



UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNÁVATELE

ZA ÚRAZKY V PRACOVNÍCH ÚRAZECH A

NEMOCÍCH Z POVOLÁNÍ

2011

Autor práce: Mgr. Ljuba Záborcová

Konzultant: prof. JUDr. Miroslav Bělina CSc.



PDF Complete

*Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

estné prohlá-ení

Prohla-uji, že jsem p edkládanou diplomovou práci vypracovala samostatn , v-echny poufité prameny a literatura byly ádn citovány a práce nebyla vyuffita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne __.__.2011

í í í í í í í í í í í í í

Mgr. Ljuba Zátorcová

OBSAH

RIGORÓZNÍ PRÁCE

ŠODPOV DNOST ZAM STNAVATELE ZA TĚKODU P I

PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍŮ

A. Úvod	4
B. Odpov dností	5
1. Pojem odpov dností	5
2. Charakteristika odpov dnosti za –kodu v pracovním právu	8
2.1. Funkce odpov dnosti v pracovním právu	14
2.2. Prevence v pracovním právu	15
2.3. Povinnosti zam stnavatele k p edcházení –kodám	15
2.4. Povinnosti zam stnance k p edcházení –kodám	18
3. Druhy odpov dnosti	19
4. Soub h pracovn právní a ob anskoprávní odpov dností	21
C. Od–kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání	23
1. Právní úprava odpov dnosti zam stnavatele za –kodu p i pracovních úrazech a nemocech z povolání	23
1.1. Právní úprava v zákoníku práce	23
1.1.1. P edpoklady vzniku odpov dnosti zam stnavatele za –kodu..	24
1.1.2. Výklad pojmu špln ní pracovních povinností	25
1.1.3. Výklad pojmu šv p ímé souvislosti s výkonem práce	26
1.1.4. Výklad pojmu š–koda	27
1.1.5. Výklad pojmu šp í inná souvislost	28
1.1.6. Pracovní úraz	29
1.1.7. Nemoc z povolání	32
1.1.8. Ohrožení nemocí z povolání	38
1.2. Dopady nálezů ústavního soudu . 116/2008 Sb	39
1.3. Použití starého zákoníku práce	41
1.4. Evidence pracovních úraz a nemocí z povolání	44
2. Jednotlivé náhrady z titulu od–kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání..	48
2.1. Náhrada za ztrátu na výd lku po dobu pracovní neschopnosti	48
2.2. Náhrada za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti	52
2.3. Náhrada za bolest a ztížení společ enského uplatn ní podle vyhlá–ky . 440/2001 Sb	58
2.4. Náhrada ú eln vynalofněných náklad spojených s lé ením	60
2.5. Náhrada za v cnou –kodu	61
3. Druhy náhrad p i úmrtí zam stnanců	62

	ených náklad spojených s lé ením a náhrada	
	p im enych náklad spojených s poh bem	62
3.2.	Náhrada náklad na v ýl ivu poz stalých	63
3.3.	Jednorázové od-kodn ní poz stalých	64
3.4.	Náhrada v cné -kodyí	65
4.	Pr m rný v ýd lek p ed vznikem -kodyí	66
5.	Valorizace pr m rného v ýd lkuí	70
6.	Zm na pom r u od-kod ovaného zam stnanc eí	73
7.	Zpro-t ní odpov dnosti zam stnavateleí	77
8.	asová hlediska v souvislosti s od-kod ováním pracovních úraz a nemocí	
	z povolání	82
8.1.	Lh ty a dobyí	82
8.2.	Proml eníí	84
9.	Poji-t ní odpov dnosti za -kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci	
	z povoláníí	87
9.1.	Zákonné poji-t ní odpov dnosti zam stnavateleí	87
9.2.	Nový zákon o úrazovém poji-t ní zam stnanc eí	89
10.	Sankce hrozící zam stnavateli v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi	
	z povoláníí	93
10.1.	Inspektorát práceí	93
10.2.	Zdravotní poji- ovnaí	94
10.3.	Úrazová poji- ovnaí	95
11.	Specifické situace související s odpov dností zam stnavatele za -kodu p i	
	pracovních úrazech a nemocech z povoláníí	96
11.1.	Agenturní zam stnáváníí	96
11.2.	Teambuildingí	97
11.3.	Odborná praxe student í	98
11.4.	Domácí zam stnanc eíí	99
D.	Záv rí	102
E.	Poufítá literatura	107
F.	Resumé v anglickém jazyceí	109
G.	Seznam klí ových slov í	112
H.	Název práce v anglickém jazyce í	112
CH.	Abstraktí í	113

Hlavním smyslem právní úpravy odpovědnosti za škodu je poskytování právní ochrany osobním a majetkovým vztahům a předcházení tím újmám na zdraví účastníků pracovního vztahu i těchto osob. Účelem této pracovní právní úpravy odpovědnosti za škodu je v první řadě to, aby škoda vůbec nedocházela, nebo-li, aby co nejúčinněji plnila její preventivní výchovná funkce. Předmětem této úpravy je také především snaha, aby zaměstnanci byla plně nahrazena škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Téma diplomové práce odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsem si zvolila z důvodu její neustálé aktuálnosti a nepochybnému praktickému využití v každodenním životě.

V druhé části této práce se věnuji vymezení pojmu odpovědnost a funkci její právní úpravy. Dále pokračuji charakteristikou a zvláštnostmi pracovní právní úpravy odpovědnosti; zmíním funkci odpovědnosti za škodu v pracovním právu, význam prevence v pracovním právu a zakončím tuto část možným souhrnem pracovní a občanskoprávní odpovědnosti. Těžiště této práce - odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání popisuji ve zbylé části spolu s výkladem stávajících pojmů souvisejících s tímto institutem, jakož i rozбором jednotlivých náhrad z titulu odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dále se také věnuji dalším specifickým této odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, a to pojmutí odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, sankcím, které mohou hrozit zaměstnavateli v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání, jakož i specifickými situacemi souvisejícími s touto odpovědností, které mohou vzniknout při teambuildingu nebo u zaměstnanců s výkonem práce v místech bydliště. odpovědnosti za škodu na odložených včerech a odpovědnosti za škodu při odvrácení škody. V závěru práce se snažím zhodnotit stávající platnou úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu obsaženou v zákoníku práce.

Tuto práci jsem dokončila v lednu roku 2011.

1. Pojem odpovědnosti

Nejprve bych chtěla v této práci nastínit obecný pojem odpovědnosti. Obecně chápeme odpovědností povinnost nést následky svého chování a jednání. Přitom odpovědnost může být různá: rozlišuje se zejména morální, politická nebo právní odpovědnost. Vzhledem k různým druhům společenských norem, mohou nastat různé druhy odpovědnosti za porušení povinností v nich stanovených.

Právní odpovědnost se považuje pouze za jeden druh odpovědnosti. Z toho vyplývá, že ve společenské struktuře odpovědnosti člověk představuje právní odpovědnost pouze jen jednu vrstvu, nebo odpovědnost má mnoho stupňů a dokonce sama právní odpovědnost je problematikou nejen právní, ale zcela určitě také zároveň problematikou etickou, filozofickou, sociologickou a mnohdy i ekonomickou.

Jak uvádí Jiří Boguszak v učebnici Teorie práva, právní odpovědnost se vřídícky v moderním právu, moderní právní kultuře opírá o jistá filozoficko-etická východiska. Opírá se tedy o jistou koncepci svobody, společnosti, a postavení jednotlivce ve svobodné společnosti. Právní úprava odpovědnosti vychází z jistých filozoficko-etických představ o tom, jak je člověk odpovědný za svoje jednání, za svoje činy před ostatními lidmi, společností, sám před sebou a svým svědomím nebo dokonce transcendentálně.¹

Ten, kdo poruší povinnost danou právním řádem, zasahuje tím také do systému společensky významných a chráněných hodnot a zájmů. Proto se splnění právních povinností v případě nutnosti vynucuje zvláště právními prostředky a zásahem státních orgánů.

¹ Boguszak, J.: Teorie práva, Eurolex Bohemia, Praha 2001

odpovdnosti jako sankce za zavin né poru-ení p vodní právní povinnosti, nikoli jako hrozby sankcí, uznává v t-ina právní teorie, v etn odvtví práva pracovního.⁵

N kdy se v-ak v právní v d vymezuje pojem odpov dnosti pon kud obsáhleji, a to v p ípadech, kdy vzniká nová povinnost, anifl by ten, komu se tato nová sekundární povinnost p ípisuje, zavin né poru-ení odpov dnosti zp sobil. Tyto p ípady jsou n kdy nazývány objektivní odpov dností. N kte í auto i v souvislosti s nimi hovo í o vzniku mimoodpov dnostní (sekundární) povinnosti.

Odpov dnost objektivní (odpov dnost za poru-ení práva bez ohledu na to, zda nositel povinnosti poru-ení zavinil í nikoliv) má v sou asném moderním právu stále ast j-í uplatn ní. Je to dáno stále v t-ím rozvojem pr myslového sektoru, který s sebou p íná-í rizika spojená s provozem. Odpov dnost za tento druh innosti bez zavin ní jednajícího nebo v p ípadech, kdy je obtíflné zavin ní prokázat, postavila právní teorii p ed dilema ur it, jestli tato innost p vodce -kody by se m la zakázat z dvodu svého nebezpe ného charakteru a nebo, zda by tato innost m la uhradit hodnotu újmy. P estože tato podnikatelská innost je sice asto riziková, je v-ak také spole ensky uflite ná.⁶ Objektivní odpov dnost má proto významné místo v právu soukromém (zejména v právu ob anském, obchodním, z ásti pracovním) a dále v n kterých institutech práva správního.

Teorie pak zpravidla rozli-uje tyto formy odpov dnosti na základ vztahu objektivních a subjektivních znak :

- odpov dnost za zavin ní (subjektivní odpov dnost)
- úplná subjektivní odpov dnost

⁵ Knappová, M.: Povinnost a odpov dnost v ob anském právu, Akademia, Praha 1968

⁶ Roca, E.: Derecho de daños, Tirant lo Blanch, Valencia 2003

vané zavln ní s mořností vyvrátit je p esv d ivými

d vody;

- odpov dnost objektivní (bez ohledu na zavln ní),
- objektivní odpov dnost absolutní (bez mořnosti liberace),
- odpov dnost objektivní s p ipu–t ním libera ních d vod .

P estofe právo vytvá í právn ínstitucionální rámeç, který obsahuje souhrn mravních etickopolitických a právních norem, je t eba upozornit na to, fe právo upravuje pouze to, za co lov k m fe být odpov dný právn í. Protofe právo nezná a také nem fe postihovat v–echny etické stránky odpov dnosti lov ka. Zásadn í totifl právo není schopno sankcionovat lidskou bytost za své jednání k svému vlastnímu sv domí.

2. Charakteristika odpov dnosti za –kodu v pracovním právu

Pracovn í právní odpov dnost je zvlá–tní kvalifikovaný druh pracovn í právní povinnosti, jejíř vznik jako sekundární povinnosti p edpokládá poru–ení primární právní povinnosti.⁷

Pracovn í právní odpov dnost je charakteristická svou vynutitelností státním donucením. Z toho lze dovodit, fe odpov dnost v právním slova smyslu je sou ástí státního donucení ke spln ní poru–ené povinnosti. P í emfl se povařuje za odpov dnost, jde-li o spln ní právní povinnosti pod nátlakem í kdy je pln no pod hrozbou státního donucení dobrovoln í. Protofe pokud by se státní donucení nemohlo pouřít ke spln ní poru–ené povinnosti, resp. by nebylo mořné spln ní nové odpov dnostní povinnosti vzniklé v d sledku poru–ení primární povinnosti právn í vynutit, nem feme hovo it

⁷ B lina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2001

yslu, jelikofl v opa ném p ípad by mohlo jít nap . o morální odpov dnost. Pro vymezení pojmu odpov dnosti má d leflitý význam také vzájemný pom r odpov dnosti a sankce. V t-ina autor se domnívá, fle odpov dnost je jedním z druh sankcí, tzn. fle sankce je -ír-í pojem nefl odpov dnost (nap . jinou sankcí m fle být neplatnost).

O odpov dnost se jedná pouze pokud, vzniká sekundární odpov dnostní povinnost jako následek poru-ení primární povinnosti. Odpov dnému subjektu tak vzniká nová povinnost spo ívající ve sná-ení nep íznivých d sledk p edvídaných právem, jefl jsou odli-né od p vodní primární povinnosti. V praxi m fle dojít k tomu, fle v d sledku poru-ení p vodní povinnosti vznikne nová odpov dnostní povinnost a p ítom p vodní povinnost trvá dál anebo p í vzniku nové odpov dnostní povinnosti ta primární povinnost zanikne. Odpov dnostní povinnost m fle sm ovat jednak k dání n eho, k jednání nebo k opomenutí nebo sná-ení n eho povinným subjektem.

P í vzniku odpov dnosti sou asn vzniká nový právní vztah, který bývá ozna ován jako odpov dnostní. Obsah tohoto sekundárního vztahu p edstavuje na stran po-kozeného oprávn ní a odpov dnostní povinnost na stran odpov dného subjektu.

Jak již jsem shora uvedla, pracovn právní odpov dnostní vztah je vřlidy vztahem odvozeným ó sekundárním. To znamená, fle pracovn právní odpov dnost m fle vzniknout pouze tehdy, pokud již existuje n který ze základních pracovn právních vztah . Ov-em ve své dal-í existenci m fle být nezávislým na základním pracovn právním vztahu a m fle existovat i po jeho skon ení.

Je t eba zd raznit, fle poru-ení pracovn právních povinností nemusí vyvolat vřlidy pouze pracovn právní odpov dnost, ale m fle z toho d vodu dojít i k jiným druh m odpov dnosti. Tak zejména poru-ením pracovn právních povinností m fle vzniknout trestn právní, správn právní, ob anskoprávní a obchodn právní povinnost. Toto platí také *vice versa*, protofle na druhou stranu, dojde-li k poru-ení právních povinností stanovených jinými právními odv tvími a to nap . ob anským, správním

právní odpovědnost, tedy nejen v případě, kdy dojde k porušení pracovních povinností.

Tak jako v jiných právních odvětvích, i v pracovním právu se můžeme setkat s odpovědností subjektivní (tj. za zavinění) a s odpovědností objektivní (tj. bez ohledu na zavinění).

Avšak pro pracovní právo je charakteristické, že obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy *objektivní*, tj. odpovědnost bez zetele na zavinění. Lze ji charakterizovat jako bezvýhradnou odpovědnost za škodu způsobenou porušením právní povinnosti omezenou jen spolupodílným poškozeného zaměstnance.⁸

Naproti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je odpovědnost zaměstnance za škodu vždy odpovědností subjektivní, nebo-li odpovědnost za zavinění.

Při odpovědnosti objektivní se vychází právní teorie z obecně uznávané myšlenky, že ten, kdo požívá užitky a výhody z určitých bytelných a riskantních činností, avšak právem aprobovaných a společensky užitečných, má nést i zvýšené riziko případného vzniku škod z těchto činností a nepřevést je na poškozené, nebo ti nemají povinnost je snášet.

Založením přísné objektivní odpovědnosti se zároveň sleduje cíl, motivovat preventivní úsilí provozovatelů v moderních společenských podmínkách těchto riskantních činností k maximálnímu zvýšení bezpečnosti jejich provozu a tím i omezování nebo alespoň k minimalizování jejich škodlivých vlivů. Tento druh odpovědnosti pobízí k tomu, aby subjekty vnovaly náležitou pozornost svému chování a jeho souladu s právem. Aby zaměstnavatelé pečlivě vybírali své zaměstnance, neustále pečovali o jejich kvalifikaci a také aby na ně náležitě dohlíželi a jejich činnosti

⁸ Mikyska M.: Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG, 2010

y, zaměstnavatelé u jiných veřejných opatření, kterými mohou předejít škodě hrozící z jejich podnikatelské aktivity.⁹

Zákoník práce vychází tedy z tohoto druhu odpovědnosti bez zavinění, nebo dokonce o zavinění je pro poškozené obtížný nebo dokonce někdy i nemožný. Proto se právem v této souvislosti hovoří v souladu se světovým trendem o zajištění spolehlivé ochrany poškozených jako slabší strany, tedy o spravedlivé alokaci škod. Vychází se přitom také z toho, že své vyřízení zatížení touto právní odpovědností mohou zaměstnavatelé vyvážit pojištěním.

Z konceptu objektivní odpovědnosti, kterou zákoník práce zaměstnavateli přisuzuje, pak vyplývá, že zaměstnavatel odpovídá za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez ohledu na skutečnost, kdo tuto škodu způsobil. Na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance, kde stále hraje v této roli preventivní výchovná funkce, u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, má v této významná reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti, a preventivní funkce je stále přítomná.

Navíc, u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci nelze mnohdy označit zaměstnavatele za původce vzniklé škody, protože při této odpovědnosti subjekt nemusí být totožný s tím subjektem, který škodu způsobil. Z podstaty objektivní odpovědnosti, zaměstnavatel odpovídá za škodu vždy, i tehdy, kdy chybí právní povinnost neporušit. Proto v pracovním právu hovoříme v této souvislosti o sankci za následky škodné události a nebo sankci za porušení povinnosti, a koliv se zaměstnavateli při útěku porušení povinnosti tím subjektem (např. v případě obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci jednajícím jeho jménem).

⁹ Knappová, M., Mestka J. a kol.: Obanské právo hmotné - díl II., ASPI, Praha 2002

ráce dopl uje ustanovení, podle kterého zam stnavatel neodpovídá za škodu na dopravním prost edku, ná adí, za ízeních a p edm tech zam stnance, pot ebných pro výkon práce, které pouřil bez jeho souhlasu.¹⁰

Specifický typ obecné odpov dnosti zam stnavatele za škodu je odpov dnost zam stnavatele za škodu na zdraví zam stnance, pokud se nejedná o pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Zvlátností této úpravy je, že pro ni platí p edpoklady obecné odpov dnosti zam stnavatele za škodu, av-ak pro zp sob a rozsah náhrady škody platí ustanovení o pracovních úrazech s tím omezením, že jednorázové odškodn ní poz stalým nep íslu-í.¹¹

Pokud se nalézáme p ed odpov dností objektivní, která je typická pro odpov dnost zam stnavatele za škodu, nezmizí tím pofladavek na existenci p í jiné souvislosti mezi jednáním a zp sobenou škodou. Stane se to, že se musí vylou it pofladavek zavin ní (culpa) odpov dného, protože se jedná o odpov dnost objektivní. Ale bude se vyřadovat, aby škodná událost vznikla v oblasti p sobnosti pracovn právního p edpisu, který p í íta tento druh odpov dnosti. Nebo-li, musí existovat vztah p í jiné souvislosti mezi škodou a inností řádaného subjektu, tj. pracovn právní vztah.

Hledisko asové souvislosti mezi poru-ení právních povinností šk dce a skutkovou událostí, z níř vznikla škoda, není samo o sob rozhodující; v cná souvislost p í iny a následku je rozhodující, zatímco asová souvislost napomáhá p í posuzování v cné souvislosti (viz rozhodnutí R 21/1992).

Zam stnavatel odpovídá za poru-ení povinností nejen ze své strany (resp. svých zam stnanc), ale za poru-ení povinností kterýmkoli dal-ím právním subjektem, tj. t etí osobou. Škoda tedy m že pracovníkovi vzniknout i poru-ením právních povinností pracovníkem jiné organizace, pop ípad jinou organizací. Pracovník m že i náhradu škody zp sobené úmyslnou trestnou inností jiné osoby pofladovat na zam stnavateli, u

¹⁰ Jakubka, J.: Nový zákoník práce v etn d vodové zprávě od 1. 1. 2007, ANAG, Praha 2007

¹¹ Kalenská, M. a kol.: eskoslovenské pracovní právo, Panorama, Praha 1988

atel, který pracovníku –kodu uhradí, má pak možnost
požadovat úhradu vyplacené náhrady na –k dci.¹²

Pokud zam stnanci vznikne pracovn právní nárok v í zam stnavateli, nem l
by rozhodn zam stnavatel otálet, neř zam stnanec svá práva uplatní. Zam stnavatel by
se m l snařit totitř vzniklé oprávn ěné nároky zam stnance uspokojit z vlastní iniciativy.

Toto potvrzuje i ustanovení § 14 odst. 1 zákoníku práce, které uvádí, ře výkon
práv a povinností vyplývajících z pracovn právních vztah nesmí bez právního d vodu
zasahovat do práv a oprávn ěných zájm ě jiného ú astníka pracovn právního vztahu a
nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

V řádném p ípad ě pak nesmí zam stnavatel zam stnance jakýmkoliv zp sobem
postihovat nebo znevýhod ovat proto, ře se zákonným zp sobem domáhá svých práv
vyplývajících z pracovn právních vztah .

¹² Doleřřlek, J.: P ehled judikatury ve v cech pracovn právních ó náhrada –kody,
ASPI, a. s., Praha 2006

Právní úprava odpovědnosti za škodu poskytuje právní ochranu především osobním vztahům, zejména zdraví a životu fyzických osob, a pak také samozřejmě majetkovým vztahům, zejména vlastnictví.

Tato právní ochrana se zabezpečuje funkcí:

- *preventivní výchovnou* (tj. předcházet škodám, působit na zaměstnavatele i zaměstnance, aby předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovních právních vztazích);
- *reparativní*, jakož i *satisfakční* (tj. odškodnění škodu na majetku nebo újmu na zdraví účastníků pracovních právních vztahů);
- *sankční* (což představuje postih za porušení povinnosti, nebo-li postih za nezabránění škodné události).

Zákoník práce klade na prvním místě důraz na *preventivní funkci*, tj. důraz na předcházení každého ohrožení i porušení právních povinností v pracovních právních vztazích. Vychází se přitom z obecně uznávané myšlenky, že z individuálního i společenského hlediska je vždy lepší škodám předcházet, než je následně nahrazovat. Jde o základní projev principu *„neminem laedere“*, který ukládá obecnou právní povinnost každé fyzické nebo právnické osobě, poúdat si za všech okolností natolik bedlivě a pozorně, aby nedocházelo nejen ke škodám v běžném životě, ale ani ke zvláště jejich rozsahu na zdraví a na majetku jiných.¹³

Reparativní funkce právní úpravy odpovědnosti za škodu pak zajišťuje, kdo je jako poškozený oprávněn k náhradě škody, za jakých předpokladů, v jakém rozsahu a

¹³ Knappová, M., Tlustá J. a kol.: Občanské právo hmotné – díl II., ASPI, Praha 2002

rém odpov dném subjektu se m fle reparace –kody domáhat.

2.2. Prevence v pracovním právu

Jak již bylo shora uvedeno, zákoník práce klade na prvním místě draz na *preventivní funkci*, tj. draz na předcházení každého ohrožení i porušení právních povinností v pracovních vztazích. Protože je vždy z individuálního i společenského hlediska lepší –kodám předcházet, než je následně nahrazovat. Jde o základní projev principu *šneminem leadereō*, který ukládá obecnou právní povinnost každé fyzické nebo právnické osobě, pořínat si za všech okolností natolik bedlivě a pozorně, aby nedocházelo nejen ke –kodám v bec, ale ani ke zvtění jejich rozsahu na zdraví a na majetku jiných.

2.3. Povinnosti zaměstnavatele k předcházení –kodám

V souladu s ustanovením § 248 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajíovat svým zaměstnancem takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a pokud zjistí závady, je povinen uinit opatření k jejich odstranění.

Z ustanovení § 248 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že je zaměstnavatel povinen soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke –kodám. Tato povinnost zaměstnavatele k předcházení –kodám smí uje jak k zabránění možnosti vzniku –kody budoucí, tak i k odvrácení –kody již hrozící. Dovojuje se, že předemtem ochrany je nejen majetek zaměstnavatele, ale i majetek ostatních zaměstnanců, i těchto právnických nebo fyzických osob.

av uje zam stnavatele v ustanovení § 248 odst. 2 provádětk ochran majetku zam stnavatele v nezbytném rozsahu kontrolu v cí, které zam stnanci vná-ejí nebo odná-ejí od zam stnavatele, pop ípad prohlídky zam stnanc . Blif-í podmínky pak z ejm m fle zam stnavatel up esnit v pracovním ádu, tím, fle nap . konkretizuje osoby, které budou oprávn ny provád t kontroly, a zam stnance, kte í budou povinni se prohlídkám podrobit, tím, fle vymezí jejich profese nebo funkce.

P í kontrole a prohlídce musí v-ak být dodržena ochrana osobnosti podle ustanovení § 11 ob anského zákoníku a nesmí být poniflována lidská d stojnost. Zákoník práce dále v tomto ustanovení ur uje, fle osobní prohlídky m fle provád t jen osoba stejného pohlaví. Ú elem tohoto ustanovení je zabránit vzniku -kody zam stnavateli, nap . krádeflemi p ístroj , výrobk apod. I kdyfl ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce p iznává toto oprávn ní zam stnavatele provád t kontroly vná-ených nebo vyná-ených v cí, dovozuje se, fle toto oprávn ní mají nap íklad i zam stnanci bezpe nostních agentur, které provád jí jménem zam stnavatele a na jeho ú et, av-ak na vlastní odpov dnost ochranu objekt a areál zam stnavatel .¹⁴

Dal-í povinnosti zam stnavatele v souvislosti s prevencí rizik jsou stanoveny v ustanovení § 101 zákoníku práce. Zam stnavatel je dle tohoto ustanovení totifl povinen zajistit bezpe nost a ochranu zdraví zam stnanc p í práci s ohledem na rizika moflného ohrofení jejich flivota a zdraví, která se týkají výkonu práce. Právní úprava bezpe nosti a ochrany zdraví p í práci byla zakotvena jifl tzv. euronovelou zákoníku práce v roce 2000, kdy byla provedena harmonizace eské právní úpravy s právem Evropských spole enství upravující oblast bezpe nosti a ochrany zdraví p í práci.

Právní úprava bezpe nosti a ochrany zdraví p í práci je totifl považována za nejvýznamn j-í zaji-t ní ochrany flivot a zdraví zam stnanc v pracovním procesu. Jejím cílem je vytvo ení podmínek k tomu, aby zam stnanci mohli plnit pracovní úkoly

¹⁴ Jakubka, J., Hlou-ková, P., Hofmanová, E. a kol.: Zákoník práce a provád cí na ízení vlády a dal-í související p edpisy s komentá em k 1. 1. 2007, ANAG 2007

emfl jífl v 19. století na území Rakouska-Uherska byla ochrana zdraví zam stnanc obsahem zvlá-tných právních p edpis . Postupný vývoj vedl k poznatku, fl jedním z p ednostních zájm vysp lých stát je ochrana zdraví a flivot zam stnanc a negativní d sledky po-kození zdraví v pracovním procesu se projevují jak v oblasti ekonomické, tak v oblasti sociální. Prost ednictvím právní úpravy bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci se tak realizuje i ústavní právo kařdého na ochranu zdraví a na uspokojivé pracovní podmínky, zakotvené v l. 28 a 30 Listiny základních práv a svobod. Základním a nejd leflit j-ím cílem bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci je tedy prevence, tj. p edcházení v-em negativním d sledk m po-kození zdraví p i výkonu práce.¹⁵

Zákoník práce pak dále stanovuje pé i o bezpe nost a ochranu zdraví p i práci uloflenou zam stnavateli jako nedílnou a rovnocennou sou ást pracovních povinností vedoucích zam stnanc na v-ech stupních ízeních v rozsahu pracovních míst, která zastávají. Je tím tak zd razn na odpov dnost zam stnavatele prost ednictvím vedoucích zam stnanc za bezpe nost práce.

Rovn fl, pokud je na jednom pracovi-ti více zam stnavatel , jsou dle ustanovení § 101 odst. 3 zákoníku práce povinni se vzájemn písemn informovat o p ijatých opat eních k ochran p ed jejich p sobením, která se týkají výkonu práce a pracovi-t , a spolupracovat p i zaji- ování bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci pro v-echny zam stnance na pracovi-ti.

V neposlední ad zákoník práce v ustanovení § 101 odst. 6 zd raz uje pravidlo, fl náklady spojené se zaji- ováním bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci hradí zam stnavatel, a fl tyto náklady nesm jí být p ená-eny p ímo ani nep ímo na zam stnance. Zam stnavatel tedy nesmí nap . nutit zam stnance, aby si sami kupovali ochrané pracovní prost edky.

V ustanovení § 102 zákoníku práce jsou zam stnavateli ulofleny obecné povinnosti p i zaji- ování bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci, tzv. povinnosti v oblasti rizik.

¹⁵ B lina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentá . 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010

rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl přeházet rizikům, odstranit je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Za tím účelem je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a zjišťovat jejich příčiny a zdroje. K tomu má uloženu povinnost pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků.

Tuto povinnost musí zaměstnavatel plnit průběžně, přičemž je zaměstnavatel povinen alespoň jednou v roce organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a odstranit zjištěné nedostatky.

Zákoník práce pak v ustanovení § 102 odst. 5 stanovuje deklaratorní pohled všeobecných preventivních zásad, mezi které patří například nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin, materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků v oboru a techniky, omezování zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejníže požadované úrovni pro zajištění provozu nebo jednotné uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany apod.

Důležité je zmínit, že zaměstnavatel musí o vyhledávání a vyhodnocování rizik vést dokumentaci, která má značný význam při kontrole inspekce práce nebo prošetření případného pracovního úrazu.

2.4. Povinnosti zaměstnavatele k předcházení úrazům

Také zaměstnavatel určuje zákoník práce v souvislosti s právní úpravou předcházení úrazům preventivní povinnosti.

V případě zaměstnavatele se jedná o tzv. oznamovací a zakrovací preventivní povinnost k předcházení úrazům.

V souladu s ustanovením § 249 odst. 1 a 2 zákoníku práce je zaměstnanec povinen pořídit si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení.

Jako zákazová povinnost označuje ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku, kdy hrozí-li škoda, je zaměstnanec povinen na ni upozornit vedoucího zaměstnance a zákaz, je-li to k odvrácení škody neodkladně třeba. Nemusí tak učinit jen brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké, je-li blíže určuje občanský zákoník v ustanovení § 116. Zaměstnanec má se tedy zákonem ukládá povinnost pracovat a pořídit si při výkonu práce a souvisejících činností tak, aby nedocházelo ke škodám, a to i tehdy, když bezprostředně nehrozí. Porušení této povinnosti zaměstnancem je protiprávním úkonem a je-li způsobeno zaměstnancovým zaviněním, zakládá obecnou odpovědnost za škodu podle ustanovení § 250 zákoníku práce.

Oznamovací povinnost pak má zaměstnanec v případě, zjistí-li, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, kdy mu zákoník práce určuje, aby tuto skutečnost oznámil nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.¹⁶

3. Druhy odpovědností v pracovním právu

Za nejdůležitější dělení odpovědností se pro praxi považuje rozlišení odpovědností na závazkovou (kontraktuální) a mimozávazkovou (exkontraktuální).¹⁷

¹⁶ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, Brno 2004

¹⁷ Knappová, M., Vestka, J. a kol.: Občanské právo hmotné – díl II., ASPI, Praha 2002

ob anského práva, ale má sv j význam i pro oblast
pracovního práva.

Nap . J. Filo rozli-uje smluvní a mimosmluvní odpov dnost podle toho, zda jde o následek poru-ení smluvních práv a povinností, anebo o poru-ení práv a povinností vyplývajících p ímo ze zákona, nap . o povinnosti týkající se povinností vyplývajících z právních p edpis vztahujících se k zam stnancem vykonávané práci nebo oblasti bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci.¹⁸

Zákoník práce v ustanoveních o odpov dnosti zam stnavatele za -kodu rozli-uje *obecnou odpov dnost*, vedle ní pak i dal-í druhy odpov dnosti za -kodu zp sobenou zam stnanci ó *odpov dnost zam stnavatele za -kodu vzniklou p i odvracení -kody*, *odpov dnost za -kodu na odlofených v cech a odpov dnost zam stnavatele za -kodu p i pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Jsou-li spln ny podmínky pro tyto druhy odpov dnosti, odpov dnost zam stnavatele se posuzuje podle t chto ustanovení. Obecná odpov dnost zam stnavatele podle ustanovení § 265 zákoníku práce je pak dána tehdy, není-li speciální úprava.

V této práci se pak dále v nuji pouze úprav *odpov dnosti zam stnavatele za -kodu p i pracovních úrazech a nemocech z povolání*.

¹⁸ Filo, J. a kol.: eskoslovenské pracovní právo, Obzor, Bratislava 1981

vní a ob anskoprávní odpov dnosti

V praxi se m fle p íhodit, fle za jednu –kodu m fle odpovídat jeden nebo více subjekt jak podle ob anského zákoníku, tak i sou asn podle zákoníku práce. Pravd podobn nej ast ji p jde o p ípad zam stnanc na pracovních cestách, kdy ke –kod na zdraví zam stnance dojde p í dopravní nehod .

Soub h ob anskoprávní a pracovn právní odpov dnosti byl projednáván i v judikatu e. V rozhodnutí ozna eném jako R 11/1982 bylo vysloveno: *šNárok na náhradu –kody proti organizácii podľa ustanovení Zákonníka práce o od–ko ovaní pracovních úrazov jako aj nárok na náhradu –kody z tej istej –kodnej udalosti proti tomu, kto za ũ zodpovedá podľa ustanovení Ob ianskeho zákonníka o zodpovednosti za –kodu, možno uplatni na súde jednou žalobou. Súd tu nemofe ulofit ũalovaným povinnos zaplati náhradu –kody spoločne a nerozdielne; moŕfe v–ak vyslovi , fle ũplnením jedného zo ũalovaných zaniká v rozsahu tohoto plnenia povinnos druhého ũalovaného.õ*

Z praktického hlediska bude mít význam soub ũn uplat ovat odpov dnost nap . u provozovatele i idi e dopravního prost edku za –kodu podle ob anského zákoníku a vedle toho i odpov dnost zam stnavatele za –kodu zp sobenou zam stnancí pracovním úrazem nap . z t chto d vod :

- zákoník práce omezuje trvání nároku na náhradu za ztrátu na výd lku do v ku 65 let na rozdíl od ob anského zákoníku, proto bude v tomto p ípad úprava obsaŕená v ob anském zákoníku ohledn této náhrady p ízniv j–í;
- ob anský zákoník umoŕl uje rovn ũl uzav ení dohody o jednorázovém (i kone ném) vypo ádání v–ech nebo i jen n kterých díl ích nárok na náhradu –kody, oproti zákoníku práce, podle kterého je moŕnost takovéto dohody spí–e sporná;

ovníku práce, fle se podle n j neproml uje právo na náhradu za zrátu na výd lku a právo na náhradu náklad na výřivuu poz stalých (proml ují se pouze jednotlivé m sí ní splátky na tyto nároky); podle ob anského zákoníku se tato práva celkov proml ují, tj. nejen jejich jednotlivé m sí ní splátky.¹⁹

¹⁹ JUDr. Martin Mikyska, Od-kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání, ANAG 2010

PRACOVNÍCH PRACOVNÍCH ÚRAZ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

1. Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání

1.1. Právní úprava v zákoníku práce

V novém zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za vlnou škodu, kterou utrpí zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli i odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance na odložených včech.

Zákonodárci zakotvili tuto problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu do předchozích a závazných ustanovení zákoníku práce z toho důvodu, protože se předpokládalo přijetí nového zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců č. 266/2006 Sb., kterým by právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nemocí z povolání nahradil systém nároků a dávek z veřejného úrazového pojištění. Účinnost tohoto zákona však byla již několikrát odsunuta, v současnosti by tento zákon měl nabýt účinnosti 1. 1. 2013, proto platí stále právní úprava obsažená v předchozích a závazných ustanoveních části třinácté zákoníku práce.

Podle ustanovení § 366 zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel 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, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním

lmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postížen. Při emfi je zaměstnavatel povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští. Tento druh odpovědnosti zaměstnavatele je tedy odpovědností za výsledek (resp. škodnou událost), neboli předpokladem této odpovědnosti není porušení právní povinnosti.

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

K odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou při pracovních úrazech a nemocech z povolání podle zákoníku práce dojde pouze v případě, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právní povinnosti.

Předpokladem této odpovědnosti zaměstnavatele tedy je jako podmínka *š sine qua non* :

- vznik škody způsobené zaměstnanci (příp. poz. stálým);
- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
- pracovní úraz nebo nemoc z povolání;
- příinná souvislost mezi vznikem škody a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

V následujících částech této práce se věnují výkladu střejných pojmů nezbytných pro charakterizování odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Účinnost pracovních povinností

Sám zákoník práce v ustanovení § 273 odst. 1 vymezuje pojem plněním pracovních úkolů jako výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je podmíněna pracovní cestou.

Za plněním pracovních úkolů se též považuje činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakofili dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Novelizovaný zákoník práce již ve svých ustanoveních o náhradě kody zakotvuje tento výčet činností, na rozdíl od dřívější úpravy obsažené v nařízení vlády, a snaží se tak zabránit, aby nedocházelo k soudním sporům, při nichž dochází k výkladu uvedených pojmů. Přesto má stále velký význam judikatura, která vypomáhá při výkladu těchto pojmů.

Tak judikatura vyslovila právní názor, že činností konanou pro zaměstnavatele je nutno rozumět i takovou činnost, která by se na první pohled mohla jevit jako činnost konaná ku prospěchu jednotlivého nebo jednotlivých zaměstnanců. Při posuzování této otázky je nutno vzít na zřetel, jaké důsledky by pro zaměstnavatele nastaly, kdyby taková činnost provedena nebyla (například narušení plynulosti provozu). Je třeba vycházet z okolností konkrétního případu a rozlišovat je od případů, kdy jde jen o výpomoc spoluzaměstnanci (R 11/76).

Co se týče posuzování, zda jde o vlastní plnění úkolů zaměstnavatele, pak by měly tyto úkoly vyplývat ze zaměstnání a činnosti zaměstnavatele a případně by měly být stanoveny zpravidla statutem, stanovami nebo organizačním řádem. Při řešení této otázky soudní praxe také někdy vychází z předpokladu, že z mezí plnění úkolů zaměstnavatele nevybojuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní,

...ol zam stnavatele. Podstatné je, zda p i innosti, jífl byla zp sobena –koda, sledoval zam stnanec z objektivního i subjektivního hlediska pln ní pracovních úkol .²⁰

1.1.3. Výklad pojmu š v p ímé souvislosti s pln ním pracovních úkol ō

Za š v p ímé souvislosti s pln ním pracovních úkol ō se považují úkony pot ebné k výkonu práce, úkony b hem práce obvyklé nebo nutné p ed po átkem práce nebo po jejím skon ení. Pokud nejsou konána v objektu zam stnavatele, nepovažují se za úkony v p ímé souvislosti s pln ním pracovních úkol cesta do zam stnání a zp t, stravování, o-et ení, pop ípad vy-et ení ve zdravotnickém za ízení (s výjimkou vy-et ení provád ného na p íkaz zam stnavatele nebo vy-et ení v souvislosti s no ní prací nebo o-et ení první pomoci), ani cesta k nim a zp t.

V p ímé souvislosti s pln ním pracovních úkol je rovn fl –kolení zam stnanc po ádané zam stnavatelem nebo odborovou organizací, pop ípad orgánem nad ízeným zam stnavateli, kterým se sleduje zvy-ování jejich odborné p ipravenosti.

I v souvislosti s tímto pojmem se pouívají kritéria místního, asového a v cného (vnit ního ú elového) vztahu k pln ní úkol organizace, tj. k pln ní pracovních úkol , pop . k výkonu úkon , jefl p ímo souvisí s pln ním pracovních úkol , jak vyplývá ze soudního rozhodnutí R 55/1971.

1.1.4. Výklad pojmu š –koda

²⁰ Hochman, J.: Uplat ování pracovn právních nárok a rozhodování soud , Linde Praha, a. s., Praha 2001

Soudní praxe a teorie za škodu obvykle považují majetkovou újmu (ztrátu), kterou lze objektivně vyjádřit obecným ekvivalentem, tj. penězi.

Základním typickým škodou je dělení na:

- škodu skutečnou (*damnum emergens*);
- a jinou škodu, tedy to, co poškozenému z majetkové sféry uboho neboli *ubohý zisk* (*lucrum cessans*).

Skutečná škoda představuje změnění existující hodnoty v cizí jiného majetku, který poškozený vlastní, popř. drží. Za skutečnou škodu se rozumí záměrně povahu ubohý výděl.

Tzv. jinou škodou, nebo-li *ubohým ziskem* se rozumí majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spoívá v tom, že v d sledku škodní události nedoho k rozmnožení majetku poškozeného, které poškozený mohl odvodnit, tj. dohoditelným způsobem očekávat se z etelem k obvyklému chodu v cí.

Dále je možné typické škody na:

- škodu majetkovou (*hmotnou*);
- škodu osobní (*morální*).

Škoda majetková představuje újmu, která zasahuje majetkovou sféru poškozeného.

Škoda osobní, nebo n kterými autory oznaovaná morální, představuje újmu, ke které doho v d sledku zásahu od osobnostního statku poškozeného, tj. do zdraví i do životnosti poškozeného. Mohou se vyskytovat v podobě ztráty pracovních nebo studijních příležitostí, ztrátu normálního sexuálního života, poruění cti.

ích, pokud ji tedy odpov dný subjekt, na fádost po-kozeného, nenahradí uvedením v p ede-lý stav, tzv. naturální restitucí. P i ur ení vý-e -kody na v ci se vychází z ceny v dob po-kození. Touto cenou se rozumí cena obvyklá.

Vznik -kody a její vý-i musí vfdy prokázat po-kozený, který uplat uje náhradu -kody. Doba vzniku -kody je d leflitá pro po átek b hu proml ecí lh ty.

1.1.5. Výklad pojmu šp í inná souvislost

Subjekt m fle být odpov dným za -kodu pouze tehdy, jestliffe ur itá skute nost, se kterou je podle pracovn právních p edpis spojena odpov dnost za -kodu, skute n -kodu zp sobila.

Tkoda musí být d sledkem konání nebo opomenutí odpov dného subjektu, takovým zp sobem, aby mezi protiprávním úkonem nebo zákonem kvalifikovanou událostí na stran jedné a -kodou na stran druhé, existovala p ímá souvislost od kauzy (p í iny) k efektu (následku).

Zji- ování p í inné souvislosti znamená, fle je t eba z celého et zu v-eobecné p í innosti sledovat jen ty p í iny a následky, které jsou d leflité pro odpov dnost za -kodu.

O p í inné souvislosti se v odpov dnostních vtazích hovo í jako o podmínce šsine qua non, protofle se vychází z my-lenky, fle ur ité jednání je odpov dné za zp sobenou -kodu, tehdy, pokud vylou ením tohoto jednání by -koda v bec nevznikla.

1.1.6. Pracovní úraz

Pracovním úrazem je především takový úraz, kterým došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, k poškození zdraví zaměstnance nebo k jeho smrti. Avšak ani nový zákoník práce nedefinuje přesně tento pojem. Dovolují si proto uvést některé závěry judikatury, která napomohla k přesnějšímu vymezení tohoto právního pojmu.

Například tedy podle rozhodnutí Nejvyššího soudu publikovaného pod R 27/1962 je pracovním úrazem tělesné zranění zaměstnance, které nastalo nezávisle na jeho vlivě krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Pracovním úrazem však podle tohoto rozhodnutí není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž i vbec porušení zdraví, když mušlo došlo nezávisle na vlivě poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, jestliže zaměstnanec při práci, jímu není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vlastní odpor, a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí pak být příčinou následku, o jehož odkodnění jde. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.²¹

Porušením zdraví se pak rozumí nejen poškození tělesné, ale i psychické. Soudy proto posuzují stejnou námahu z tělesné práce jako z práce duševní. K mimořádnému psychickému vypětí však musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemůže být proto pracovním úrazem náhlá cévní příhoda, která byla vyvolána tím, že nadřazený zaměstnanec nepřiměřeně hodnotil jiného zaměstnance a odvolal jej z funkce, nebo k porušení zdraví tu nedošlo v důsledku duševního vypětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením, ale z důvodů jiných (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu R publikované pod R 11/1976).

²¹ Doležal, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovních právních, Náhrada kody, ASPI, a.s., Praha 2006, str. 280

provodit, ale konkrétní posouzení, zda například infarkt myokardu je pracovním úrazem, bude často závislé na odborné otázce, zda existuje nějaká souvislost mechanismu úrazového děje a poškození na zdraví v podobě infarktu myokardu. Tzn. zda byl infarkt vyvolán úrazovým dějem. V soudní praxi proto bude ve většině případů nutné vyhledat si znalecký lékařský posudek, na základě kterého pak soud může posoudit otázku existence nějaké souvislosti v daném případě.

Jak je uvedeno shora, při posuzování odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je rozhodující, zda zaměstnanci vznikla škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím. Není však podstatné, kdo škodu způsobil, tj. dojde-li k úrazu zaměstnance při plnění pracovních úkolů tím, že byl napaden například osobou, která u téhož zaměstnance nepracuje, bude se jednat o pracovní úraz a případně zaměstnavatel bude za vzniklou škodu postiženému zaměstnanci odpovídat.

O pracovní úraz však nepjde, pokud k poškození zdraví zaměstnance dojde v době, kdy vybořil z plnění pracovních úkolů a kdy došlo k takzvanému excessu, například když si zaměstnanec v dílně vyráběl něco pro sebe, například erné jízdou slulfebním automobilem apod. (viz stanovisko Nejvyššího soudu ČR publikované pod R 11/1976).

Taktéž není pracovním úrazem úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnavatele bydlet do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. U zaměstnavatelů v lesnictví, zemědělství a stavebnictví je cestou do práce bydlet na určené shromáždění a zpět. Cesta z obce bydlet zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není součástí jeho pravidelného pracoviště a zpět, se posuzuje jako nutný úkon předpokádaný během práce nebo po jejím skonění.

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 688/2005 vymezil soud konec cesty do zaměstnání při práci v tzv. velkých areálech zaměstnavatelů, kdy soud konstatoval, že: *„Je-li v jednom areálu umístěn několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům*

o jednání; z tohoto hlediska není významné, zda se jedná o pokyny udílované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkované subjektem, který v areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny v areálu umístěné zaměstnavatele.²²

Dále například judikatura dovoďila, že jestliže dojde u pracovníka organizace k poškození na zdraví nebo ke smrti úrazem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu tím vzniklou organizace. Jestliže však dojde k poškození na zdraví nebo ke smrti pracovníka v nepřímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, například při osobním konfliktu pracovníka v pracovní době, a organizace za škodu neodpovídá podle úpravy obecné odpovědnosti, odpovídá za škodu tím vzniklou škůdce podle úpravy občanského zákoníku o odpovědnosti za škodu; z sobě-li takto škodu obviněný, může být poškozený v řízení uplatnit nárok na její náhradu v adhezním řízení (viz stanovisko Nejvyššího soudu R R 71/1978).

Jak jsem již uvedla, v ad případ bude při případném soudním sporu nutné vyřádat si znalecký lékařský posudek, nicméně posouzení, zda je urité poškození zdraví je pracovním úrazem, je otázkou právní. K jejímu posouzení je třeba zkoumat, zda zjištěné skutkové okolnosti, za nichž poškození zdraví došlo, naplňují krom jiného o skutkovou podstatu ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce.

Je proto zásadně vyloučeno, aby byl znalec o lékaři dotazován, zda urité 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 přímé souvislosti se zjištěným úrazovým dějem, popřípadě zda příčinou zjištěného poškození zdraví byl tvrzený (a zjištěný) úrazový děj.²²

²² Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2010

Podle ustanovení § 380 odst. 4 zákoníku práce jsou nemocemi z povolání nemoci uvedené ve zvláštním právním předpise. Tímto předpisem je v současnosti nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Ustanovení § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb. uvádí, že nemoci z povolání jsou charakterizovány jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Příemně se nemocí z povolání rozumí také otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Taxativní výčet nemocí z povolání je uveden v seznamu nemocí z povolání v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., který v současnosti obsahuje celkem 83 nemocí z povolání. Podle podmínek jejich vzniku jsou rozděleny do šesti základních kapitol. První obsahuje nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, jako například nemoc z olova, rtuti, mědi, alkoholu a podobně. Druhá kapitola se týká nemocí z povolání způsobených fyzikálními faktory. Sem patří například nemoc způsobená ionizujícím zářením, porucha sluchu způsobená hlukem, nemoci cév rukou při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Další kapitolu tvoří nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, pohrudnice a plicní onemocnění, jako například rakovina plic z radioaktivních látek, astma bronchiale a alergická onemocnění horních cest dýchacích při práci, u níž je prokázána expozice prachu. Třetí kapitolu tvoří nemoci z povolání koflní způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory. Další kapitoly tvoří nemoci z povolání plicní a parazitární a nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a viniteli. Tento výčet nemocí z povolání však nevyčerpává všechny podstatné změny nebo zcela nové, které vycházejí z aktuálních poznatků v oboru. Není výjimkou, že některé nemoci z povolání se projeví teprve poté, co zaměstnanec za škodlivých podmínek již nepracuje.

Za škodu způsobenou nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci, u něhož před vznikem nemoci z povolání pracoval za podmínek, za nichž vzniká tato nemoc, kterou byl postižen. Za podmínek uvedených v ustanovení § 384 zákoníku práce

radil, právo na náhradu proti všem zaměstnavatelům, u nichž za zmíněných podmínek poskytnutý zaměstnanec pracoval. Onemocnění, u něhož vzniklo podezření, že jde o nemoc z povolání, z podnětu ošetřujícího lékaře nebo osoby trpící onemocněním, se posuzuje podle § 2 vyhláškou č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání, příslušné pracovní lékařské pracoviště. Po ověření závěrů tohoto posouzení vydá lékařský posudek, kterým se uznává nemoc z povolání, příslušné stěžejní onemocnění z povolání. Seznam těchto stěžejních onemocnění je v příloze uvedené vyhlášky.²³

V souvislosti s problematikou odškodování nemocí z povolání bych nyní ráda poukázala na některá zásadní soudní rozhodnutí, jež významně přispěla ke zlepšení aplikativní praxe této právní úpravy.

Tak například podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR publikovaného pod R 27/1963, pracoval-li zaměstnanec u podniku za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, a pak přešel k jinému podniku na pracovišti, kde byly dány podmínky pro vznik této nemoci z povolání, uplatňuje zaměstnanec vůči nároku na náhradu škody proti poslednímu zaměstnavateli, pokud tomu bylo zjištěno, že u něho byla zjištěna nemoc z povolání a že u tohoto posledního zaměstnavatele jsou takové podmínky, že nemoc z povolání, kterou zaměstnavatel po dobu zaměstnání u tohoto podniku onemocněl, zde může vzniknout. Zákonou podmínkou tu není taková délka tohoto zaměstnání, aby jen z tohoto zaměstnání mohla vzniknout nemoc z povolání v konkrétním případě.

Podle rozhodnutí R 35/1963 je pro odpovědnost zaměstnavatele za nemoc z povolání rozhodné, zda na pracovišti podniku jsou objektivně dány podmínky pro vznik nemoci z povolání. Není rozhodné, zda pracovník, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, pracoval na posledním pracovišti po dobu, jež z lékařského hlediska je předpokladem pro vznik nemoci z povolání.

²³ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trýl, L.: Zákoník práce, Komentář a přílohy a judikatura souvisící, Linde Praha, a.s., 2007

...nání určitého onemocnění za nemoc z povolání není prokázání jiné souvislosti mezi rizikovými pracovními podmínkami a vznikem nemocí z povolání, zdůraznil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2308/2002: *„Pro vznik odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání není důležité, zda je zde jiná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací žalobkyně, ani zjištění, kde a za jakých okolností s vysokou pravděpodobností žalobkyně uvedenou nemocí skutečně onemocněla; rozhodující je, zda pracovala za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, a zda je dána jiná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou.“*

V rozhodnutí R 35/2000 bylo zase judikováno, že: *„Ke vzniku škody u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání nedochází již tím, že se zhorší zdravotní stav poškozeného zaměstnance (sníží jeho pracovní způsobilost), ale teprve tehdy, jestliže dle sledky zhoršení zdravotního stavu, které se projeví u poškozeného, lze vyjádřit v penězích. Pro naplnění předpokladu odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 190 zákoníku práce proto nemá význam skutečnost, jakým způsobem nemoc z povolání ovlivnila celkový zdravotní stav poškozeného zaměstnance; rozhodné je, zda následky nemoci z povolání byly jinou příčinou vzniku škody.“*

K odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při nemoci z povolání za situace, kdy zaměstnanec trpí i jinými nemocemi se vyjádřil Nejvyšší soud v stanovisku R 28/1980 takto: *„Pokud se u pracovníka vyskytnou kolik nemocí, které ovlivní jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je třeba zjišťovat, která z nich je nemocí z povolání, i pracovník pracoval v organizaci za podmínek, za kterých tato nemoc z povolání vznikla, a v jakém rozsahu nemoc z povolání ovlivnila při celkovém onemocnění pracovníka jeho pracovní způsobilost. Soudy se v takových případech obracují na znalce a zjišťují podíl nemoci odškodnitelné a nemoci, která nevznikla v době plnění pracovních úkolů a nemá ani přímou souvislost s plněním pracovním úkolů. Uspokojují se však někdy s procentním vyjádřením podílu nemoci z povolání, i když samotné procento podílu nemoci z povolání k pracovní neschopnosti pracovníka je v tomto smyslu právně bezvýznamné, nebo musí odpovídat míře škody, která v souvislosti s daným poškozením zdraví pracovníka vznikla. V některých případech i poslední*

afné po-kození m fle dovr-it onemocn ní pracovníka v rozsahu, pro který není dále schopný vykonávat dosavadní práci, a práv tím se zp sobí celý rozsah -kody. N kdy m fle invaliditu pracovníka dovr-it i po-kození zdraví, které má povahu pracovního úrazu.õ

Dal-ím právním p edpisem vztahujícím se k nemocem z povolání je vyhlá-ka . 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup p i uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických za ízení, která tyto nemoci uznávají. Podle této vyhlá-ky jsou p íslu-né uznávat nemoci z povolání pouze zdravotnická za ízení uvedená v p íloze k této vyhlá-ce. Z toho vyplývá, fle pokud by jiné šnep íslu-něõ zdravotní za ízení uznalo nemoc z povolání, zam stnavatel není oprávn n k takovému uznání p íhlíftet.

Uznání nemoci z povolání p edchází, tedy i musí, pracovn -léka skému posouzení nemoci. Vyvstane-li podez ení, fle onemocn ní má charakter nemoci z povolání, provede pracovn -léka ské pracovi-t p íslu-ného zdravotnického za ízení posouzení, zda konkrétní onemocn ní má charakter nemoci z povolání. Pracovn -léka ské pracovi-t pak provádí posouzení onemocn ní na základ zji-t ní zdravotního stavu p ed vznikem onemocn ní, výsledku léka ských vy-et ení a dále na základ ov ení podmínek vzniku onemocn ní. Podmínky vzniku onemocn ní ov uje zpravidla hygienická stanice, v jejímfl spádovém území je pracovi-t , na n mfl osoba trpící onemocn ním vykonává nebo vykonávala práci v pracovn právním nebo obdobném vztahu. Po ov ení záv r posouzení onemocn ní vydá p íslu-né st edisko nemocí z povolání, a to v souladu s ustanovením § 77 odst. 1 afl 5 zákona . 20/1966 Sb., o pé i o zdraví lidu, v n mfl nemoc z povolání bu uzná, nebo neuzná.

Posudek o uznání se zasílá p edn osob trpící nemocí z povolání, o-et ujícím lékařem, závodnímu léka i, není-li tento o-et ujícím lékařem, p íslu-né hygienické stanici, p íslu-né zdravotní poji-ovn a téfl zam stnavateli odpov dnému za od-kodn ní nemoci z povolání. P ípadný posudek o neuznání nemoci z povolání se v-ak jifl zam stnavateli nezasílá. Z posudku je významné také datum zji-t ní nemoci z povolání, protofle to p edstavuje v podstat den, od kterého je mofné p edm tné onemocn ní od-kod ovat jako nemoc z povolání. V této souvislosti judikatura v R 9/1976 dosp la k názoru, fle: *šNáhrada za ztratu na zárobku p i chorobe z povolania patrí*

tenia tejto jeho choroby ale ufl odo d a, kedy –koda z choroby z povolania po–kodenému preukázane vznikla.õ

Judikatura se také zabývala otázkou právní povahy lékařského posudku o uznání nemoci z povolání a vázanosti zaměstnavatele a také soudu kladným lékařským posudkem o uznání nemoci z povolání. V rozsudku sp.zn. 21 Cdo 2267/2003 soud uvedl, že o uznání nemoci z povolání rozhoduje příslušné zdravotnické zařízení podle § 77 zákona č. 20/1966 Sb. Pravomocné rozhodnutí o uznání nemoci z povolání je konečné a nelze je již napadnout správním žalobou, nebo soudy neprozkoumávají rozhodnutí, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob, pokud sama o sobě neznamenaí právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské i jiné hospodářské činnosti. To však neznamená, že v takovém případě je v každém posudku uzavřená a definitivně rozhodnuta. Z tohoto rozhodnutí vyplývá závěr, že i když bylo pravomocně rozhodnuto podle § 77 zákona č. 20/1966 Sb. rozhodnuto o tom, že zaměstnanec trpí nemocí z povolání, neznamená to pro civilní soud závazné rozhodnutí o předběžné otázce, že zaměstnanec nemocí z povolání vskutku trpí, resp. že zaměstnavatelem, který odpovídá za odškodnění nemocí z povolání, je ten subjekt, který byl za odpovědného zaměstnavatele označen rozhodnutím o uznání nemoci z povolání. V takových případech bude pak v soudním řízení o náhradě škody z nemoci z povolání prováděno dokazování především prostřednictvím znaleckých posudků k tomu, zda zaměstnanec nemocí z povolání skutečně trpí.²⁴

Další rozhodnutí soudu, na které bych chtěl poukázat z praktického hlediska, se zabývalo otázkou z hlediska procesního postupu poškozeného zaměstnance v soudním řízení, jinými slovy, čeho se má v podstatě v petitu žaloby takový poškozený zaměstnanec jako žalobce u soudu domáhat. V usnesení sp. zn. 21 Cdo 939/2006 Sb. Nejvyšší soud uvedl, že: *„Domnívá-li se zaměstnanec, že trpí nemocí z povolání, vznikají mu zpravidla další nároky na odškodnění nemocí z povolání o proto postížený zaměstnanec může a procesně musí žalovat jen o konkrétní peněžité plnění z dlevo“*

²⁴ JUDr. Martin Mikyska, Odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG 2010

zaměstnavatel na určení, že má nemoc z povolání nebo že zaměstnavatel je povinen jeho nemoc z povolání odškodnit.

Je třeba také v této souvislosti zmínit, že v souladu s ustanovením § 52 písm. d) zákoníku práce, může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného za účelem závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocní nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany ve veřejném zdraví nejvyšší přípustné expozice.

S tímto výpovědním dávodem je pak dle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce spojený nárok dotčeného zaměstnance na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Podmínkou tohoto nároku na odstupné je ukončení pracovního poměru výpovědí s uvedením dávodu dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce nebo i dohodou o rozvázání pracovního poměru, a to i třeba bez uvedení tohoto výpovědního dávodu, avšak v obou případech musí být vydán lékařský posudek stanovující zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k dosavadní práci.

Jelikož vyplacení odstupného není hrazeno ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů, budou se i zaměstnavatelé v práci této celkem vysoké kompenzací zřejmě vyhýbat.

Zaměstnanec má přitom jen dvoumísnou prekluzivní lhůtu na to, aby napadl platnost daného rozvázání pracovního poměru, na základě kterého by měl případně nárok na vyplacení zmíněného odstupného. Po uplynutí této dvoumísné lhůty už je platnost rozvázání pracovního poměru soudně nepřezkoumatelná.

V neposlední řadě v souvislosti s odškodováním nemocí z povolání souvisí trvalost poměru dotčených subjektů odpovědnostního vztahu v souvislosti s ustanovením § 390 zákoníku práce, podle něhož, změní-li se podstatný poměr vykozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, mohou se vykozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, povinností. Více

pitole . 6 této práce nazvané šZm na pom r u
od-kod ovaného zam stnanceõ.

1.1.8. Ohrofení nemocí z povolání

V souvislosti s výkladem pojmu nemoc z povolání je třeba se také zmínit o tzv. ohrofení nemocí z povolání.

Ohrofením nemocí z povolání se dle ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce rozumí takové změny zdravotního stavu, je-li vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

O ohrofení nemoci z povolání vydává lékařský posudek zdravotnické zařízení, které by bylo příslušné i k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání.

V případě, že lékařský posudek skutečně stanoví u zaměstnance stav ohrofení nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen převezt zaměstnance na jinou vhodnou práci v souladu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a současně dopláčet tomuto zaměstnanci mzdu při převedení na jinou práci v této souvislosti (viz ustanovení § 139 odst. 1, písm. a) zákoníku práce). Tento doplatek zaměstnanci však náleží pouze po dobu, po kterou pracuje, tedy nikoliv v době pracovní neschopnosti.

Zaměstnavatel může z důvodu ohrofení nemocí z povolání dát dotčenému zaměstnanci také výpověz pracovního poměru v souladu s ustanovením § 52 písm. d) zákoníku práce. Pak takovému zaměstnanci přísluší odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce ve výši nejméně 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Je třeba také zmínit, že nárok zaměstnance na doplatek do průměrného výdělku z titulu převedení na jinou práci pro ohrofení nemocí z povolání není kryt zákonným pojištěním zaměstnavatel a jsou tak plným nákladem zaměstnavatele. Předpokládám,

to institut ze strany zaměstnavatelů v praxi příliš podporován.

1.2. Dopady nálezu ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

Nový zákoník byl hned po účinnosti intenzivně kritizován. Dokonce na něj byly podány hned dvě ústavní stížnosti skupinou poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a skupinou senátorů Senátu Parlamentu České republiky. Ústavní soud rozhodl o těchto stížnostech svým nálezem ze dne 12. března 2008 č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen *šlázež Ústavního soudu*). Tento náleží Ústavního soudu má zásadní význam pro další aplikaci zákoníku práce²⁵.

Nálezem Ústavního soudu došlo k zrušení v té druhé v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, která uváděla, že: šOdchýlení není dále možné od úpravy ústavních pracovně právních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití obanského zákoníku a není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, v náhradě kody.š. Tímto došlo pro právní úpravu odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání k položení zásadní otázky, zda a v jaké míře je tato právní úprava náhrady kody v zákoníku práce stále kogentní.

Druhým podstatným tématem nálezu Ústavního soudu i pro úpravu odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání je vzájemný vztah zákona č. 40/1964 Sb., obanského zákoníku a zákoníku práce. Původní princip delegované působnosti obanského zákoníku na pracovně právní vztahy zakotvený v ustanovení § 4 zákoníku práce, byl totiž zrušením tohoto ustanovení nahrazen principem subsidiární působnosti, tak jak to ostatně činí i řada dalších speciálních předpisů v národním právním

²⁵ Bělina, M.: *České pracovní právo po novém zákoníku práce*, in: Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám, Praha, ASPI a Wolters Kluwer, 2009

dochází k problému, že Ústavní soud svým nálezem nezrušil ustanovení § 325 a ustanovení § 326 zákoníku práce, jež odkazují na konkrétní ustanovení obanského zákoníku a která měla být na základě principu delegované působnosti obanského zákoníku aplikována i na pracovní právní vztahy. Ústavní soud v odvolání podle svého nálezu pak pouze konstatoval, že pokud zákonodárce sám takové ustanovení zákoníku práce nevyloží, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity za nadbytečné.

Pro oblast právní úpravy odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání to zjevně znamená, že tímto nálezem je možné zejména stanovit v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech vyšší než zákonem garantované jednorázové odškodnění pozostalých ve výši 240.000,- Kč na osobu. Rozhodnutí však již nelze okruh oprávněných pozostalých.

Další otázkou je, zda smrtí zaměstnance zaniká jeho nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění. Protože obanský zákoník v ustanovení § 579 odst. 2 stanovuje, že smrtí vnitřně zaniká i právo na bolestné a na náhradu za ztížení společenského uplatnění. Avšak v ustanovení § 326 zákoníku práce, který nálezem Ústavního soudu nebyl zrušen, odkaz na toto ustanovení § 579 odst. 2 obanského zákoníku není. Proto zjevně nadále platí výkladový závěr, že nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění smrtí poškozeného zaměstnance nezaniká.

Dále byly nálezem Ústavního soudu zrušeny ustanovení § 321 odst. 2, 3 a 4 zákoníku práce, jež upravovala pravomoc odborů nad dodržováním pracovních předpisů, včetně kolektivních smluv a vnitřních předpisů. Lze tedy dovodit, že odborové organizace již nemohou kontrolovat odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání z hlediska, zda jsou zaměstnanci zaměstnavatelem odškodováni řádně a včas. Podle ustanovení § 322 odst. 1 zákoníku práce však odborům zůstala zachována kontrolní pravomoc nad dodržováním bezpečnostních předpisů. Odbory se tedy mohou nadále podílet na zjištění a objasnění příčin pracovních úrazů a i nadále mají právo na tom, aby s nimi zaměstnavatel projednal způsob a rozsah náhrady škody náležitěji poškozenému zaměstnanci.

ivá otázka zda lze ustanovení § 449a občanského zákoníku upravující možnost uzavření dohody o jednorázovém a konečném vypořádání budoucích náhrad (tzv. dohoda o kapitalizované náhradě) použít i pro pracovní právní vztahy, aniž by taková dohoda byla považována za kontrakt, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, nebo takový kontrakt je v pracovním právu nepřijatelný a tedy i neplatný. Lze dovodit a praxe si takovou možnost zejména bude říkat, že na základě subsidiárního principu použití občanského zákoníku bude možné uzavírat například dohody o jednorázovém odškodnění i budoucích za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti i formou dohody o kapitalizované náhradě.

1.3. Použití starého zákoníku práce

Nový zákoník práce obsahuje předchozí ustanovení § 364 odst. 1, podle kterého se podle tohoto zákona řídí i pracovní právní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak.

Obecná judikatura Ústavního soudu i Nejvyššího soudu České republiky k aplikaci právních předpisů, ve kterých chybí výslovné předchozí ustanovení, rozlišuje mezi obecně ústavně nepřijatelnou tzv. přímou retroaktivitou právních předpisů a naopak nepřijatelnou tzv. nepřavou retroaktivitou právních předpisů. Smyslem nepřavé retroaktivity pak je, že se smí uplatnit na právní vztahy vzniklé před nabytím účinnosti nového právního předpisu ustanovení předpisu nového při posuzování nároků, které vznikly již v době účinnosti nového právního předpisu. Pro úpravu odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání by toto mělo znamenat, že při posouzení, který právní předpis použít, by mělo být rozhodné datum vzniku příslušného jednotlivého nároku, a nikoliv datum vzniku pracovního úrazu nebo datum zjištění nemoci z povolání.

K tomuto závěru došel i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 29 Odo 908/2003, kdy soud dospěl k názoru, že *nepravá retroaktivita znamená, že novým právním předpisem se sice mají řídit i právní vztahy vzniklé před jeho účinností, avšak ode dne jeho účinnosti; samotný vznik těchto právních vztahů a nároků z těchto*

...ého právního předpisu se spravují dosavadní právní úpravou.

Nepravá zpětná působnost (nepravá retroaktivita) zákoníku práce znamená, že podle dosavadní právní úpravy musí být posuzovány pracovní právní úkony a jiné pracovní právní skutečnosti, vznik pracovních vztahů a práva a povinnosti vzniklé z pracovních vztahů, ke kterým došlo (které nastaly) v době do 31. prosince 2006 a že zákoníkem práce se ode dne 1. ledna 2007 řídí také pracovní právní vztahy, vzniklé v době do 31. prosince 2006, jakož i práva a povinnosti (individuální závazky) z těchto vztahů vyplývajících, které vznikly (budou vznikat) po ústředně dnem 1. ledna 2007.

U pracovních vztahů, které vznikly v době do 31. prosince 2006, se podle zákoníku práce posuzuje zejména jejich vznik nebo zánik, ke kterému dochází na základě pracovních úkonů nebo jiných pracovních skutečností, které byly učiněny (nastaly) po ústředně dnem 1. ledna 2007. Práva a povinnosti, odvozené ze základních pracovních vztahů (individuální pracovní závazky), založených v době do 31. prosince 2006, se řídí dosavadní právní úpravou, jestliže v době do 31. prosince 2006 také vznikly, i když přetrvávají po 1. lednu 2007. Podle zákoníku práce se posuzují jen tehdy, jestliže ze základního pracovního vztahu, založeného v době do 31. prosince 2006, vznikl (odvozený) pracovní závazek ať v době od 1. ledna 2007.²⁶

Z tohoto lze tedy dovodit, že na odkodování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ke kterým došlo před 1. lednem 2007, by se měl podle obecně připustné nepravé zpětné účinnosti právních předpisů aplikovat:

- a) starý zákoník práce, a to na před 1. lednem vzniklé dílčí nároky na odkodování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ke kterým došlo před 1. lednem 2007,

²⁶ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2010

a to na od 1. ledna 2007 po ínaje dí í nároky na od-kodn ní pracovních úraz a nemocí z povolání, ke kterým do-lo p ed 1. lednem 2007,

- c) nový zákoník práce na od-kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání, ke kterým do-lo p ed 1. lednem 2007, a to pro aplikaci obecných ustanovení nového zákoníku práce v ásti t ínáté (nap . proml ení, pokud proml ecí doba po ala b flet za jifl za ú innosti nového zákoníku práce nebo úprava bezd vodného obohacení apod.).

Zásadním aplika ním pravidlem v praxi tedy je skute nost, íle rozhodující je datum vzniku nároku a nikoliv datum vzniku právní skute nosti (tj. pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), s níí je konkrétní nárok spojen. Zárove íe t eba vzít v potaz, íle renty a renty poz stalých jsou dlouhodobé nároky, které se uspokojují prost ednictvím jednotlivých m sí ních pln ní. Tato pln ní v-ak nemají povahu samostatného dí ího m sí ního nároku. Jednotlivá m sí ná pln ní (splátky) na nárok na rentu, na kterou vznikl nárok p ed 1. lednem 2007, tj. za ú innosti starého zákoníku práce, ale vyplácená za ú innosti nového zákoníku práce, nemá povahu dí ího nároku na rentu podle nového zákoníku práce, a proto se tedy takové pln ní novým zákoníkem práce ídit nebude. Nejvy-í soud R potvrdil tento princip, tj. íle nárok na náhradu za ztrátu na výd lku (tzv. rentu) vzniklý za ú innosti starého zákoníku práce se ídí nadále starým zákoníkem práce i po 1. lednu 2007, ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 89/2008. Soud v tomto rozhodnutí konstatoval, íle nárok postifleného na náhradu za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti pofladovaný z titulu pracovního úrazu ze dne 3. ervna 1971, který byl postiflenému pr b ífn poskytován v minulosti, se ídí i po 1. lednu 2007 dosavadními právními p edpisy.

úraz a nemocí z povolání

Dále je v této souvislosti třeba zmínit ústřední povinnosti zaměstnavatele, jež mu ukládá zákoník práce v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Tyto povinnosti jsou především upraveny v ustanovení § 105 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je v souvislosti s **pracovními úrazy** povinen:

- a) objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svěřenka a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vádných dlvod nemít stav na míst úrazu do objasn ní pí in a okolností zniku pracovního úrazu,
- b) dále je zaměstnavatel o pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele povinen bez zbyte něho odkladu uv domit zaměstnavatele úrazem postifeného zaměstnance, umořnit mu ú ast na objasn ní pí in a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasn ní,
- c) vést v knize úraz evidenci o v–ech pracovních úrazech, i kdyř jimi nebyla zp sobena pracovní neschopnost, nebo byla zp sobena pracovní neschopnost nep esahující t i kalendá ní dny,
- d) vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o v–ech pracovních úrazech, jejich následkem do–lo ke zran ní zaměstnance s pracovní neschopností del–í neř t i kalendá ní dny, nebo k úmrtí zaměstnance,
- e) p edávat jedno vyhotovení Záznamu o úrazu postifenému zaměstnanci, u smrtelných pracovních úraz jeho rodinným p íslu–ník m,
- f) ohlásit pracovní úraz a zaslat Záznam o úrazu stanoveným orgán m a institucím,

V souvislosti s **nemocemi z povolání** je zaměstnavatel povinen:

- a) vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovišti,
- b) uplatňovat taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.

Zákoník v tomto smyslu nezapomíná ani na zaměstnance, když jim v ustanovení § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce ukládá povinnost bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, za předpokladu, že mu to jeho zdravotní stav dovolí, nebo pracovní úraz jiného zaměstnance, popřímo úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a rovněž je povinen spolupracovat při objasňování vyšetřování jeho příčin.

Jak jsem výše uvedla, zaměstnavatel je povinen vést evidenci o pracovních úrazech. Právní úpravu evidence pracovních úrazů, sepisování a zasílání záznamů o úrazech a oznamování pracovních úrazů obsahuje nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a záznamu o úrazu, vzor záznamu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu (dále jen nařízení vlády č. 494/2001 Sb.). Tento předpis je účinný od 1. ledna 2002 a ač do vydání nového prováděcího právního předpisu podle ustanovení § 394 odst. 1, písm. c) zákoníku práce platí jako prováděcí právní předpis také k novému zákoníku práce.

Primárně má za účelem právní úprava evidence a registrace pracovních úrazů význam pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nesporný dopad má však i do oblasti odškodňování pracovních úrazů.

Zaměstnavatel je zejména povinen vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech zaměstnanců, tedy i o těch, které nezanechaly pracovní neschopnost. U úrazů, které zanechaly pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny, je zaměstnavatel povinen

po oznámení pracovního úrazu zaměstnanec sepsat záznam o úrazu podle vzoru *š*Záznam o úrazu, který je uveden v příloze nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

Každý pracovní úraz je také zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu ohlásit níže uvedeným orgánům a institucím:

- a) státnímu zástupci nebo územnímu útvaru Policie ČR v případě, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- b) příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) vysílajícímu zaměstnavateli zaměstnance,
- d) příslušné organizační jednotce zákonné úrazové pojišťovny.

Povinnost bez zbytečného odkladu oznámit pracovní úraz pojišťovně ukládá zaměstnavateli také ustanovení § 8, písm. b) vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného 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 (tj. oblastnímu inspektorátu práce), a to v případě, vyfludiv-li poškození na zdraví hospitalizaci zaměstnanec delší než tři dny. Jedná se o tzv. hospitalizační pracovní úraz, který značí případné vážné poškození zdraví zaměstnanec, a z tohoto důvodu by měl orgán inspekce práce být o této skutečnosti neprodleně informován, aby mohl eventuálně zahájit prošetření takového úrazu.

Pokud dojde k smrtelnému pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel vždy takový úraz nahlásit neprodleně příslušnému útvaru Policie ČR a příslušné zdravotní pojišťovně.

Podle ustanovení § 1 nařízení vlády č. 494/2001 Sb., musí zaměstnavatel sepsat do prvních pracovních dnů po oznámení záznam o úrazu. Tento záznam o pracovním úrazu

nejpozději do 5. dne následujícího kalendářního měsíce u příslušného úřadu a také u příslušného zdravotního pojišťovny. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změnách a doplnění některých souvisejících zákonů stanovuje zaměstnavatelům povinnost zasílat příslušnému zdravotnímu pojišťovně kopie záznamů o pracovních úrazech, a to do 5. dne následujícího kalendářního měsíce vždy nejednou za celý uplynulý kalendářní měsíc. Za nesplnění této povinnosti je příslušná zdravotní pojišťovna oprávněna uložít zaměstnavateli pokutu až do výše 100.000,- Kč v souladu s ustanovením § 45 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Záznam o úrazu je klíčovým dokumentem, který v oblasti odškodování pracovních úrazů má význam zejména z hlediska stanovení příčiny pracovního úrazu, a to v souvislosti s případným krácením odškodnění priznaném zaměstnanci. Vypovídá ale i o možných represivních opatřeních vůči zaměstnavateli ze strany orgánů inspekce práce, od zdravotní pojišťovny nebo úrazové pojišťovny.

Podle ustanovení § 369 odst. 2 zákoníku práce musí také zaměstnavatel s odborovou organizací a zaměstnancem projednat způsob a výši náhrady škody, a to bez zbytečného odkladu. Zákoník práce však neukládá jakou formou a způsobem toto projednání má být provedeno, ani za porušení této povinnosti neukládá sankci. Pro odborové organizace však projednání odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání znamená, že tímto způsobem mohou provádět neformální kontrolu odškodování, a to jak z hlediska věrnosti odškodování, informovanosti zaměstnance, tak i z hlediska správnosti postupu zaměstnavatele při krácení odškodnění. Shledá-li zástupce odborového orgánu, že zaměstnavatel postupuje k odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v rozporu s ustanoveními zákoníku práce, může poskytnout zaměstnanci nabídnout právní pomoc, a jít případně od odborového orgánu nebo od odbory placeným advokátem.²⁷

²⁷ JUDr. Martin Mikyska, Odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG 2010

2.1. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Při vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poškozenému zaměstnanci v souladu s ustanovením § 369 odst. 1 zákoníku práce v první řadě připadá náhrada za ztrátu na výdělků, a to po dobu pracovní neschopnosti.

Tato náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti zaměstnanci je opakujícím se plněním a představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnanci před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, plnou výší náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti poskytovanou zaměstnanci dle ustanovení § 192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského.

Podle rozhodnutí označeného jako R 10/1976: *š Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (§ 194 zákoníku práce, nyní § 370 zákoníku práce) a náhradu za ztrátu na výdělků po skonění pracovní neschopnosti (§ 195 zákoníku práce, nyní § 371 zákoníku práce) jsou samostatnými důležitými nároky na náhradu škody při pracovních úrazech (nemocích z povolání). Skutečnost, že invalidita pracovníka navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti pracovníka, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků.*

Průměrný výdělek, kterého poškozený zaměstnanec dosahoval ke dni vzniku dané pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je rozhodným údajem pro výpočet této náhrady. Jedná se o průměrný výdělek, který se zjistí stejným způsobem jako například pro náhradu mzdy za dovolenou, tj. jde o obecně používaný průměrný výdělek (k průměrnému výdělků viz kapitola 4 této práce nazvaná *š Průměrný výdělek před vznikem škody*). Jde o průměrný hrubý hodinový výdělek platný ke dni vzniku pracovní neschopnosti, avšak s výjimkou pracovních neschopností u zaměstnanců, kteří již pobírají náhradu za ztrátu na výdělků po skonění

odle ustanovení § 371 zákoníku práce nebo podle ustanovení § 195 starého zákoníku práce, u kterých se v souladu s ustanovením § 370 odst. 2 zákoníku práce vychází z průměrného výdělku používaného ke dni vzniku pracovní neschopnosti pro odškodování ztráty na výdělku po skonění pracovní neschopnosti.²⁸

Zaměstnanci přitom písluší náhrada za ztrátu na výdělku do výše jeho průměrného výdělku před vznikem choroby i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářích dnů do asné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské nebo kdy mu nepřísluší náhrady mzdy nebo platu.

Předpokladem vzniku tohoto nároku na náhradu je tedy existence:

- pracovního úrazu nebo nemoci z povolání;
- ztráta na výdělku po dobu určité pracovní neschopnosti;
- píinná souvislost mezi konkrétní pracovní neschopností a ztrátou na výdělku.

Píinnou souvislost mezi pracovní neschopností a ztrátou na výdělku je třeba prokázat lékařským posudkem například uujícího lékaře, píemfl u první pracovní neschopnosti vzniklé následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bývá píinná souvislost zejmá, avšak v souvislosti s dalšími pracovními neschopnostmi je jífl potěba vždy jí dolofit potvrzením očetujícího lékaře, který vydal doklad o pracovní neschopnosti.

Náhrada choroby za ztrátu na výdělku písluší zaměstnanci také pídalší pracovní neschopnosti z dveděhofl pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, píemfl se vychází z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této další choroby. Jestlifle však zaměstnanci před vznikem této další choroby písluěla náhrada za ztrátu na výdělku po skonění pracovní neschopnosti, poskytne se mu náhrada do výše částky, do které by

²⁸ Mikyska, M.: Odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG 2010

byl schopen práce, přitom se za výdělku po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje nemocenské.

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti v podstatě vzniká dnem skončení pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. O vzniku nároku se totiž zaměstnanec dozví dnem, kdy mu je vyplacena náhrada mzdy nebo platu a v případě pracovních neschopností delších než 14 kalendářních dnů dnem, kdy je mu zaplacen poslední nemocenský od Okresní správy sociálního zabezpečení.

Otázkou okamžiku, kdy začíná být dvouletá subjektivní promlčecí lhůta uplatnění nároku na tuto náhradu se zabýval Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 1 Cz 10/72, kdy soud vyslovil tuto právní větu: *š O tom, jaká náhrada vznikla ztrátou na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, se dozví poškozený zpravidla v okamžiku, kdy mu byla vyplacena poslední dávka nemocenského a kdy tedy měl ztrátu na výdělku blíže specifikovat. Teprve v této době se poškozený dozví o nároku podle ustanovení § 446 Ob Z (obdobně § 194 starého zákoníku práce, nyní § 370 zákoníku práce) a teprve od této doby po ní začíná být promlčecí doba podle ustanovení § 106 Ob Z.* Od tohoto dne tedy i po ní začíná být nárok na úhradu úroků z prodlení z nezaplacených výplat náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 792/2005).

Ustanovení § 382 odst. 2 zákoníku práce však uvádí, že náhradu za ztrátu na výdělku vyplácí zaměstnavatel pravidelně jednou měsíčně. Zaměstnavatel by tedy měl při dlouhodobých pracovních neschopnostech poskytovat poškozenému zaměstnanci zálohy na náhradu za ztrátu na výdělku již v průběhu trvání pracovní neschopnosti. Přitom, vyplácí-li zaměstnavatel, na kterého se vztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci, sám tyto zálohy na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přímo poškozenému zaměstnanci, pak má tento zaměstnavatel právo požadovat po příslušném pojištitelovi přímou refundaci vyplacených náhrad za jednotlivé kalendářní měsíce ve lhůtě 15 dnů (v souladu s ustanovením § 6 ve spojení s ustanovením § 5 odst. 2 vyhlášky).

zaměstnavatel za ztrátu na výděleku po skonění pracovní nemoci).

Podle zákoníku práce zaměstnanci v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání také náhrada za ztrátu na výděleku po skonění pracovní neschopnosti. Tyto dvě náhrady jsou však posuzovány jako samostatné dílčí nároky a podle ustanovení § 381 zákoníku práce nepřislouží vedle sebe. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něho byla zjištěna nemoc z povolání, tedy nemůže být souasn poskytována náhrada za ztrátu na výděleku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděleku po skonění pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity. Toto pravidlo má význam při odškodování ušlého výděleku za doby pracovních neschopností na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v případě, kdy:

- zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání a je okamžitě po takové události pracovní neschopný v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za což mu je odškodněn ušlý výdělek. Poté se vrátí ke své pracovní práci, avšak nárok na ztrátu na výděleku mu nevzniká, jen tehdy se stane praceneschopným na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V takových případech se náhrada ušlého výděleku po dobu každé takové jednotlivé pracovní neschopnosti poskytuje do výše průměrného výděleku platného ke dni vzniku každé takové pracovní neschopnosti, neboli není rozhodný průměrný výdělek, který byl použit při první nebo eventuálně předchozí pracovní neschopnosti;
- zaměstnanci je po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pravidelně poskytována náhrada za ztrátu na výděleku v souladu s ustanovením § 371 zákoníku práce, tj. tzv. renta, a tehdy u něho vznikne pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V těchto případech se poskytnutému zaměstnanci poskytuje náhrada ušlého výděleku ve výši průměrného výděleku používaného v dané době pro výpočet renty, tj. do průměrného výděleku jistě případně valorizovaného. Rozhodný průměrný výdělek se pro odškodnění ztráty na výděleku tedy v zásadě nemění oproti době, kdy poskytnutý zaměstnanec pracuje.

ec, jenfl pobírá rentu, ocitne v pracovnÍ neschopnosti z tzv. obecných zdravotnÍch p í in nesouvisejících s od-kod ovaným pracovnÍm úrazem nebo nemocí z povolání, má v dob takové pracovnÍ neschopnosti i nadále nárok na rentu podle ustanovení § 371 zákonÍku práce. V dob takové pracovnÍ neschopnosti se mu jako dosahovaný výd lek zapo ítává výd lek, ze kterého se mu vypo ítává nemocenské od OkresnÍ správy sociálnÍho zabezpe ení.²⁹

2.2. Náhrada za ztrátu na výd lku po skon ení pracovnÍ neschopnosti

Dal-í náhradou, která se zam stnanci v souvislosti se vznikem pracovnÍho úrazu nebo nemoci z povolání poskytuje je náhrada za ztrátu na výd lku po skon ení pracovnÍ neschopnosti nebo p í uznání invalidity, tzv. renta, p í emfl tato náhrada pat í k nejvýznamn j-ímu díl ímu nároku celkového práva na náhradu -kody zp sobenou pracovnÍm úrazem nebo nemocí z povolání.

Tato náhrada p íslu-í zam stnanci ve vý-i rozdílu mezi pr m rným výd lkem p ed vznikem -kody a výd lkem dosahovaným po pracovnÍm úrazu nebo po zji-t ní nemoci z povolání s p ipo etním p ípadného invalidnÍho d chodu pobíraného z téhofl d vodu.

P edpokladem vzniku tohoto nároku na náhradu je rovn fl existence:

- pracovnÍho úrazu nebo nemoci z povolání;
- ztráta na výd lku po skon ení pracovnÍ neschopnosti nebo p í uznání invalidity;
- p í inná souvislost mezi ztrátou na výd lku po skon ení pracovnÍ neschopnosti nebo p í uznání invalidity a pracovnÍm úrazem nebo nemocí z povolání.

²⁹ Mikyska, M.: Od-kod ovaní pracovnÍch úraz a nemocí z povolání, ANAG 2010

ztrátou na výdělků po skonění pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nastává v případě, kdy došlo k poklesu nebo úplné ztrátě výdělků v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a tedy bez pracovního úrazu nebo nemoci z povolání by ztráta na výdělků nevznikla takovým způsobem. Příinná souvislost musí být skutečně v daném případě prokázána, nestačí pouhá pravděpodobnost její existence.

Problematikou příinné souvislosti se zabývala také judikatura. Například v rozhodnutí označeném jako R 46/1983 byla řešena otázka zdravotní predispozice zaměstnance, kdy soud vyslovil tuto právní větu: *šPříinnou souvislost mezi pracovním úrazem a onemocněním způsobujícím invaliditu pracovníka nelze vyloučit pro zdravotní predispozici pracovníka, jestliže pracovní úraz nemoc vyvolal nebo byl aspoň jednou z hlavních příčin invalidity, popřípadě příinou důvodující invaliditu pracovníka.*

Dále je podle R 11/1976 předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz příinná souvislost mezi tzv. úrazovým důvodem a kódou na zdraví zaměstnance. Soud v této věci dovodil, že: *šPřítomnost v tomto případě nutno zdůraznit, že nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak o příčinu důležitou, podstatnou a značnou. Při vadě zkoumání příčin, které vedou k určení porušení zdraví, spadá do oboru lékařské vědy, nutno vycházet ze znaleckých posudků podaných v konkrétní věci, jejichž obsah shodně nasvědčuje tomu, že pracovní výkon v projednávaném případě byl vyvolávajícím přítelem porušení na zdraví. Bylo by v rozporu se smyslem zákona chránit pracovníka před kódami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena porušení na zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen z toho důvodu, že u porušeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku porušení na zdraví způsobeného úrazovým důvodem. Existence určitého chorobného stavu, byť i latentního, nemůže vyloučit závazek, že mezi úrazovým důvodem a jím vyvolaným následkem chorobným stavem je příinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin (například výhyž meziobratlové ploténky, na které již několik let byly degenerativní změny tuberkulózního původu, a tím i predispozice k výhyž ploténky).* srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 1/1963 Sbírky

R). Lze v této souvislosti poukázat na rozhodnutí uveřejněné pod č. 66/1969 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, podle jehož závěru nemůže stačit pouhé připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Nestačí tedy, jestliže znalec možnost příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví pouze připustí.

Avšak podle R 7/1979 není splněna podmínka příčinné souvislosti, kdy příčinou je již samotný následek, za něj odpovídá subjekt odpovídá z jiného právního důvodu: *Štíhání příčinnou souvislost mezi jednáním škodce a vzniklou škodou nelze dovést ze skutečnosti, která je již sama následkem, za něj škodce odpovídá z jiného právního důvodu. Tak je tomu například tehdy, utrpěl-li někdo škodu v důsledku reakce na zprávu o smrtelném úrazu jiné osoby, který škodce zprávu sobě a za škodu z ní hořl odpovídá.*

Judikatura se také zabývala otázkou souhrnu následků nemoci z povolání a obecných onemocnění, kdy například v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 376/98 soud dovedl, že: *Štíhání jestliže se u pracovníka vyskytne souhrn několika nemocí, které ovlivní jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je právně bezvýznamné aritmetické zjištění podílu, jakým se nemoc z povolání podílí na šedlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu.*

Obdobně judikatura dovedla při posuzování souhrnu následků pracovního úrazu a šednepracovního úrazu. V rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2044/2007 soud uvedl, že: *Štíhání jestliže se u zaměstnance vyskytne několik úrazů, které ovlivní jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je třeba zjistit, který z nich je pracovním úrazem a v jakém rozsahu pracovní úraz ovlivnil při celkovém zdravotním stavu zaměstnance jeho pracovní způsobilost. Vztah příčinné souvislosti mezi škodou na výdělkem (jeho poklesem) a pracovním úrazem je vyloučen, jestliže zaměstnanec i kdyby zde nebylo jeho pracovního úrazu i je od doby poklesu výdělkem neschopen soustavné výdělečné činnosti, protože jeho pracovní uplatnění vyloučí následky nepracovního úrazu.*

Ke ztrátě na výdělkem přitom dochází z toho důvodu, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání omezena nebo

pak poskytnout poškozenému zaměstnanci podmínky odpovídající úrovni v podobě stejného výdělku, který měl před poškozením a kterého ufl není schopen v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dosahovat.

Přítom ztrátou na výděleku po skonění pracovní neschopnosti nelze rozumět jen ztrátu na mzdě nebo jiném příjmu ze závislé činnosti; z toho, že zaměstnavatel odpovídá za podmínky v § 366 odst. 1, 2 za veškerou vzniklou škodu, vyplývá, že ztrátou na výděleku je nutno rozumět i ztrátu na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.³⁰ V tomto smyslu se vyjádřila i judikatura soudů (např. R 7/1998): *„Ztrátou na výděleku se ve smyslu ustanovení § 193 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (nyní ustanovení § 369 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) rozumí nejen ztráta na mzdě (platu) pobírané z pracovního poměru, ale i ztráta na odměnách z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ztráta na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance na základě povolení příslušného orgánu státní správy.“* Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1995/2001 dále uvedl, že: *„Vykonával-li zaměstnanec po pracovním úrazu jako podnikatel soustavou činností vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, představují jeho příjmy z podnikání výdělek po pracovním úrazu ve smyslu § 195 odst. 1 zákoníku práce (nyní ustanovení § 371 odst. 1 zákoníku práce). Tento výdělek se neztváří podle pracovních právních předpisů, ale podle jiných předpisů, například podle okolností jednotlivého případu“* na základě § 17 odst. 2 vyhláškou č. 45/1964 Sb., popřípadě z okolností jednotlivého případu, zejména z důvodů na základě § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 258/1995 Sb.“

Pro výpočet náhrady za ztrátu na výděleku po skonění pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity je v souladu s konstantní judikaturou rozhodující průměrný výdělek, který dosahoval poškozený zaměstnanec před vznikem škody, nikoliv tedy který dosahoval poškozený zaměstnanec před vznikem pracovního úrazu nebo před vznikem nemoci z povolání.

³⁰ Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2010

e náhrady za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti zapot ebí zjistit vý-i výd lku, kterého zam stanec dosahuje po pracovním úrazu nebo po zji-t ní nemoci z povolání. Pokud by zam stanec bez své viny dosahoval nířho výd lku, neř ostatní zam stnanci, kte í vykonávají u zam stnavatele stejnou práci nebo práci téhoř druhu, za výd lek po pracovním úrazu nebo zji-t ní nemoci z povolání se považuje pr m rný výd lek dosahovaný t mito ostatními zam stnanci. Po zji-t ní výd lku po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je t eba také zjistit, zda p íslu-í zam stnanci z téhoř d vodu invalidní nebo áste ný invalidní d chod.

P itom se nep íhlíř ke sníření invalidního d chodu pro soub h s jiným d chodem podle právních p edpis o d chodovém poji-t ní, ani k výd lku, kterého zam stanec dosáhl zvý-eným pracovním úsilím (viz ustanovení ř 371 odst. 1 zákoníku práce).

Zam stnanci v-ak nem ře být dle judikatury uhrazena újma spo ívající v tom, ře pro nedostatek vhodných pracovních p íležitostí nem ře mít po pracovním úrazu p íjem z vlastní výd le né innosti. Toto dovedil Nejvy-í soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 347/2002: *řZ d vodu odpov dnosti za -kodu p í pracovním úrazu nem ře být zam stnanci, který pro následky pracovního úrazu není schopen konat dosavadní práci, uhrazena újma spo ívající v tom, ře pro nedostatek vhodných pracovních p íletisté nem ře mít po pracovním úrazu p íjem z vlastní výd le né innosti; výd lek po pracovním úrazu se v tomto p ípad ur uje podle pravd podobného výd lku, jehoř by po-kozený zam stanec dosáhl p í práci odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, jiř by prokazateln vykonával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních p íležitostí.ř*

V praxi se m ře p íhodit, ře zam stanec pobírající náhradu za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti onemocní rovn řl z jiného d vodu, neř je p vodní pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Podle ustanovení ř 371 odst. 2 zákoníku práce p íslu-í zam stnanci tato náhrada i v tomto p ípad . Za jeho výd lek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se považuje výd lek, z n hoř byla stanovena vý-e nemocenského.

práce také za azeno ustanovení, na základ kterého p íslu-í také zam stnanci v seznamu uchaze o zam stnání náhrada za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti nebo p i uznání invalidity nebo áste né invalidity podle ustanovení § 371 odst. 1 zákoníku práce. Za jeho výd lek po pracovním úrazu nebo po zji-t ní nemoci z povolání se považuje výd lek ve vý-i minimální mzdy upravené v ustanovení § 111 zákoníku práce. Jestliffe zam stnanec pobíral náhradu za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti p ed tím, neřl se stal uchaze em o zam stnání, p íslu-í mu tato náhrada v takové vý-i, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního pom ru.

V p ípad , fle zam stnanec bez vářlného d vodou odmítne nastoupit práci, kterou mu zam stnavatel zajistil a kterou by mohl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu i kvalifikaci vykonávat, se vychází p i ur ení vý-e náhrady za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti z vy-řho výd lku, neřl jakého zam stnanec skute n dosáhl. Zam stnanci pak totiž p íslu-í náhrada za ztrátu na výd lku ve vý-i rozdílu mezi pr m rným výd lkem p ed vznikem -kody zp sobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a pr m rným výd lkem, kterého mohl na zaji-t né práci dosáhnout. V souladu s ustanovením § 371 odst. 5 zákoníku práce pak zam stnavatel neuhradí zam stnanci -kodu do vý-e ástky, kterou si bez vářlného d vodou opomenul vyd lat, a to nap . v p ípad , fle bezd vodn snířlí sv j výd lek v práci, absentutje bezd vodn v práci nebo p ejde na mén placenou práci bez souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Náhrada za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti p íslu-í zam stnanci nejdéle do konce kalendá ního m síce, v n mřl dovr-il v k 65 let nebo do data p iznání starobního d chodu z d chodového poji-t ní. Po tomto v ku jifl není z hlediska od-kodn ní zam stnance rozhodující jeho zdravotní stav ani souvislost jeho zdravotního stavu s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.³¹

³¹ Hochman, J., Kottnauer. A., Úlehlová, H., Tryl , L.: Zákoník práce, Komentá a p edpisy judikatura souvisící, Linde Praha, a.s., 2007

áda na ízení vlády . 417/2010 Sb., o úprav náhrady za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úprav náhrady za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti nebo p i invalidit a o úprav náhrady náklad na výřivku poz stalých, kterým dochází od 1. 1. 2011 ke zvý-ení mimo jiné náhrady za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti o 3,9 %, a to z d vodu, fe od 1. 1. 2011 dochází také ke zvý-ení procentní vým ry d chod práv o 3,9 % na základ na ízení vlády . 281/2010 Sb., o zvý-ení d chod v roce 2011. Ministerstvo práce a sociálních v cí proto z tohoto d vodu navrhlo, aby o stejné procento byly zvý-eny i náhrady za ztrátu na výd lku i náhrady náklad na výřivku poz stalých podle pracovn právních i ob anskoprávních p edpis .

2.3. Náhrada za bolest a ztíření spole enského uplatn ní podle vyhlá-ky . 440/2001 Sb.

P i vzniku -kody na zdraví vzniká po-kozenému mimo jiné nárok na jednorázovou náhradu za bolest a ztíření spole enského uplatn ní. Vý-e této náhrady je ur ena v obou p ípadech podle vyhlá-ky . 440/2001 Sb., o od-kodn ní bolesti a ztíření spole enského uplatn ní.

V p íloze k této vyhlá-ce je stanoveno bodové ohodnocení, p i emfl kařdý bod má hodnotu 120 K . Léka ský posudek, na základ kterého se tato náhrada stanovuje, vydává o-et ující léka , jakmile je mořno zdravotní stav po-kozeného považovat za ustálený (u bolesti), nebo u ztíření spole enského uplatn ní zpravidla afl po jednom roce poté, kdy do-lo ke -kod na zdraví. Nový léka ský posudek lze vydat v p ípad výrazného zhor-ení následk . Tento posudek nahradí dosavadní léka ský posudek.

V n kterých od vodn ných p ípadech m fe být hodnota bodu soudním rozhodnutím navý-ena afl o 50 %. Ve zvlá- výjime ných p ípadech není navý-ení hodnoty bodu nijak omezeno a soud m fe vý-i od-kodn ní stanovenou podle této

možností se zabýval Nejvyšší soud v sp. zn. 21 Cdo 244/2007 a dovodil, že: *š pro postup podle § 7 odst. 3 vyhlásky č. 440/2001 Sb. nestačí samotná okolnost, že v konkrétním případě došlo u poškozeného ke zvláštním následkům –kody na zdraví (které v podstatě omezují anebo významně omezují anebo znemožňují další uplatnění v životě). Pro použití citovaného ustanovení je nezbytné, aby se navíc jednalo o zvláštní výjimečný případ hodný mimořádného zetele, kdy možnosti poškozeného jsou velmi výrazně omezeny a zcela ztraceny ve srovnání s vysokou a mimořádnou úrovní kvality jeho života v době před vznikem –kody.*

Odškodnění náleží poškozenému za bolest způsobenou –kodou na zdraví vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale za bolesti při léčení a odstranění jejich následků. Podle ustanovení § 2 odst. 1 této vyhlásky se bolestí pro tyto účely rozumí každé tělesné a duševní strádání.

Náhrada za ztížení společenského uplatnění patří poškozenému za následky –kody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně negativní vliv na uplatnění v životě a ve společnosti, nejvíce pak na uspokojování životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na něj.

V případném soudním řízení bere soud zetele i na ztížení možnosti dalšího vzdělávání a možnosti se uplatnit v rodinném, politickém, kulturním nebo sportovním životě s ohledem na věk poškozeného.

Při hodnocení následků pracovního úrazu pro účely odškodnění za ztížení společenského uplatnění je třeba přihlížet i k předpokládanému vývoji vzniklých změn ve zdravotním stavu. To však nevylučuje další odškodnění následků, které se projeví postupně v takové intenzitě a takovým způsobem, jak se předvíдалo. Další odškodnění za bolest náleží i při podrobení se operaci nebo rehabilitaci provedené za účelem odstranění následků pracovního úrazu, případně i při pozdějším zhoršení již ustáleného zdravotního stavu.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění jsou důležitá samostatná práva, která se odlišují i dobou jejich vzniku. Zaměstnanci se poskytují odpovídajícím

le o pen flitá práva zam stnance, která v pracovním právu nezanikají smrtí po–kozeného zam stnance.

Nový zákoník práce nep evzal koncepci nároku na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění jako výlučného osobního nároku postíženého zam stnance, který by jeho smrtí zanikal. Zákoník práce totiž jifi neodkazuje na ustanovení § 579 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého smrtí zaniká i právo na bolestné a na náhradu za ztížení společenského uplatnění. Tudífi ve smyslu ustanovení § 328 odst. zákoníku práce pen flitá pohledávka zam stnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění smrtí zam stnance nezaniká a jestliže nebyla uspokojena za flivota zam stnance, stává se p edm tem d dictví.

2.4. Náhrada ú eln vynaloflených náklad spojených s lé ením

Ú eln vynaloflenými náklady spojenými s lé ením mohou být jakékoliv náklady vynaloflené v souvislosti s úkony, které za p edpokladu, že byly vynalofleny ú eln , p íspívají ke zlep–ení následk pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Jedná se v podstat o takové náklady, které nejsou pokryty z ve ejného zdravotního poji–t ní nebo jsou z n j hrazeny jen áste n a jak jsem jifi vý–e uvedla, jsou vynalofleny ú eln .

Nejvy–í soud v rozhodnutí sp. zn. 25 Cdo 1875/2003 za adil do t chto náklad nap . náklady na zakoupení lék a prost ed zdravotnické techniky nehrazených (resp. áste n hrazených) p íslu–nou zdravotní poji– ovnou, náklady na dietní stravování, náklady spojené s p ílep–ením na strav , náklady spojené s rehabilita ní lé bou, náklady spojené s p íbráním o–et ovatele, náklady spojené s náv–t vami zam stnance postíženého pracovním úrazem, hospitalizovaného ve zdravotnickém za ízení jeho nejbližími p íbuznými, náklady vynaloflené v souvislosti s ambulantní pé í.

Nicmén dle judikatury nejsou ú eln vynaloflenými náklady spojené s poskytnutím pot ebné zdravotní (láze ské) pé e, které po–kozený zam stnanec uhradil

právo na jejich úhradu ze zdravotního pojištění (rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2697/2004).

Na druhou stranu Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 424/2003 dovedl, že: *šzám stnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něho byla zjištěna nemoc z povolání, nepřislouží právo svobodné volby lékaře a zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům; náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nelze považovat za neúeln vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy poskytnutého zaměstnavatele nižší.*

Náhradu nákladů na léčení nelze přiznat ve formě renty do budoucna, ale jen jako náhradu nákladů již prokazatelně vynaložených (R 26/1982).

Dle ustanovení § 373 zákoníku práce nepřislouží nárok na tento druh náhrady tomu, kdo jí její skutečně vynaložil. Tímto subjektem tedy nemusí být poskytovatel.

2.5. Náhrada za vcnou škodu

Další náhrada, která nepřislouží poskytnutému z výše uvedenému v ustanovení § 369 odst. 1 zákoníku práce je náhrada za vcnou škodu.

Podle judikatury je pak vcnou škodou taková majetková újma, která spoívá ve zmenšení majetku poskytovatele (stanovisko NS SR, sp. zn. Cpj 240/78) je třeba pod pojem švcné škody zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podadit pod n který z dílčích nároků uvedených v ustanovení § 369 odst. 1 písm. a), b) c) zákoníku práce (zhodnocení NS SR sp. zn. Cpj 37/74).

Konkrétně pak škoda na vcech může představovat zničený oděv, hodinky, mobilní telefon nebo další osobní věci, které zaměstnavatel nosí při sobě. Může se také jednat o škodu na dopravním prostředku, který zaměstnavatel použil, ovšem jen za podmínky stanovené v ustanovení § 265 odst. 3 zákoníku práce, tj. že zaměstnavatel udělil souhlas s použitím takového dopravního prostředku.

3.1. Náhrada úeln vynaložených náklad spojených s léením a náhrada primárních náklad spojených s pohbem

V případě úmrtí zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytlým náhrada úeln vynaložených náklad spojených s léením poskytlým zaměstnanec, a to však jen náhrada těchto náklad, které před jeho úmrtím v souvislosti s jeho léením sami vynaložili. Náklady, které vynaložil poskytlým zaměstnanec za jeho flivota, tak mohou poskytlým nárokovat pouze jakožto d dícové.

Co se rozumí úeln vynaloženými náklady spojenými s léením jsem již nastínila v předchozí části 2.4. této práce.

Dále dle ustanovení § 376 zákoníku práce poskytlým tím, kteří tyto náklady vynaložili, náhrada primárních náklad spojených s pohbem, a to poskytlým poskytlým za splnění podmínek uvedených v ustanovení § 47 a 48 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Výše poskytlým poskytlým v současnosti částku 5.000,- Kč.

V ustanovení § 376 odst. 2 zákoníku práce je pak uveden taxativní výčet náklad, které jsou považovány za spojené s pohbem. Tímto náklady jsou výdaje útované za pohbe, hbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20.000,- Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a 1/3 obvyklých výdajů na smuteční oacení osobám blízkým.

výřivů poz stalých

Smyslem a účelem náhrady nákladů na výřivů poz stalých je odškodnit poz stalým majetkovou újmu, která jim vznikla tím, že zaměstnanec, který jim poskytoval nebo byl povinen poskytovat výřivů, zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Východiskem pro uvedené odškodnění poz stalých je průměrný výdělek zemřelého zaměstnance proto, aby se jim z hlediska splnění vyřivovací povinnosti zaměstnancem dostalo stejné výřivů jako v případě, kdy zaměstnanec pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pobírá náhradu za ztrátu na výdělu, která se musí - jak vyplývá z ustanovení § 195 (nyní § 377 zákoníku práce) - spolu s výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s přihlédnutím k případnému plnému invalidnímu nebo částečnému invalidnímu důchodu poskytovanému z téhož důvodu rovnat jeho průměrnému výdělu, a kdy jim sám poskytuje nebo je povinen poskytovat výřivů z příjmu, je-li pobírá po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 773/2002).

Tato náhrada se poz stalým poskytuje do doby, do které by povinnost je vyřivovat měl zemřelý zaměstnanec, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Právní úprava v ustanovení § 377 odst. 2 zákoníku práce mechanickým způsobem zakotvuje stanovení výše náhrady, a to v případě, že zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výřivů jedné osobě ve výši 50 % průměrného výdělu zjištěného před jeho smrtí, anebo pokud zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám ve výši 80 % průměrného výdělu zjištěného před jeho smrtí. Zákoník práce pak jinde neuvádí, jakým způsobem má být tato osoba mezi oprávněnými osobami rozdělena; smyslu a účelu této náhrady však odpovídá, aby byla mezi jednotlivými osobami rozdělena rovněž vzhledem k tomu, že jde o náhradu nákladů na výřivů podle zásad zákona o rodině. Náhrada nákladů na výřivů všech poz stalých ale nesmí

ré by p íslu-ela zem elému zam stnanci náhrada za ztrátu na výd lku podle ustanovení § 371 zákoníku práce.³²

Záv rem je t eba íci, fle u právní úpravy tohoto nároku do-lo k významné v cné zm n , která spo ívá v jiné úprav zp sobu stanovení vý-e tohoto nároku podle nového zákoníku práce oproti starému zákoníku práce platného p ed 1. lednem 2007. P edpoklady vzniku tohoto nároku na náhradu náklad na výffivu poz stalých a okruh oprávn ných osob k tomuto nároku se v-ak v novém zákoníku práce nezm nily. V sou asnosti tak stále mohou být realizovány nároky na náhradu náklad na výffivu poz stalých podle starého zákoníku práce, pokud vznikly do 31. 12. 2006, a sou asn vznikají nové nároky na tuto náhradu podle ustanovení § 377 nového zákoníku práce.

3.3. Jednorázové od-kodn ní poz stalých

Zem e-li zam stnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, p íslu-í manflelovi po-kozeného zam stnance a nezaopat enému dít ti jednorázové od-kodn ní ve vý-i 240.000,- K , a to každému zvlá- .

Nezaopat eným dít tem je dle ustanovení § 11 zákona . 117/1995 Sb., o státní sociální podpo e p edev-ím dít do skon ení povinné -kolní docházky, a poté, nejdéle v-ak do 26. roku v ku, jestliffe se soustavn p ipravuje na budoucí povolání nebo se nem fle soustavn p ipravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výd le nou innost pro nemoc nebo úraz, anebo z dvodu dlouhodob nep íznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výd le nou innost.

Rodi m zem elého zam stnance p íslu-í jednorázové od-kodn ní v úhrnné vý-i 240.000,- K , za p edpokladu, fle spolu s tímto zesnulým zam stnancem flili ve společné domácnosti. Společnou domácností se ve smyslu ustanovení § 115 ob anského zákoníku rozumí domácnost fyzických osob, které spolu trvale flijí a společn uhrazují

³² B lina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentá , 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2010

240.000,- Kč se pak již nekrátí, pokud se zem elým zam stnancem flil ve spole né domácnosti jen jeden z rodi .

Druhá i druhá zem elého zam stnance tedy jednorázové od-kodn ní dle ustanovení § 378 zákoníku práce nep íslu-í.

3.4. Náhrada v cné -kody

D dic m zam stnance, jenfl zem el na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání p íslu-ní v neposlední ad náhrada v cné -kody (viz ustanovení § 379 zákoníku práce).

Zam stnanci zpravidla vzniká -koda na v ci jejím po-kozením nebo ztrátou v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jde například o od v, obuv, hodinky, ná adí nebo jiné v ci, které m l zam stnanec v rozhodné dob u sebe. P i ur ení vý-e -kody se vychází z vý-e ceny v ci v dob po-kození nebo ztráty. U star-ích v cí je t eba p íhlédnout k jejich opot ebení.³³

Tento nárok v-ak zahrnuje pouze -kodu, která se projevila na majetku po-kozeného zam stnance v dob jeho smrti. Podle judikátu R 17/1978 šestliffe pracovník zem el p i pracovním úrazu, je podle ustanovení § 197 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní § 379 zákoníku práce) v cnou -kodou pouze -koda na v ci.³⁴ Dále dle R 10/1983 šNelze za v cnou -kodu povaflovat nárok manfelky zem elého zam stnance na náhradu náklad za práce vykonávané jinou osobou, které p edtím vykonával její manfel. Tuto náhradu by bylo mofné p íznat pouze v rámci náhrady náklad na výffivu poz stalých.õ

³³ Hochman, J., Kottnauer. A., Úlehlová, H., Tryl , L.: Zákoník práce, Komentá a p edpisy judikatura souvisící Linde Praha, a.s., 2007

³⁴ Doleffílek, J.: P ehled judikatury ve v cech pracovn právních, Náhrada -kody, ASPI, a. s., Praha 2006.

ed vznikem -kody

Zákoník práce upravuje problematiku pr m rného výd lku v hlav XVIII., ásti t inácté, a to v ustanoveních § 351 afl 362, p i emfl tato ustanovení zákoníku práce jsou kogentní.

Z hlediska od-kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání má zcela zásadní význam také pr m rný výd lek p ed vznikem -kody. Pr m rný výd lek p ed vznikem -kody je totiž podstatným p edpokladem pro správnou vý-i nárok , prost ednictvím kterých se nahrazuje ucházející výd lek po-kozeného zam stnance (nap . náhrada za ztrátu na výd lku v dob pracovní neschopnosti, náhrada náklad na vřfiviu poz stalých apod.) Od správného zji-t ní pr m rného výd lku ke dni vzniku -kody se totiž odvíjí i jeho pozd j-í valorizace.

Nesprávnost v zji-t ní pr m rného výd lku p ed vznikem -kody m fle p izen spo ívat bu v zji-t ní niř-řho pr m rného výd lku, neř jaký ve skute nosti m l být, anebo v zji-t ní vy-řho, neř jaký ve skute nosti m l být.

V p ípad , fle byl zji-t n niř-ř pr m rný výd lek p ed vznikem -kody, neř m l být zji-t n, lze tento omyl teoreticky napravit, tj. rozdíl m fle být zp tn doplacen, za p edpokladu, fle nedo-lo k proml ení jednotlivých nárok .

Av-ak, pokud by pr m rný výd lek chybn zji-t n vy-ř, neř m l být, vzniká sice u po-kozeného zam stnance bezd vodné obohacení v i odpov dnému zam stnavateli, nicmén v t-inou bude takový po-kozený zam stnanec pobírat vy-ř náhradu v dobré ví e (v souladu s ustanovením § 331 zákoníku práce), a proto nebude povinen vzniklý p eplatek vracet.

P edn se pr m rný výd lek zji-uje z hrubé mzdy zú tované zam stnanci k výplat v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím je p itom zásadn p edchozí kalendá ní tvrtletí. Pr m rný výd lek se zji-uje vřdy k prvnímu dni následujícího kalendá ního tvrtletí, tedy k 1. lednu, k 1. dubnu,

Ud pracovní poměr vznikl v průběhu předchozího kalendářního tvrtletí, je pak rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního tvrtletí.

Průměrný výdělek se neztuje z takových peněžitých plnění poskytovaných zaměstnancem zaměstnavatelem, které nemají právní povahu mzdy nebo platu za výkon práce. Tj. například známé zaměstnanecké benefity, odstupné, náhrady mzdy nebo jiné další odměny, které nemají právní povahu mzdy se do průměrného výdělku nezahrnují.³⁵ Například zaměstnanec, který je svátek, který připadl na obvyklý pracovní den, nezahrnuje pro účely výpočtu průměrného výdělku do odpracované doby, protože je za něj poskytována náhrada mzdy. Do průměrného výdělku se tedy zahrnují částky, jejichž výplata se přímo váže na výkon práce. V případě sporu o povahu určitého plnění poskytnutého zaměstnanci zaměstnavatelem z hlediska jeho započitatelnosti při zjištění průměrného výdělku pak musí soud pečlivě rozklívat, zda jde o plnění mající povahu mzdy.³⁶

Ustanovení § 358 zákoníku práce pak uvádí, že jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, není je kalendářní tvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní tvrtletí; zbývající část této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období.

Je výpočet průměrného výdělku před vznikem –kody především otázkou právní, dovedil Nejvyšší soud například v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1185/2002. Z toho vyplývá, že jestliže je průměrný výdělek právní a nikoli skutkovou kategorií, nemůže být údaj o průměrném výdělku před vznikem –kody právně závazným obsahem dohody o náhradě –kody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uzavírané jako dohoda o

³⁵ Kolektiv autorů, Abeceda mzdové ústetní 2010, ANAG 2010

³⁶ JUDr. Martin Mikyska, Odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG 2010

ad v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4868/2007: šDohodou o sporných nárocích ve smyslu ustanovení § 259 (starého) zákoníku práce si ú astníci pracovn právního vztahu upravují svá práva a povinnosti z jednoho nebo více nárok , fle mezi nimi byly dosud sporné. Ujednání o ur ité vý-i pr m rného výd lku p ed vznikem –kody nem fle být samo o sob p edm tem dohody o narovnání jifl jen z toho d vodu, fle údaj o pr m rném výd lku nemá povahu šsporného nárokuō ve smyslu ustanovení § 259 zákoníku práce. Navíc kogentní povaha pracovn právních p edpis upravujících zp sob výpo tu pr m rného výd lku p ed vznikem –kody nep ipou-tí, aby stanovení pr m rného výd lku bylo zp sobilým p edm tem smluvního ujednání ú astník pracovn právního vztahu.

V jiném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 609/2002 se Nejvy–í soud zabýval p ekáfkou v ci rozhodnuté v souvislosti s jednou soudn zji-t ným pr m rným výd lkem. Soud v tomto rozsudku dosp l k názoru, fle: *šBylo-li v ízení o nároku na náhradu za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti pravomocným rozsudkem stanoveno, jaký pr m rný výd lek by zam stnanec prokazateln dosáhl u jiného zam stnavatele za práci, kteoru by pro n j vykonal, kdyby k nemoci z povolání nedo-lo, brání ustanovení (nyní § 159a odst. 5 o.s. .) tomu, aby zam stnanc m pr m rný výd lek p ed vznikem –kody byl v novém ízení zji-t n jinak.ō*

Podle ustanovení § 355 odst. 1 zákoníku práce, jestlifle zam stnanec neodpracoval v rozhodném období alespo 21 dn , pouflije se tzv. **pravd podobný výd lek**. Podle odst. 2 vý-e uvedeného ustanovení zákoníku práce zjistí zam stnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zam stnanec dosáhl od po átku rozhodného období, pop . z hrubé mzdy nebo platu, které by z ejm dosáhl; p itom se p ihlédne zejména k obvyklé vý-i jednotlivých sloflek mzdy nebo platu zam stnance nebo ke mzd nebo platu zam stnanc vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

P i zji- ování pravd podobného výd lku vychází zam stnavatel p edev-ím z hrubé mzdy nebo platu, kterých zam stnanec v rozhodném období skute n dosáhl. Není-li tento zp sob zji-t ní pravd podobného výd lku dostate n p esný a objektivní, pop . pokud zam stnanci nebyla v rozhodném období poskytována fládná mzda nebo

covním poměru k zaměstnavateli), vychází se z hrubé mzdy nebo platu, kterých by zaměstnanec zřejmě dosáhl. A kolik zákoník práce nestanoví konkrétní postup při zjištění pravděpodobného výdělku, zavazuje zaměstnavatele, aby při užití všech metod a konstrukcí tohoto výdělku přihlédl k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance, nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel by měl v pravděpodobném výdělku zohlednit nejen pevně paušálně stanovené složky mzdy, nebo nárokové složky platu ve stanovené nebo určené výši, ale také další složky mzdy stanovené odlišným způsobem a nenárokové složky platu.³⁷

Rovněž se tímto institutem (tj. pravděpodobným výdělkem) zabývala judikatura, když v rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 21 Co 493/2001 dovodila, že určení pravděpodobného výdělku je otázkou nejen skutkovou, ale i právní. Určení výdělku, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl, je ovšem v každém případě záležitostí přesně individuální a stává se především otázkou skutkovou. V řízení proto musí být tvrzeny a prokázány rozhodné skutečnosti, ze kterých bude pravděpodobný výdělek zjištěn.

Průměrný výdělek se zásadně zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, přičemž se jen pro určení účely se zjišťuje jako průměrný měsíční výdělek. Průměrný hodinový výdělek se zjistí vydělením hrubé mzdy po tem skutečně odpracovaných hodin, a to včetně přesazových, podle evidence pracovní doby, kterou je zaměstnavatel povinen vést. Průměrný hodinový výdělek se vyjadřuje v korunách a s obvyklým matematickým zaokrouhlením na dvě desetinná místa. Průměrný měsíční výdělek se zjistí přepočtením průměrného hodinového výdělku na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících v průměrném roce na jeden měsíc. V ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce byl stanoven pro zjištění průměrného měsíčního výdělku

³⁷ Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2010

e výši 4,348, který vyjaduje pr m rný po et týdn p ipadajících na 1 m síc v pr m rném roce.

Pr m rný hodinový výd lek zam stnace se pak vynásobí týdenní pracovní dobou zam stnace a tímto koeficientem. Pr m rný m sí ní výd lek lze zaokrouhlit na celé koruny nahoru, a to obdobn jako se zaokrouhluje mzda podle ustanovení § 142 odst. 2 zákoníku práce.

V pracovn právních vztazích se obvykle pouffívá pr m rný hrubý výd lek. Má-li být uplatn n pr m rný m sí ní istý výd lek, zjistí se tento výd lek z pr m rného m sí ního hrubého výd lku ode tením pojistného na sociální zabezpe ení a p ísp vku na státní politiku zam stnanosti, pojistného na v-eobecné zdravotní poji-t ní a zálohy na da z p íjmu fyzických osob ze závislé innosti vypo tených podle podmínek a sazeb platných pro zam stnace v m síci, v n mfl se pr m rný m sí ní istý výd lek zji- uje.

5. Valorizace pr m rného výd lku

Výpo et renty vychází ze mzdových pom r od-kod ovaného zam stnace p ed vznikem -kody v dob vzniku nároku na rentu. Aby se zajistilo, fle zam stnanci se bude dostávat i v budoucnosti náhrady za ztrátu na výd lku do aktuálního výd lku, jehofl by zam stnanec pravd podobn dosahoval na p vodní práci a pracovi-ti, na kterém utrp l pracovní úraz nebo kde mu byla zji-t na nemoc z povolání, existuje v na-em právním ádu institut valorizace pr m rných výd lk .

Touto valorizací se zaji- uje zvý-ení p vodního pr m rného výd lku p ed vznikem -kody o obecný mzdový nár st ve stát . Valorizace pr m rných výd lk je provád na podle na ízení vlády vydávaných na základ zmocn ní zakotveného v ustanovení § 390 odst. 2 zákoníku práce.

I Nejvy-í soud se zabýval smyslem valorizací pr m rných výd lk v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2608/2004 a dosp l k názoru, fle: *šSmyslem (ú elem) úpravy náhrady za ztrátu na výd lku podle ustanovení § 202 odst. 2 zákoníku práce*

e) je, aby v zájmu zachování reálné hodnoty pobírané náhrady za ztrátu na výdělu po skonění pracovní neschopnosti byl přidán určitý výše této náhrady zohledněn obecný vývoj mezd v národním hospodářství (nominální sazba mezd), která nastane po vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělu (v době pobírání náhrady) dojde ve srovnání s úrovní mezd, která tu byla (a byla tedy významná a rozhodující) v době vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělu.

V praxi tedy není v pravomoci zaměstnavatele otázka, zda a v jaké výši by se měl zvýšit průměrný výdělek odškodovaného zaměstnance před vznikem choroby. Není tedy možné, aby zaměstnavatel individuálně posoudil vývoj mzdových poměrů například na stejném pracovišti, kde působený zaměstnanec před tím pracoval, avšak rozhodný průměrný výdělek odškodovaného zaměstnance se i bez výslovné žádosti poškozeného zaměstnance zvyšuje o vládou stanovené valorizační procento.

V souvislosti byla poslední valorizace průměrného výdělu provedena nařízením vlády č. 417/2010 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělu po skonění pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělu po skonění pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozostalých (úprava náhrady).

Plátce renty (tj. odpovědný zaměstnavatel nebo zákonná úrazová pojišťovna) by pak měl tedy automaticky provést valorizaci průměrného výdělu bez žádosti zaměstnance nebo pozostalých. Podkladem pro valorizaci průměrného výdělu je průměrný výdělek rozhodný pro poskytování renty platný v době valorizace. Ve skutečnosti je již tento průměrný výdělek valorizovaný již podle předchozích valorizačních nařízeních vlády. Z toho vyplývá, že každá valorizace průměrného výdělu musí navazovat na správně vypočtené předchozí valorizace, protože jednou chybně provedená valorizace způsobuje a zhoršuje chybovost u všech dalších valorizací průměrného výdělu.

Vzhledem k tomu, že valorizace průměrného výdělu je prováděna jednotným paušalizovaným procentním nárůstem mezd ve státě a nebere se tedy v potaz konkrétní předpokládané individuální zvýšení průměrného výdělu zaměstnance na základě mzdového nárůstu na jeho původním pracovišti u odpovědného zaměstnavatele, může

oborech, kde se u n kterých zam stnavatel mzdový nár st zpomalil, vzniká paradoxní situace, kdy bývalí zam stnanci, kte í povírají rentu, jsou od-kod ování do tak vysokého pr m rného výd lku, kterého by jako aktivní zam stnanec ve své p vodní profesi u odpov dného zam stnance nemohl dosáhnout. Tento stav je ze strany odpov dných zam stnavatel mnohdy poci ován jako stav v rozporu s dobrými mravy ve vztahu k aktivním zam stnanc m.

K tomuto se v-ak vyjád il Nejvy-í soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2618/2000 tak, že: *š í nelze považovat ze strany od-kod ovaného zam stnance za výkon práva v rozporu s dobrými mravy uplat ování nároku na provedení valorizace jeho pr m rného výd lku p ed vznikem -kody podle š valoriza ních na ízení vlády* jen proto, že výd lková úrove aktivních zam stnanc v jeho p vodní profesi je niš í než jeho valorizovaný pr m rný výd lek. Naopak dle rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 992/1999 Nejvy-ího soudu lze považovat za zneuctí práva pouze takové jednání, jeho cílem není dosažení ú elu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno p ímým úmyslem zp sobit jinému ú astníku právního vztahu újmu.

Pokud by se po-kozený zam stnanec domáhal ve své žalob náhrady za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti, je zpravidla, nevyplývá-li z obsahu žaloby nic jiného, od vodn n záv r, že se domáhá rovn fl zvý-ení této náhrady podle na ízení vlády, vydaných na základ zmocn ní obsaženého v ustanovení 390 odst. 2 zákoníku práce, k nimž do-lo do podání žaloby u soudu. P edm tem ízení na základ takovéto žalob v-ak nem že být požadavek na zvý-ení náhrady podle na ízení vlády vydaných po podání žaloby. Chce-li se tedy žalobce domoci v již zahájeném ízení zvý-ení (úpravy) náhrady i podle t chto na ízení, musí nárok z nich vyplývající uplatnit zm nou žaloby.³⁸

³⁸ Hochman, J., Kottnauer, A., Úlehlová, H., Tryl , L.: Zákoník práce, Komentá a p edpisy judikatura souvisící, Linde Praha, a.s., 2007

Ustanovení odpovědnosti zaměstnavatele za ztrátu na výdělku po skonění pracovní neschopnosti

Vzhledem k tomu, že poskytování náhrady za ztrátu na výdělku po skonění pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity důchodové renty představuje z právního hlediska dlouhodobý proces, zákonodárce zakotvil v zákoníku práce právní rámec pro případ, že by u poškozeného došlo ke změně poměrů, které jsou rozhodující pro určení výše náhrady – kody, je-li je odpovědný zaměstnavatel nebo zákonná úrazová pojišťovna povinna hradit.

Tato situace je řešena v ustanovení § 390 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje jak poškozenému zaměstnanci, tak i zaměstnavateli požadovat o změnu svých práv nebo povinností. Je třeba upozornit, že se jedná o změnu poměrů pouze na straně poškozeného zaměstnance a nikoliv například zaměstnavatele, a musí se jednat o změnu podstatnou. Právní úprava se změnou poměrů, která nastala u odpovědného subjektu, totiž žádné následky nespojuje. Pro stanovení závěru, že došlo k podstatné změně poměrů ve smyslu tohoto ustanovení zákoníku práce, je nutné porovnat poměry poškozeného, které byly určující pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skonění pracovní neschopnosti, a nové poměry poškozeného.

Z tohoto důvodu je nutné, aby poškozený také poskytoval odpovědnému subjektu jistou souinnost spočívající v průběžném dokládání relevantních podkladů, jakými jsou například doklad o valorizované výši invalidního důchodu, doklad o úvodu práce o vedení v evidenci nezaměstnaných, doklad o příjmu z podnikání (tzv. daňové přízní) anebo doklad o dosažovém příjmu ze zaměstnání apod.

Z hlediska právní jistoty bude mít určitý důležitý význam uzavírání dohod o náhradě – kody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jakožto dohod o narovnání, ve kterých by se mimo jiné řešila otázka týkající se povinnosti poškozeného poskytnout potřebnou souinnost k uspokojení jeho nároku. Protože lze ve smyslu ustanovení § 522 a § 520 občanského zákoníku dojít k závěru, že pokud odpovědný zaměstnavatel nebo zákonná úrazová pojišťovna neplní nároky poškozeného na náhradu za ztrátu na výdělku z toho důvodu, že jim chybí potřebné informace a podklady od poškozeného zaměstnance, neměly být odpovědný zaměstnavatel nebo zákonná úrazová pojišťovna v

ky po-kozeného zam stnance na náhradu za ztrátu na výd lku.

Zm na pom r od-kod ovaného zam stnance zpravidla spo ívá ve zm nách jeho zdravotního stavu a ve výd lkových schopnostech tohoto zam stnance.

Konkrétn se m fle jednat nap . o zm nu invalidního d chodu nebo odn tí invalidního d chodu, zm nu kriterií pro uznávání nemocí z povolání, tzv. oduznávání nemocí z povolání, dosahování vy—ích výd lk (zvý—ení výd lkových schopností) postifleným zam stnancem, dovr—ení d chodového v ku postifleného zam stnance, p iznání (p ed asného) starobního d chodu, stárnutí postifleného zam stnance a postupný úbytek jeho pracovního potenciálu (dovr—ení v ku 65 let), nebo také o onemocn ní nebo zhor—ení zdravotního stavu zam stnance, jefl nejsou v p í inné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, znamenající podstatnou zm nu pom r , na základ které se m fle zam stnavatel úsp —n domáhat zru—ení své povinnosti platit po-kozenému zam stnanci náhradu za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti.

Po-kozený zam stnanec nebo poz stalí se zpravidla budou na základ ustnovení § 390 odst. 1 zákoníku práce domáhat zvý—ení náhrady za ztrátu na výd lku po skon ení pracovní neschopnosti nebo zvý—ení náhrady náklad na výffivu. Ze strany zam stnavatele, který je povinen tyto náhrady poskytovat, se ve smyslu tohoto ustanovení bude poukazovat nej ast ji na zam stnanc v vy—í výd lek nebo na skute nost, fle zam stnanec dosáhl v ku 65 rok nebo mu byl p iznán starobní d chod z d chodového poji—t ní.

Jestlifle bylo právo p iznáno rozhodnutím soudu, je t eba uplatnit zm nu pom r op t v soudním ízení, aby mohl soud rozhodnutí zm nit nebo zru—ít. Na rozdíl od úpravy obsaflené v § 163 odst. 1 o.s. ., podle n hofl odsoudil-li soud k pln ní v budoucnu splatných dávek, lze je m nit od doby, kdy do-lo ke zm n pom r , jestlifle se podstatn zm nily okolnosti, které jsou rozhodující pro vý-i a dal-í trvání dávek, úprava obsaflená v § 390 odst. 1 zákoníku práce neobsahuje obdobnou úpravu po átku doby, od které lze takové dávky m nit. Výkladem v—ak lze dosp t k záv ru, fle také p i podstatné zm n pom r po-kozeného podle § 390 odst. 1 zákoníku práce je p ípuštná

...plnit v budoucnu splatné částky od doby, kdy došlo ke změně poměrů. Za tohoto předpokladu se může zaměstnavatel rovněž domáhat vrácení neprávem vyplacené dávky (jejich částí), jestliže zaměstnanec v důl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené. Dosáhne-li poškozený zaměstnanec po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání vyšší výdělku, než kolik činí jeho průměrný výdělek, nebo z jiných důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dosavadní práci, popřípadě, než kolik činí jeho průměrný výdělek, zjištěný ke dni, v němž přestal konat pro dosažení nejvyšší přípustné expozice nebo z jiných důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dosavadní práci, popřípadě, než kolik činil jeho průměrný výdělek upravený podle nařízení vlády vydaného na základě zmocnění obsaženého v § 390 odst. 2 zákoníku práce, jde o podstatnou změnu poměrů poškozeného podle § 390 odst. 1.³⁹

Judikatura zabývající se otázkou *podstatné změny poměrů poškozeného* například dovodila v rozhodnutí 5 Cz 54/1978, že onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu, je-li nejsou v přímé souvislosti s utrpěným pracovním úrazem poškozeného a je-li sama o sobě vylučující jakoukoliv výdělečnou činnost, znamenají podstatnou změnu poměrů poškozeného (ve smyslu nyní ustanovení § 390 odst. 1 zákoníku práce), v důsledku níž se organizace může úspěšně domáhat zrušení své povinnosti platit poškozenému náhradu za ztrátu na výdělečnou činnost po skončení pracovní neschopnosti.

V rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 127/1994 soud dovodil, že o podstatnou změnu v poměrech poškozeného ve smyslu ustanovení § 390 odst. 1 zákoníku práce jde tehdy, jestliže zaměstnanec, který pobírá náhradu za ztrátu na výdělečnou činnost po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity), byl na jeho žádost přiznán starobní důchod (mimo řádný starobní důchod). Přiznáním starobního důchodu (mimo řádného starobního důchodu) nárok zaměstnance na náhradu za ztrátu na

³⁹ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trýl, L.: *Zákoník práce, Komentář a přílohy k judikaturě související*, Linde Praha, a.s., 2007

anovení nyní podle ustanovení § 371 zákoníku práce,
zaniká.

Rovně dle rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 786/1998, dosáhne-li poškozený zaměstnanec po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání výděleční ztrátou, není kolik dní jeho průměrný výděleční ztrátou, v němž přestal konat pro dosažení nejvyšší přípustné expozice nebo z jiných důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dosavadní práci, popřípadě není kolik dní jeho průměrný výděleční ztrátou, upravený podle nařízení vlády, vydaného na základě zmocnění obsaženého v ustanovení nyní § 390 odst. 2 zákoníku práce, jde o podstatnou změnu poměru poškozeného.

Avšak dle rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cz 47/1988 podstatnou změnou poměru poškozeného, jemuž byla přiznána náhrada za ztrátu výděleční ztrátou při plné invaliditě, není sama skutečnost, že se tento invalidní důchod poživateli důchodu nevyplácí v důsledku výkonu trestu odnětí svobody.

Zajímavým je rovněž rozhodnutí Nejvyššího soudu R sp.zn. 21 Cdo 4932/2008, ve kterém soud dovodil, že z důvodu odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nemůže být zaměstnanci, který pro následky pracovního úrazu není schopen konat dosavadní práci, uhrazena újma, spočívající v tom, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemůže po pracovním úrazu mít příjem z vlastní výděleční činnosti. Vzhledem k tomu, že smyslem a účelem náhrady za ztrátu na výděleční ztrátou po skonění pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity je odškodnění snížení (omezení) nebo ztráty pracovní způsobilosti poškozeného zaměstnance a jeho neschopnosti dosahovat pro následky pracovního úrazu stejný výděleční ztrátou jako před poškozením, odpovídá uvedeným požadavkům plně takový postup, který výděleční ztrátou z povolení uruje podle pravděpodobného výděleční ztrátou, jehož by poškozený zaměstnanec dosáhl při práci, odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, jíž by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovní příležitostí; pravděpodobný výděleční ztrátou je součástí stanovit ke dni, v němž poškozenému zaměstnanci vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výděleční ztrátou po skonění pracovní neschopnosti nebo při uznání částečné invalidity.

nahradiť pouze takovou –kodu, která vznikla následkem (v p í jiné souvislosti) pracovního úrazu. Skute nost, že žalobce po pracovním úrazu v době po skon ení pracovní neschopnosti nevyužil (nemohl využít) svou sníženou (omezenou) pracovní zp sobilost, tedy jífi není v p í jiné souvislosti s nemocí z povolání, nebo jejímu využití nebránily (nemohly bránit) následky pracovního úrazu, ale jen jiné (vý-e zmín né) okolnosti; újmu tím žalobci vzniklou proto žalovaná není povinna nahradit. Žalobce svým tvrzením, že se mu šnepoda ilo najít zam stnání pro jeho zdravotní stav, za daného stavu v ci ve své podstat sleduje, aby byl z d vodu odpovědnosti za –kodu p i pracovních úrazech od–kodn n stejn (ve stejném rozsahu) jako po–kození, kte í v d sledku po–kození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zcela ztratili pracovní zp sobilost a stali se tak pro následky pracovního úrazu pln invalidní, a koliv ó jak vy–lo za ízení p ed soudy najevo ó žalobce má sníženou (omezenou) pracovní zp sobilost šnejmén o 33% a i p es následky pracovního úrazu je zp sobilý být za stanovených podmínek zam stnán; takovému názoru, který nemá oporu v právním ádu, ov-em nelze v řádném p ípad p isv d it.

7. Zpro–t ní odpovědnosti zaměstnavatele

Koncepce odpovědnosti zaměstnavatele za –kodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je objektivního rázu, tzn. zaměstnavatel odpovídá za takto vzniklou –kodu bez z etele na to, zda se skute n dopustil svým zavin ním protiprávního jednání. Podle ustanovení § 366 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit –kodu, i kdyfi dodrffel povinnosti vyplývající z právních a ostatních p edpis k zaji–t ní bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo z ásti nezprostí.

V souladu s ustanovením § 367 odst. 1 zákoníku se **zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela**, pokud prokáže, že –koda vznikla:

- a) tím, že postižený zaměstnanec svým zavin ním poru–il právní, nebo ostatní p edpisy nebo pokyny k zaji–t ní bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci,

ádn seznámen a jejich znalost a dodrfování byly soustavn vyřadovány a kontrolovány, nebo

- b) v d sledku opilosti postifleného zam stnance nebo v d sledku zneuffití jiných návykových látek a zam stnavatel nemol –kod zabránit.

Zam stnavatel v–ak musí zároveň prokázat, že vý–e uvedené skute nosti byly jedinou p í inou –kody.

V praxi je z ejm nej ast j–ím d vodem zpro–t ní odpov dnosti zam stnavatele za –kodu poru–ení právních a ostatních p edpis k zaji–t ní bezpe nosti a ochrany zdraví p í práci. T mito p edpisy jsou nap . p edpisy na ochranu řivota a zdraví, hygienické a protiepidemické, technické normy, dopravní p edpisy, p edpisy o pofární ochran a o zacházení s ho lavinami, výbu–ninami, zbran mi, radioaktivními látkami, jedy a jinými –kodlivými zdraví.

Pokyny k zaji–t ní bezpe nosti a ochrany zdraví vydávají vedoucí zam stnanci svým pod ízeným. Takovýto pokyn m že ud lit kterýkoliv vedoucí zam stnanec svému pod ízenému zam stnanci (nap . vedoucí pracovní skupiny nebo mistr). Av–ak správn ud lený pokyn musí také mít své ur ité náleřitosti. V první ad musí být srozumitelný, jednozna ný, konkrétní, tak aby pod ízenému bylo z ejmé, co a jakým zp sobem má plnit. Dále by se ten, kdo pokyn ukládá, m l vřdy ádn p esv d it, zda pod ízený zam stnanec jeho pokynu bez výhrad porozum l. V neposlední ad se pro úplné zpro–t ní odpov dnosti zam stnavatele vyřaduje, aby zam stnavatel znalost vydaných pokyn a p edpis soustavn vyřadoval a kontroloval.

K tomuto se také vyjád il Nejvy–í soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 576/2008, ve kterém uvedl, že existenci libera ních d vod soud vřdy zkoumá s p íhlédnutím k okolnostem jednotlivého p ípadu, zejména se z etelem k tomu, kde (za jakých místních podmínek) a z jakých d vod byl pokyn k zaji–t ní bezpe nosti a ochrany zdraví p í práci zam stnavatelem vydán (zda –lo o pokyn p ím ený dané situaci), komu byl bezpe nostní pokyn ur en (zda byl adresátovi s ohledem na jeho fyzickou a psychickou vysp lost srozumitelný), pop ípad eho jím m lo být dosařeno. V projednávané v ci soud také uvedl, že také ten, kdo odpovídá za –kodu vzniklou úrazem fláka základní –koly, se m že zcela zprostit své odpov dnosti jen tehdy, jestliffe

zaviněním porušil předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví nebo předpisy, zákazy a jiné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, a s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly kontrolovány a vyřadovány, a že toto porušení bylo výlučně nebo zčásti způsobeno vzniklémi okolnostmi. Je rovněž mimo pochybnost, že při rozhodování o úplném (či částečném) zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnanec je třeba dbát na to, že musí jít o předpis anebo pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru, které svým adresátem kupříkladu ukládají požadovat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku, nemohou mít totiž za následek právní úkony uvedené v ustanoveních § 191 odst. 1 písm. a a § 191 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Kromě toho je též povinností soudu, aby zkoumal, zda postižený zaměstnanec vnímal náležitě pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zda mu o zejména se zetelem ke své duševní vyslovení porozuměl.

Z výše uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu lze tedy dovodit, že zaměstnavatel by se při zjišťování, zda byl zaměstnanec s předpisy seznámen nemohl spokojit pouze s potvrzením o vykonaném školení, ale měl by též zjišťovat, zda bylo školení zaměstnanec osobně přítomen a jak se školení ve skutečnosti provádělo. Zaměstnavatel však nemusí přezkoumávat znalost a dodržování dopravních předpisů, pokud tato povinnost spadá do pravomoci orgánů policie.

Při posuzování, zda zaměstnanec porušil předpisy, se však nelze dovolávat pouze všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý požadovat si tak, aby neohrožoval zdraví své a jiných osob (viz ustanovení § 367 odst. 4 zákoníku práce). Logicky také nelze považovat za zaviněné porušení předpisů, jestliže zaměstnanec sice vykonával práci v rozporu s bezpečnostními předpisy, avšak na výslovný příkaz svého nadřízeného.

Zaměstnavatel se dle ustanovení § 367 odst. 1, písm. b) zákoníku práce zproští odpovědnosti zcela také v případě požití návykových látek postiženým zaměstnancem za podmínky, že takové požití bylo v potřebné míře a bylo pouze jednou z příčin škody. Pojem opilosti ani jiných návykových látek však není v pracovněprávních předpisech definován. Opilost ani nelze vykládat jako opilství v trestním právu. Dle stanoviska R

si být dán jifi pouhým pofitím alkoholického nápoje, nýbrfi k pofití alkoholického nápoje tu musí dojít v takové mí e, fe zp sobí snífení du- evních funkcí a celkové pohotovosti pracovníka. Zpro- t ní odpov dnosti zam stnavatele p edpokládá, fe utrpný úraz je v p í inné souvislosti s opilostí zam stnance. O této p í inné souvislosti je t eba provést i d kaz znalcem ó léka em, který je oprávn ný posoudit vliv pofitého alkoholu na snífení du- evních schopností zam stnance.⁴⁰

Mofnost úsp -ného poufití tohoto libera ního d vodu je v- ak podmín na tím, fe zam stnavatel nemohl - kod zabránit, neboli zam stnavatel nesmí na pracovi- ti trp t opilého zam stnance a musí jej z pracovi- t vykázat (viz nap . R 11/1976). Úplné nebo áste né zpro- t ní odpov dnosti mimo jiné p edpokládá, fe utrpný úraz je v p í inné souvislosti s opilostí pracovníka.⁴¹

Zam stnavatel se zproští odpov dnosti z ásti, prokáfe-li, fe -koda vznikla:

- a) v d sledku skute ností uvedených v § 367 odst. 1, písm. a) a b) a fe tyto skute nosti byly jednou z p í in -kody,
- b) proto, fe si zam snanec po ínal v rozporu s obvyklým zp sobem chování tak, fe je z ejmé, fe a koliv neporu- il právní nebo ostatní p edpisy anebo pokyny k zaji- t ní bezpe nosti a ochrany zdraví p í práci, jednal lehkomyln , p estofe si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zku- enostem být v dom, fe si m fe zp sobit újmu na zdraví. Za lehkomylné jednání není mofné považovat b fínou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

⁴⁰ Hochmann, J.: Uplat ování pracovn právních nárok a rozhodování soud , Linde Praha a.s., Praha 2001

⁴¹ Doleffílek, J.: P ehled judikatury ve v cech pracovn právních. Náhrada -kody, ASPI, a.s., Praha 2006

ustavení § 367 odst. 1, písm. a) a b) zákoníku jsem se vyjádřila již výše. Z povahy věci vyplývá, že zprostředkoval zaměstnavatel z toho, že dle vodních zákonů, budou tyto skutečnosti jen jednou z příčin –kody a nikoliv jedinou.

Lehkomyslnost bude dle vodních zákonů zprůtění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jen v případě, že zaměstnanec souhlasně neporuší bezpečnostní předpisy. Lehkomyslné jednání vymezuje judikatura Nejvyššího soudu např. v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 71/2001 tak, že: *„O lehkomyšlné jednání zaměstnance ve smyslu § 191 odst. 2 písm. c) zákoníku práce (nyní § 367 odst. 2, písm. b) zákoníku práce) jde v případech, kdy zprůsobem jednání zaměstnance při úkonu práce neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, avšak jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec v rozporu s obvyklým zprůsobem chováním zaměstnanců vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti po úkonu zprůsobem, při němž v domněnku postupuje riziko hrozící újmy na zdraví. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, o kterých zákon (srov. § 191 odst. 5 zákoníku práce a nyní v § 367 odst. 2, písm. b) zákoníku práce) stanoví výslovně, že je za lehkomyšlné jednání nelze považovat, se pro naplnění skutkové podstaty § 191 odst. 2 písm. c) zákoníku práce vyžaduje tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost (zaměstnanec v domněnku anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel v domněnku, že si svým jednáním mohl přivodit úraz nebo nemoc z povolání). Přitom další podmínkou, která musí být splněna, je, aby šlo o zprůsobem innosti, který je v rozporu s obvyklým zprůsobem chováním zaměstnanců, kdy tedy nejde o innost, kterou zaměstnavatel trpí nebo toleruje.“*

Ve věci vedené pod sp. zn. 21 Cdo 2372/2006 Nejvyšší soud řešil otázku, kdy se zaměstnavatel brání odpovědnosti za pracovní úraz postižení zaměstnankyn argumentem, že utrpěla pracovní úraz, když kolegiálně vypomohla při práci se strojem, který vyřadil obsluhu dvou osob, a koliv to nebylo v její pracovní náplni. Tuto argumentaci odpovědného zaměstnavatele však Nejvyšší soud odmítl s poukazem na princip, že i iniciativní innost zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele, pokud ji zaměstnanec nevykonává proti výslovnému zákazům zaměstnavatele nebo pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění, spadá do rámce plnění pracovních úkolů.

Souvislosti s od-kod ováním pracovních úraz a nemocí z povolání

V souvislosti s od-kod ováním pracovních úraz a nemocí z povolání je nutné zmínit také určitá zásadová hlediska, která se bezprostředně dotýkají uspokojování nárok postíženého zaměstnance, vzniku nároku zaměstnance na úhradu úroku z prodlení v případě pozdní platby jeho nároku, s tím související povinnosti zaměstnavatele ve stanovených lhůtách plnit své závazky, ale i například práva zaměstnavatele uplynutím promlčecí doby stanovené k uspokojení určitého nároku dovolat se promlčení tohoto nároku.

8.1. Lhůty a doby

Především je třeba se zabývat pojmy lhůta a doba, které se v pracovním právu používají. Tak například v souvislosti s promlčením zákoník práce i občanský zákoník používají jak pojmu šlahou, tak pojmu šdoba. Obvykle platí, že **lhůta** se rozumí časové období stanovené k uplatnění práva nebo nároku u soudu, u druhého účastníka vztahu nebo u jiného příslušného subjektu, a **dobou** se označuje časové období, jeho uplynutím nastávají právními předpisy předpokládané následky (vznik, zmizení nebo zánik práv a povinností), aniž by tomu muselo předcházet jakékoliv jednání či opomenutí účastníka. Protože však v zákoníku práce ani v občanském zákoníku není mezi šlahou a šdobou takto dle sledně rozlišováno, lze pod oba tyto pojmy shodně zahrnout jak časové období stanovené k uplatnění práva nebo nároku u soudu, u druhého účastníka vztahu nebo u jiného příslušného subjektu, tak časové období, jeho uplynutím nastávají právními předpisy předpokládané následky (vznik, zmizení nebo zánik práv a povinností), bez ohledu na to, který z obou pojmů je použit.⁴²

⁴² Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2010

První ad ve smyslu ustanovení § 369 odst. 2 zákoníku práce p istupovat k e-ení otázky od-kodn ní po-kozeného zam stnance bez zbyte ného odkladu. Po-kozený zam stnanec není totiž povinen jakkoliv o sv j nárok u odpov dného subjektu fládat nebo jinak iniciovat výplatu jemu p iznaných nárok . Povinnost od-kod ovat pracovní úrazy a nemoci z povolání bez p edchozí fládsti po-kozeného zam stnance je totiž na stran odpov dného zam stnavatele.

Kdy jsou tedy jednotlivé nároky po-kozeného zam stnance splatné? Touto otázkou, tj. zji-t ním splatnosti náhrady za ztrátu na výd lku v souvislosti se vznikem práva na úroky z prodlení p i prodlení s uspokojením nároku na náhradu za ztrátu na výd lku se zabýval Nejvy-í soud v rozsudku 21 Cedo 792/2005, kdy dovodil, že: *š Nebyla-li doba uspokojení nárok na náhradu za ztrátu na výd lku z odpov dnosti za -kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ur ena v rozhodnutí nebo mezi zam stnavatelem a zam stnancem dohodnuta, je zam stnavatel povinen dávky za dobu minulou (nálefejší za dobu p ed podáním fládsti) uspokojit (nyní podle § 563 ob anského zákoníku) prvního dne poté, kdy ho o to zam stnanec pofládal, a pofladované dávky splatné teprve v budoucnu mu platit pravideln jednou m sí n , a to nejpozd ji do konce m síce, neur il-li zam stnanec v fládsti jiný (d ív j-í) dne. Ocitne-li se zam stnavatel v prodlení s uspokojením nárok na náhradu za ztrátu na výd lku, m že zam stnanec pofladovat úroky z prodlení; pro úroky z prodlení ohledn dávek náhrad, které se stanou splatnými teprve v budoucnu, jsou rozhodné okolnosti, které tu jsou (budou) v dob , kdy nastala splatnost jednotlivých dávek.š*

Jinou lh tou související s problematikou od-kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání je nap . lh ta v délce 15 dn vyplývající z ustanovení § 6 ve spojení s ustanovením § 5 odst. 2 vyhlá-ky . 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky sazby zákonného poji-t ní odpov dnosti zam stnavatele za -kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve které je poji- ovna povinna refundovat zam stnavateli, který sám hradil p ímo po-kozenému -kodu nebo její ást, to, co by jinak sama poji- ovna plnila po-kozenému.

Rovněž v pracovním právu je možný vznik situace, kdy se nelze po určité době domáhat na jakéhoto práva s úspěchem u soudu, a to z důvodu, že toto právo nebylo po určitou dobu zákonem stanovenou vykonáváno nebo uplatněno. Jedná se o tzv. institut promlčení. Promlčením právo nezaniká, ale vynutitelnost předmětného práva státními orgány se stává podmíněným. Smyslem tohoto institutu je odstranění právní nejistoty v právních vztazích, které trvají nezářka po dlouhou dobu. Po uplynutí právem stanovené promlčecí doby je dlužník oprávněn uplatnit námitku promlčení nároku v řízení. Namítne-li dlužník promlčení a jeho námitka je důvodná, soud nemůže promlčený nárok přiznat a soud proto z tohoto důvodu musí žalobu zamítnout. Nárok v řízení však nadále trvá, ale bohužel není vymahatelný prostřednictvím soudu. Soud však není povinen (na rozdíl od prekluze) se promlčením práva zabývat z úřední povinnosti. Promlčení se vztahuje na práva majetková s výjimkou práva vlastnického a těch práv, která zanikají prekluzí. Z ustanovení § 389 zákoníku práce vyplývá, že se dále v zájmu ochrany zaměstnanců nepromlčení práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné příčiny na zdraví není z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozostalých. Práva na jednotlivá plnění z nich se však dle ustanovení § 389 zákoníku práce promlčení.

Promlčení se v pracovních právních vztazích řídí v souladu s ustanovením § 329 odst. 1 zákoníku práce podle ustanovení § 100 odst. 1 a 2 a § 101 občanského zákoníku.

Promlčecí lhůta je zásadně **třítiletá**. Pořítá se pak ode dne, kdy právo mohlo být poprvé uplatněno.

Kromě obecné třítileté promlčecí doby zná zákon jeřt promlčecí dobu **desetiletou**, která se uplatní, pokud již právo bylo přiznáno pravomocným rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu. Pak se právo promlčuje za deset let ode dne, kdy mohlo být podle rozhodnutí plněno. Rovněž se uplatní desetiletá promlčecí lhůta, pokud právo bylo dlužníkem písemně uznáno, co do důvodu a výše. V tomto případě se právo promlčuje za deset let ode dne, kdy k uznání došlo.

U zákon stanoví dvojí proml ečí dobu, kdy se právo proml í za **dva roky** ode dne, kdy se po–kození dozví o –kod a o tom, kdo za ni odpovídá (tzv. **subjektivní** proml ečí doba). Nejpozd ji se v–ak právo na náhradu –kody proml í za t i roky.

Vedle subjektivní proml ečí doby zná právo je–t tzv. **objektivní** proml ečí dobu, kdy se právo na náhradu –kody, o n mfl se po–kozený nedov d l v pr b hu t í let, proml í nejpozd ji v této t íleté dob .

Av–ak u –kody na zdraví není objektivní proml ečí doba stanovena, tudífl platí vřldy proml ečí doba subjektivní, tj. dvouletá.⁴³

Dle stanoviska R 40/1979 se regresní nárok zam stnavatele (v souladu ustanovením § 384 zákoníku práce) na náhradu za od–kodn ní pracovního úrazu i nemoci z povolání v í tomu, kdo po–kozenému zam stnanci za tuto –kodu odpovídá podle ob anského zákoníku, proml uje v obecné t íleté proml ečí dob podle ustanovení § 101 ob asnského zákoníku.⁴⁴ To platí obdobn i pro nárok zam stnavatele na náhradu –kody p i nemoci z povolání, kdy má zam stnavatel právo na náhradu v í v–em zam stnavatel m, u nichfl po–kozený zam stnanec pracoval za podmínek, z nichfl vznikla nemoc z povolání, kterou byl po–kozený postífen v souladu s ustanovením § 384 odst. 2 zákoníku práce.

Jak jsem vý–e uvedla, lh ta pro uplatn ní nároku zam stnance na náhradu –kody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání íní 2 roky a po íná b fle dnem, kdy se po–kozený dozví o vzniku –kody a o tom, kdo za ni odpovídá. Nejvy–í soud nap . v rozhodnutí sp. zn. 25 Cdo 61/2003 zaujal názor, fle pro po átek b hu dvouleté subjektivní proml ečí lh ty musí být ó kumulativn ó spln ny dv podmínky: v domost po–kozeného o vzniku –kody, p i emfl po–kozený nemusí znát p esnou vý–i –kody, a v domost o odpov dném subjektu. O odpov dném subjektu se po–kozený dozví tehdy,

⁴³ Fetter, R. W.: Proml ení a prekluze (zánik) pracovních práv in Práce-Mzdy-Odvozy bez chyb, pokut a penále 11/2010. Poradce s.r.o., eský T –ín 2010

⁴⁴ Doleřlílek, J.: P ehled judikatury ve v cech pracovn právních, Náhrada –kody, ASPI, a.s., Praha 2006

ých skutkových okolnostech, které mohou zakládat d vodu pro záv r o odpově dnosti konkrétního subjektu ó nemusí jít o zji-t ní (jistotu v b fném slova smyslu), posta uje, aby skutkové okolnosti, kterými po-kozený disponuje, byly zp sobilé takový záv r o možné odpově dnosti ur itého subjektu u init. Není v-ak významné, kdy si na základ skutkových okolností, o nichfl se zam stnanec dozv d l, utvo il právní záv r o odpově dnosti zam stnavatele, anebo do jaké míry je schopen zji-t né skutkové okolnosti, o nichfl se dozv d l prokázat v soudním ízení.

Dal-í lh tou, která m fle být pouflita p i od-kodování pracovních úraz a nemocí z povolání, je lh ta pro uplatn ní nároku zam stnavatele na vrácení p eplatu na od-kodn ní v souladu s ustanovením § 331 zákoníku práce. Tento p eplatek na od-kodn ní v podstat p edstavuje bezd vodné obohacení zam stnance na úkor zam stnavatele.

Právo zam stnavatele na vydání bezd vodného obohacení se proml uje za 2 roky ode dne, kdy se zam stnavatel dozv d l, fle do-lo k bezd vodnému obohacení zam stnance na úkor zam stnavatele (jedná se o tzv. subjektivní proml ecí dobu). Právo zam stnavatele na vydání bezd vodného obohacení se v-ak proml í vfdy nejpozd ji za 3 roky ode dne, kdy k bezd vodnému obohacení do-lo (nap . od výplaty ástek nesprávn ur ených nebo omylem vyplacených) v tzv. objektivní proml ecí dob . Právo zam stnavatele na vrácení p eplatku na od-kodn ní je v-ak omezeno pravidlem stanoveným v ustanovení § 331 zákoníku práce, které uvádí, fle pokud zam stnanec p ijal p íslu-né od-kodn ní v dobré ví e, není povinen jej vracet.

stí za –kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

9.1. **Zákonné poji-t ní odpov dnosti zam stnavatele za –kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání**

Zákonné poji-t ní odpov dnosti zam stnavatel za –kodu p i pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání bylo zavedeno s ú inností od 1. ledna 1993 a dle ustanovení § 365 zákoníku práce platí tato právní úprava afl do doby nabytí ú innosti právní úpravy úrazového poji-t ní zam stnanc . Provád cím p edpisem je dle tohoto ustanovení zákoníku práce vyhlá-ka . 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného poji-t ní odpov dnosti zam stnavatele za –kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Podstatou zákonného poji-t ní je právo zam stnavatele, aby za n ho p íslu-ná poji- ovna nahradila –kodu, která vznikla zam stnanci p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a to v rozsahu, v jakém za ni zam stnavatel odpovídá podle zákoníku práce (viz § 2 odst. 1 vyhlá-ky . 125/1993 Sb.).

Poji-t ní odpov dnosti zam stnavatel vzniká bez uzav ení pojistné smlouvy na základ vzniku prvního pracovn právního vztahu u zam stnavatele. Pojistná smlouva se neuzavírá, zam stnavatelé se k zákonnému poji-t ní u p íslu-né poji- ovny ani nijak nep íhla-ují ani neregistrují.

V sou asné dob v souladu s vyhlá-kou . 125/1993 Sb. provozují toto zákonné poji-t ní zam stnavatel v eské republice pouze dv poji- ovny, a to eská poji- ovna, a.s. a Kooperativa poji- ovna, a.s., Vienna Insurance Group.

Je t eba íci, fle toto zákonné poji-t ní se vztahuje na v-echny zam stnavatele, a to bez ohledu na jejich velikost nebo skute nost, zda se jedná o fyzickou i právnickou osobu, i lukrativnost jejich podnikání.

Jak jsem jifl uvedla, dle § 1 odst. 3 vyhlá-ky . 125/1993 Sb., zákonné poji-t ní vzniká dnem vzniku prvního pracovn právního vztahu u zam stnavatele a trvá po dobu

ve spojení s ustanovením § 3 a § 77 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že toto pojištění se vztahuje i na škodu způsobenou pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání vzniklou zaměstnancem pracujícím pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 vyhláškou č. 125/1993 Sb. je pak pojistnou událostí vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

V případě vzniklé škody však poškozený zaměstnanec nemá právo domáhat se přímo svého nároku na odškodnění u pojišťovny, nejprve se tedy musí obrátit na zaměstnavatele, a to s výjimkou případu, kdy odpovědný zaměstnavatel zanikne bez právního nástupce (viz ustanovení § 1 odst. 2 vyhláškou č. 125/1993 Sb.).

Pokud tedy poškozený zaměstnanec uplatní svůj nárok na odškodnění u zaměstnavatele, zaměstnavatel má právo, aby za něj pojišťovna plnila přímo nároky odškodnění postíženému zaměstnanci. Samozřejmě je možná i druhá varianta, kdy odpovědný zaměstnavatel plní poškozenému zaměstnanci jeho nároky na odškodnění přímo (viz ustanovení § 5 odst. 2 vyhláškou č. 125/1993 Sb.) a poté bude odpovědný zaměstnavatel požadovat refundaci vyplacených částek od pojišťovny.

V neposlední řadě je třeba uvést, že povinnost platit pojistné zaměstnavateli vzniká, pokud zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Výpočet pojistného zákonného pojištění vychází stejně jako u pojistného na sociální zabezpečení, ze souhrnu výměrovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele. Minimální pojistné je pak 100 Kč za kalendářní čtvrtletí.

V dalších kapitolách této práce se zmíníme o sankcích, které má pojišťovna použít vůči zaměstnavateli, jakož i o povinnostech, která zaměstnavatel má vůči pojišťovně, proto se jimi zde již nezabýváme.

ém poji-t ní zam stnanc

V první ad je t eba uvést, že od nového zákoníku práce . 262/2006 Sb. se z ejm o ekávalo, že v n m jífl nebude obsařena právní úprava od-kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání, nebo toto m lo být nahrazeno systémem nárok a dávek z ve ejného úrazového poji-t ní. Av-ak vzhledem k tomu, že orgány sociálního poji-t ní, které m ly p sobit i jako orgány ve ejného úrazového poji-t ní (tj. okresní správy sociálního zabezpe ení a eská správa sociálního zabezpe ení), nebyly k 1. lednu 2007 reáln schopny p evzít tuto agendu, musel být p ijat zákon . 266/2006 Sb., o úrazovém poji-t ní zam stnanc . Ú innost tohoto zákona pak byla odlořena k 1. lednu 2008. Nicmén b hem roku 2007 byl dále zákonem . 218/2007 Sb. odsunut po átek asové ú innosti tohoto zákona o úrazovém poji-t ní afl k 1. lednu 2010. O dal-í t i roky byla posunuta asová ú innost p edm tného zákona o úrazovém poji-t ní zákonem . 282/2009 Sb., a to k 1. lednu 2013.

Z tohoto d vodu je právní úprava odpovědnosti zam stnavatele za -kodu p i pracovních úrazech a nemocech z povolání v novém zákoníku práce zakotvena jen do p echodných ustanovení v ásti trnácté, v díle 1.

Sou asný systém, kdy jsou zam stnavatelé dle zákona povinni pojistit se pouze u dvou komer ních poji-oven, dostate n nemotivuje postifené zam stnance k dal-í práci a nemotivuje ani zam stnavatele k p íjímání dostate ných preventivních opat ení, která by p edcházela vzniku pracovních úraz a nemocí z povolání. P i emfl nám bylo i Evropskou unií vytykána skute nost, že se zam stnavatelé mohou pojistit pouze u dvou komer ních poji-oven, a to z d vodu, že podle ní tento postup nezaji-uje rovnost.

V sou asnosti se ve sv t pouřívají p edev-ím dv varianty e-ení této problematiky, a to:

- a) zahrnutí do systému tohoto druhu poji-t ní v-ech poji-oven p sobících na území na-eho státu (tzv. komer ní varianta), nebo

poji- ní spravovaného státní nebo ve jednu institucí
(tzv. sociální varianta).

Ministerstvo práce a sociálních v cí R zvolilo p í p íprav návrhu zákona o úrazovém poji- ní zam stnanc variantu sociálního poji- ní.

Od nové právní úpravy se p edev-ím očekává, že zavede do českého systému poji- ní instituty, které se standardn vyskytují v systému úrazového poji- ní ve vysp lých zemích.⁴⁵ Pokud tedy tento zákon skute n nabude ú innosti, v budoucnu by se tak m la odpovědnost za -kodu zp sobenou na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se p enést z oblasti pracovn právní do systému sociálního zabezpe ení, a to formou dávek úrazového poji- ní.

Podstatnou zm nou tedy dle mého názoru je, že se na základ zákona o úrazovém poji- ní zam stnanc p enese objektivní odpovědnost za provád ní úrazového poji- ní zam stnanc ze zam stnavatele na stát. Úrazové poji- ní by m la provád t eská správa sociálního zabezpe ení (SSZ). Úst edním orgánem bude Ministerstvo práce a sociálních v cí. Zam stnavatelé budou eské správ sociálního zabezpe ení odvád t pojistné ve stejné vý-i jako dosud a SSZ zajistí v této oblasti stejný režim, který dnes platí v oblasti sociálního poji- ní. Na základ po-kození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bude vyplácet dávky z úrazového poji- ní p ímo po-kozeným zam stnanc m.⁴⁶

SSZ bude tedy zaji-ovat nejen výb r pojistného, výplatu dávek, ale povede také evidenci a bude rovn fl kontrolovat, zda zam stnavatelé plní v této oblasti své povinnosti. Úrazové poji- ní by m la SSZ spravovat odd len od ostatních druh poji- ní, ímfl by se m ly snížit náklady na provoz, správu poji- ní.

Podle p edm tného zákona o úrazovém poji- ní by se m ly hradit následující dávky, tedy takzvaný úrazový p íplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné,

⁴⁵ D vodová zpráva k zákonu . 266/2006 Sb., o úrazovém poji- ní zam stnanc

⁴⁶ <http://www.epravo.cz/top/clanky/novy-zakon-o-urazovem-pojisteni-40629.html>

ho uplatn ní, náhrada náklad spojených s lé ením, náhrada náklad spojených s pohybem, jednorázový příspěvek pozstalému a úrazová renta pozstalému. Za podmínek stanovených tímto zákonem bude možné poskytnout také včnou dávku ve formě rehabilitace v úrazovém pojištění.

Pojištění by mohlo vzniknout dnem, v němž poprvé zapadne zaměstnanec nebo jiná pojištěná osoba s výkonem práce. Zánik pojištění je pak vázán buď na ukončení právního vztahu (např. skončení pracovního poměru, uplynutí volebního období) či výkonu činnosti (např. dnem ukončení výkonu práce nebo skončení výkonu funkce).

Pojištěným rizikem bude tak jako doteď poškození zdraví (následky na zdraví) z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Oproti současné úpravě, která postrádá definici pracovního úrazu, bylo do textu zákona převzato vymezení pojmu z judikatury. Pracovním úrazem se tak bude rozumět poškození zdraví nebo smrt, které byly zaměstnanci způsobeny nezávisle na jeho vlivu krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů nebo vlastní tělesné síly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Plnění pracovních úkolů je definováno stejným způsobem jako v zákoníku práce, k jistému upřesnění dochází pouze v případě zahraniční pracovní cesty.

Nemocí z povolání, se stejně jako doposud, rozumí nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých faktorů souvisejících s prací, pokud je uvedena v seznamu nemocí z povolání. Seznam nemocí bude přelohou zákona. Nemoc musí nastat za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání a musí dosáhnout klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván. Obdobně jako doposud se za nemoc z povolání bude považovat i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Uznávání nemocí z povolání pro účely úrazového pojištění budou provádět zdravotnická zařízení stanovená zvláštním právním předpisem.⁴⁷

⁴⁷ Trefko, M.: Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, Práce a mzda . 7 08/06, ASPI, a. s., Praha 2006

ní zaměstnancem zakotvuje také např. nárok orgán
úrazového pojištění na tzv. regresní náhradu. Orgán úrazového pojištění bude mít na
základ tohoto institutu nárok proplacení vynaložených nákladů od subjektu, který
způsobil, že v důsledku jeho zaviněného protiprávního jednání zjištěného soudem nebo
správním úřadem došlo ke skutečnosti rozhodným pro vznik nároku na dávku. V
základní smlouvě zaměstnavatel má orgán úrazového pojištění právo na náhradu vyplacených dávek
v případě, že:

- a) zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, způsobil poškození zdraví
zaměstnanci úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem jiné návykové látky
stanovené zvláštním právním předpisem, nebo
- b) zaměstnanec zaměstnavatele způsobil při výkonu práce nebo v souvislosti s
ní poškození zdraví jinému zaměstnanci v opilosti nebo pod vlivem jiné
návykové látky stanovené zvláštním právním předpisem, a konečně,
- c) došlo-li k poškození zdraví v přímé souvislosti s výkonem činnosti
provázané zaměstnavatelem neoprávněně.

Nicméně tento nárok na regresní náhradu však orgán úrazového pojištění nebude
mít v případě zaměstnanci, jestliže byla dávka vyplacena.

Předmětný zákon o úrazovém pojištění je dále také prezentován jako systém
přímé motivace zaměstnavatele v této oblasti. Počet a závažnosti případných
úrazů a nemocí z povolání u daného zaměstnavatele by měly odrážet případné slevy
příspěvků na pojistném. Zaměstnavatel bude i nadále motivován také k dodržování
veřejných předpisů BOZP. Příslušným motivačním nástrojem má být tzv. příspěvek
k pojistnému. Příspěvek k pojistnému ve výši až 10% bude moci Okresní správa
sociálního zabezpečení vyměřit v případě, že na základě podnětu orgánů inspekce práce,
orgánů ochrany veřejného zdraví nebo odborových orgánů, tyto orgány při výkonu své
kontrolní pravomoci nad stavem ochrany zdraví při práci zjistí opakovaně závažné
porušení povinností, uložených zaměstnavateli právními předpisy k zajištění BOZP,
příjemci v případě zjištění porušení povinností při prevenci pracovních úrazů a nemocí

oblasti BOZP bude zaměstnavatel i nadále hrozit možný
správní eventuálně i trestní právní postih.

Nový systém úrazového pojištění zaměstnanců souasně garantuje, že všechny
renty od roku 1993 budou nadále vyplácené a že se jejich výše oproti souasnosti
nezmění.⁴⁸

10. Sankce, jež mohou hrozit zaměstnavateli v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání

Především, pokud dojde k pracovním úrazu nebo nemoci z povolání u
zaměstnance z důvodu porušení povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a
ochrany zdraví při práci, hrozí konkrétnímu zaměstnavateli určité sankce udělené
dotčenými orgány. Tyto orgány mohou být:

- a) Inspektorát práce
- b) Zdravotní pojišťovna
- c) Úrazová pojišťovna

10.1. Inspektorát práce

Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce jsou orgány inspekce práce
oprávněny kontrolovat dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, ze
kterých vznikají práva a povinnosti v pracovních právních vztazích zaměstnanců,
příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast

⁴⁸ <http://www.mpsv.cz/cs/>

p i práci. Orgány inspekce jsou tudífl oprávn ny kontrolovat dodrřování právních p edpis vztahujících se k od–kod ování pracovních úraz a nemocí z povolání, jakofl i k dodrřování povinností vyplývajících z právních p edpis k zaji–t ní bezpe nosti práce a právních p edpis k zaji–t ní bezpe nosti provozu technických za ízení se zvý–enou mírou ohrofení flivota a zdraví a právních p edpis o bezpe nosti provozu vyhrazených technických za ízení. V zákon . 251/2005 Sb., o inspekci práce jsou pak vymezeny jednotlivé p estupky fyzických osob a správní delikty právnických osob. P estupky fyzických osob na úseku bezpe nosti práce jsou upraveny v ustanovení § 17 a správní delikty právnických osob na stejném useku jsou pak upraveny v ustanovení § 30 tohoto zákona.

10.2. Zdravotní poji– ovna

Dále je t eba se zmínit o regresním nároku zdravotní poji– ovny v i zam stnavateli, jenfl po–kozenému zavinil zp sobení pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zdravotní poji– ovna totifl na základ zákona . 48/1997 Sb., o ve ejném zdravotním poji–t ní hradí p íslu–ným zdravotnickým za ízením lé ebné náklady vynalofené k lé b po–kozeného. V p ípad , fle ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dojde z dvodu zavin něho protiprávního jednání zam stnavatele, je zdravotní poji– ovna oprávn na pofladovat po zam stnanci regresní nárok na náhradu vynalofených prost edk na lé bu po–kozeného. Na tento regresní nárok zdravotní poji– ovny se v–ak nevztahuje zákonné poji–t ní odpov ednosti zam stnavatele za –kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Podle ustanovení § 45 zákona . 48/1997 Sb., o ve ejné zdravotním poji–t ní m fle být dále zam stnavateli za opakovaný výskyt pracovních úraz a nemocí z povolání z týchfl p í in uloflena p iráfka k pojistnému na ve ejné zdravotní poji–t ní, a to afl do vý–e 5 %.

Sou asn m fle v í zam stnavateli uplatnit sankci také í úrazová poji– ovna. Dle ustanovení § 9 odst. 1 vyhlá–ky . 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného poji–t ní odpov dnosti zam stnavatele za –kodu p í pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, má poji– ovna právo na p im enou náhradu poji–tného pln ní v rozsahu do 50 % v p ípad , fle zam stnavatel:

- nedbal, aby nenastala –kodná událost,
- neoznámil bez zbyte ného odkaldu p íslu–né organiza ní jednotce poji– ovny každé zvý–ení nebezpe ní vzniku pracovních úraz nebo nemocí z povolání,
- neoznámil vznik –kodné události, nevyjád il se k pofladované náhrad a její vý–i, p íp. nezmocnil poji– ovnu, aby za n ho v této v ci jednala,
- neoznámil, fle bylo proti n mu zahájeno trestní ízení v souvislosti se –kodnou událostí,
- nerespektoval pokyny poji– ovny pro ízení o náhrad –kody, zejména se nezavazoval k náhrad proml ené pohledávky.

Úrazová poji– ovna je pak oprávn na odmítnout pojistné pln ní, jestlifle zam stnavatel:

- uznal proml enou pohledávku zam stnance na náhradu –kody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, "
- v rámci soudního ízení nevznesl námitku proml ení,
- uzav el v rámci soudního sporu o od–kodn ní pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bez souhlasu poji– ovny soudní smír.

V neposlední ad , v p ípad , fle zam stnavatel závafln poru–il povinnosti v d sledku ehofl vznikla –kodná událost nebo v d sledku ehofl vznikla pojistná událost v tom rozsahu, v jakém skute n vznikla, je úrazová poji– ovna oprávn na

úhradu afl do vý-e pojistného pln ní poskytnutého zam stnanci na od-kodn ní pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (viz ustanovení § 10 vyhlá-ky . 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného poji-t ní odpov dnosti zam stnavatele za -kodu p i pracovním úrazu nebo nemoci z povolání).

11. Specifické situace v souvislosti s odpov dností zam stnavatele p i pracovních úrazech a nemocech z povolání

11.1. Agenturní zam stnávání

V souvislosti se vznikem nového fenoménu agenturního zam stnávání vyvstala otázka, který subjekt z tohoto právního vztahu je odpov dný za p ípadnou vzniklou -kodu.

Podle § 2 odst. 5 zákoníku práce za závislou práci se považují také p ípady, kdy zam stnavatel na základ povolení podle zvlá-tního právního p edpisu (dále jen šagentura práce) do asn p id luje svého zam stnance k výkonu práce k jinému zam stnavateli na základ ujednání v pracovní smlouv nebo dohod o pracovní innosti, kterým se agentura práce zaváffe zajistit svému zam stnanci do asný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní innosti u jiného zam stnavatele (dále jen šuffivatel) a zam stnanec se zaváffe tuto práci konat podle pokyn uffivatele a na základ dohody o do asném p id lení zam stnance agentury práce, uzav ené mezi agenturou práce a uffivatelem. Z toho vyplývá, ff postavení zam stnavatele v tomto právním vztahu zastává e ená agentura práce, která také uzavírá se zam stnancem pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní innosti. Proto by tedy byla i tato agentura práce odpov dná za eventuální -kodu zp sobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, která by vznikla zam stnanci p i pln ní pracovních úkol nebo v p ímé souvislosti s ním u jiného zam stnavatele.

ává, že pokud by agentura práce, která zaměstnanci dočasně přidělila k výkonu práce u zaměstnavatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u zaměstnavatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto zaměstnavateli, pokud se s zaměstnavatelem nedohodne jinak. Nebo-li zákoník práce umožní agentuře práce uplatnit své právo na regresní nárok uhrazené škody (viz ustanovení § 309 odst. 4 zákoníku práce).

11.2. Team-building

V nedávné době judikatura reagovala na svého druhu novou odpovědnost zaměstnavatele při tzv. **team-buildingu**. Team-building bývá chápán jako intenzivní a zaměřené (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 rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5060/2007 pak soud došel k závěru, že: *š í kdyby bylo prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat o nazírání jak z hlediska poádajícího zaměstnavatele, tak z hlediska vnitřního (vnitřního úřadového) jednotlivého zaměstnance o oš ú ast na školení k prohloubení kvalifikace, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložít, a tedy o innost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 274 odst. 2 zákoníku práce.*

Pro výslednou klasifikaci těchto firemních akcí není důležité jejich formální označení v písemných dokumentech, ale jeho skutečná obsahová náplň. Proto zaměstnavatel při splnění podmínek stanovených právními předpisy odpovídá zaměstnanci za úraz, který je úrazem pracovním a který se mu přihodil i na teambuildingové akci poádané zaměstnavatelem.

pokud by se jednalo o team-building, který by byl v podstatě kolením k prohloubení kvalifikace, zaměstnavatel by odpovídal případnému poškozenému zaměstnanci za škodu způsobenou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ke které by na takovém team-buildingu došlo, jako u jiných pracovních úrazů vzniklých na pracovišti zaměstnavatele.

11.3. Odborná praxe student

V praxi jsem se setkala také s otázkou ohledně realizace odborné praxe studentů u organizace, a to v souvislosti s odpovědností subjektu, u něhož je praxe vykonávána, za škodu která by tímto studentem mohla vzniknout porušením právních povinností nebo úrazem.

Podle ustanovení § 391 písm. a) občanského zákoníku právnická osoba vykonávající činnost školní nebo vysoké školy, odpovídá studentem vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v písemné souvislosti s nimi. Pokud škoda došlo při studiu nebo praxi v písemné souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že organizace, u které je uskutečňována praxe odpovídá tímto studentem za škodu vzniklou úrazem, pokud k ní došlo při této praxi nebo v písemné souvislosti s ní.

Zákonné pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání kryje přitom pouze odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci, je-li je v pracovním právním vztahu se zaměstnavatelem (viz ustanovení § 1 odst. 3 vyhláškou 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání).

á studentovi na praxi, který není v pracovn právním vztahu u konkrétní organizace, by proto nebyla z tohoto poji- ní kryta a p íslu-ný zam stnavatel by byl proto povinen nahradit vzniklou -kodu z vlastních prost edk .

Lze proto z vý-e uvedeného d vodu doporu it, aby zam stnavatel, u kterého se uskute uje odborná praxe student , uzav el je-t jiné vhodné poji-t ní pro p ípad -kod na zdraví flák a student vykonávajících u n j praktický výcvik.

TKolský zákon v této souvislosti sice stanoví, že evidenci úraz vede -kola. Zákoník práce naopak uvádí, že za -kodu zodpovídá fyzická nebo právnická osoba, u které se praktické vyu ování uskute uje. TKola tedy eviduje a vy-et uje, ov-em poskytovatel praxe bude povinen -kodu vzniklou úrazem nahradit.

Dal-ím zp sobem, jak by mohla p ípadná organizace otázku p ípadné náhrady -kody v této souvislosti vy e-it, je, že by s jednotlivými studenty uzavírala n kterou z dohod o pracích konaných mimo pracovní pom r, protože zákonné poji-t ní zam stnavatel se vztahuje i na -kodu zp sobenou pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání zam stnanc m, kte í pracují pro zam stnavatele na základ dohod o pracích konaných mimo pracovní pom r, tj. na základ dohod o pracovní innosti nebo dohod o provedení práce, což vyplývá z ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce, které uvádí, že není-li v tomto zákon stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základ dohod o pracích konaných mimo pracovní pom r úprava pro výkon práce v pracovním pom ru.

11.4. Domáci zam stnanci

Zákoník práce v ustanovení § 317 upravuje také situaci, kdy se zam stnavatel a zam stnanec dohodnou, že zam stnanec nebude pracovat na pracovi-ti zam stnavatele, ale podle dohodnutých podmínek bude pro zam stnavatele vykonávat sjednou práci v pracovní dob , kterou si sám rozvrhuje. Místem výkonu práce takového zam stnance

t . Práci pak takový zaměstnanec provádí například na základě pokynů a výzev zaměstnavatele uskutečňuje pomocí telekomunikací nebo výpočetní techniky apod.

Na tento druh zaměstnanec nevztahuje úprava v zákoníku práce týkající se například rozvržení pracovní doby nebo prostojů a nepřislouží jim například náhrada mzdy nebo platu ani jiných dlehlitých osobních poměříkách v práci nebo mzda ani plat nebo náhradní volno za práci přesčas.

Jak tomu však bude s odpovědností zaměstnavatele za případnou škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání? Zaměstnavatel je sice povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnaneců při práci s ohledem na možná rizika ohrožení jejich života a zdraví. Avšak bez souhlasu zaměstnanci ani zaměstnavatel nemá volný přístup na pracoviště zaměstnance pracujícího ve svém bydlišti (případně na jiné místo mimo pracoviště zaměstnavatele). V důsledku toho nemá zaměstnavatel možnost kontrolovat pracovní podmínky ani pracovní prostředí zaměstnance. Domnívám se, že v tomto případě nelze na zaměstnavatele spravedlivě požadovat, aby zajišťoval i v tomto zaměstnanecem, případně jeho rodinným příslušníkům, bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání je objektivní a zaměstnavatel se jí může zprostit jen v případech uvedených v ustanovení § 367 zákoníku práce. Zákoník práce však mezi tímto liberálními důvody neuvádí skutečnost, že zaměstnanec pracuje doma. Z toho vyplývá, že by zaměstnavatel měl být u domácích zaměstnanců formálně odpovědný za škodu způsobenou pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání stejně jako u ostatních svých zaměstnanců.

Pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání pak bude zájmem především skutečnost, zda zaměstnanec v době, kdy mu byl způsoben pracovní úraz, vykonával práci související s popisem práce dle pracovní smlouvy či jinou činnost na příkaz zaměstnavatele nebo činnost,



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

y, a to v souvislosti s pracovním poměrem, a případně také skutečnost, zda tak činil v pracovní době zaměstnavatelem stanovené.

Z tohoto lze tedy dovodit, že např. zranění vzniklá při práci u domácích zaměstnanců v místě bydliště, které je zároveň pravidelným pracovištěm, budou rovněž pracovním úrazem, jestliže zaměstnanec v době takového úrazu vykonával práci pro zaměstnavatele v souladu s jeho pokyny.

Cílem právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je především snaha, aby zaměstnanci byla plně nahrazena škoda, kterou utrpěl následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Velký význam a uplatnění má ovšem i v této oblasti právní úpravy prevence, nebo obzvláště v této problematice platí princip *šneminem leadereō* a zaměstnavateli je zákoníkem práce uložena povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Již v 19. století byla na území Rakouska-Uherska ochrana zdraví zaměstnanců důvodem vzniku specifických právních norem regulujících tuto oblast a tyto právní normy v podstatě byly základem oblasti pracovního práva. Základem této právní regulace je princip, že zaměstnavatel, jenž působí v ekonomické výsledky z činnosti svým zaměstnancům, jež jsou k němu v závislém postavení, musí tímto zaměstnancům také zaručit zdravé a nezávadné prostředí, jakofni garanci určitých náhrad pro případ, že by tyto zaměstnanci přišli o to nejvyšší dobro zdraví, a to v důsledku plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele.

Souasná právní úprava odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání v zákoníku práce implikuje zaměstnavateli odpovědnost objektivní. Zaměstnanec musí prokázat splnění základních předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Takový zaměstnavatel je pak v pracovních právních vztazích odpovědný za vzniklou škodu za podmínek stanovených zákoníkem práce, a to i bez ohledu na skutečnost, zda tento zaměstnavatel porušil nějakou z povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I proto ani zaměstnavatel jako odpovědný subjekt dle pracovního práva nemusí být totožný se subjektem, který škodu skutečně způsobil. Určitým projevem z této objektivní odpovědnosti je výčet liberálních důvodů, na základě kterých, za předpokladu že je zaměstnavatel prokáže a jsou jedinou příčinou nebo alespoň jednou z příčin škody, může se zaměstnavatel podle okolností zprostit odpovědnosti za škodu vzniklou při pracovním úrazu nebo nemoci

yslem právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání je, jak jsem již uvedla na začátku, nahradit veškerou škodu, která poškozenému zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznikla.

V současnosti však zaměstnavatel (za splnění určitých předpokladů) nehradí vzniklou škodu z vlastních prostředků, nýbrž poškozenému zaměstnanci bude uhrazena prostřednictvím příspěvné pojistovny na základě institutu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, který je aktuálně upraven ve vyhlášce 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.

Tento systém je však, jak už jsem zmínila ve vlastním textu této práce, předmětem velké kritiky, a to zejména z důvodu, že toto pojištění je prováděno pouze prostřednictvím dvou komerčních pojišťoven, což je v době tržního hospodářství neospravedlnitelné. Dále pak dle mého názoru z důvodu, že zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nevzniká na základě uzavření smlouvy, nýbrž dnem vzniku prvního pracovního vztahu u zaměstnavatele, tato absence pojistné smlouvy mezi pojistitelem a pojistníkem neumožňuje odpovídající regulaci rizika prostřednictvím například vyřízení slev na pojistném u těch zaměstnavatelů, kteří vykazují nízký škodný průběh, a naopak, přitáhne k pojistnému u zaměstnavatelů s vysokým škodným průběhem. Tento systém tedy není dle mého názoru dostatečně motivující a neodpovídá tak kvalitním požadavkům prevence rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Možná právě z tohoto důvodu měl být systém současného zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nahrazen zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Avšak jeho předpokládání účinnost plánovaná původně současně s účinností nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. k 1. 1. 2007 byla postupně odkládána. Nyní je jeho účinnost odložena k 1. 1. 2013, nicméně je otázkou, zda k účinnosti tohoto zákona vůbec dojde.

odami zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců jsou totiž zejména vysoké náklady na zavedení systému úrazového pojištění v rámci orgánů sociálního zabezpečení, skutečnost, že navrhovaný systém neumohl uje zaměstnanci nahradit včnou škodu, nutnost navýšení počtu zaměstnanců státní správy pro této agendy, určitě zatížení státního rozpočtu, avšak zásadním problémem pak vidím organizační a provozní nepřipravenost k převzetí této agendy českou správou sociálního zabezpečení.

Přitom ve většině států Evropské unie v současnosti existují především tři možné způsoby zabezpečení zaměstnanců poškozených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to systém soukromého pojištění spravovaný soukromými pojišťovnami neomezeného počtu, pojistný systém zabezpečovaný státem a nebo v neposlední řadě ve veřejnoprávní systém spravovaný zástupci zaměstnavatelů.

Systémy zabezpečení poškozených zaměstnanců jsou v ostatních zemích EU hrazeny z pojistného vypláceného zaměstnavatelem, anebo eventuálně do tohoto systému přispívá stát z daňových prostředků. Stát však na organizaci a provádění systému těchto pojištění dohlíží v každém případě, a to například prostřednictvím svých ministerstev.

Co se týče systému soukromého pojištění odpovědnosti za škodu, evropské doktríny spatřují obecně v pojištění odpovědnosti za škodu prevenci škody způsobené jakékoli osobou. Má se za to, že se jedná o systém, který umožní uje náhradu škody, aniž by bylo nutné přestat vykonávat určitě činnosti zvláště nebezpečné, která škody ast jí způsobují. Tzv. škodci jsou na základě zákona povinni uzavření povinného pojištění. V rámci úhrad pravidelných plateb pojistného se tak v podstatě zamezuje zvýšeným jednorázovým nákladům, které by odpovědnému subjektu v souvislosti s povinnostmi nahradit škodu vznikly a zároveň je tím především chráněn například poškozený zaměstnanec před případnou insolventností odpovědného subjektu. Je však pravdou, že systém povinného zákonného pojištění má i své kritiky. A to z důvodu, že systém zákonného povinného pojištění neomezuje riziko, ale pouze zabraňuje nebezpečí, že osoba neobdrží náhradu škody. A že tedy tímto systémem provozovatelé rizikových činností nemají žádný zájem na prevenci škod, protože následky škody jsou

řím tohoto pojištění. Nicméně se lze tomuto problému vyhnout systémem zvýšených poplatků (tzv. malus) pro pojistníky kteří produkují více škody, než je v daném obsehu a lokalitě obvyklé, a budou mít tak dražší pojistné než jejich zodpovědná konkurence.

Jaké řešení by však bylo vhodné *de lege ferenda* v České republice? Domnívám se, že v České republice se v současnosti nabízí dvě řešení, a to buď přibrání do systému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání všech dalších soukromých pojišťoven působících na území našeho státu anebo tedy zavedení systému sociálního pojištění spravovaného státní nebo veřejnou institucí.

Osobně bych pak zvolila variantu komerčních pojišťoven při souasném dodržování určitých pravidel, přičemž by se dalo vycházet z principů soukromého pojištění odpovědnosti za škodu z provozu vozidla, jež je na území České republiky již řadu let provozováno. Tato varianta by tedy vyřadila zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců a přijetí nového zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Samozřejmě v novém zákoně by se daly použít i některé příznivé změny zakotvené v zákoně č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Domnívám se pak, že by bylo vhodné, na rozdíl od stávající úpravy, aby pojištění vznikalo na základě pojistné smlouvy uzavírané mezi příslušným zaměstnavatelem a pojišťovnou oprávněnou provozovat toto pojištění. Tak by se daly zajistit i další motivující důvody v této oblasti, jako například slevy za přijetí opatření zaměstnavateli k předcházení škodám nebo v opačných případech přirážek, pokud by došlo u zaměstnavatele ke zjištění porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Neomezený počet komerčních pojišťoven by navíc zajistil konkurenci ve výši pojistného. Výhodu tohoto řešení spatřuji také v tom, že by se tímto systémem v podstatě nezmenšil stávající způsob odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání a v praxi by tak bylo navázáno na stávající zvyklosti a judikaturu.

Vzhledem k tomu, že problematika odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání představuje zásadní oblast v právním řádu, nezbyvá než říci, že se



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

lice brzy rozhodnou pro ten nejefektivnější systém, je-li
jednotlivé zaměstnanci zabezpečeni pro náhradu škod vzniklých pracovními úrazy nebo
nemocemi z povolání co nejlépe.

- B lina, M.: Odpov dnost v eskoslovenském pracovním právu, Acta Universitatis Carolinae Iuridica 1982.
- B lina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2001.
- B lina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentá , 2. vydání, Praha, C.H. Beck, 2010.
- B lina, M.: eské pracovní právo po novém zákoníku práce, in: Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám, Praha, ASPI ó Wolters Kluwer, 2009
- Bezou-ka, P., Ivanco G.: Pracovní právo pro zam stnavatele, LINDE PRAHA, a.s., Praha 2010.
- Boguszak, J.: Teorie práva, Eurolex Bohemia, Praha 2001.
- Doleřílek, J.: P ehled judikatury ve v cech pracovn právních náhrada -kody, ASPI a. s., Praha 2006.
- D vodová zpráva k zákonu . 266/2006 Sb., o úrazovém poji-t ní zam stnanc .
- Fetter, R. W.: Proml ení a prekluze (zánik) pracovních práv in Práce-Mzdy- Odvody bez chyb, pokut a penále 11/2010, Poradce s.r.o., eský T -ín 2010.
- Filo, J. a kol.: eskoslovenské pracovní právo, Obzor, Bratislava 1981.
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Dopln k, Brno 2004.
- Hochman, J.: Uplat ování pracovn právních nárok a rozhodování soud , LINDE Praha, a. s., Praha 2001.
- Hochmann, J., Kottnauer, A., Úlehlová, H., Tryl , L.: Zákoník práce, Komentá a p edpisy a judikatura souvisící, Linde Praha, a.s., 2007.
- Jakubka, J.: Nový zákoník práce v etn d vodové zprávy od 1.1. 2007, ANAG, Praha 2007.

- P., Hofmanová, E. a kol.: Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2007, ANAG 2007.
- Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1988.
 - Knapp, V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I, Nakladatelství SAV, Praha 1956.
 - Knappová, M.: Povinnost a odpovědnost v občanském právu, Eurolex Bohemia, Praha 2003.
 - Knappová, M., Vestka, J. a kol.: Občanské právo hmotné – díl II., ASPI, Praha 2002.
 - Kolektiv autor : Abeceda mzdové úrovně 2010, ANAG 2010.
 - Luby, M.: Prevence a zodpovědnost v občanském právu I, Vydavatelstvo SAV, Bratislava 1958.
 - Mikyska, M.: Odškodování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG, 2010.
 - Roca, E.: Derecho de danos, Tirant lo Blanch, Valencia 2003.
 - Sanfulgencio Gutiérrez, J. A.: La responsabilidad civil empresarial por los danos y perjuicios derivados de accidentes de trabajo, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2003.
 - Trefko, M.: Nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, Práce a mzda . 7-8/06, ASPI, a. s., Praha 2006.
 - Vysokajová, M., Kahle, B., Doležal, J.: Zákoník práce s komentářem, ASPI, a. s., Praha 2007.
 - <http://www.epravo.cz/top/clanky/novy-zakon-o-urazovem-pojisteni-40629.html>
 - <http://www.mpsv.cz/cs/>

In this thesis, at first I have tried to explain the general concept of liability. Further, I have followed the description of the characteristics and peculiarities of legal regulation of liability in labour law. The focus of this thesis is to explore and describe the aspects of liability of the employer for damage caused to the employee by occupational injuries or occupational diseases, with regard to the terms of the liability and obligations of employer to injured employee or competent authorities, as well as defining all of the compensations pertaining to the injured employee pursuant to Act No. 262/2006 Coll., Labour Code (hereinafter "Labour Code"). I have tried to describe the general principles and some aspects of liability as well as to the uniqueness of liability in the labour law and its difference from other concepts of liability in other areas such as the Civil Law.

In the last chapter of this thesis, I have also mentioned relatively new specific situations, that the practice of law is currently facing, in connection with the employer's liability for occupational accidents and occupational diseases, e.g. the issue of team-building, employees with a place of work outside the employer's workplace or the so-called agency staff (in Czech: *řagenturní zam stnanciö*).

The liability of the employer differs from the liability of the employee in the labour law. Employer's liability for damage caused to employees is always namely objective. This is one of the essential features of liability in labour law as opposed to liability in civil law. The employer does not have to breach the obligations arising from legal or other regulations to ensure safety and health at work in order to become responsible for damages caused to the employee by the occupational injuries and diseases. Therefore, the employer's liability for occupational injuries and occupational diseases is the liability for the consequence. The Labour Code provides an enumerative list under which the employer may waive his liability, either in whole or in part. These exonerating reasons are e.g. drunkenness of injured employee or caused violations of

ensure the safety and health at work or a reckless act of an injured employee.

The employer is responsible to the injured employee (or his survivors), when the occupational injury or disease happened, there is existence of damage caused to that employee, while there is causal link between occupational injury or disease and such damage.

Under the Labour Code, the responsible employer is then obliged to compensate to the injured employee, in connection with occupational injury or disease, the lost earnings, pain and social impairment, reasonably incurred costs associated with treatment and damage caused to property. In case of death of the injured employee, the responsible employer must then grant the reasonably incurred costs associated with its treatment, compensation of reasonable funeral expenses, compensation for nutrition to survivors, lump-sum compensation to survivors and compensation of damage caused to property.

Currently, in accordance with Section 365 of the Labour Code, there is compulsory insurance of the employees for the damages caused by occupational injuries or diseases enshrined in legal order. This compulsory employers' insurance is regulated in the regulation No. 125/1993 Coll., laying down the conditions and rates of insurance of employer's liability for occupational injuries or diseases.

The essence of this insurance is a right of employer to the appropriate insurance company to replace him the damage, which was caused to the employee by an occupational injury or occupational disease, in the extent, that the employer is responsible for it under the Labour Code. The insurance of the employer's liability arises, without any insurance contract, but due to the creation of first employment relationship with the employer. There are only two insurance companies in Czech Republic, which currently operates this statutory insurance of employers, respectively Česká pojišťovna, a.s. and Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. This fact is being subject of many discussions.

to reflect the new law on injury insurance of employees No. 266/2006 Coll., whose effectiveness is currently suspended at 1st of January 2013, however, this date is still uncertain.

There are also plenty of court decisions concerning damage liability of the employer for the occupational injuries and diseases, which contributed significantly to the practise of law. Therefore, I mentioned couple of these judicial decisions as a supplement to this thesis in purpose to achieve a complete *de lege lata* description of the topic.

In conclusion, I try to evaluate the current legislation of employer's liability for damage caused by occupational injuries or occupational diseases contained in the Labour Code and the development of compulsory liability insurance for the future.

Klí ová slova	Keywords
-koda	<i>damage</i>
odpov dnost	<i>liability</i>
náhrada	<i>compensation</i>

H. NÁZEV PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE

Liability of employer for damages caused by occupational injuries and diseases