.

Dojde-li k pracovnímu úrazu, je zaměstnanec povinen bezodkladně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, dále je zaměstnanec povinen spolupracovat při objasňování příčin pracovního úrazu.<sup>17</sup>

Povinnosti zaměstnavatelů při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou stanoveny zákoníkem práce, v ustanovení § 105, Dle něj je zaměstnavatel je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

Dále je zaměstnavatel povinen vést evidenci v knize úrazů o všech úrazech, zaměstnanců, i o těch, které neměly za následek pracovní neschopnost. V případě úrazu s následkem pracovní neschopnosti delší než 3 kalendářní dny je zaměstnavatel povinen nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení úrazu zaměstnancem sepsat záznam

---

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 41 odst.1 písm. b

<sup>16</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 139 odst.1 písm a

<sup>17</sup> Zákon č. 2062/2006 Sb., zákoník práce § 106, odst 1, písm h

o úrazu dle vzoru „Záznam o úrazu“, který je uveden v příloze k nařízení vlády č. 94/2001 Sb. Dne 1. ledna 2011 dané nařízení vlády nahradí nové nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, které zapracovává předpisy Evropské unie (směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v práci) a navazuje na přímo aplikovatelné nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 1338/2008 ze dne 16. prosince 2008, o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Skutečnost, že úraz nebyl zaznamenán v knize úrazů automaticky ještě neznamena, že k úrazu nedošlo a zaměstnanec nemůže být odškodněn<sup>18</sup>. Zaměstnanec se může domáhat uznání pracovního úrazu u soudu. Musí však prokázat existenci pracovního úrazu, např. svědeckou výpovědí. Zdravotnickou dokumentaci o úrazu soudy nepovažují za věrohodný důkaz. Zdravotnická dokumentace zachycuje jen zdravotní stav klienta, okolnosti vzniku úrazu zachycené ošetřujícím lékařem vyplývají pouze ze subjektivního vyjádření pacienta. V takových případech se musí verifikovat vznik úrazu.

Zaměstnavatel je povinen ohlásit každý pracovní úraz bez zbytečného odkladu následujícím institucím<sup>19</sup>:

- státnímu zástupci nebo územně příslušnému útvaru Policie České republiky, v případě, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin
- příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- vysílajícímu zaměstnavateli
- organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> viz R 24/1965

<sup>19</sup> Nařízení vlády č.494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu, § 3

<sup>20</sup> Povinnost zaměstnavatele bez zbytečného odkladu oznámit pojišťovně pracovní úraz vyplývá i z ustanovení § 8 písm. b) vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného

Další povinností zaměstnavatele je zasílání záznamů o úrazech, a to nejpozději do 5. dne následujícího měsíce příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo obvodnímu báňskému úřadu a příslušné zdravotní pojišťovně. Při nesplnění této povinnosti vůči zdravotní pojišťovně může příslušná pojišťovna uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 100 000 Kč<sup>21</sup>.

---

pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, příslušnému orgánu inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

<sup>21</sup> Zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, §45, odst. 4

## 4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

### 4. 1. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele (obecně)

Zákoník práce rozlišuje následující druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci:

- obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu
- odpovědnost za škodu vzniklou při odvracení škody
- odpovědnost na odložených věcech
- zvláštní odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vždy odpovědností objektivní. Zaměstnavatel odpovídá i v případě, že žádnou právní povinnost neporušil, podstatnou skutečnosti při uznání odpovědnosti bude, zda ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním či nikoliv.

### 4. 2. 2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance může mít charakter obecné nebo zvláštní odpovědnosti.

**Obecná odpovědnost** zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance je odovědností objektivní. Jedná se o odpovědnost bez zřetele na zavinění. Při této odpovědnosti není rozhodné, zda právní povinnost porušil sám zaměstnavatel, zaměstnanec zaměstnavatele či jiná osoba nebo jiný zaměstnavatel. Je to bezvýhradná odpovědnost za škodu způsobenou porušením právních povinností omezenou jen spoluzaviněním poškozeného zaměstnance. Škoda musí zaměstnanci vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je povinen nahradit tuto škodu, jestliže její příčinou bylo porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti pravidlům slušnosti a dobrým mravům. Dle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla i jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to za



předpokladu, že ke škodě došlo následkem porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jednajících jeho jménem nebo přímo samotným zaměstnavatelem.

Tohoto typu odpovědnosti zaměstnavatele se poškozený zaměstnanec dovolává např. v případech, kdy dojde ke škodě na zdraví zaměstnance, avšak tato škoda nedosahuje takové intenzity poškození zdraví, aby se zdravotní poškození dalo označit za pracovní úraz nebo nemoci z povolání (př. zaměstnavatel podniku nedodrží hygienické normy přípustných hladin hluku na pracovišti, díky čemuž u zaměstnance dojde ke zhoršení sluchu. Toto zhoršení však nedosahuje hodnot snížení sluchu pro uznání nemoci z povolání. Dále se může např. jednat o situaci, kdy zaměstnavatel na pracovišti udržuje konstantně nižší teplotu prostředí než je stanoveno hygienickými normami, díky čemuž se zaměstnanec nachladí a onemocní akutním zánětem plic). Postavení zaměstnance je tu složitější než u zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele při škodě na zdraví zaměstnance. V tomto případě poškozený zaměstnanec má jako žalobce procesní povinnost tvrdit a prokázat všechny významné skutečnosti pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na jeho zdraví.<sup>22</sup> Odškodňování se v těchto případech bude řídit úpravou platnou pro odškodnění nemocí z povolání.

Druhým typem odpovědnosti je **odpovědnost zvláštní**, a to odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání upravena v zákoníku práce v ustanovení § 366. Je to odpovědností za výsledek. Předpokladem jejího vzniku není porušení právní povinnosti jako u obecné odpovědnosti. To znamená, že zaměstnavatel je odpovědný za vzniklou škodu na zdraví zaměstnance i kdyby dodržel všechny povinnosti, vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Za škodu vzniklou nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci v případě, že zaměstnanec naposledy pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká tato nemoc z povolání. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc, která

---

<sup>22</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád; § 101 odst.1, písm.a, písm.b; Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, § 120, odst. 1

vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání<sup>23</sup>, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do tohoto seznamu.

Ke vzniku odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání musí být splněny následující předpoklady:

- pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- škoda na straně zaměstnance (popř. pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel)
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.

K podrobnější charakteristice jednotlivých pojmů relevantních pro vznik odpovědnosti odkazují na kapitolu 2. Pracovní úraz a nemoci z povolání.

---

<sup>23</sup> Příloha nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

## 4. 2 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

V ustanovení § 367 zákoníku práce jsou taxativně uvedeny případy, kdy se zaměstnavatel může odpovědnosti zprostit, a to buď zcela nebo zčásti.

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

### 4. 2. 1. Úplné zproštění odpovědnosti

Zaměstnavatel se zcela zproští odpovědnosti v případě, že jedinou příčinou vzniklé škody bylo zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil právní, popř. ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>24</sup>, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány nebo v případě, že ke škodě na zdraví zaměstnance došlo v důsledku jeho opilosti nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Stav opilosti nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, požití alkoholického nápoje musí způsobit snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti. Možnost užití tohoto liberačního důvodu je však podmíněna tím, že zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, jelikož zaměstnavatel nesmí na pracovišti trpět opilého zaměstnance a musí jej z pracoviště vykázat. Totéž platí i pro omamné látky. V případě škody na zdraví vzniklé v důsledku opilosti zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek, které nemohl zaměstnavatel zabránit, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci alespoň jednu třetinu vzniklé škody.

Důkazní břemeno zde nese zaměstnavatel, který musí dokázat, že se jednalo o zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen, znalost

---

<sup>24</sup> Legální definice pojmu právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je definována v zákoně 262/2006 Sb., zákoník práce, § 349, odst.1; pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou definovány v zákoně 262/2006 Sb., zákoník práce, §349 odst.2

předpisů a jejich dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány a porušení těchto předpisů bylo jedinou příčinou škody.

Dle judikatury<sup>25</sup> nelze považovat za řádné seznámení zaměstnance s bezpečnostními předpisy takový formální postup, kdy zaměstnavatel při bezpečnostním školení nechá zaměstnance přečíst příslušný bezpečnostní předpis a zaměstnanec mu poté seznámení s bezpečnostním předpisem potvrdí svým podpisem. Důležitou je skutečná náplň školení o bezpečnostních předpisech a řádné seznámení zaměstnance s konkrétními předpisy bezpečnosti práce. Řádné seznámení zaměstnanců s bezpečnostními předpisy se vztahuje nejen na vstupní školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ale tato bezpečnostní školení se musí opakovat. V případě, že se na pracovišti objeví nové bezpečnostně rizikovější podmínky, je povinností zaměstnavatele řádně seznámit své zaměstnance s bezpečnostními předpisy, nově, opakovaně a důrazně připomenout zaměstnancům zásady bezpečnostního chování na pracovišti se zřetelem na nově vzniklý stav na pracovišti.

Zaviněné jednání zaměstnance může mít formu úmyslu i nedbalosti. Nelze předem vyloučit ani zaviněné porušení bezpečnostních předpisů i formou nevědomé nedbalosti postiženého zaměstnance.<sup>26</sup>

Obecnou znalost některých předpisů nemusí zaměstnavatel u svých zaměstnanců prokazovat. Jedná se např. o znalost předpisů bezpečnosti silničního provozu, který se zpravidla každodenně dotýká většiny osob. Proto by bylo absurdní požadovat po zaměstnavateli, aby dokázal, že zaměstnanec byl řádně poučen o bezpečnosti silničního provozu, obecné znalosti se předpokládají (např. chování chodce, spolujezdce), u řidiče postačí již fakt, že zaměstnanec je držitelem řidičského oprávnění.

---

<sup>25</sup> R32/1963,

<sup>26</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář* I. vyd. Praha: C.H.Beck, 2008, 945 s.

#### 4. 2. 2. Částečné zproštění odpovědnosti

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti z částí, prokáže-li, že škoda vznikla v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) § 367 ZP a v případě, že tyto skutečnosti byly jednou z příčin vzniklé újmy na zdraví nebo proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

Za lehkomyšlné jednání lze považovat nebezpečné riskování, hazardérství, jednání, kdy zaměstnanec vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí nebo újmy na zdraví. Nepovažuje se za něj běžná neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce<sup>27</sup>. Při uplatnění lehkomyšlnosti jako liberačního důvodu však smí být odškodnění pracovního úrazu kráceno maximálně o 2/3. V jiných případech, prostí-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění.

---

<sup>27</sup> Zákon 262{2006 Sb., zákoník práce, § 367, odst. 2, písm. b

## 5. Lhůty v souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání

Odovědný zaměstnavatel by měl přistupovat k odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bez zbytečných odkladů, zaměstnavatel je povinen odškodňovat pracovní úrazy a nemoci z povolání iniciativně, bez žádostí postiženého zaměstnance, a to v rozsahu nároků vyplývající ze zákoníku práce a dalších právních předpisů. Postižený zaměstnanec nemusí žádat o uspokojení nároku na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, avšak může iniciovat uspokojení daných nároků. Z hlediska soudní praxe se doporučuje iniciovat uspokojení těchto nároků v písemné podobě, a to i z důvodů vzniku práva na zaplacení případných úroků z prodlení.

Nárok na mimořádné odškodnění<sup>28</sup> může být předmětem mimosoudní dohody o narovnání uzavřené mezi zaměstnavatelem a poškozeným zaměstnancem, nebo předmětem soudně schváleného smíru. Celkový nárok zaměstnance na odškodnění z pracovního úrazu popř. z nemoci z povolání se skládá z několika dílčích nároků<sup>29</sup>. Tyto dílčí nároky jsou podle hmotného práva zcela samostatné, předpoklady jejich vzniku jsou odchylné.

První náhradu ušlého výdělku by měl zaměstnanec dostat spolu se mzdou za měsíc, ve kterém u něj došlo k pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, avšak v praxi je to obtížně realizovatelné. V tomto případě může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci zálohu na náhradu za ztrátu na výdělku v rozsahu předpokládané odpovědnosti zaměstnavatele. Záloha se v případě neuznání pracovního úrazu může vymáhat zpět, např. i srážkami ze mzdy i bez souhlasu zaměstnance.

Vyplácí-li zaměstnavatel náhrady z právního důvodu odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání přímo, má právo na jejich refundaci od příslušné pojišťovny ve lhůtě 15 dnů od uplatnění refundačního nároku<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, §7, odst. 3

<sup>29</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 369, odst. 1

<sup>30</sup> Vyhláška 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, § 5, odst 2, a § 6

Zaměstnavatel má obecnou tříletou lhůtu<sup>31</sup> k uplatnění práva na plnění z pojistné události vůči příslušné pojišťovně. Tato obecná lhůta počíná běžet jeden rok po pojistné události<sup>32</sup>.

Zaměstnavatel má regresní nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto něco jiného. V případě odškodnění nemocí z povolání lze regresní nárok uplatnit vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, při kterých vzniká konkrétní nemoc z povolání, kterou byl odškodněný zaměstnanec postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek. Tento nárok se promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě.

Zaměstnanci náleží pro uplatnění nároku na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání<sup>33</sup> dvouletá lhůta ode dne, kdy se poškozený zaměstnanec dozví o tom, že vznikla škoda a o tom, kdo za ni odpovídá.

Dle § 389 zákoníku práce se nepromlčují práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání nebo jiné škody na zdraví a dále se nepromlčují práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. U těchto náhrad se však promlčují jednotlivá měsíční plnění, a to ve dvouleté promlčecí lhůtě.

Dále se lze setkat s případem, kdy v souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání došlo k přeplatku na odškodnění ze strany zaměstnavatele. Ten nemůže případný přeplatek započíst vůči budoucím nárokům bez souhlasu zaměstnance. Přeplatek na odškodnění představuje bezdůvodné obohacení zaměstnance. Právo zaměstnavatele na vydání bezdůvodného obohacení se promlčí za 2 roky ode dne, kdy se zaměstnavatel dozví, že došlo k bezdůvodnému obohacení a nejpozději za 3 roky ode dne, kdy k bezdůvodnému obohacení fakticky došlo. Povinnost zaměstnance vrátit

---

<sup>31</sup> § 101 občanského zákoníku, § 8 zákona č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě

<sup>32</sup> Zákon č 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, § 8

<sup>33</sup> Zákon 40/1964 Sb., občanský zákoník, § 106, odst. 1

přepatek je však omezena, a to v případě, že zaměstnanec přijal daný přepatek v dobré víře.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce. § 331, Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, § 107, odst. 1 , odst. 2



## **6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání**

V bývalém Československu bylo ve druhé polovině 50. let dvacátého století pojištění pracovních úrazů odstraněno a nároky zaměstnanců vzniklé z pracovních úrazů a nemocí z povolání koncipovány jako náhrada škody. Pro státní podniky se nejednalo o značné částky, zatímco pro soukromé subjekty se někdy jedná o vysoké výdaje. Škodu, vzniklou jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem a pobíranými nemocenskými dávkami, popř. novým výdělkem dosahovaným po úrazu s event. připočtením invalidního důchodu.

Česká republika byla povinna respektovat závazky vyplývající z úmluv Mezinárodní organizace práce, které ukládají zajištění odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v případech nesolventnosti zaměstnavatele nahradit škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání nebo při zániku zaměstnavatele bez právního nástupce. Proto v roce 1992 došlo k zavedení povinného pojištění zákonné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání, které zdánlivě připomíná zákonné pojištění odpovědnosti provozu motorových vozidel.

### **Zákonné pojištění v současné době provozují dvě pojišťovny:**

- Česká pojišťovna, a.s. se sídlem Spálená 175/4 113 04 Praha 1, určena pro zaměstnavatele, kteří měli u této pojišťovny sjednáno smluvní pojištění své odpovědnosti ke dni 31.12.1992
- Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, se sídlem Templova 747, 110 Praha 1, určena pro všechny ostatní zaměstnavatele.

Podstatou zákonného pojištění je ze zákona vyplývající právo pojištěného zaměstnavatele, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila zaměstnanci postiženému

pracovním úrazem nebo nemocí z povolání škodu v rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce<sup>35</sup>. Poškozený zaměstnanec nemůže přímo uplatňovat své nároky na odškodnění vůči příslušné pojišťovně.

Zákonné pojištění se vztahuje na všechny zaměstnavatele – podnikatelé, a to jak na fyzické či právnické osoby, dále na občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace a jiné zaměstnavatele tzv. neziskové sféry. Nevztahuje se na zaměstnavatele typu organizačních složek státu, jelikož ty nemají právní subjektivitu. Organizační složky jednají za stát v pracovněprávních vztazích.

Zákonné pojištění se vztahuje i na zaměstnavatele zaměstnávající zaměstnance na dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Povinností zaměstnavatele je shromáždit všechny podklady pro odškodnění konkrétního pracovního úrazu (nemocí z povolání), vypočtení odškodnění a předání těchto dokumentů příslušné pojišťovně. Zaměstnavatel není povinen vyplatit odškodnění z pracovního úrazu (nemocí z povolání) z vlastních prostředků. Příslušná pojišťovna přímo plní nároky na odškodnění z pracovního úrazu (nemocí z povolání) poškozenému zaměstnanci. V jednoduchých, skutkově a právně nesporných případech však může zaměstnavatel odškodnit poškozeného zaměstnance sám, a poté požadovat refundaci vyplacených částek od pojišťovny.

Zákonné pojištění nepokrývá veškeré náklady, které vznikly zaměstnavateli při odškodnění zaměstnance s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nevztahuje se na regresní náhrady vůči zaměstnavatelům podle § 55 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ani na regresní náhrady od orgánů nemocenského pojištění podle § 126 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Dále se např. nevztahuje na úhradu doplatků do průměrného výdělku, poskytovaných při převedení zaměstnance na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání.

Pobíhá-li soudní řízení o odškodnění pracovního úrazu nebo nemocí z povolání může pojišťovna vystupovat jako vedlejší účastník na straně zaměstnavatele. Pro

---

<sup>35</sup> Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, § 2, odst.1

zaměstnavatele je tato situace výhodnější, jelikož náhradu nákladů řízení přisouzenou zaměstnanci je povinna podle rozhodnutí soudu uhradit společně a nerozdílně se zaměstnavatelem. Jestliže příslušná pojišťovna nebyla přítomna soudnímu řízení, ponese náklady řízení jen v tom případě, jestliže se k tomu dle § 3 vyhlášky č.125/1993 Sb. výslovně zavázala<sup>36</sup>.

Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je koncipováno jako neziskové. Případná majetková újma vzniklá pojišťovněm provozováním pojištění je kryta ze státního rozpočtu a přebytek je odváděn zpět do státního rozpočtu. Ministerstvu financí zákon ale neposkytuje žádnou možnost kontroly předmětné činnosti pojišťoven. Pouze starý zákoník práce obsahoval zmocnění k vydání vyhlášky, kterou by se upravovaly bližší podmínky a sazby pojistného. Toto zmocnění je však v současné době, po zrušení předcházejícího zákoníku práce, neúčinné.

System zákonného pojištění je založen na průběžném financování. V tomto systému nedochází k časovému rozlišení výnosů a nákladů a nevytvářejí se rezervy na již vzniklé závazky splatné v budoucnosti. Tím, že značná část úhrady škod představují renty, vytváří tento systém pojištění budoucí závazky státu, ke kterým nejsou vytvořeny odpovídající rezervy. Počet vyplácených rent se každým rokem výrazně zvyšuje. Zvyšující se závazky pojišťoven, které budou splatné v následujících letech zvýší objem čerpání inkasovaných příjmů z tohoto pojištění. To má negativní dopady zejména v době hospodářské krize provázené výrazným zvýšením nezaměstnanosti a poklesem příjmů do státního rozpočtu.

V systému zákonného pojištění má značný dopad princip solidarity, v jehož důsledku dochází k přenášení nákladů spojených s úhradou vzniklých škod z oblastí s výrazně vyšším výskytem škod na oblasti s menším výskytem. Dochází tak k vyššímu zatížení pojistným profesí, které se vyznačují nízkým škodným průběhem. Absence pojistné smlouvy a nemožnost stanovení individuálního pojistného brání přiblížení výše pojistného skutečnému pojistnému riziku. Z tohoto důvodu je pojistné stanoveno procentní sazbou v závislosti na převažující ekonomické činnosti zaměstnavatele. Tím

---

<sup>36</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2004, sp.zn 21 Cdo 1859/2004

jsou zcela potlačeny motivační prvky běžné v soukromém pojištění, jako např. využití slev na pojistném u těch zaměstnavatelů, kteří vykazují nízký škodný průběh, a naopak, přírůstek k pojistnému u zaměstnavatelů s vysokým škodným průběhem.

System našeho zákonného pojištění byl již mnohokrát předmětem kritiky. Zákonné pojištění provozované dvěma subjekty určených zákonem je v rozporu se základními principy soukromého pojištění platným v Evropské unii, je v rozporu s komunitárními pravidly hospodářské soutěže. Vedle výše uvedených bodů zákon dále např. neumožňuje využívat část vybraného pojistného k prevenci a rehabilitaci. Předmětem ústavní stížnosti<sup>37</sup> byla i samotná vyhláška č.125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Vyhláška ukládá bez opory v zákoně zaměstnavatelům originárně některé povinnosti a dále stanoví sankce za jejich porušení. Porušuje se tím čl. 4 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že ukládat povinnosti lze jen na základě zákona a v jeho mezích.

Problematická je i úprava sledování změn zdravotního stavu odškodňovaných zaměstnanců. Zdravotní stav se kdykoliv může měnit. Pojišťovny i zaměstnavatelé však mají přístup k informacím o zdravotním stavu poškozeného zaměstnance (jeho zdravotní dokumentaci) jen s výslovným souhlasem odškodňovaného zaměstnance.

Výše uvedený stav právní úpravy zákonného pojištění byl zdánlivě vyřešen přijetím zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. U tohoto zákona již několikrát došlo k odsunutí nabytí účinnosti. Faktický stav úpravy zákonného pojištění však přetrvává.

---

<sup>37</sup> Nález Ústavního soudu č. 512/2004 Sb.

## **7. Druhy náhrad z titulu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Celkový nárok zaměstnance na odškodnění újmy na zdraví se skládá z několika dílčích nároků. Ty jsou taxativně uvedeny v ustanovení § 369 odst. 1 zákoníku práce :

- ztráta na výdělků
- bolest a ztížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- věcná škoda

Tyto dílčí nároky nemusí vždy vzniknout u každé újmy na zdraví a „... jsou podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat.“<sup>38</sup> Promlčecí lhůta běží u každého nároku samostatně. Podle ustanovení § 389 zákoníku práce se „nepromlčují práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění se však promlčují“ v obecné tříleté promlčecí lhůtě dle občanského zákoníku.

### **7. 1. Ztráta na výdělků**

Není-li zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání schopen dalšího výkonu práce a nedosahuje tím dočasně nebo trvale takového výdělků, kterého dosahoval před újmou na zdraví, náleží mu náhrada za ztrátu na výdělků. Patří sem jak ztráta na výdělků z pracovního poměru, tak i ztráta na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Náhrada na výdělků je dvojího druhu: náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti – upravena v ustanovení § 370 zákoníku práce, a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, která je upravena v ustanovení § 371 zákoníku práce.

---

<sup>38</sup> Stanovisko NS ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74 zveřejněno pod Rc 11/1976

Pro odškodnění ztráty na výděлку je rozhodný průměrný výdělek před vznikem škody na zdraví. Právní úprava průměrného výděлку je upravena v ustanoveních § 351 až §362 zákoníku práce. Průměrný výdělek se zjišťuje „...z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období“<sup>39</sup>. Rozhodným obdobím je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech zaměstnavatele lze stanovit, že „rozhodným obdobím je předchozí kalendářní rok, je-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější“<sup>40</sup>. Výhodnější průměrný výdělek se uplatňuje automaticky, poškozený zaměstnanec o něj nemusí žádat.

V případě ohrožení nemocí z povolání nebo po dosažení nejvyšší přípustné expozice patogennímu faktoru, se zaměstnanec musí z preventivních důvodů převést na jinou práci. Propukne-li i přes změnu pracovních podmínek nemoc z povolání, je pro stanovení výše odškodnění rozhodným výdělkem průměrný výdělek před převedením poškozeného zaměstnance na jinou práci, pokud je to pro zaměstnance výhodnější.

Vznikne-li škoda ve formě ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity až po skončení pracovního poměru u odpovědného zaměstnavatele, je „rozhodným průměrným výdělkem průměrný výdělek, kterého by zaměstnanec prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou by pro něj konal, kdyby k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání nedošlo.“<sup>41</sup>

Pro zjištění průměrného výděлку je nutné odpracovat alespoň 21 dnů v rozhodném období. Nesplnil-li zaměstnanec tuto podmínku, použije se pro výpočet výše náhrady ztráty na výděлку institut tzv. pravděpodobného výděлку. Podle § 355 odst.2 zákoníku práce „pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši

---

<sup>39</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., § 353a

<sup>40</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 382 odst.1

<sup>41</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. Prosince 2002, sp. zn. Cdo 1185/2002, zveřejněné pod č. 64/2003

jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.“

Z bohaté judikatury Nejvyššího soudu vyplývá<sup>42</sup>, že průměrný výdělek je kategorií právní, proto již jednou soudně stanovený průměrný výdělek poškozeného zaměstnance nemůže být, z principu ne bis in idem, znovu zjišťován a stanoven novým soudním rozhodnutím.

Tyto náhrady mají dle § 382 odst. 2 zákoníku práce charakter opakujícího se plnění a zaměstnavatel je vyplácí zpravidla jednou měsíčně, nebyl-li mezi poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnut jiný způsob výplaty.

### **7. 1. 1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti**

Je-li zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v pracovní neschopnosti, náleží mu dle § 370 zákoníku práce po dobu jeho pracovní neschopnosti náhrada za ztrátu na výdělku ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské.

Od 4. do 14. dne pracovní neschopnosti zaměstnance je poskytována náhrada mzdy nebo platu zaměstnavatelem vypočteného dle § 192 odst. 2 zákoníku práce a od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti jsou zaměstnanci zabezpečeni dávkami nemocenského pojištění dle zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo na nemocenské dávky nemá zaměstnanec, který si přivodil pracovní neschopnost úmyslně. Náhrada mzdy nebo platu a výše nemocenské dávky se sníží o 50% v případě, že si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce nebo jako následek své opilosti nebo zneužití

---

<sup>42</sup> Např. Rozsudek ze dne 26. listopadu 2002, sp. zn. 21 Cdo 609/2002, zveřejněn pod č. 27/2003, Rozsudek ze dne 15. října 2003, sp. zn. 21 Cdo 1987/2002

omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

„...Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku vzniká dnem, kdy zaměstnanci následkem nemoci z povolání poklesl výdělek; není přitom významné, že nemoc z povolání byla nahlášena nebo zjištěna až v době, kdy zaměstnanec již nepracoval za podmínek, z nichž nemoc z povolání vzniká. Pro závěr, od kdy náhrada za ztrátu na výdělku zaměstnanci přísluší, nemusí být vždy rozhodující den, který byl označen za den zjištění nemoci z povolání; zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku přísluší od doby, v níž mu ztráta na výdělku prokazatelně vznikla. Pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku není rozhodující průměrný výdělek před vznikem nemoci z povolání nebo průměrný výdělek dosažený zaměstnancem při práci konané za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, ale – pokud není stanoveno jinak – průměrný výdělek poškozeného před vznikem škody....“<sup>43</sup>

Zaměstnavatel je dle § 192 odst. 6 zákoníku práce oprávněn kontrolovat,, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost [...] zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti výše uvedených skutečností zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu zaměstnavatel doručí zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností zdržovat se v místě pobytu a rozsah stanovených vycházek“.

---

<sup>43</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.února 1995. sp. zn. 6 Cdo 81/94, uveřejněn v časopise Právní rozhledy č.8/1995, str. 326



Při zjištění porušení povinností zaměstnance, zaměstnavatel může toto jednání sankcionovat snížením náhrady mzdy nebo platu, popř. je vůbec neposkytnout. V případě porušení léčebného režimu od 15.dne dočasné pracovní neschopnosti, orgán nemocenského pojištění může krátit nebo zcela odejmout nemocenské, v případě závažného porušení povinností zdržovat se v místě pobytu a dodržovat povolené vycházky, může být zaměstnanci uložena pokuta až do výše 20 000 Kč.

Pro náhradu za ztrátu na výdělků je důležitá skutečnost, že se provádí s odpočítáváním plné náhrady mzdy nebo platu nebo plné náhrady nemocenského, které by byly zaměstnanci vypláceny, kdyby nebyl postižen za porušení své povinnosti řádného dodržování stanoveného léčebného režimu.

### **7. 1. 2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity**

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity je upravena v ustanovení § 371 zákoníku práce, zaměstnanci se poskytuje tato náhrada „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“. Tato náhrada přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Je-li zaměstnanec, který utrpěl újmu na zdraví, uschopněn ke své původní práci a dosahuje stejného výdělků jako před újmou na zdraví, nevzniká mu odškodnitelná ztráta na výdělků. V případě, že se opět stane práce neschopným z důvodu původního pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, poskytuje se mu náhrada ušlého výdělků po dobu každé jednotlivé pracovní neschopnosti, a to do průměrného výdělků platného ke dni vzniku pracovní neschopnosti. Není zde rozhodný průměrný výdělek, který byl použit při první popř. při předchozí pracovní neschopnosti. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se tak skládá z jednotlivých dílčích nároků

na náhradu za ztrátu na výdělků z každé pracovní neschopnosti, jež je následkem konkrétního pracovního úrazu nebo nemocí z povolání.

Pro uznání nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je důležité posouzení příčinné souvislosti mezi ztrátou na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo uznání invalidity a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pro toto posouzení je nezbytný lékařský posudek vyjadřující se ke zdravotnímu stavu poškozeného zaměstnance. Posudek zpravidla vypracovávají závodní lékaři, v některých případech postačí lékařský posudek posudkového lékaře okresní správy sociálního zabezpečení.

Každá organizace (jimiž se podle ustanovení § 81 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu v platném znění, rozumí jak právnická osoba, tak i podnikající fyzická osoba) je povinna<sup>44</sup> zajistit pro všechny své zaměstnance pracovně-lékařskou preventivní péči. Zaměstnanci se musí průběžně podrobovat lékařským prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem. Svobodná volba lékaře je v tomto případě vyloučena.<sup>45</sup> Cílem závodní preventivní péče je zabezpečení prevence včetně ochrany zdraví před nemocemi z povolání, prevence úrazů a posouzení způsobnosti jednotlivých zaměstnanců ke konkrétní práci.

Lékařské posudky však mohou vydávat i okresní správy sociálního zabezpečení v souvislosti s podáváním posudku ve věci invalidity, které jsou podkladem pro rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o invaliditě žadatele. K tomuto názoru došel Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 10. října 2006, sp. zn. Cdo 2779/2005 Invalidita však musí být uznána z důvodů poklesu pracovní schopnosti v souvislosti s utrpěným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Je-li invalidita uznána pro kterékoliv jiné onemocnění, není jednoznačně naplněna příčinná souvislost mezi ztrátou na výdělků a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Neznamena to však automaticky absenci příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a poklesem pracovní schopnosti. V těchto případech je nutné vyhledat znalce zabývající se pracovním a posudkovým lékařstvím.

---

<sup>44</sup> Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, § 40

<sup>45</sup> Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, § 9 odst. 2 věta druhá

V případě, že zdravotní stav zaměstnance, který utrpěl újmu na zdraví, znemožňuje dle lékařského posudku vydaným zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nadále konat svoji dosavadní práci, je zaměstnavatel oprávněn ze zákona<sup>46</sup> rozvázat pracovního poměr výpovědí s tímto zaměstnancem. Při skončení pracovního poměru, v případě, že se zaměstnavatel zcela nezprostit své odpovědnosti, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně 12-ti násobku průměrného výdělku. Tato náhrada se nehradí ze zákonného pojištění odpovědností zaměstnavatelů. Výpovědí z pracovního poměru je naroveň dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k dosavadní práci pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Důvod rozvázání pracovního poměru musí být v dohodě o rozvázání pracovního poměru uveden a podložen lékařským posudkem.

## **7. 2. Bolest a ztížení společenského uplatnění**

### **7. 2. 1. Obecná charakteristika**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění jsou náhradami imateriální újmy, kterou utrpěl zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem nebo s nemocí z povolání. Tyto náhrady jsou upraveny v § 372 zákoníku práce, který odkazuje na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví<sup>47</sup>, jež určuje výši, do které se poskytuje náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo jiným poškozením zdraví a určuje postup při stanovení výši této náhrady v jednotlivých případech. Vyhláška 440/2001 Sb., stanovuje bodové ohodnocení bolestí a ztížení společenského uplatnění, které způsobila předmětná újma na zdraví.

Bodové ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění zpravidla stanovuje ošetřující lékař poškozeného (příp. si lze vyžádat znalecký posudek).

---

<sup>46</sup> Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. d)

<sup>47</sup> Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

V případě nemoci z povolání je tímto lékařem ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemoci z povolání. Lékařský posudek vydává zdravotnické zařízení, jehož posuzující lékař zpracoval lékařský posudek, v případě nemocí z povolání je to zdravotnické zařízení oprávněné k posuzování nemocí z povolání. Posudek se vydává v písemné formě, jeho obsahové a formální náležitosti stanoví vyhláška č.440/2001 Sb. v ustanovení § 8 odst.5. Posudek musí být náležitě odůvodněn a obsahovat poučení o možnosti jeho přezkumu podle ustanovení § 77 odst. 2 zákona 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.

Bodové ohodnocení bolesti lze provést až v době stabilizace zdravotního stavu. Posudek u ztížení společenského uplatnění lze vypracovat zpravidla až po jednom roce poté, kdy došlo ke škodě na zdraví. Při určování bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění se hodnotí závažnost škody na zdraví, její předpokládaný vývoj a průběh léčení. Avšak i již ustálený zdravotní stav se v průběhu času může zhoršit, mohou vzniknout nové bolesti, např. při postoupení nutných lékařských zákroků. Proto je nutné obodovat nové bolesti, anebo dobodovat ztížení společenského uplatnění při jeho zhoršení. Při tom nesmí dojít k duplicitě obodování již jednou provedeného bodového ohodnocení.<sup>48</sup>Vzniká tak nový nárok na náhradu škody z původní škodné události, s vlastní promlčecí lhůtou a vlastním počátkem běhu této lhůty.

Při podávání znaleckého posudku (nebo lékařského hodnocení) má znalec (či lékař) možnost bodové hodnocení, vyplývající ze součtu relevantních položek uvedených v příloze vyhlášky 440/2001 Sb., navýšit, a to v případě, že posuzované poškození zdraví vyžadovalo náročný nebo mimořádně náročný způsob léčby<sup>49</sup>. Při zvlášť těžkých následcích škody na zdraví lze zvýšit základní bodové ohodnocení u ztížení společenského uplatnění maximálně o 50 %, a to s ohledem na věk, typ zvlášť těžkého následku a předpokládané uplatnění poškozeného v životě.<sup>50</sup> Konkrétní postup při navyšování bodového ohodnocení však vyhláška nestanovuje<sup>51</sup>. Odškodnění na základě takto stanoveného hodnocení lze požadovat v rámci mimosoudního jednání.

<sup>48</sup> Vyhláška č.440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, § 5 odst. 2

<sup>49</sup> Vyhláška č.440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, § 6 odst. 1, písm. a), písm. b)

<sup>50</sup> Vyhláška č.440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, § 6 odst.1, písm.c).

<sup>51</sup> V praxi se většinou vychází z věku, v němž došlo ke škodě na zdraví, a to tak, že u osoby do 20 let činí

Ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele lze žádat další zvýšení základního odškodnění, a to až o několikanásobek hodnocení lékaře. O tomto dalším zvýšení odškodnění rozhoduje dle § 7 odst. 3 vyhlášky č. 440/2001 Sb. soud, ten při rozhodování o zvýšení přihlédne k individuálnímu dopadu konkrétních následků škody, předpokládaným omezením poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti (např. zcela odlišný dopad má ztráta hlasu u operní pěvkyně a u uklízečky).

Otázkou je, co se má považovat za „základní náhradu“, která je soudem navyšována, zda se jedná o bodové ohodnocení dle příloh vyhlášky č.440/2001 Sb., nebo se za ni považuje až lékařem zvýšené odškodnění podle § 6 této vyhlášky. Dle judikatury Nejvyššího soudu se jedná o lékařem navyšované odškodnění, což vyplývá z rozsudku ze dne 25. listopadu 2009, sp.zn. 25 Cdo 2370/2007 :“..[.]...Z vyhlášky 440/2001 Sb., vyplývá, že výše odškodnění za ztížení společenského uplatnění se odvíjí od bodového ohodnocení škody na zdraví, jež lékař uvede v posudku podle sazeb uvedených v přílohách č. 2 a 4 vyhlášky. V případě, že z důvodu podle § 6 odst. 1 písm. c) vyhlášky lékař v posudku zvýší počet bodů, je toto zvýšení součástí bodového odškodnění ve smyslu § 7 odst. 1 vyhlášky. Takto stanovenou výši odškodnění pak soud může postupem podle § 7 odst. 3 vyhlášky v odůvodněných případech zvýšit. Není nesprávný právní názor, že při zvýšení náhrady podle § 7 odst. 3 vyhlášky se vychází z náhrady vyčíslené podle bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění včetně jeho zvýšení podle § 6 odst. 1 písm. c) vyhlášky, neboť takto stanovené bodové ohodnocení je základem pro stanovení finanční výše odškodnění..[.]“

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově. Jeho výše se vypočítá vynásobením konečného počtu bodů 120 Kč. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je osvobozena od daně.

Nárok na náhradu škody na zdraví se může promlčet, proto je nutné případnou žalobu podat včas. Jsou-li nároky na náhradu škody na zdraví uplatňovány soudní cestou v rámci občanskoprávního řízení, je poškozený ze zákona osvobozen od

---

navýšení základního bodového ohodnocení 50%, u osob od 20 do 70 let se procentuální zvýšení vypočítá 70-věk poškozeného a u osob ve věku nad 70 let (včetně) se základní bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění nenavyšuje.

zaplacení soudních poplatků. Nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění nezanikají smrtí poškozeného zaměstnance, nový zákoník práce nepřevzal původní úpravu<sup>52</sup> těchto nároků jako nároků výlučně osobního charakteru. Proto nebyly-li tyto nároky uspokojeny za života poškozeného zaměstnance, stávají se předmětem dědictví<sup>53</sup>.

### **Lékařský posudek a opravné prostředky**

V případě nesouhlasu s vypracovaným lékařským posudkem lze podat návrh na přezkoumání daného posudku. Návrh se podává ve lhůtě 15 dnů ode dne prokazatelného obdržení posudku vedoucímu zdravotnického zařízení, a to prostřednictvím lékaře nebo klinického psychologa, který posudek vypracoval. Pokud vedoucí zdravotnického zařízení návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví, postoupí tento návrh jako odvolání do 30 dnů od jeho doručení, správnímu úřadu, který vydal rozhodnutí o registraci tohoto zdravotnického zařízení nebo je zřizovatelem tohoto zdravotnického zařízení. Příslušný správní úřad buď odvolání zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo napadený posudek zruší a věc vrátí zdravotnickému zařízení, které daný posudek vydalo, k vydání nového lékařského posudku. Proti rozhodnutí správního úřadu se nelze dále ve správním řízení odvolávat, nelze ani podat správní žalobu, jelikož ze soudního přezkumu jsou vyloučeny úkony správního orgánu, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob.

### **7. 2. 2. Problémy při aplikaci vyhlášky 440/2001 Sb. v praxi**

Při posouzení zdravotního stavu jednoho a téhož jedince často dochází k situaci, kdy více lékařů stanoví diametrálně odlišné bodové ohodnocení. Důvodem může být podjatost, subjektivní faktor, věcné pochybnosti popř. další faktory.

---

<sup>52</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce § 260, odst.1

<sup>53</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce, Komentář*, 1.vyd. Praha : C.H.Beck, 2008, 842 s.

Největší problém v praxi však nese samotná interpretace vyhlášky č.440/2001 Sb. Velmi často dochází k případům, kdy není pochyb o patologii zdravotního stavu posuzovaného, na které se posuzující lékaři shodnou, při subsumpci objektivních lékařských skutečností pod konkrétní ustanovení vyhlášky však posuzující lékaři dochází k různým závěrům. Vyhláška 440/2001 Sb. je málo konkrétní, neobsahuje základní posudkové zásady<sup>54</sup>.

**Mezi nejčastější interpretační obtíže při posuzování zdravotního stavu poškozeného jedince patří:**

- Vyhláška nevymezuje, jaké jsou hranice mezi jednotlivými položkami, které jsou uvedeny v jejich přílohách. Jako příklad lze uvést problematiku, kde v seznamu nemocí je konkrétní postižení kategorizováno na lehký, středně těžký a těžký stupeň – např. u omezení hybnosti páteře. Zatím však neexistují standardní lékařské postupy, podle kterých by bylo možno jednoznačně rozhodnout, o který konkrétní stupeň daného postižení se jedná. Naopak některé patologické stavy z hlediska medicínského existují v řadě odlišných podob a stupních, přesto pro ně vyhláška 440/2001 Sb. stanoví jen jediné bodové ohodnocení.
- Některé patologické stavy, pro které stanoví vyhláška bodové ohodnocení jsou obtížně objektivizovatelné<sup>55</sup>
- Pro některá postižení zdravotního stavu je stanoveno značné rozmezí bodového ohodnocení, aniž by bylo jasně specifikováno jaké bodové hodnoty mají být jakému konkrétnímu patologickému stavu přiřazeny.<sup>56</sup>
- Problematickým se jeví ustanovení § 6 odst. 2 vyhlášky. Podle něj lze bodové ohodnocení jednotlivých položek sčítat, pokud lze škodu na zdraví hodnotit

---

<sup>54</sup> Např. je-li dáno bodové rozmezí určitého poškození zdraví, musí platit, že nejvyšší bodové ohodnocení odpovídá nejzávažnějším zdravotním odchylkám zařaditelným do příslušné položky.

<sup>55</sup> Např. neurotizující tinitus (subjektivní hučení v uších) má bodové ohodnocení 100 až 300 bodů

<sup>56</sup> např.: jednostranná hluchota 500-1000 bodů, úplné selhání ledvin s nutností hemodialýzy 2500-3000 bodů, ztráta chuti (čichu) 200-500 bodů, rozsáhlé plošné jizvy 100-400 bodů atd.

podle více položek poškození zdraví stanovených v přílohách vyhlášky<sup>57</sup>. Jedná-li se však o poškození téhož orgánu, nesmí součet bodového ohodnocení převýšit bodové ohodnocení za jeho anatomickou nebo funkční ztrátu.

Jak je vidět nejasnosti a nepřesnosti v právních předpisech o poskytování náhrad za škodu na zdraví je spousta a mohou se stát objektem zneužívání, mohou vést k odůvodněným pochybnostem, zda nejsou, popřípadě i vědomě, uplatňovány nepřiměřeně vysoké nároky na odškodnění za škodu na zdraví, které mnohdy nejsou objektivně verifikovatelné. Posuzování škody na zdraví by mělo být jednotné, nezávislé na subjektivních faktorech, objektivně doložitelné a vždy přezkoumatelné.

### **7. 3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením**

Mezi tyto náklady patří výdaje, které byly účelně vynaloženy na dosažení zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, který utrpěl újmu na zdraví. Náhrada přísluší každému, kdo tyto náklady vynaložil<sup>58</sup>, ne jen poškozenému zaměstnanci. Patří sem např. náklady na dietní stravu, náklady na ošetřovatelku, výdaje na léky a zdravotní pomůcky nehrzené ze zdravotního pojištění, regulační poplatky ve zdravotnickém zařízení, náklady na cesty do zdravotnického zařízení, náklady na bezbariérovou úpravu bytu, náhrady nákladů na péči o osoby těžce zdravotně postižené apod.

V případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu osoby, která utrpěla újmu na zdraví, lze dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, požádat o příspěvek na péči osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby za účelem zajištění potřebné pomoci. Tyto příspěvky se poskytují měsíčně ve výši odpovídající příslušnému stupni závislosti. Tyto příspěvky nemají vliv na výši náhrady škody zaměstnavatele vůči

---

<sup>57</sup> Otázka vzniká, jak hodnotit určitý patologický stav, který v sobě zahrnuje několik různých patologických stavů samostatně bodově ohodnocených v příloze vyhlášky – např. *paraplegie* (úplné ochrnutí) dolních končetin zahrnuje poruchu hybnosti všech kloubů dolních končetin – kyčelních, kolenních, hlezenních, atrofii svalové tkáně dolních končetin, stavy obrny nervů dolních končetin – zde by se jednotlivé položky z logiky věci počítat neměly, naopak další patologické projevy paraplegie jako inkontinence stolice a moči, chronický zánět močových cest, ztrátu sexuálních funkcí by se měly zohlednit zvlášť, díky svému dopadu na psychickou a sociální stránku paraplegika, i když jsou následkem stejného postižení. Postup však vyhláška neupravuje. Jak je vidět bodové ohodnocení je opět závislé na subjektivním postoji hodnotícího lékaře.

<sup>58</sup> Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, § 373



svému zaměstnanci, který byl uznán osobou závislou na péči jiné osoby, a proto se výše náhrady škody nemůže snížit o příspěvek na péči. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozsudku R 68/2007 takto:“ Rozsah náhrady škody náležející osobě, jež se dlouhodobě a celodenně stará o poškozeného se nesnižuje o dávku sociálního zabezpečení, kterou jí z jiných důvodů, a nikoliv z totožným účelem poskytuje z veřejných prostředků stát.“

Ze zákonného pojištění zaměstnavatelů však nelze hradit ty léčebné náklady, které jsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění<sup>59</sup>

Náhradu nákladů na léčení nelze přiznat ve formě renty do budoucna, ale jen jako náhrada nákladů již prokazatelně vynaložených.<sup>60</sup>

#### **7. 4. Náhrada za věcnou škodu**

Zaměstnanci musí být nahrazena veškerá škoda, která mu vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání. Věcnou škodou se rozumí majetková újma, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného, je to škoda na věcech a věcná škoda v širším slova smyslu. Škodou na věcech se rozumí na předmětech, nářadí, věcech, které byly použity zaměstnancem při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel tak odpovídá i za škodu na dopravním prostředku vzniklou při pracovní cestě zaměstnance, avšak jen v tom případě, dal-li k použití daného prostředku souhlas. Souhlas nemusí mít písemnou podobu a může být dán i následně.

Z judikatury soudu se za věcnou škodu v širším smyslu považují např. zvýšené náklady na zajištění chodu domácnosti poškozeného (úklid, provedení nákupů atd.), kterou si před pracovním úrazem či nemocí z povolání zabezpečoval sám a z důvodu poškození zdraví tyto úkoly plní jiná osoba, která však tyto úkoly dříve neplnila.

---

<sup>59</sup> dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7.července 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004, který se zabýval náhradou nákladů na lázeňskou péči, která je hrazená ze zdravotního pojištění

<sup>60</sup> R 26/1982

„...Výši tohoto nároku je třeba určit podle obecné hodnoty těchto prací, nikoliv podle výdělku člena rodiny, který tyto práce koná místo poškozené zaměstnankyně<sup>61</sup>....“

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věcech se vychází z ceny věci v době poškození, samozřejmě s přihlédnutím k běžnému opotřebení<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> Rozhodnutí NS ze dne 21.01.1972, sp.zn. 3 Cz 49/71

<sup>62</sup> Jakoubka, J. a kol.: Zákoník práce s komentářem, 3.vydání, ANAG, 2009, str. 469

## **8. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**

Pracovním úrazem nebo následkem nemoci z povolání může být způsobena smrt zaměstnanci. V těchto případech přísluší pozůstalým nároky vzniklé v důsledku této události. Cílem těchto náhrad je alespoň z části nahradit vynaložené výdaje a pomoci zvládnout sociální situaci při ztrátě živitele. Tyto náhrady nejsou závislé na tom, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody nebo nikoliv. Zaměstnavatel je povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout dle § 375 odst.1 zákoníku práce tyto náhrady:

- náhradu za účelně vynaložené náklady spojených s jeho léčením
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- jednorázové odškodnění pozůstalých
- náhradu věcné škody

### **8. 1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**

Jde o náklady vzniklé v souvislosti s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zemřel. Tento nárok přísluší tomu, kdo prokazatelně vynaložil náklady na léčení poškozeného zaměstnance. Tato osoba nemusí být v příbuzenském poměru k zemřelému.

Vynaložil-li tyto náklady sám poškozený zaměstnanec a jejich náhrada mu ještě za jeho života nebyla poskytnuta, přechází tento nárok na jeho dědice. Vynaložili-li tyto náklady sami příbuzní, blízcí poškozeného zaměstnance, jde o vlastní nárok pozůstalých.

O této náhradě platí obdobně to, co je uvedeno v kapitole 7.3. o náhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením poškozeného zaměstnance.

## **8. 2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

Nárok na náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem je upraven v § 376 odst. 2 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří: „výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle § 116 občanského zákoníku. Osobou blízkou se dle § 116 občanského zákoníku rozumí příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner, jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní.“ Vláda je ze zákona oprávněna nařízením zvýšit částku na zřízení pomníku nebo desky vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji cenové úrovně.

Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem je nutné odečíst pohřebné, které bylo poskytnuto osobě, jež vypravila pohřeb zemřelému zaměstnanci dle zákona 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. V současné době se poskytuje pohřebné jednorázově ve výši 5 000 Kč<sup>63</sup>.

## **8. 3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

Tento nárok představuje nejvýznamnější nárok pozůstalých při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s následkem smrti poškozeného zaměstnance. Přitom není podstatné, zda zaměstnanec zemřel bezprostředně při pracovním úrazu nebo až po určitém časovém odstupu.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých má nahradit tu část příjmu, kterou by se zaměstnanec ze své odměny za práci na jejich výživě podílel, pokud tato náhrada není uhrazena dávkami důchodového zabezpečení vyplácených z téhož důvodu.

Tato náhrada přísluší pozůstalým do doby, do které by měl zemřelý zaměstnanec povinnost, jim poskytovat výživu, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. Z toho vyplývá, že nárok na náhradu nákladů

---

<sup>63</sup> Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 48

na výživu pozůstalých má povahu dlouhodobého nároku, je uspokojován dílčím plněním poskytovaným v měsíčních intervalech. Právo na náhradu nákladů na výživu pozůstalých se nepromlčuje. Práva na jednotlivá plnění se však promlčují ve lhůtě dle občanského zákoníku.

Pod pojem pozůstalý nelze zahrnovat pouze osoby, které mají nárok na výživné dle zákona č. 94/1963, o rodině, případně osoby, které mají nárok na sirotčí, vdovský příp. vdovecký důchod. Při posuzování oprávněných osob se musí vycházet z faktického stavu, nikoli pouze z příbuzenského poměru. V dnešní době žije velké množství osob nesezdaně, v různých alternativních formách manželství a rodiny. Významným pro posouzení tohoto nároku bude, zda osoba uplatňující nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých žila alespoň po dobu jednoho roku se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti a zda společně o ni pečovala. Tento závěr vyplývá z judikatury Nejvyššího soudu<sup>64</sup>, dle kterého „náhrada nákladů na výživu přísluší i pozůstalé družce, která s ním (pozn.: se zemřelým zaměstnancem) žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost, i dětem družky, jestliže žily v jejich společné domácnosti a zemřelý jim výživu poskytoval, i když výživu těchto dětí poskytovanými prostředky doplňoval nebo jen zlepšoval“.

„Při určení rozsahu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se zásadně vychází z částek, které zemřelý pozůstalým fakticky na jejich výživu poskytoval, byť k tomu nebyl podle zákona povinen [...]. V rámci nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých lze tedy odškodnit nejen ztrátu výživného poskytovaného z titulu plnění zákonné vyživovací povinnosti, nýbrž i ztrátu faktického plnění, jež se oprávněnému dostávalo na výživu od zemřelého za jeho života nad rámec zákonné povinnosti, to však za předpokladu, že částky, které mu zemřelý poskytoval, odpovídaly charakteru výživného ve smyslu zákona o rodině. Pokud by příspěvky byly poskytovány k jiným účelům, než je výživné v širším slova smyslu, nebo vyšší než výživné přiměřené poměrům účastníků (schopnostem a možnostem povinného a odůvodněným potřebám

---

<sup>64</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu č. R 26/1971

oprávněného), mohly by být náklady na výživu pozůstalých přiznány jen v míře odpovídající výživnému přiměřenému poměru účastníků<sup>65</sup>

V současné době jsou realizovány nároky na náhradu nákladů na výživu pozůstalých jak podle starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), tak podle nového zákoníku (zákon č. 262/2006 Sb.) Jakým zákoníkem se budou nároky v konkrétních případech řídit, závisí na době jejich vzniku. V případě, že nároky na náhradu nákladů na výživu pozůstalých vznikly před 1. lednem 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce, budou se tyto nároky řídit nadále ustanovením § 199 starého zákoníku práce. Vznikly-li tyto nároky již za účinnosti nového zákoníku práce, řídí se právní úpravou v ustanovení § 377 nového zákoníku práce.

Při porovnání právní úpravy tohoto institutu ve starém a novém zákoníku práce lze konstatovat, že samotný vznik nároku na náhradu nákladů ani okruh osob oprávněných k tomuto nároku se nemění. Dochází však k významné věcné změně nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých spočívající v zásadně jiné úpravě způsobu stanovení výše tohoto nároku podle nového zákoníku práce.

### **8. 3. 1. Úprava dle § 199 zákona č. 65/1965 Sb.**

Způsob výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle starého zákoníku práce byl upraven velmi obecně, což způsobovalo velkou právní nejistotu pozůstalých, na jakou výši náhrady mají pozůstalí skutečně nárok. V případě pochybností o správnosti výše náhrady musel proběhnout soudní spor. Nejistota a nejasnosti při výpočtu nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých byly jedním z hlavních důvodů výslovné úpravy způsobu výpočtu výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých v novém zákoníku práce.

Z důvodu, že nebyl stanoven konkrétní způsob výpočtu výše nároku, vycházelo se v praxi z různých variant tzv. dílčí teorie, kdy na každého příslušníka domácnosti a

---

<sup>65</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. července 2004, sp. zn. 25 Cdo 27/2004

příp. i na samotnou domácnost připadal určitý díl z průměrného výdělku zemřelého. Oprávněným osobám pak příslušel určitý podíl snížený o příslušný důchod. Různé varianty tzv. dílčí teorie nebyly podle názoru soudní praxe v souladu se zákonem, neboť se nebraly v úvahu všechny skutečnosti, které jsou v jednotlivých případech významné pro určení výživného podle hledisek stanovených v zákoně o rodině.

Rozsah nákladů na výživu pozůstalých je zde určen rozsahem výživného, které by náleželo oprávněné osobě podle zákona o rodině<sup>66</sup>. Pro určení výše nároku jsou rozhodující průměrný výdělek zemřelého zaměstnance, výdělek nebo jiný příjem manžela zemřelého a výše důchodu (vdovský/vdovecký/sirotčí) přiznaný pozůstalým z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Průměrný výdělek se určuje z rozhodného období před vznikem nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

Výše těchto nároků se až do roku 2005 neměnila, jelikož se vycházelo z názoru, že náhrady nákladů na výživu pozůstalým valorizovat nelze. Náhrada byla poskytována ve výši, v jaké byla vypočtena v době, kdy na ni vznikl nárok. Tato problematika se postupem času a změnami, které nastaly ve vývoji ekonomiky, stala významnou otázkou před Ústavním soudem, který se k tomuto vyjádřil takto: „...existuje prostor pro rozšiřující výklad ustanovení § 199 odst. 2 zákoníku práce v tom směru, že valorizace průměrných výdělků pro účely rent přináší i zvýšení částky vymezující náhradu nákladů na výživu pozůstalých“<sup>67</sup>. Nejvyšší soud v návaznosti na nález Ústavního soudu připustil přímou aplikaci valorizačních právních předpisů na zvyšování průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. „Úprava podmínek, výše nebo způsobu náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, provedená nařízením vlády, vydaným podle ustanovení §202 odst. 2 zákoníku práce, platí i pro určení náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle ustanovení § 199 zákoníku práce. Spočívá-li úprava podmínek, výše nebo způsobu této náhrady ve zvýšení (tzv. valorizaci) průměrného výdělku zaměstnance, je třeba z průměrného výdělku zvýšeného

---

<sup>66</sup> § 91, §96 odst. 1

<sup>67</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 16.června 1999, sp. zn. Pl.ÚS 4/99, publikovaný pod č. 192/1999 Sb.

tímto způsobem vycházet rovněž při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých“.<sup>68</sup>

Situace si nakonec vyžádala novelu starého zákoníku práce, která změnila dikci zmocňovacího ustanovení § 202 odst.2. Valorizace průměrných výdělků podle příslušných nařízení vlády se tak týkají i průměrných výdělků zemřelých pro účely výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých. V souladu s tímto zmocněním se poprvé výslovně zmiňuje o provedení valorizace i průměrných výdělků zemřelých nařízení vlády č. 67/2005 Sb., vydaného s účinností od 1. února 2005.

### **8. 3. 2. Úprava dle § 377 č. 262/2006 Sb.**

Nový zákoník práce upravuje výši poskytované náhrady tak, že pokud zaměstnanec před svojí smrtí poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě, přísluší tomuto pozůstalému 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Zákoník práce již neuvádí, jakým způsobem má být náhrada mezi oprávněné osoby rozdělena, dle účelu a smyslu této náhrady vyplývá, že má být rozdělena podle zásad zákona o rodině.

Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží. Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých však nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, a může být poskytována nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž by zemřelý potencionálně dovršil 65 let.

### **8. 4. Jednorázové odškodnění pozůstalých**

Dle ustanovení § 378 zákoníku práce „přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti jednorázové odškodnění, a to každému ve výši 240 000 Kč.

---

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2002, sp. zn. 21 Cso 773/2002



Rodičům zemřelého zaměstnance, žili-li se zaměstnancem ve společné domácnosti, náleží jednorázové odškodnění v úhrnné výši 240 000 Kč. Jednorázové odškodnění ve výši 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič“. Vláda může nařízením zvýšit jednorázové odškodnění vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

## **8. 5. Náhrada věcné škody**

Jestliže zaměstnanec zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mají dědicové zemřelého zaměstnance nárok na náhradu věcné škody, která se projevila na majetku zaměstnance v době jeho smrti. Za věcnou škodu v tomto případě nelze považovat nárok manželky zemřelého zaměstnance na náhradu nákladů za práce vykonávané jinou osobou, které předtím vykonával její manžel. Tuto náhradu by bylo možné přiznat pouze v rámci náhrady nákladů na výživu pozůstalých.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30.6.1980, sp. zn. 4 Cz 16/80, publikované pod Rc 10/1983

## 9. Soudní spory o odškodnění

V případě, že nedojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě o odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je nutno řešit spor soudně. Postupuje se v těchto případech dle úpravy v zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Žalobu může podat zaměstnanec u okresního soudu místně příslušného podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo v případě fyzické osoby – dle bydliště zaměstnavatele. Žalobu je možné podat u i u okresního soudu, v jehož obvodu došlo k pracovnímu úrazu, anebo u okresního soudu, v jehož obvodu je umístěna organizační složka podniku právnické nebo fyzické osoby zaměstnavatele, kde zaměstnanec utrpěl újmu na zdraví.

Tyto spory projednávají soudy v tříčlenných senátech (jeden soudce a dva přísedící), jednání je veřejné, pokud však soud z důvodu ochrany práv a zájmů účastníků či řádného průběhu řízení veřejnost nevyloučí.

O věci rozhoduje soud rozsudkem. Je-li účastník řízení zastoupen advokátem, doručí se rozsudek jen advokátovi, nikoliv zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Proti rozsudku je možné podat opravný prostředek - odvolání, ve lhůtě do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení rozsudku. Pojišťovna, jako vedlejší účastník sporu na straně zaměstnance, je osobou oprávněnou podat odvolání proti rozhodnutí, ledaže by s tím pojišťovnou podporovaný účastník nesouhlasil. Dovolání proti rozsudku odvolacího soudu však pojišťovna jako vedlejší účastník podat oprávněna není.

Problematika odškodňování pracovních úrazů je velmi složitá a specifická. Odbornou právní pomoc a zastoupení zaměstnanci jako žalobci ve sporu může poskytnout advokát znalý problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání anebo odborová organizace, která může pověřit některého ze svých členů, aby jednal za poškozeného zaměstnance.

Při uplatňování nároků na náhradu nákladů na výživu jednotlivých pozůstalých hrozí střet zájmu mezi vdovou a sirotky – matkou a dětmi. Tyto nároky jsou odvozeny

z průměrného výdělku zemřelého, součet všech náhrad oprávněných osob nesmí převýšit průměrný výdělek zemřelého. Tyto nároky jsou vzájemně závislé a podmíněné, z důvodu střetu zájmu mezi matkou a nezletilým dítětem, je nutné tomuto dítěti ustanovit kolizního opatrovníka dle ustanovení § 37 odst. 2 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, a to postupem dle ustanovení § 176 a násl. OSŘ. Kolizním opatrovníkem ustanoví soud orgán vykonávající sociálně-právní ochranu dětí. Kolizní opatrovník se stává namísto rodiče zákonným zástupcem nezletilého<sup>70</sup> a může v rozsahu, v jakém je oprávněn za dítě jednat, zmocnit jinou osobu – advokáta - k zastupování nezletilého dítěte u soudu.

Požadavky na žalobu o odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jsou stanoveny v ustanovení § 79 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Kromě obecných náležitostí uvedených v ustanovení § 42 odst. 4 občanského soudního řádu, musí žaloba obsahovat označení zaměstnavatele (obchodní firmu, název a sídlo právnické osoby, identifikační číslo, ...), vylíčení skutkového děje, na jehož základě je uplatňován nárok na odškodnění, označení důkazů, vyjádření výše částek, kterých se zaměstnanec dožaduje, uvedení titulu dílčího nároku, z kterého jej požaduje, srozumitelnost a určitost žaloby vůči všem dílčím nárokům atd. Náhrady za ztrátu na výdělků se uplatňují ve hrubé výši.

K náležitostem žaloby o náhradu škody na zdraví vyjádřil Nejvyšší soud ve svém usnesení ze dne 14. Října 2004, sp. zn. Cdo 2295/2003 následovně: „Požaduje-li žalobce peněžité plnění uplatněné z důvodu náhrady škody, musí být jasně a přesně udána peněžitá částka, kterou požaduje, jíž je soud v řízení i při rozhodování vázán a od níž se jen výjimečně může odchýlit v případech uvedených v § 153 odst. 2 OSŘ. Nemůže-li žalobce svůj peněžitý nárok přesně vyčíslit, musí jej uvést alespoň v přibližné výši. Jestliže žalobce požaduje, aby bylo rozhodnuto o více peněžitých nárocích se samostatným skutkovým základem (jde o tzv. objektivní kumulaci nároků), musí v žalobě uvést ohledně jednotlivých uplatněných nároků skutečnosti, kterými u těchto nároků vylíčí skutek (skutkový děj) a rovněž musí uvést peněžitou částku, kterou z titulu každého jednotlivého nároku požaduje zaplatit. Pokud tak neučiní, nemůže soud

---

<sup>70</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. října 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003

jednat ve věci samé, stejně jako v případě uplatnění jen jednoho nároku na náhradu škody“.

Podle OSŘ není možné podat žalobu na určení právní skutečnosti, že zaměstnanec utrpěl určitého dne pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Žaloby zaměstnanců o odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání nepodléhají soudním poplatkům. Pokud však bude zaměstnanec v roli žalobce proti svému zaměstnavateli úspěšný, zaplatí zaměstnavatel poplatek dle sazebníku poplatků uvedeném v zákoně o soudních poplatcích. Jejich výše bude záviset od výše peněžitého plnění požadovaného zaměstnancem po zaměstnavateli. V situaci, kdy vymáhaná částka nepřevyšuje 15.000 Kč, je výše soudního poplatku 600 Kč, Pokud soudně vymáhaná částka převyšuje hranici 15.000 Kč, poté výše soudního poplatku odpovídá 4 procentům z vymáhané částky. Uzavřou-li strany soudní spor soudem schváleným smírem, zaplatí zaměstnavatel soudní poplatek ve výši 300 Kč v případě, kdy vymáhaná částka nepřevyšuje 15.000 Kč, jinak 2 procenta z vymáhané částky.

Neprodleně poté,co se zaměstnavatel dozví o tom, že je zaměstnancem žalován o odškodnění pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, je povinen o této skutečnosti informovat svou zákonnou úrazovou pojišťovnu a vyžádat si od ní pokyny, jak má v rámci soudního řízení postupovat. Zaměstnavatel nesmí bez předchozího písemného souhlasu pojišťovny uzavřít smír, zavázat se k úhradě promlčeného nároku, jednat o uznání zaměstnancových nároků co do základu a výše. Zaměstnavatel může, ihned po doručení žaloby, požádat svou pojišťovnu, aby vůči němu přijala písemný závazek k náhradě nákladů řízení protistrany i vlastních nákladů včetně soudních poplatků a nákladů na najatého právního zástupce<sup>71</sup>.

Samotná pojišťovna se může zúčastnit soudního sporu o odškodnění pracovního úrazu nebo nemocí z povolání na straně zaměstnavatele jako vedlejší účastník<sup>72</sup>. Pojišťovna má jako vedlejší účastník stejná procesní práva a povinnosti jako

---

<sup>71</sup> Vyhláška 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, § 3

<sup>72</sup> Zákon 99/1963, občanský soudní řád, § 93

zaměstnavatel. Dle judikatury soudu může vedlejší účastník uplatnit námitku částečného nebo úplného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, vznést námitku promlčení nároku. Bude-li ve sporu úspěšný zaměstnanec, rozhodne soud o tom, že žalovaný zaměstnavatel a vedlejší účastník na téže straně, jsou povinni společně a nerozdílně uhradit poškozenému zaměstnanci náklady řízení.

## 10. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Aktuální právní stav upravující otázky pracovních úrazů a nemocí z povolání má být změněn nabytím účinností zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, která byla již několikrát odložena, naposledy ke dni 1. 1. 2013. Tímto zákonem se přenáší problematika odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání z právního odvětví pracovního práva do odvětví práva sociálního zabezpečení.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců měl nabyt účinností již dnem 1. ledna 2008. V novém zákoníku práce, který je účinný od 1.1.2007, byla proto přijata v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání jen přechodná ustanovení na dobu jednoho roku. V důsledku finanční náročnosti zavedení nového systému, nepřipravenosti České správy sociálního zabezpečení jako instituce, která by měla úrazové pojištění provádět, a dalších komplikací, však byla účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců několikrát odkládána<sup>73</sup>. Předpokladem nabytí jeho účinnosti je nyní 1.1.2013. Otázka metody transformace zákonného pojištění je však stále diskutována. Je také možné, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců bude zrušen ještě dříve, než nabude účinnosti a bude nahrazen zákonem vycházejícím z jiné varianty řešení.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců přináší zásadní změny. S nabytím jeho účinností by mělo dojít ke zrušení monopolu dvou komerčních pojišťoven v provádění zákonného pojištění. To se svěřuje České správě sociálního zabezpečení jako organizační složce státu, která provádí i ostatní druhy sociálního pojištění. Ruší se objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, která je v evropském měřítku ojedinělá.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se nahradí novou formou sociálního pojištění – úrazovým pojištěním s vlastním systémem poskytovaných dávek. Právo na dávku vznikne, pokud nebude konkrétní nárok uspokojen z jiného systému sociálního pojištění (zdravotního,

---

<sup>73</sup> K prvnímu odložení účinnosti došlo novelou provedenou zákonem č. 218/2007 Sb., k druhému novelou provedenou zákonem č. 282/2009 Sb. -

nemocenského nebo důchodového). Ruší se tak dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Zaměstnanec i nadále neponese s nabytím účinností zákona č. 266/2006 Sb. důkazní břemeno ve sporu a nárok na přiznání dávek bude náležet zaměstnanci po splnění zákonem stanovených podmínek.

Z úrazového pojištění se budou poskytovat dávky peněžité a věcné. Peněžitými dávkami jsou: úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, náhrada nákladů spojených s pohřbem, jednorázový příspěvek pozůstalému a úrazová renta pozůstalého. Nová právní úprava ponechává některé dávky, resp. náhrady na dosavadní úrovni (např. bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění), v některých případech je pro zaměstnance nová úprava výhodnější.

Kromě peněžitých dávek se budou z úrazového pojištění poskytovat i věcné dávky, a to konkrétně rehabilitace. Rehabilitace představuje určitý pokrok v právní úpravě pracovních úrazů a nemocí z povolání. Rehabilitaci lze poskytnout zaměstnanci na jeho žádost, v případě, „kdy míra poškození jeho zdraví činí nejméně 33% a jeho společenské uplatnění vyžaduje obnovení nebo získání dovednosti ke zmírnění ztráty nebo omezení soběstačnosti, popřípadě obnovení dosavadních nebo získání nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňujících jeho pracovní uplatnění, které bude zdravotně vhodné a kvalifikačně přiměřené“<sup>74</sup> Rehabilitaci lze poškozenému zaměstnanci poskytnout jen v případě, že mu nenáleží rehabilitace podle zvláštních právních předpisů nebo pokud rehabilitace poskytnutá podle zvláštních právních předpisů nepostačuje k naplnění stanoveného účelu. Rehabilitace se provádí ve speciálních rehabilitačních zařízeních.

Dalším novým prvkem, který přináší zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, je motivace zaměstnavatelů ekonomickými nástroji, jako přírážka k pojistnému a sleva

---

<sup>74</sup> Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, § 38 odst. 1

na pojistném, ovlivňující výši pojistného placeného v závislosti na vývoji počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Nová právní úprava úrazového pojištění rozšíří okruh osob, na které se bude vztahovat pojištění. Výčet těchto osob je uveden v ustanovení § 3 zákona č. 266/2006 Sb., který stanoví, že úrazového pojištění se při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně budou účastni zaměstnanci v pracovním poměru, dále státní zaměstnanci podle služebního zákona, zaměstnanci organizačních složek státu, soudci, poslanci Poslanecké sněmovny, senátoři Senátu Parlamentu České republiky, členové vlády, členové zastupitelstev územních samostatných celků, finanční arbitr, pěstouni a další. Mimo systém úrazového pojištění zůstanou vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů, kteří mají vlastní specifickou úpravu odškodnění služebního úrazu a nemocí z povolání.

Cílem nové právní úpravy úrazového pojištění je zavést nové prvky, které se standardně vyskytují v systému úrazového pojištění ve vyspělých zemích. Jak bude tento zákon působit v praxi, se ukáže v budoucnu.



## 11. Právní úprava úrazového pojištění v zemích EU

Různorodost úpravy úrazového pojištění jednotlivých států EU vyplývá hlavně z jejich různého historického a tradičního pojetí zabezpečení pro případ pracovního úrazu nebo nemocí z povolání. Ve většině států EU je úrazové pojištění součástí sociálního zabezpečení. Samostatný systém úrazového pojištění není zaveden v Nizozemí a v Řecku. V těchto státech jsou rizika pracovního úrazů a nemocí z povolání součástí nemocenského a důchodového pojištění. V Belgii naopak existuje rozdělení systému na samostatný systém zabezpečení při úrazu a samostatný při nemocí z povolání. Pracovní úrazy jsou v Belgii odškodňovány prostřednictvím komerční pojišťovny a nemoci z povolání odškodňuje stát.

Financování systému úrazového pojištění může být založeno **na průběžném způsobu financování**, čímž se generují budoucí závazky státu, aniž by k nim byla vytvářena rezerva, **kapitálovém financování**, kde se generují finanční prostředky ve výši, která je nutná nejen k úhradě vzniklých závazků splatných jak v roce jejich vzniku, tak i v letech budoucích, dále může být upraveno financování systému různými **variantami** způsobů uvedených výše.

Financování systému úrazového pojištění je zabezpečováno kapitálovým způsobem financování např. ve Švédsku či Norsku, průběžné financování je např. v Rakousku, Slovensku. Smíšený typ obou předchozích způsobů financování je charakteristický pro Španělsko, kde pro pojištění pracovních úrazů platí kapitálové financování a pro nemoci z povolání průběžné. Další variantou financování je možnost pro celý systém zvolit průběžné financování s tvorbou kapitálových rezerv.

Hrazení systémů úrazového pojištění je různé, zpravidla jsou hrazeny z pojistného placeného zaměstnavatelem, někdy (např. v Irsku) přispívá do systému stát z daňových zdrojů. Ve Velké Británii je úrazové pojištění hrazeno výhradně z daňových prostředků.

Existují tři základní způsoby realizace pojistných systémů, které jednotlivé státy v různých variantách volí pro zabezpečení zaměstnanců poškozených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání formou náhrady škody nebo poskytnutí sociálních dávek, jsou to:

- státní pojistný systém zabezpečovaný státním orgánem nebo jím pověřenou institucí
- veřejnoprávní systém spravovaný zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců, popř. státu
- systém soukromého pojištění zabezpečovaný soukromými subjekty.

Organizace a provádění systému úrazového pojištění podléhá ve všech státech doзору státu prostřednictvím ministerstev. Systém řízení je dále centralizován prostřednictvím sociálních pojišťoven, oborových sdružení, speciálních úřadů, fondů a pojišťoven, včetně samostatných úrazových pojišťoven.

Úrazové pojištění se v jednotlivých státech EU liší v okruhu pojištěných osob. Úrazové pojištění slouží k zabezpečení především osob pracovně činných na základě pracovněprávních vztahů. Ve většině států neslouží k zabezpečení osob samostatně výdělečně činných, žen v domácnosti, žáků, studentů, příslušníků ozbrojených složek, státních zaměstnanců a dalších.

Pojem pracovního úrazu je pojímán v některých státech odlišně než v ČR. Např. v Belgii, Řecku, Německu, Švédsku, Rakousku jsou zahrnuty zabezpečením i úrazy při cestě do zaměstnání a zpět. V některých státech se pro splnění nároku na plnění požaduje karenční doba. Např. v Rakousku, Finsku, Velké Británii je vyžadována karenční doba v trvání 3 dnů.

Většinou je výše dávek v systémech jednotlivých států odvozena z dosahovaného výdělku ve stanoveném rozhodném období a z rozsahu poškození zdravotního stavu, a to ve výši stanovené konkrétní procentní sazbou. V některých státech výše dávek dosahuje 100% původního dosahovaného výdělku. Dávka ve výši 100% ušlého výdělku se poskytuje v závislosti na procentním posouzení poškození

zdravotního stavu poškozeného zaměstnance např. ve Španělsku, Francii, Itálii, Portugalsku. Jinde (např. Dánsko, Švýcarsko) se výše dávky pohybuje kolem 80% výdělku z rozhodného období s tím, že se rozdíl do 100% v některých případech doplácí z jiných zdrojů – např. z úrazového připojištění zaměstnavatelů aj. Dosažením 100% náhrady ušlého výdělku se tak odstraní případná škoda v rozdílu mezi plněním ze systému dávek a vzniklou skutečnou škodou, a tím i někdy komplikovaný způsob vymáhání této škody v jiných státech.

Jedině v Irsku a ve Velké Británii není výše dávek závislá na dosahovaném výdělku, závisí pouze na zdravotním poškození zaměstnance. Konkrétnímu rozsahu zdravotního postižení odpovídá pevná částka výše dávky, která je pravidelně valorizována.

Dávky úrazového pojištění podléhají zdanění např. v Belgii, Dánsku, Řecku, Německu, Irsku, Itálii, Švédsku, Rakousku, na Slovensku. Nepodléhají zdanění např. ve Španělsku, Francii, Velké Británii a v Portugalsku.

Většinou se dávky poskytují do 65 let věku (ve Francii do 60 let), dále přechází úrazové zabezpečení do systému důchodového zabezpečení. Např. v Portugalsku, Švédsku, Velké Británii není doba poskytování dávek omezena a trvá až do smrti poškozeného zaměstnance.

## Závěr

Nyní účinná právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance je velice roztříštěna, zasahuje do více právních oborů i do oborů lékařských.

Největším problémem se mi jeví právě interakce mezi právem a medicínou, mezi právníkem a lékařem. Pro vznik a výši nároku na náhradu škody na zdraví je důležitá závažnost poškození zdravotního stavu zaměstnance. Významnou roli zde hraje lékařský posudek. Právě z něj se vychází při stanovení bolestného, ztížení společenského uplatnění nebo stupně invalidity, tím je ovlivněna výše náhrad, kterou je zaměstnavatel povinen zaplatit svému poškozenému zaměstnanci. Nejednou se setkáváme s případy, kdy se u soudu objeví více lékařských posudků a každý z nich je jinak bodově ohodnocen. Většinou není pochyb o patologii zdravotního stavu posuzovaného, na kterém se lékaři shodnou, avšak z důvodů nejasnosti v právních předpisech jsou lékaři nuceni ke subjektivnímu hodnocení, a tak při subsumci objektivních skutečností pod konkrétní ustanovení právních předpisů dochází k různým závěrům. Předpisy, ze kterých mají lékaři čerpat, mají být jasné a přesné. Po lékaři nelze požadovat, aby se dobře orientoval v právních předpisech. V případě, kdy je od něj požadováno konkrétní vyjádření, musí mu být poskytnut jednoduchý návod k zodpovězení položené otázky. Nejasnosti v právní úpravě se mohou stát objektem zneužívání a mohou vést k odůvodněným pochybnostem, zda nejsou, popřípadě i vědomě, uplatňovány nepřiměřeně vysoké nároky na odškodnění za škodu na zdraví, které mnohdy nejsou objektivně verifikovatelné. Posuzování škody na zdraví by mělo být jednotné, nezávislé na subjektivních faktorech, objektivně doložené a vždy přezkoumatelné.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je nyní upravena v přechodních ustanoveních zákoníku práce a je založena na principu objektivní odpovědnosti. Nároky zaměstnanců vyplývající z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou pokryty zákonným pojištěním, narozdíl od ohrožení nemocí z povolání. Tento institut jde plně k tíži zaměstnavatelů, což vede často

k jeho zanedbání a přehlížení. Právě záchyt tohoto stádia poškození zdraví zabrání dalšímu rozvoji onemocnění. V této oblasti by měla být právní úprava změněna. Zabráněním plného rozvoje onemocnění se sníží celková doba poskytování i samotná výše náhrad z titulu odškodnění újmy na zdraví.

V současné době je vyplácení náhrad na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění zajištěno institutem zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tento systém bude nabytím účinností zákona č. 266/2006 Sb. nahrazen systémem dávek, který se stane součástí sociálního zabezpečení České republiky. Kromě peněžitých dávek (úrazový příspěvek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, jednorázový příspěvek pozůstalému, úrazová renta pozůstalého) se zavádí i věčná dávka – rehabilitace. Tento institut vnímám jako pokrok v dosavadní právní úpravě pracovních úrazů a nemoci z povolání. Účelem rehabilitace je urychlení uzdravení zaměstnance a umožnění časnějšího návratu do práce. Výhodou je samozřejmě i odraz na platebních povinnostech zaměstnavatele, popř. státu. Tento institut považuji za velmi důležitý a v případě, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců nenabyde účinnosti, měl by být převzat do účinné právní úpravy.

Význam prevence před vznikem pracovních úrazů a nemocí z povolání je v nové dosud neúčinné právní úpravě posílen i ekonomickou motivací zaměstnavatelů, a to změnou výše pojistného placeného v závislosti na vývoji počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tento institut má ještě více posílit význam ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti.

Nová zákonná úprava představuje komplexní hmotněprávní i procesní stránku nového druhu pojištění. Účinnost zákona o úrazovém pojištění byla však několikrát odkládána. Otázkou zůstává, zda vůbec nabyde účinností a případně jaké výsledky tato velká změna přinese.

## **Summary**

### **Employer's liability for damages of an employee's health**

The purpose of my thesis is to analyze contemporary legal regulation of employer's liability for damages of employee's health with its former regulation in the labor code from 1965 and its future regulation in the code 266/2006 Sb.

The thesis is composed of eleven chapters.

Chapter one is introductory and characterises the basic sources of law in this sphere. The chapter is subdivided into three parts – International agreements, European law and National legal regulation.

Chapter two examines a description of terms occupational accident and occupational diseases. This chapter is subdivided into three parts. Part one gives a description of occupational accident, damage and causality between occupational accident and damage, which are necessary preconditions of employer's liability for occupational accident. The subsequent part is about occupational diseases and the employer's liability for them. In this part is also a list of occupational diseases. The third part of the chapter gives an attention to special institute of endangerment by occupational disease.

The subsequent chapter is about dues of employer and employee by the occupational accidents and diseases.

Chapter Four concentrates on problem for employer's liability and the employer's release from liability. The release from liability can be absolute or partial. The chapter also mentions the situation, where the release is not possible.

Next chapter characterizes the deadlines, which are important in different

situation of this sphere.

Chapter Six characterises the system of legal insurance of employers.

Chapter Seven and Eight explicate and details particular compensations which belong to the employee or to the surviving person. In part 7.2.2 I analysed the interpretation of some legal regulation by our doctors of medicine. Their assessments are very important to specify the height of the damages of an employee's health.

Subsequently chapter deals with quarrel at law.

Chapter Ten explains a brief description of new statute, which contains regulation of accident insurance. This code will completely change the current conception of liability of an employer for damages caused by industrial accidents and occupational diseases.

The last chapter characterizes the legal regulation of the accident insurance in the states of EU.

**Klíčová slova**

škoda na zdraví zaměstnance, pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání, odpovědnost za škodu na zdraví

**Key words**

Damage of an employee's health, occupational accident, occupational diseases, liability for damages of an employee's health



## **Použitá literatura**

### **Monografie:**

BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce.Komentář, 1.vydání, Praha: C. H. Beck, 2008

ČERMÁK, J.: Bezpečnost práce, EUROUNION Praha s.r.o., Praha 2008

JAKUBKA, J. a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 10.1.2006, 3.aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2006

JAKUBKA, J. a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009, 3.aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2009

MIKYSKA, M.: Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, 4.aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc, ANAG, 2010

Odbor Evropské unie a mezinárodní spolupráce MPSV: Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie, 1. vydání, Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009

ŠUBRT, B. a kol.:Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, 2.aktualizované a rozšířené vydání, ANAG, Olomouc 2007

TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 5. přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010

VOJTEK, P.: Přehled judikatury ve věcech náhrady škody. ASPI, a.s., Praha 2006

VOŘÍŠEK, V. a kol.: Právní nároky zaměstnanců, EUROUNION Praha s.r.o., Praha 2008

VYSOKAJOVÁ, M.a kol.: Zákoník práce, Komentář, ASPI, a.s., Praha, 2008

**Časopisy:**

JOUZA, L.: Kdy vyšší bolestné a ztížení společenského uplatnění ?, Národní pojištění, 10/2010, str. 31 -33

MIKYSKA, M.: Nad jedním rozhodnutím Ústavního soudu (k výši náhrady za ztížení společenského uplatnění), Soudní rozhledy, 2006, ročník 12, číslo 3, str. 85 – 86

VOJTEK, P.: K některým otázkám náhrady škody na zdraví, Soudní rozhledy 2007, ročník 13, číslo 8, str. 293 - 297

**Internetové zdroje:**

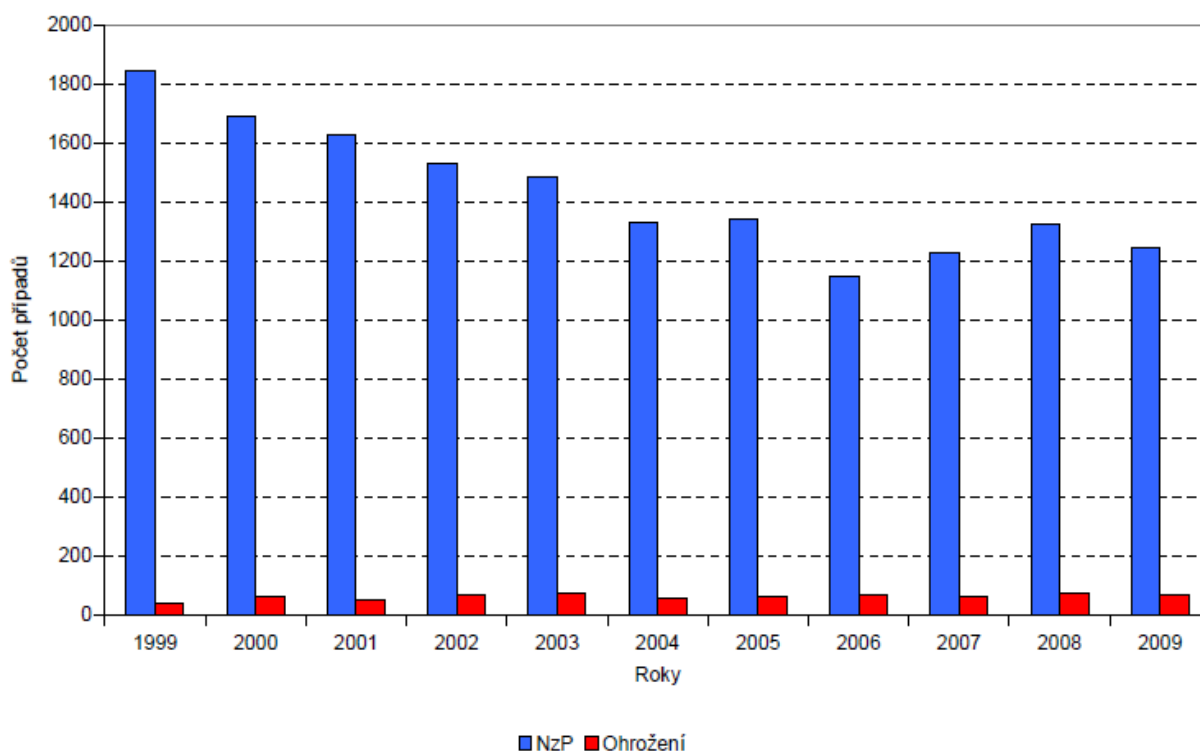
Oficiální webové stránky Nejvyššího soudu České republiky: [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

Oficiální webové stránky České advokátní komory – Bulletin advokacie:  
<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=34>

**Judikatura** Nejvyššího soudu ČR, Nejvyššího soudu ČSR, nálezy Ústavního soudu, čerpány ze systému ASPI verze 12+pro Windows.s aktualizaci k 8/2010

## Příloha č. 1

### Vývoj počtu hlášení počtu nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání v letech 1999 až 2009



*zdroj: Národní registr nemocí z povolání*

### Profesní nemoci v České republice v roce 2009 (zdroj: <http://www.nemocizpovolani.cz>)

V roce 2009 bylo v České republice hlášeno u 1107 pracovníků celkem 1313 profesionálních onemocnění (739 případů u mužů a 574 případů u žen), z toho bylo 1245 nemocí z povolání a 68 ohrožení nemocí z povolání. U 161 osob byly v průběhu roku hlášeny dvě, u 14 osob tři, u 3 osob čtyři, u 2 osob pět nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo jejich kombinace. Nejčastěji hlášenou kombinací byl syndrom karpálního tunelu na pravé a na levé ruce (celkem 81 případů). Nejvíce nemocí z povolání bylo v roce 2009 diagnostikováno v Moravskoslezském kraji (celkem 289, tj. 23,2 % všech hlášených případů).

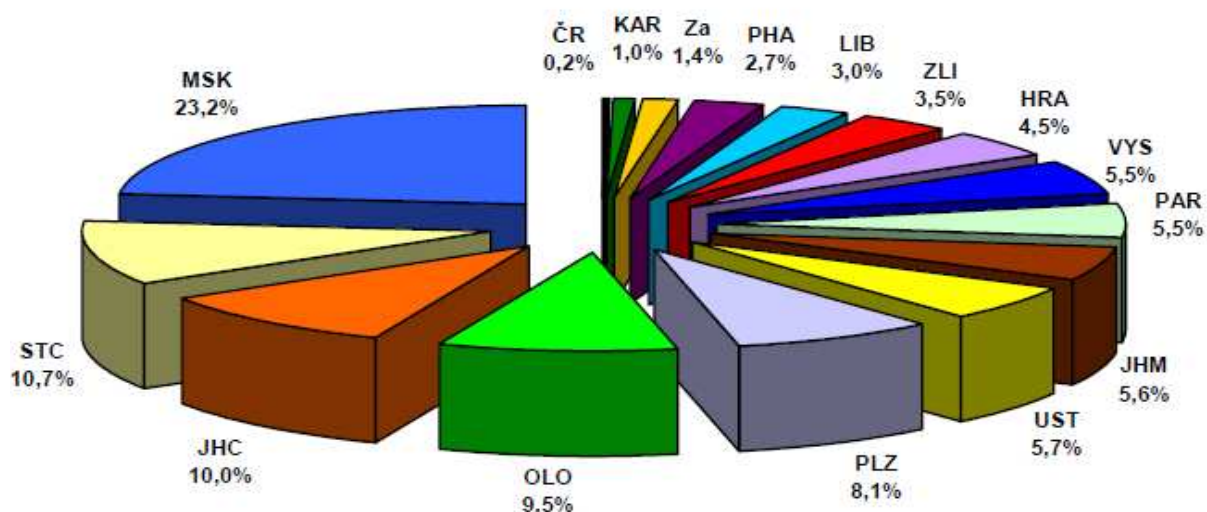
Z celkového počtu 1313 profesních nemocí bylo způsobeno chemickými látkami 7 (0,8 %), fyzikálními faktory 658 (50,1 %) onemocnění, profesní nemoc dýchacího

systemu byla diagnostikována v 239 (18,2 %) případech, profesní dermatózy v 175 (13,3 %) případech, profesní nemoci infekční v 229 (17,4 %) případech a profesní poruchy hlasu ve 2 (0,2 %) případech.

## Příloha č. 2

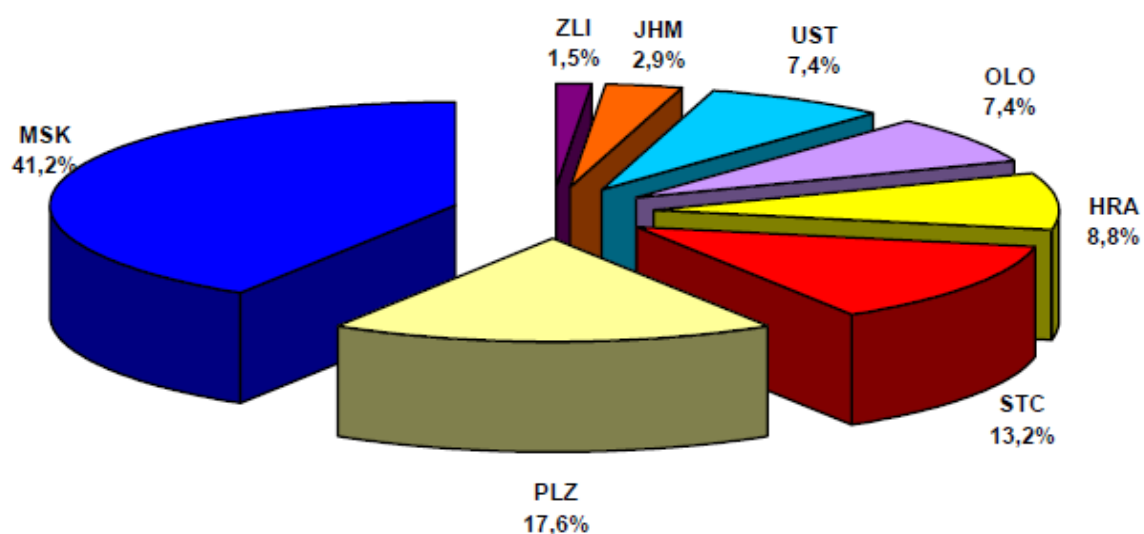
### a) Struktura hlášených případů nemocí z povolání v roce 2009 podle kraje vzniku

Zdroj: Národní registr nemocí z povolání



### b) Struktura hlášených případů ohrožení nemocí z povolání rozděleny podle kraje vzniku

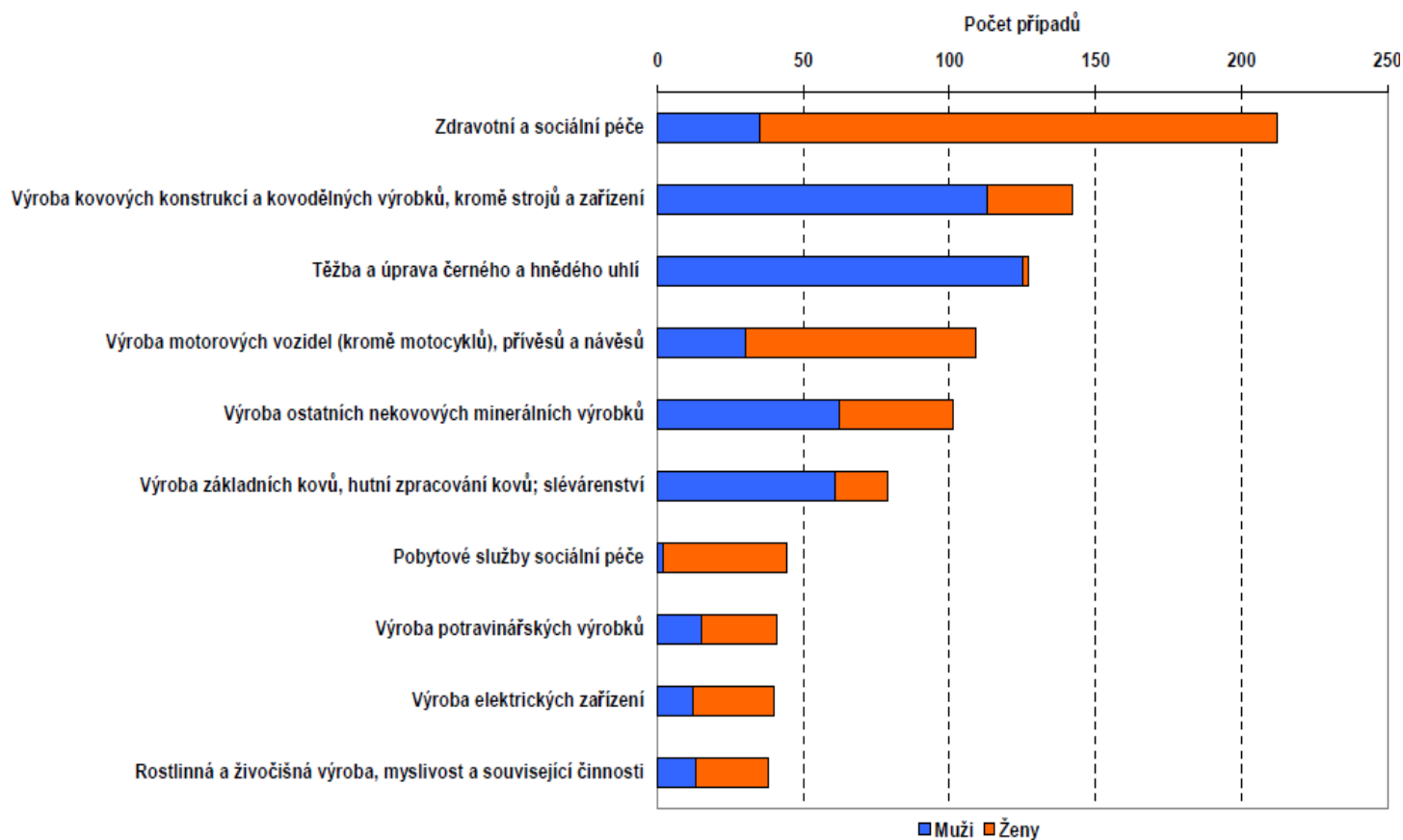
zdroj: Národní registr nemocí z povolání



### Příloha č. 3

#### a) Ekonomické činnosti s nejvyšším počtem hlášení nemocí z povolání v roce 2009

zdroj: Národní registr nemocí z povolání



**b) Ekonomické činnosti s nejvyšším počtem hlášených případů ohrožení nemocí z povolání v roce 2009**

*zdroj: Národní registr nemocí z povolání*

