

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Kristýna Kyslíková

**Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech  
z povolání**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. června 2016

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Kristýna Kyslíková

V Praze dne 1. července 2016

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu své diplomové práce, JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za vstřícný přístup, cenné připomínky a v neposlední řadě i za čas, který mi při tvorbě této práce věnoval.

Velké díky patří i všem, kteří mě motivovali v průběhu studia a byli mi oporou. Největší poděkování patří mým rodičům za soustavnou podporu, mému příteli i kamarádům.

# Obsah

<b>Seznam zkratek .....</b>	<b>6</b>
<b>Úvod .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Odpovědnost v pracovním právu .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Druhy odpovědnosti v pracovním právu .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Odpovědnost za škodu .....</b>	<b>9</b>
3.1. Škoda a nemajetková újma .....	11
3.2. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním .....	13
3.3. Druhy odpovědnosti za škodu.....	15
<b>4. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli .....</b>	<b>16</b>
4.1. Obecná odpovědnost za škodu.....	16
4.2. Zvláštní odpovědnost za škodu.....	18
<b>5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci .....</b>	<b>21</b>
5.1. Obecná odpovědnost za škodu.....	22
5.2. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody .....	22
5.3. Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....	23
5.4. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	24
<b>6. Pracovní úraz a nemoc z povolání .....</b>	<b>28</b>
6.1. Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	31
6.2. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním .....	34
6.3. Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy a zproštění se povinnosti k takové náhradě.....	39
<b>7. Možnosti řešení zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání .....</b>	<b>43</b>
7.1. Zákonné pojištění zaměstnavatele a úrazové pojištění zaměstnanců .....	43
7.2. Další možnosti řešení zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání ...	46
<b>8. Druhy náhrad majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....</b>	<b>48</b>
<b>9. Náhrada nemajetkové újmy na zdraví – srovnání právních úprav .....</b>	<b>54</b>
9.1. Jednotná úprava náhrady nemajetkové újmy na zdraví pro pracovněprávní a občanskoprávní vztahy (do 31. 12. 2013) .....	56

9.2.	Dvoukolejnost pracovněprávní a občanskoprávní úpravy náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od 1. 1. 2014 do přijetí Metodiky NS).....	59
9.3.	Dvoukolejnost pracovněprávní a občanskoprávní úpravy náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od přijetí Metodiky NS do 30. 9. 2015).....	62
9.4.	Částečně jednotná a částečně dvoukolejná úprava pracovněprávní a občanskoprávní náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od 1. 10. 2015 do 25. 10. 2015) .....	67
9.5.	Dvoukolejnost pracovněprávní a občanskoprávní úpravy náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od 26. 10. 2015 do současnosti) .....	68
	<b>Závěr .....</b>	<b>72</b>
	<b>Seznam použité literatury a pramenů.....</b>	<b>74</b>
	<b>Shrnutí .....</b>	<b>83</b>
	<b>Summary.....</b>	<b>85</b>
	<b>Klíčová slova / Key words .....</b>	<b>87</b>

## Seznam zkratek

LZPS	Listina základních práv a svobod
ObčZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
SObčZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění do 31. 12. 2013
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
SZPr	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006
InspPr	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
ÚS	Ústavní soud České republiky
NS	Nejvyšší soud České republiky
NS ČSSR	Nejvyšší soud Československé socialistické republiky
NS ČSR	Nejvyšší soud České socialistické republiky
KS	Krajský soud
MS	Městský soud
OS	Okresní (obvodní) soud

## Úvod

Problematika odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je klasickým institutem českého právního řádu s dlouholetou tradicí. Tato práce se soustředí převážně na období od roku 2013 do současnosti (červen 2016). Do konce roku 2013 existovala jednotná právní úprava náhrady nemajetkové újmy na zdraví za bolest a ztížení společenského uplatnění jak pro pracovněprávní vztahy, tak pro občanskoprávní vztahy a právní úprava, i přes její některé nedostatky, zůstávala v zásadě bez povšimnutí. Diskutovaným tématem jak v odborných, tak v laických kruzích se náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání stala po přijetí nového občanského zákoníku (č. 89/2012 Sb.), díky kterému došlo ke vzniku dvoukolejné právní úpravy náhrady úrazů a nemocí pracovních a těch, ke kterým dojde „v občanské sféře“. Toto téma je stále aktuální i v současné době, jelikož právní úprava náhrady újmy způsobené úrazem nebo nemocí v pracovním a občanském právu není jednotná ani dnes, a tak poskytuje značný prostor pro srovnávání výše náhrad v konkrétních případech a pro vznik následných soudních sporů.

První část mé práce je teoretickým úvodem, jenž si klade za cíl vymezit instituty pracovního (potažmo občanského) práva, které jsou stěžejní pro úpravu náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu. Ráda bych totiž, aby práce byla použitelná i pro poškozené zaměstnance a to bez definování teoretických základů odpovědnosti v pracovním právu nelze. *Čtvrtá a pátá kapitola* obsahuje stručný popis jednotlivých druhů povinností zaměstnance a zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy. V *šesté kapitole* komplexně a to zejména na základě judikatury Nejvyššího soudu ČR vymezují pojmy pracovního úrazu a nemoci z povolání, jakožto zásadní pojmy pro tuto práci. Dále pak zde rozebírám podmínky odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, možnost liberace a rozsah náhrady škody. V *sedmé kapitole* popisují jednotlivé varianty řešení zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání tak, jak byly nastíněny při přípravě současné právní úpravy. *Kapitola osmá* vypočítává jednotlivé druhy náhrad majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Náhradě nemajetkové újmy, konkrétně náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění

v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se pak věnuje *kapitola devátá*, která je chronologicky členěna do podkapitol, které oddělují mezníky jak úpravy odškodňování v rámci pracovněprávních, tak i občanskoprávních vztahů. V této kapitole se věnuji analýze právní úpravy od roku 2013 do současnosti s nezbytnou komparací a zhodnocením systémů odškodňování úrazů a nemocí z povolání.

Cílem práce je pak vymezení odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání jako součásti svébytného systému náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu. Dále bych ráda vymezila jednotlivá časová období platnosti a účinnosti předpisů, dle kterých se prováděl nebo provádí výpočet náhrady bolestného a ztížení společenského uplatnění, aby bylo na první pohled zřejmé, dle jaké právní úpravy se má postupovat v konkrétním případě a tím pádem, aby byla co možná nejpřesněji zjistitelná výše náhrady, na kterou má zaměstnanec nárok.



# 1. Odpovědnost v pracovním právu

Vymezit pojem odpovědnosti v pracovním právu je možné dvojím způsobem. Dle teorie V. Knappa je odpovědnost hrozba sankcí následující po porušení primární pracovněprávní povinnosti. Odpovědnostní vztah tedy v tomto případě vzniká zároveň se vznikem primární povinnosti a trvá až do jejího porušení.<sup>1</sup> Tuto koncepci částečně přebírá zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) v úpravě závazkověprávních vztahů, kde stanoví odpovědnost za řádné plnění, tedy plnění bezvadné<sup>2</sup>. Opačnou koncepcí, na které stojí i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je vnímání odpovědnosti jako porušení primární povinnosti, tedy jako sankce samotné. Jedná se tedy o sekundární právní povinnost, jenž vzniká jako následek porušení primární právní povinnosti.

Porušení může být dle formy jednak aktivní, tzn. porušení konáním, jednak pasivní, tzn. porušení opomenutím. Primární právní povinnost může subjektu vzniknout na základě právního předpisu, právním jednáním (zejm. smlouvou) nebo individuálním právním aktem (zejm. rozhodnutím).<sup>3</sup> Ohledně vzniku sekundární odpovědnosti povinnosti můžeme rozlišit následující případy:

- vznik nové odpovědnostní povinnosti v důsledku porušení primární povinnosti, která ovšem trvá nadále paralelně vedle ní (např. vznik povinnosti nahradit škodu nezpůsobí zánik porušené povinnosti), nebo
- vznik nové odpovědnostní povinnosti v důsledku porušení primární povinnosti, která tímto zaniká<sup>4</sup>.

Odpovědnost v pracovním právu je zvláštním typem pracovněprávního vztahu. V rámci pracovního práva rozeznáváme pracovněprávní vztahy na základní a odvozené.<sup>5</sup> Základními pracovněprávními vztahy jsou dle § 3 ZPr „pracovní poměr

---

<sup>1</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 303-304.

<sup>2</sup> Srov. § 1914 odst. 1 ObčZ.

<sup>3</sup> Vrajík, M. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 409 - 410.

<sup>4</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 303-304.

<sup>5</sup> Vrajík, M. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 410.

*a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“.* „Pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu.“<sup>6</sup> Jeho další existence je pak ovšem relativně nezávislá na trvání základního pracovněprávního vztahu a je tedy možná i po jeho skončení.

Česká právní teorie rozlišuje odpovědnost podle jednotlivých druhů právních odpovědí (podle oborů práva) zejména na trestněprávní odpovědnost, občanskoprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost a pracovněprávní odpovědnost. Porušením pracovněprávní povinnosti ovšem nemusí nutně vzniknout pouze pracovněprávní odpovědnost, nýbrž i každý jednotlivý výše zmíněný typ odpovědnosti, které se mohou navzájem překrývat a uplatňovat i souběžně vedle sebe. Porušením jedné pracovněprávní povinnosti tak může dojít ke vzniku více odpovědnostních vztahů. Stejně tak se nemusí jednat čistě jen o porušení pracovněprávní povinnosti, ale i povinností vyplývajících z jiných právních odpovědí.<sup>7</sup> Nejčastěji ale samozřejmě půjde právě o porušení povinnosti stanovené pracovním právem.

Pracovní právo vychází z dualizace odpovědnosti občanského práva, tedy z rozlišení závazkové a mimozávazkové odpovědnosti. Toto členění je ovšem spíše jen teoretické, jelikož se uplatní především pro institut náhrady škody a pracovní právo v zásadě nerozlišuje, zda povinnost k náhradě škody vznikla ze závazkověprávního vztahu nebo ze vztahu jiného. Kritériem pro další způsob dělení odpovědnosti je míra a rozsah zavinění, které rozlišuje subjektivní odpovědnost, tj. odpovědnost za zavinění, a objektivní odpovědnost, tj. odpovědnost bez ohledu na zavinění. Objektivní odpovědnost představuje odpovědnost za výsledek, tj. odpovědnost za vzniklý protiprávní stav, za nezaviněné protiprávní jednání nebo dokonce odpovědnost za protiprávní jednání jiné osoby. Striktní formu objektivní odpovědnosti zmírňuje institut liberace, tedy možnost částečného nebo v některých případech i úplného zproštění se takové odpovědnosti. Liberační důvody stanoví zákon. V případě, že zákon neumožňuje se objektivní odpovědnosti zprostit, hovoříme o absolutní objektivní

---

<sup>6</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 304.

<sup>7</sup> Tamtéž s. 305-306.

odpovědnosti, tedy odpovědnosti bez možnosti liberace.<sup>8</sup> Významnou klasifikací odpovědnosti v pracovním právu je členění podle typu právního následku na hmotnou odpovědnost, jinou než hmotnou odpovědnost a odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu. Tomuto dělení se podrobněji věnuje následující kapitola.

---

<sup>8</sup> Galvas, M. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 678 a 684 – 686.

## 2. Druhy odpovědnosti v pracovním právu

### Hmotná pracovníprávní odpovědnost

Hmotná odpovědnost v pracovním právu spočívá v povinnosti odpovědného subjektu k určitému hmotnému plnění, bude tedy vyžadována jeho aktivní účast. Takovým hmotným plněním může být například povinnost konat, povinnost něco dát, zaplatit apod. Základním typem hmotné odpovědnosti je tedy povinnost odpovědného subjektu nahradit vzniklou újmu nebo škodu. Této odpovědnosti se podrobněji věnuji v kapitole č. 3 *Odpovědnost za škodu*.

Dalším typem hmotné odpovědnosti je odpovědnost za prodlení, která vyplývá zejména ze subsidiární aplikace občanského zákoníku na pracovníprávní vztahy. Význam odpovědnosti za prodlení je ovšem v porovnání s odpovědností za škodu výrazně nižší.<sup>9</sup>

Specifický institut pracovního práva představuje smluvní pokuta. Povinnost zaměstnance zaplatit smluvní pokutu vzniká jen tehdy, je-li tato možnost utvrzení platně sjednána v rámci konkurenční doložky a porušil-li zaměstnanec závazek z konkurenční doložky. Povinnost zaplatit smluvní pokutu vzniká bez ohledu na to, zda zaměstnavateli vznikla porušení konkurenční doložky zaměstnancem nějaká škoda. Zaplacením takové smluvní pokuty zaniká primární závazek zaměstnance „nekonkurovat“ svému bývalému zaměstnavateli po skončení takového pracovního poměru. Zaplacením dochází k zániku konkurenční doložky jako takové, tudíž zaniká i závazek zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání.<sup>10</sup>

Následující typy pracovníprávní odpovědnosti spojuje následek porušení zákonných povinností zaměstnavatele v podobě náhrady mzdy. Jedná se například o odpovědnost za převedení na jinou práci v případech, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro prostož nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nesouhlasí s převedením na jinou práci, než kterou má sjednanou v rámci pracovní smlouvy a zaměstnavatel mu původní práci nepřiděluje. V takovém případě

---

<sup>9</sup> Vrajík, M. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 412 - 413.

<sup>10</sup> Srov. § 310 ZPr.

zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku<sup>11</sup>. Další případy, kdy vzniká povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy, souvisejí se skončením pracovněprávního poměru. Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy v případě protiprávního rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Podmínkou ovšem je, že zaměstnanec včas oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. Náhrada mzdy v takovém případě náleží za celé období, po které zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci vykonávat práci až do doby umožnění pokračování v práci nebo platného ukončení pracovního poměru.<sup>12</sup> Náhradu mzdy odpovídající délce výpovědní doby je povinen zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v případě, že ten okamžitě zruší pracovní poměr z taxativně stanovených důvodů v § 56 odst. 1 ZPr.<sup>13</sup>

### **Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost**

Odpovědnému subjektu může vzniknout i pasivní odpovědnost, zejména se bude jednat o následnou povinnost něco strpět či se něčeho zdržet. Nejedná se tedy o hmotná plnění, nýbrž o plnění s nehmotnou podstatou. Do jiné než hmotné pracovní odpovědnosti řadíme povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním v důsledku porušení právní povinnosti<sup>14</sup>, dále pak povinnost strpět odstoupení od pracovní smlouvy jako následek nenastoupení zaměstnance do práce<sup>15</sup> a odpovědnostní povinnost v případech neomluvené absence v práci, kdy v jejím důsledku dochází ke krácené dovolené<sup>16, 17</sup>.

### **Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu**

Na pomezí pracovněprávní a správněprávní odpovědnosti jsou případy, kdy účastníkům pracovněprávních vztahů mohou sankce uložit jiné orgány (zejm. orgány

---

<sup>11</sup> § 208 ZPr.

<sup>12</sup> Srov. § 69 a § 71 ZPr.

<sup>13</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 306-307.

<sup>14</sup> Srov. § 52 písm. g), h), § 55 a § 56 ZPr.

<sup>15</sup> Srov. § 34 odst. 3 a 4 ZPr.

<sup>16</sup> Srov. § 223 odst. 2 ZPr.

<sup>17</sup> Vrajík, M. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 413-414.

státní správy) v rámci jimi vykonávaného správního dozoru, kdy jako vykonavatelé státní správy kontrolují soulad chování jednotlivých subjektů s právními předpisy. Jedná se především o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty jako následek porušení pracovněprávních předpisů a předpisů o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) upravují taxativní katalogy takovýchto protiprávních jednání a stanovují sankce, jenž je možné za takové jednání uložit. Nejčastější sankcí pak bývá pokuta.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 307 a Štefko In tamtéž, s. 415 – 423.

### 3. Odpovědnost za škodu

Náhrada škody je nejvýznamnějším typem hmotné odpovědnosti. Dle Prof. Běliny pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu tvoří relativně ucelený koncept. Pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu byla donedávna založena na principech odlišných od SObčZ. SObčZ byl vystaven na zásadě rovnosti stran.<sup>19</sup> Oproti tomu ObčZ „za první zásadu soukromého práva nepokládá rovnost osob, ale zásadu autonomie vůle“. „Hledisko rovnosti osob nemůže být určující v první řadě, protože důraz na zásadu rovnosti jako určující pro občanské právo neodpovídá skutečnému stavu. Akcent na zásadu rovnosti jednak zastírá přirozenou nerovnost mezi fyzickými a právními osobami, neboť mezi nimi nemůže být právně, především v oblasti osobních práv, rovnosti nikdy dosaženo, jednak pomíjí hledisko ochrany slabší strany, která je pro soukromé právo stejně významná jako zásada rovnosti.“<sup>20</sup>

Zákoník práce zakotvuje na prvním místě ve výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů v § 1a zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, tudíž zde dochází ke zvýhodňování jedné strany a tím pádem k nerovnosti. „Pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu je komplexní samostatnou úpravou, a tudíž prakticky nevytváří prostor pro subsidiární aplikaci Občanského zákoníku.“<sup>21</sup> „Právní úpravu odpovědnosti za škodu v občanském zákoníku (povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy) proto nelze použít ani podpůrně (subsidiárně).“<sup>22</sup>

Zákoník práce klade důraz na preventivní funkci odpovědnosti za škodu (popř. nemajetkovou újmu), proto předcházení škodám (a nemajetkovým újmám) upravuje v části jedenácté nazvané Náhrada majetkové a nemajetkové újmy hned v hlavě první Prevence. Cílem prevence je odradit zaměstnavatele a zaměstnance od porušování pracovněprávních povinností a tím předejít vzniku možné újmy. Podle doc. Galvase

---

<sup>19</sup> Zásadu rovnosti výslovně zakotvoval SObčZ v § 2 odst. 2. Nicméně občanský zákoník tuto zásadu dle autorů knihy *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících* nepřebírá. Podle nich neexistuje ekvivalent § 2 odst. 2 SObčZ, protože byla tato zásada opuštěna z metodologických (občanský zákoník stojí na zásadě autonomie vůle) a faktických (rovnost fyzických a právnických osob je nemožná) důvodů.

<sup>20</sup> *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*. Ze dne 3. 2. 2012. Dostupné také z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

<sup>21</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 308.

<sup>22</sup> Novotný, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1017.

je prevence vědou pracovního práva definovaná jako „*souhrn práv, povinností a právních institutů, směřujících k tomu, aby bylo odvráceno ohrožení, respekt. porušení pracovněprávních vztahů.*“<sup>23</sup> U zabránění ohrožení a porušování práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu mluvíme o generální prevenci, zatímco speciální prevenci spatřujeme v odstraňování příčin hrozící škody v konkrétním případě<sup>24</sup>.

Zákoník práce k prosazení preventivní funkce náhrady škody stanoví povinnosti zaměstnavateli i zaměstnanci. Povinností zaměstnavatele je zajištění pracovních podmínek, za kterých mohou zaměstnanci řádně plnit své pracovní úkoly, aniž by došlo k ohrožování zdraví nebo třeba majetku. V případě, že zaměstnavatel zjistí nějaké závady, je jeho povinností takové závady odstranit.<sup>25</sup> Prevenční povinnost má i zaměstnanec, který je „*povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li majetková škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.*“<sup>26</sup> V určitých situacích je ovšem potřeba, aby zaměstnanec reagoval ihned a odvrátil tak svým zákrokem nebezpečí bezprostředně hrozící škody. Takovou povinnost zaměstnanec nemá v případě existence nějaké důležité okolnosti. Např. zaměstnanci chybí odborné znalosti nebo dovednosti k obsluze stroje nebo je fyzicky neschopen zakročít. Nebo jestliže by zaměstnanec v důsledku takového zákroku vystavil sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby jemu blízké<sup>27</sup> vážnému ohrožení (to je posuzováno v každém případě individuálně se zohledněním konkrétních okolností). Povinností zaměstnance je i informovat svého nadřízeného vedoucího zaměstnance o tom, že nemá vytvořeny potřebné podmínky pro jeho práci.<sup>28</sup> Na straně zaměstnance se tedy jedná o povinnost oznamovací a povinnost zakročovací. Povinnost oznamovací spočívá v nutnosti upozornění nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu. Toto

---

<sup>23</sup> Galvas In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 675.

<sup>24</sup> Tamtéž.

<sup>25</sup> § 248 odst. 1 ZPr.

<sup>26</sup> § 249 odst. 1 ZPr.

<sup>27</sup> Dle § 22 občanského zákoníku se jedná o příbuzné v řadě přímé, sourozence, manžela nebo partnera a jiné osoby, které jsou navzájem v poměru rodinném nebo obdobném. Posledně zmínění se však považují za osoby blízké pouze za předpokladu, že by újmu, kterou utrpěla některá z nich, důvodně pociťovaly jako újmu vlastní.

<sup>28</sup> Novotný, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1019 – 1021.



oznámení je zaměstnanec povinen učinit vždy. Zakročovací povinností je požadavek na jednání zaměstnance směřující k odvracení škody, ale to pouze tehdy, nebrání-li mu v tom důležitá okolnost. Povahu těchto okolností, vylučujících zakročovací povinnost je třeba vždy zkoumat s ohledem na konkrétní případ. V případě neoznámení nebo nezakročení, ke kterému byl zaměstnanec povinen, mu vzniká povinnost k náhradě škody podle § 251 ZPr (bližší viz. kapitola č. 4. 2. *Zvláštní odpovědnost za škodu*).<sup>29</sup>

### 3.1. Škoda a nemajetková újma

Vymezení pojmu škody obsahuje občanský zákoník ve svém § 2894, do jeho přijetí byl obsah pojmu škoda dovozován především judikaturou NS. Ten ve své ustálené judikatuře vykládá škodu jako „*újmu, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi (a je tedy – nedochází-li k naturální restituci – napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz)*.“<sup>30</sup> Občanský zákoník tedy považuje škodu pouze za majetkovou újmu, což je ve srovnání s jinými vyspělými státy (Německo, Švýcarsko) ojedinělé.<sup>31</sup> Častější je užívání jednotného pojmu „škoda“ jak pro škodu na majetku, tak i pro nemajetkovou újmu a její následné dělení na škodu materiální (majetkovou) a imateriální (nemajetkovou). Občanský zákoník tedy rozlišuje pojem majetkové škody a nemajetkové újmy, aniž by striktně dodržoval způsob jejich náhrady (odčinění). Příkladem může být odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění, která je svým charakterem hmotnou odpovědností za nemajetkovou újmu na zdraví.<sup>32</sup>

Z ustanovení ObčZ o náhradě majetkové a nemajetkové újmy plyne, že povinnost nahradit majetkovou škodu existuje vždy, zatím co povinnost odčinit nemajetkovou újmu pouze v případech zákonem výslovně stanovených, případně stranami dohodnutých. Tato koncepce odčinění trpí na první pohled zjevným nedostatkem z hlediska náhrad nemajetkové újmy v případech, kdy není výslovně stanovena. Takové

---

<sup>29</sup> Vysokajová In VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 467-468.

<sup>30</sup> Stanovisko NS ČSR č. 55/71, č. 7/1971, s. 151-152 sb. rozh., obdobně také rozsudek NS ČSR ze dne 30. 11. 1988, sp. zn. 1 Cz 82/88, č. 25/1990 sb. rozh.

<sup>31</sup> Bezouška, P. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník: komentář, VI. závazkové právo, zvláštní část*. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 1496 - 1499.

<sup>32</sup> Hrádek, J. In ŠVESTKA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. Svazek VI. Praha. Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 865-866.

situace ovšem v praxi řeší § 2971 ObčZ, který rozšiřuje případy možnosti náhrady nemajetkové újmy. K té může být škůdce povinen i v případě, že poškozený nebo jakákoliv jiná osoba pociťuje způsobenou újmu jako osobní neštěstí, které nelze odčinit jiným způsobem. Primárním smyslem této úpravy bylo ovšem přiznání náhrady nemajetkové újmy právě těmto dalším osobám a ne jen tomu, vůči němuž přímo směřovalo škodní jednání. Podle tohoto ustanovení lze nahrazovat nemajetkovou újmu „*odůvodňují-li to zvláštní okolnosti, za nichž škůdce způsobil újmu protiprávním činem, zejména porušil-li z hrubé nedbalosti důležitou právní povinnost, anebo způsobil-li újmu úmyslně z touhy ničit, ublížit nebo z jiné pohnutky zvlášť zavrženíhodné. ...*“<sup>33</sup>

Základní rozlišování druhů škody vyplývá z občanského zákoníku. Nahrazuje se jednak skutečná škoda, jednak ušlý zisk. Skutečná škoda (*damnum emergens*) představuje zmenšení hodnoty majetku poškozeného (poškození věci, zničení věci apod.). Za skutečnou škodu se považuje též ušlý výdělek zaměstnance, což je jedním z projevů zvýšené ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Ušlý zisk (*lucrum cassans*) spočívá v tom, že poškozený nemohl majetek, který vlastní, rozmnožit. K takovému rozmnožení majetku by došlo nebýt škodní události. Ustanovení ZPr týkající se náhrady ušlého zisku mají speciální povahu vůči ustanovením občanského zákoníku. V pracovněprávních vztazích se nahrazuje ušlý zisk pouze v případech zákonem přesně stanovených<sup>34,35</sup>

Způsob náhrady škody pracovní právo také upravuje odlišně od práva občanského. Škoda se hradí v penězích, pokud ji škůdce neodčiní uvedením v předešlý stav. Volba způsobu náhrady škody je tedy ponechána tomu, kdo je za ni odpovědný. Obdobný je i rozsah nemajetkové újmy, která se odčínuje přiměřeným zadostiučiněním, které má být poskytnuto v penězích, pakliže jiný způsob nezajistí skutečné a dostatečně účinné odčinění újmy, která byla způsobena. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny věci v době poškození nebo ztráty.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Vojtek, P. In ŠVESTKA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. Svazek VI. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 1151-1152.

<sup>34</sup> Srov. § 2952 ObčZ, který výslovně stanoví rozsah náhrady škody spočívající ve skutečné škodě i ušlém zisku.

<sup>35</sup> Vrajík, M. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 417.

<sup>36</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 574.

### 3.2. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Předpokladem pro vznik škody nebo nemajetkové újmy, za kterou by bylo možné postihovat subjekty podle právněprávních předpisů, je fakt, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Co se rozumí plněním pracovních úkolů a přímou souvislostí s ním, definuje zákoník práce v rámci společných ustanovení (§ 273 a § 274 ZPr) části jedenácté týkající se náhrady škody a nemajetkové újmy. Plněním pracovních úkolů se rozumí vykonávání povinností souvisejících s danou prací. Tyto povinnosti vyplývají z pracovního poměru nebo ze vztahů, které jsou založeny dohodami o pracích konanými mimo pracovní poměr. Za plnění pracovních úkolů se též považuje i jiná činnost zaměstnance, kterou vykonává na základě příkazu zaměstnavatele a dále pak činnost, jenž je předmětem pracovní cesty, na kterou je zaměstnanec vyslán. Dále se pak plněním pracovních úkolů rozumí i „činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazů zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem“.<sup>37</sup> Výslovným zákazem může být například zákaz opravovat určité přístroje vydaný zaměstnavatelem pro zaměstnance, kteří k tomu nemají potřebnou kvalifikaci. Jednání zaměstnance, který by takový zákaz porušil a bez dané kvalifikace se přesto rozhodl přístroj opravit tak nelze považovat za plnění pracovních úkolů a tudíž například zranění, které by při opravování mohl utrpět, by nebylo možné považovat za pracovní úraz a odškodnit jej tak podle pracovníprávních předpisů.<sup>38</sup>

*„Pro závěr, zda lze ... činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ... není významný motiv či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady*

---

<sup>37</sup> § 273 odst. 2 ZPr.

<sup>38</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 571 – 573.

*a představy, z nichž jednající vychází ... rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro ... zaměstnavatele.*<sup>39</sup>

Jako úkony, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, se označují ty úkony, jenž jsou nezbytné nebo obvyklé k výkonu práce, nutné před začátkem nebo po skončení práce nebo úkony, které jsou obvyklé v rámci přestávky na jídlo a oddech (za předpokladu, že se přestávka koná v objektu zaměstnavatele). Dále pak je za úkon, který je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, považováno lékařské vyšetření prováděné poskytovatelem zdravotních služeb na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací nebo ošetření v rámci první pomoci (včetně cesty k němu a nazpět). Jako úkon nutný před počátkem práce a úkon nutný po jejím skončení se však neposuzuje cesta do zaměstnání (konkrétně do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů) a zpět do zaměstnancova bydliště. Dále pak v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není stravování, vyšetření nebo ošetření u lékaře a to ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plnění pracovních úkolů je ovšem školení zaměstnanců ke zvýšení jejich odborné připravenosti, které organizuje zaměstnavatel nebo odborová organizace, která u zaměstnavatele působí, popřípadě orgán nadřízený zaměstnavateli.<sup>40</sup>

Pakliže by ke škodě došlo mimo rámeček nebo nad rámeček (tzv. excés) plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním, nebylo by již možné tuto škodu nahrazovat jako škodu vzešlou z pracovněprávního poměru, tudíž jako škodu dle zákoníku práce. Za splnění zákonných podmínek odpovědnosti za škodu je ovšem možné nahradit takovou škodu dle jiných právních předpisů, zejm. podle občanského zákoníku. Na tomto místě je ale nutné podotknout, že strany odpovědnostního vztahu jsou zde v rovném postavení a zaměstnanec není nikterak zvýhodněn (např. omezením výše požadované náhrady po zaměstnanci částkou nepřesahující čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku).<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Rozsudek NS ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002, č. 5/2003, str. 353 sb. rozh.

<sup>40</sup> § 274 ZPr.

<sup>41</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 309 - 310.

### 3.3. Druhy odpovědnosti za škodu

V pracovním právu, jakož i v jiných odvětví práva, můžeme členit odpovědnost na odpovědnost za zavinění (subjektivní odpovědnost) a odpovědnost bez ohledu na zavinění (objektivní odpovědnost). O tomto dělení je blíže pojednáno v kapitole č. 1 *Odpovědnost v pracovním právu*. „Pro pracovní právo je charakteristické, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy objektivní, a toto platí dokonce i u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Naproti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je odpovědnost zaměstnance za škodu vždy odpovědností subjektivní.“<sup>42</sup> Zákoník práce podle odpovědného subjektu dělí ustanovení o náhradě majetkové a nemajetkové újmy na hlavu II obsahující povinnosti zaměstnance k náhradě škody a hlavu III upravující povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody. Následující kapitoly pojednávají o odpovědnosti v pracovním právu právě na základě rozlišení dle jejích subjektů.

---

<sup>42</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 311.

## **4. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli**

Jak již bylo uvedeno, odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědností subjektivní, tedy odpovědností za zavinění. Ke škodě tedy musí dojít zaviněně, tudíž alespoň ve formě nevědomé nedbalosti. Dalším předpokladem pro vznik povinnosti zaměstnance k náhradě škody je skutečnost, že škodu způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Zákoník práce u zaměstnance rozeznává obecnou odpovědnost a tři typy zvláštní odpovědnosti za škodu – odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Blíže je o nich pojednáno v následujících kapitolách.

### **4.1. Obecná odpovědnost za škodu**

Obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu upravuje § 250 ZPr tak, že je zaměstnanec povinen k náhradě škody, kterou způsobil zaměstnavateli zaviněným porušením svých povinností. Podmínkou je, že ke škodě musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpoklady pro obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu jsou tedy následující:

- porušení právních povinností ze strany zaměstnance,
- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- příčinná souvislost mezi porušením právních povinností zaměstnance a vznikem škody zaměstnavateli, a
- zavinění zaměstnance.<sup>43</sup>

Zaměstnanec je povinen k náhradě skutečné škody, tedy škody v takové výši, v jaké zaměstnavateli skutečně vznikla. Její požadovaná výše však bude ve většině

---

<sup>43</sup> Vrajík, M. In HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 419-420.

případů limitovaná ochranným ustanovení ZPr, které stanoví, že po jednotlivém zaměstnanci lze požadovat pouze částku nepřesahující čtyřapůlnásobek jeho průměrné měsíční mzdy. Tato limitace se ovšem týká pouze případů, kdy zaměstnanec způsobil škodu z nedbalosti a nedopadá na případy úmyslného způsobení škody nebo vzniku škody v opilosti nebo po požití jiných návykových látek zaměstnancem. U posledně zmíněných případů může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu celé skutečné škody a v případě úmyslného způsobení škody má zaměstnavatel právo kromě náhrady skutečné škody i na ušlý zisk.<sup>44</sup>

S ohledem na maximální limitaci výše náhrady škody určuje výši v konkrétním případě zaměstnavatel. Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat a oznámit ji zaměstnanci písemně do jednoho měsíce od vzniku předmětné škody. Takto stanovenou výši může v případném soudním sporu soud z důvodů zvláštního zřetele hodných přiměřeně snížit (tzv. moderační právo soudu).<sup>45</sup> Konkrétní důvody pro snížení ZPr neuvádí, vymezení tohoto pojmu je tedy v rukách soudů. „Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody.“<sup>46</sup> Úmysl zákonodárce je zde poměrně patrný a to ten, že v každém konkrétním případě je třeba podrobně prozkoumat danou situaci, za níž ke škodě došlo, s přihlédnutím k majetkovým poměrům zaměstnance a následně zvážit užití moderačního práva. Samozřejmě by zde ale nemělo docházet v podobných případech k výrazným rozdílům z důvodu rovnosti a zákazu diskriminace.

Zavinění zaměstnance prokazuje zaměstnavatel, na něm tedy leží důkazní břemeno prokázat, že zaměstnanec škodu zavinil a formu takového zavinění<sup>47</sup>. Způsob náhrady škody si může zvolit zaměstnanec a to buď v penězích, nebo, pakliže je to možné, uvedením v předešlý stav.

---

<sup>44</sup> § 257 odst. 2 ZPr.

<sup>45</sup> § 262 a § 263 ZPr.

<sup>46</sup> Rozsudek NS ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, svazek 31. sb. rozh.

<sup>47</sup> § 250 odst. 3. ZPr.

## 4.2. Zvláštní odpovědnost za škodu

### Nesplnění povinnosti k odvracení škody

Ustanovení § 251 ZPr upravuje odpovědnost zaměstnance v případě porušení prevenční povinnosti, o které již bylo pojednáno výše. Po zaměstnanci, který vědomě poruší oznamovací nebo zakročovací povinnost dle § 249 ZPr může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak. Vědomé porušení oznamovací nebo zakročovací povinnosti je případ, kdy zaměstnanec ví, že svým jednáním může způsobit škodu, ale bez přiměřeného důvodu spoléhá na to, že ke škodě nedojde. Zavinění zaměstnance je tedy požadováno alespoň ve formě vědomé nedbalosti. Dalším předpokladem této odpovědnosti je nemožnost nahradit škodu jinak. Tím je myšlen primárně požadavek náhrady škody po přímém škůdci a až v případě, že například škůdce nelze zjistit nebo nelze po něm požadovat náhradu celé škody, je možné žádat náhradu škody po tom, kdo porušil prevenční povinnost. Jedná se tedy o podpůrnou akcesorickou povahu tohoto odpovědnostního vztahu<sup>48</sup>.

V případě, že zaměstnanec přiměřeným způsobem odvracel škodu hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví a tento stav sám úmyslně nevyvolal, není povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou při takovém jednání způsobil. V případě splnění všech výše uvedených předpokladů této zvláštní odpovědnosti může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat náhradu škody v souladu s § 258 ZPr, tedy až do výše částky rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Při určení konkrétní výše je třeba přihlídnout zejména k okolnostem, které zaměstnanci bránily splnění prevenční povinnosti a k významu způsobené škody pro zaměstnavatele.<sup>49</sup>

### Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Dalším zvláštním typem odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli je odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách. Jedná se o případ, kdy byla

---

<sup>48</sup> Novotný, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1031.

<sup>49</sup> Vrajík, M. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 420-421.



se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených mu k vyúčtování, které jsou předmětem obratu nebo oběhu jako například hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu atp.<sup>50</sup> Obecně lze říci, že to jsou hodnoty, se kterými má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Při tomto typu odpovědnosti leží důkazní břemeno na samotném zaměstnanci, tudíž se jedná o přísnější odpovědnostní typ, než je například obecná povinnost nahradit škodu, kde má důkazní břemeno zaměstnavatel<sup>51</sup>. Zavinění zaměstnance je presumováno a zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek na svěřených hodnotách zcela nebo zčásti v případě, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména pak, že vznikl v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil nakládat se svěřenými hodnotami. „Zaměstnavatel prokazuje jen uzavření smlouvy o hmotné odpovědnosti a vznik a výši škody. Na hmotné odpovědném zaměstnanci, jehož zavinění se předpokládá, je, aby tvrdil a prokazoval, že škoda vznikla zcela nebo zčásti bez zavinění, zejména tím, že škodu způsobila třetí osoba (pachatel krádeže).“<sup>52</sup>

Hmotná odpovědnost může mít dvojí podobu, jednak individuální odpovědnosti, kdy je dohoda o odpovědnosti uzavřena s jedním zaměstnancem a jednak kolektivní odpovědnosti, kdy je v rámci dohod o odpovědnosti uzavřených se zaměstnanci sjednáno, že dané hodnoty jsou svěřeny společně více zaměstnancům. V případě individuální dohody o odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši, zatím co u kolektivní odpovědnosti se jednotlivým zaměstnancům vypočte jejich podíl náhrady dle poměru jejich dosažených hrubých výdělků (maximálně do částky rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody) s tím, že výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává dvakrát. Vedoucí a případně i jeho zástupce navíc ještě hradí zbytek škody, pakliže nebylo dosaženo náhrady škody v celém rozsahu a to v poměru svých dosažených hrubých výdělků.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Výčet hodnot v § 252 odstavci 2 ZPr je výčetem demonstrativním, tzn. příkladným.

<sup>51</sup> Srov. § 250 odst. 2 ZPr.

<sup>52</sup> Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 16. 3. 1963, sp. zn.2 Cz 10/63, č. 33/1963 sb. rozh.

<sup>53</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 312-313.

## **Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí**

Posledním typem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Svěřit věc může zaměstnavatel zaměstnanci na základě písemného potvrzení, nebo, pakliže hodnota věci přesahuje 50.000,- Kč, na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu takové věci. Zavinění zaměstnance je v tomto případě také presumováno jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, takže jde opět o přísnější formu odpovědnosti oproti obecné povinnosti nahradit škodu dle § 250 ZPr. Zaměstnanec se odpovědnosti může částečně nebo úplně zprostit prokáže-li, že ztráta vznikla zcela nebo alespoň zčásti bez jeho zavinění, důkazní břemeno tedy opět zatěžuje zaměstnance. „Zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení, když např. doloží, že měl věci v uzamčené skříňce nebo že se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věc postarat; stačí také, když se zjistí, že např. podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení jeho věci, a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.“<sup>54</sup> Věc, která může být předmětem svěřením, musí být individuálně určitá a bude se jednat především o nástroje nebo ochranné pracovní prostředky, tedy o věci, které používá sám zaměstnanec, který má současně možnost zabezpečit jejich ochranu. Zaměstnanec, který je takto odpovědný za jemu svěřené věci, je pak povinen nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou ztrátou takových svěřených věcí v její plné výši.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Zpráva ze zasedání pléna NS ČSSR Pls 2/61, č. 64/1961, str. 251. sb. rozh.

<sup>55</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 487-490.

## 5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

Koncepce obecné a zvláštní odpovědnosti je v tomto případě odlišná od občanského práva. V občanském právu je základním východiskem obecná odpovědnost, jenž je odpovědností za zavinění, tudíž subjektivní odpovědností a zvláštním typem pak může být odpovědnost objektivní. U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vždy hovoříme o odpovědnosti objektivní, to znamená o odpovědnosti bez ohledu na zavinění.

Důkazní břemeno při objektivní odpovědnosti zaměstnavatele leží na zaměstnanci. Ten musí prokázat splnění zákonem stanovených předpokladů odpovědnosti. Zaměstnavateli, jakožto odpovědnému subjektu, je pro zmírnění tvrdosti tohoto typu odpovědnosti zákonem dána možnost liberace, tedy možnost zproštění se této odpovědnosti. Jak už bylo uvedeno výše, teorie rozeznává liberaci částečnou a liberaci úplnou. Částečná liberace je upravena v § 275 odst. 2 ZPr a to jako případ prokázaného spoluzavinění zaměstnance, díky čemuž se odpovědnost zaměstnavatele poměrně omezí. Pro zproštění se odpovědnosti musí konkrétní liberační důvod prokázat zaměstnavatel. Obecný liberační důvod ovšem nelze použít u odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání<sup>56</sup>. Tento zvláštní odpovědnostní typ zakotvuje i zvláštní úpravu částečné i úplně liberace a použije se tedy dle zásady *lex specialis derogat legi generali* přednostně.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu a v případě, že ke škodě došlo úmyslně, tak i ušlý zisk<sup>57</sup>. Škoda se nahrazuje v penězích, pokud ji zaměstnavatel neodčiní uvedením v předešlý stav<sup>58</sup>.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je možné členit na obecnou a zvláštní odpovědnost.

---

<sup>56</sup> Galvas, M. In GALVAS, M. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 699.

<sup>57</sup> § 268 odst. 1 ZPr.

<sup>58</sup> § 275 odst. 1 ZPr.

## 5.1. Obecná odpovědnost za škodu

Úpravu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nalezneme v § 265 ZPr, podle kterého je zaměstnavatel povinen k náhradě škody, která zaměstnanci vznikla během toho, co plnil pracovní úkoly nebo v přímé souvislosti s takovým plněním pracovních úkolů, porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci i za škodu, kterou mu způsobili jiní zaměstnanci, kteří jednali jménem zaměstnavatele a škoda při tom vznikla porušením právních povinností těchto zaměstnanců v rámci plnění jejich pracovních úkolů. Povinnost k náhradě škody je výslovně vyloučena v případě použití zaměstnancova vlastního dopravního prostředku, náradí, zařízení a předmětů k výkonu práce bez výslovného souhlasu zaměstnavatele.

Podle ustanovení obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se řídí i odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance, nelze-li takovou situaci posoudit jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání. *„Jestliže se pracovník domáhá vůči organizaci náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že organizace porušovala předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle § 265 Zákoníku práce. V takovém případě je třeba prokázat porušení právních povinností organizace, které mělo za následek vznik škody žalobce.“<sup>59</sup>*

## 5.2. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody je doplňkem oznamovací a zakročovací povinnosti zaměstnance (zakotvené v § 249 ZPr) s účelem předejití hrozící škodě. Dopadá na případy, kdy zaměstnanec v souvislosti s odvracením škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví utrpěl věcnou škodu. Podmínkou náhrady věcné škody a účelně vynaložených nákladů zaměstnavatelem je, že ke škodě nedošlo úmyslným jednáním

---

<sup>59</sup> Rozsudek NS ČSR ze dne 20. 8. 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71, č. 12/1972 sb. rozh.

zaměstnanec (tudíž, že nebezpečí škody sám úmyslně nevyvolal) a že si zaměstnanec počínal způsobem přiměřeným okolnostem. V případě vzniku újmy na zdraví zaměstnanec při odvracení škody bude ovšem zaměstnavatel odpovědný dle speciálního ustanovení § 271 ZPr v rámci zvláštní odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Této speciální odpovědnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit.

### 5.3. Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech navazuje na povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání (§ 226 ZPr). Odpovědnost za škodu na odložených věcech se odvíjí podle povahy těchto věcí. Škodu na věcech, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen nahradit, a to v plné výši za podmínky, že si je zaměstnanec odložil při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s takovým plněním na místě, které je k tomu určeno zaměstnavatelem nebo na místě, které je k odkládání takových věcí obvyklé. Zákon předměty, které se obvykle nosí do zaměstnání, nijak nevyjmenovává, zcela určitě se ale mezi ně bude řadit oblečení, kabelky, tašky, mobilní telefony, hodinky apod. Místem určeným k odložení věcí bude například šatna nebo skříňka. *„Nevytvořením podmínek pro bezpečnou úschovu věcí se tak zaměstnavatel vystavuje zvýšenému riziku odpovědnosti za vnesené věci, pokud jejich bezpečnou úschovu nezajistí.“*<sup>60</sup> *„Této objektivní odpovědnosti (odpovědnosti za výsledek) se zaměstnavatel nemůže zprostit jednostranným prohlášením, že za odložené věci neodpovídá; proto jakákoliv obecná oznámení na pracovišti toho typu, že „za odložené věci se neručí“, nemají právní význam.“*<sup>61</sup>

Úpravu odpovědnosti za škodu na věcech, které se obvykle do práce nenosí, a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, nalezneme v § 268 odst. 2 ZPr, který zavádí pro tyto případy limitaci výše náhrady škody částkou do 10.000,- Kč. Pro posouzení, zda konkrétní věc spadá do okruhu věcí, které se do práce obvykle

---

<sup>60</sup> Bognárová, V. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 970.

<sup>61</sup> Novotný, Z. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1073.

nenosí, je třeba obecného hlediska s ohledem na vymezení věcí, které se do práce obvykle nosí. Nepostačí tak pouze subjektivní hledisko jednotlivého zaměstnance.<sup>62</sup>

Vzniklou škodu je zaměstnanec povinen ohlásit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. Dříve byla tato 15ti denní lhůta lhůtou prekluzivní, což znamenalo, že případné plnění po jejím nedodržení bylo nutno posuzovat jako bezdůvodné obohacení. Od 1. 10. 2015, kdy byl novelou ZPr<sup>63</sup> z taxativního výčtu případů prekluzivních lhůt § 330 ZPr vypuštěn § 268 odst. 3 ZPr, se již jedná o lhůtu promlčecí, což ostatně přímo stanoví § 268 odst. 3 ZPr. Důvodová zpráva k novele zákoníku práce uvádí, že v tomto případě není důvod pro přísnější úpravu, než kterou stanoví občanský zákoník<sup>64</sup>.

## **5.4. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Tento další typ objektivní odpovědnosti je do značné míry svébytnou odpovědností zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání zaměstnanců. Jeho úprava je značně komplikovaná a doprovází ji ne jeden aplikační a výkladový problém, a proto se odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech budu věnovat podrobněji na následujících stránkách. Nesporné je, že se jedná, jako ve většině případů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, o odpovědnost bez ohledu na zavinění zaměstnavatele, tedy o odpovědnost objektivní. Zaměstnavatel je tedy povinen nahradit škodu vzniklou zaměstnanci bez ohledu na to, zda porušil nějakou právní povinnost či nikoliv. Konkrétně podle § 269 ZPr zaměstnavatel nahradí zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, která zaměstnanci vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

---

<sup>62</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 512 - 513.

<sup>63</sup> Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

<sup>64</sup> *Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Zvláštní část, K části první - změna zákoníku práce, K bodu 9 - § 248 - 271u. Ze dne 1. 12. 2014. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=376&CT1=0>.*

Zaměstnavatel bude odpovídat za škodu za předpokladu splnění následujících podmínek:

- existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- vznik škody na straně zaměstnance (nebo v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznik škody pozůstalým),  
a
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.<sup>65</sup>

V případě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je pak ještě další podmínkou to, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pro odpovědnost za škodu v případě nemoci z povolání je dále stěžejní, zda zaměstnanec naposledy před zjištěním dané nemoci pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž tato nemoc vzniká.<sup>66</sup>

Právní úpravu odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání obsahuje ZPr v části jedenácté nazvané Náhrada majetkové a nemajetkové újmy, ve které je odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání systematicky začleněna do právní úpravy náhrady škody v pracovněprávních vztazích. Nebylo tomu tak ale vždy. Po téměř 10 let byla tato úprava řešena v rámci Přechodných ustanovení<sup>67</sup>, neboť se předpokládala koncepční změna a vyčlenění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání do samostatného zákona. Tímto zákonem měl být zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen „zákon o úrazovém pojištění“), který byl přijat společně s „novým“ zákoníkem práce<sup>68</sup> a měl stejně jako on nabýt účinnosti 1. 1. 2007. Již v rámci legislativního procesu bylo ale rozhodnuto o odložení jeho účinnosti o rok a vznikla tedy potřeba úpravy odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání na toto roční mezidobí. Zákonodárce logicky zvolil zařazení této odpovědnosti mezi Přechodná ustanovení ZPr, jelikož tato úprava měla být účinná pouze na přechodnou dobu, konkrétně do doby nabytí účinnosti zákona

---

<sup>65</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 315-316.

<sup>66</sup> § 269 odst 1 a 2 ZPr.

<sup>67</sup> Srov. §365 - 393 ZPr ve znění účinném do 1. 10. 2015.

<sup>68</sup> Srov. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

o úrazovém pojištění. Ten opustil dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a nahradil jej „novým dávkovým subsystémem sociálního pojištění“<sup>69</sup>.<sup>70</sup> Do systému sociálního zabezpečení tento zvláštní druh odpovědnosti zaměstnavatele patří dle Prof. Běliny historicky i s ohledem na obdobnou úpravu v ostatních zemích<sup>71</sup>. Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byla po dlouhých diskusích napříč politickým spektrem několikrát odložena, naposledy na 1. 1. 2017.

Své účinnosti se ale nikdy nedočkal, neboť byl zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, k 30. 9. 2015 zrušen. Dle důvodové zprávy je hlavním smyslem této úpravy zařazení problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do „těla“ zákoníku práce, tedy zpět do části jedenácté, jak už bylo popsáno výše, a na to navazující legislativně-technické změny nejen v souvislosti s občanským zákoníkem<sup>72</sup>. Zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců bylo sice logickým krokem následujícím po přesunutí úpravy odpovědnosti do části jedenácté, nicméně zákon č. 205/2015 Sb. nepřinesl žádné koncepční řešení celé problematiky a pouze přepsal ustanovení týkající se náhrady škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání do části jedenácté ZPr. Prof. Bělina a JUDr. Morávek k tomu uvádějí, že „*je sice na jedné straně pravda, že tento zákon [zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců – pozn. aut.] byl z hlediska své věcné úpravy kontroverzní, o čemž ostatně svědčí opakované odsouvání jeho účinnosti. Na druhou stranu rozhodnutí o jeho zrušení a obecné upuštění od systému úrazového pojištění bez jakékoliv předchozí širší odborné diskuse*

---

<sup>69</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 513-514.

<sup>70</sup> PŘECECHTĚLOVÁ, T. Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání do těla zákoníku práce. In: *Epravo* [online]. 9. 9. 2015 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>

<sup>71</sup> Bělina, M. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 316.

<sup>72</sup> *Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony*. Obecná část, II. Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace, 2. Návrh variant řešení. Ze dne 1. 12. 2014. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=376&CT1=0>.



*považujeme za značně problematické.... Navíc navrhovaná novela zákoníku práce [zákon č. 205/2015 Sb. – pozn. aut.] nenabízí žádné řešení této problematiky.*<sup>73</sup>

Novela zákoníku práce ponechává v přechodných ustanoveních úpravu odpovědnosti za škodu v některých zvláštních případech, které se týkají osob, které nejsou v pracovněprávním vztahu. Jedná se především o žáky středních škol, studenty vysokých škol, dobrovolné hasiče, členy Horské služby nebo zdravotníky Červeného kříže<sup>74</sup>. Důvod ponechání úpravy těchto odpovědnostních vztahů v přechodných ustanoveních ZPr není zcela jasný. Nabízí se řešení tuto speciální úpravu přesunout do části jedenácté ZPr, kam byla přesunuta jinak veškerá úprava náhrady majetkové a nemajetkové škody. Dalším možným řešením, které je dle mého názoru příhodnější, je vyčlenění této kapitoly do jiných zákonů, jelikož se primárně nejedná o pracovněprávní problematiku. Zákony, které by mohly odpovědnostní vztahy těchto „speciálních subjektů“ pojmut, jsou buďto speciální zákony, které upravují problematiku takových osob nebo pak občanský zákoník jakožto obecný předpis<sup>75</sup>.

---

<sup>73</sup> BĚLINA, M. a MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015, 2015(13-14), s. 487.

<sup>74</sup> § 391 - §393 ZPr.

<sup>75</sup> PŘECECHTĚLOVÁ, T. Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání do těla zákoníku práce. In: *Epravo* [online]. 9. 9. 2015 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

## 6. Pracovní úraz a nemoc z povolání

Pracovním úrazem se dle legální definice obsažené v ZPr rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, ke které došlo nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů (označované také jako úrazový děj) a stalo se tak při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním<sup>76</sup>. Poškozením zdraví se rozumí nejen tělesné, ale i psychické poškození. „*Působení zevních vlivů nemusí spočívat jen v působení zevních sil (pádu břemene, napadení cizí osobou), může se jednat i o působení vlastní tělesné síly (uklouznutí, zakopnutí, přetržení svalu po vynaložení tělesné námahy).*“<sup>77</sup> nebo například i o působení chemických látek, s nimiž se zaměstnanec dostává do styku<sup>78</sup>. „*Úrazový děj je zpravidla takovou událostí, která vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi anebo jej dokonce z práce vyřazují. O úrazový děj může jít i v případech náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.*“<sup>79</sup>

Problematickým může být prokázání příčinné souvislosti, tedy souvislosti mezi vznikem pracovního úrazu a plněním pracovních úkolů. Pro vyřešení této otázky se zpravidla nelze obejít bez znalce – lékaře. Výsledkem znaleckého posudku mohou být ovšem pouze otázky skutkové, nikoli otázky právní. Skutkovou otázkou zodpovědanou lékařem může být například to, zda došlo k poruše zdraví, o jakou poruchu zdraví se jedná a dále otázka, zda taková porucha je možná jako následek určitého zjištěného skutkového děje. Lékařský posudek tedy nedává odpověď na to, zda se jedná o pracovní úraz či nikoli, to už je otázkou právního posouzení. Příčiny vzniku pracovního úrazu ZPr nikterak nevymezuje, není tedy určující, zda zaměstnanec trpí nějakou chorobou, která zapříčiní úrazový děj, jehož následkem je pak pracovní úraz. Pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele je pouze klíčové to, že došlo k poruše zdraví

---

<sup>76</sup> § 271k odst. 1 ZPr

<sup>77</sup> Novotný, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1495.

<sup>78</sup> Usnesení KS v Ústí nad Labem ze dne 24. 7. 1968, sp. zn. 5 Co 415/68, č. 1/1963 sb. rozh.

<sup>79</sup> Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61, č. 1/1963 sb. rozh.

zaměstnance a že se tak stalo při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>80</sup>

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz zaměstnance, ke kterému došlo pro plnění jeho pracovních úkolů. Takto vzniklým pracovním úrazem může být například fyzické napadení zaměstnance z důvodu rozhodnutí, které bylo v jeho kompetenci učinit, s nímž útočník není spokojen<sup>81</sup>. V tomto případě není rozhodné, kdy a kde k úrazu došlo, je tak možné, že k úrazu dojde mimo pracoviště a mimo pracovní dobu. Obecně totiž platí, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci stal při cestě do zaměstnání a zpět<sup>82</sup>.

Podle závažnosti lze pracovní úrazy dělit na následující:

- pracovní úraz, jehož následkem je smrt zaměstnance (do 1 roku od úrazu<sup>83</sup>),
- závažný pracovní úraz (hospitalizace zaměstnance v nemocnici po dobu delší než 5 dní) a
- ostatní pracovní úrazy.<sup>84</sup>

Zatímco pojem pracovního úrazu ZPr vymezuje poměrně přesně, u definování pojmu nemoci z povolání odkazuje ve svém § 271k odst. 4 na zvláštní právní předpis o sociálním zabezpečení. Tímto právním předpisem je nařízení vlády ze dne 15. listopadu 1995 č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nařízení obecně definuje nemoci z povolání v § 1 jako nemoci, které vznikají „nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů“<sup>85</sup> a to pokud vznikly za podmínek uvedených v příloze tohoto nařízení. Příloha nařízení je členěna do 6 kapitol podle původce takové nemoci nebo podle jejího projevu. Přílohy tedy rozlišují nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, fyzikálními faktory, nemoci týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice,

---

<sup>80</sup> *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. In: ASPI [právní informační systém]. 1. 8. 2008, (ASPI ID: LIT30628CZ) [cit. 2016-03-17].

<sup>81</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 558.

<sup>82</sup> § 271k odst. 3 ZPr.

<sup>83</sup> srov. § 3 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ze dne 31. 5. 2010.

<sup>84</sup> Pichrt, J. a Stádník, J. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 629-630.

<sup>85</sup> § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ze dne 15. 11. 1995.

kožní nemoci, nemoci přenosné a parazitární, nemoci způsobené ostatními faktory a činiteli. Každá z kapitol pak obsahuje taxativní výčet jednotlivých nemocí z povolání a podmínky jejího vzniku, například jako nemoc z povolání označuje poškození menisku kolenního kloubu a zároveň uvádí, že taková nemoc vzniká při práci vykonávané po převažující část směny v poloze v kleče nebo v podřepu<sup>86</sup>. Existence nemoci a stejně tak její kvalifikace je stejně jako u pracovních úrazů otázkou znaleckou, tedy posuzovanou lékařem. Takovým lékařem je dle zákona o specifických zdravotních službách poskytovatel pracovnělékařských služeb, který po posouzení zdravotního stavu zaměstnance vydá lékařský posudek, ze kterého musí být zřejmé, zda se v daném případě jedná o nemoc z povolání či nikoli<sup>87</sup>.

Podstatným rozdílem mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání je to, že za škodu vzniklou pracovním úrazem bude odpovídat zaměstnavatel, u kterého je zraněný zaměstnanec zaměstnán v době, kdy k takovému úrazu došlo. Oproti tomu u nemocí z povolání za škodu odpovídá ten zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec naposledy před zjištěním nemoci pracoval za podmínek, za kterých vzniká daná nemoc z povolání. *„Pracoval-li tedy zaměstnanec za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání na určitém pracovišti a přešel pak na jiné pracoviště u jiného podniku, kde byly také dány podmínky pro vznik této nemoci z povolání, jak tomu bylo i v souzeném případě, pak uplatňuje zaměstnanec vždy nárok na náhradu proti poslednímu zaměstnavateli, prokazuje, že u něho byla zjištěna nemoc z povolání a že u tohoto posledního zaměstnavatele jsou takové podmínky, že nemoc z povolání, kterou onemocněl, zde vzniká.“*<sup>88</sup>

Pro případy, kdy zaměstnavatel zanikl, rozeznáváme dvě možné situace – zánik zaměstnavatele s právním nástupcem a zánik zaměstnavatele bez právního nástupce. Existence právního nástupce zaměstnavatele, který zanikl, garantuje přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu, a tak odpovědným subjektem bude právě tento nástupce. V opačném případě, tedy při zániku zaměstnavatele bez právního nástupce,

---

<sup>86</sup> Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ze dne 15. 11. 1995, příloha, kapitola II, bod 12.

<sup>87</sup> blíže viz. Díl 3, hlava IV. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku, ze dne 22. 3. 2012.

<sup>88</sup> Rozhodnutí OS pro Prahu 1 ze dne 28. 11. 1962, sp. zn. 9 C 176/1961, č. 27/1963 sb. rozh.

dochází ke změně odpovědného subjektu přímo ze zákona<sup>89</sup>. Tímto odpovědným subjektem se pak stává pojišťovna zaměstnavatele.<sup>90</sup>

## **6.1. Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Primární povinností zaměstnavatele je objasnění příčin a okolností vzniku daného pracovního úrazu v součinnosti se zaměstnancem (pokliže to jeho zdravotní stav dovoluje), svědky, odborovou organizací a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nesmí bez vážných důvodů měnit stav na místě úrazu a to až do doby objasnění příčin a okolností, za nichž k pracovnímu úrazu došlo. Co možná nejpřesnější objasnění příčin vzniku úrazu je důležité pro jeho odškodnění a v neposlední řadě také pro naplnění požadavku § 105 odst. 5 ZPr přijímat opatření, která zamezí opakování vzniku pracovních úrazů. Tato opatření se zpravidla přijímají právě na základě výsledků šetření pracovních úrazů. Nedodržení povinnosti zaměstnavatele, který je právnickou osobou, řádně objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu by posléze mohlo být sankcionováno jako správní delikt, za který lze uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč a v případě porušení povinnosti přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů až do výše 2.000.000,- Kč<sup>91</sup>. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, by mohl být postižen ze stejných důvodů pokutou ve stejné výši za přestupek<sup>92, 93</sup>.

Další povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s pracovními úrazy upravuje především nařízení vlády<sup>94</sup>, které dle § 105 odst. 7 ZPr provádí celý § 105 ZPr. Takovou povinností je například požadavek na vedení listinné nebo elektronické evidence všech pracovních úrazů v knize úrazů (i když byla způsobená pracovní

---

<sup>89</sup> Rozsudek NS ze dne 11. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2008, č. 12/2011 sb. rozh.

<sup>90</sup> § 205d odst. 8 SZPr.

<sup>91</sup> srov. § 30 odst. 1 písm. j), o), a odst. 2 písm. c), d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. 5. 2005.

<sup>92</sup> srov. § 17 odst. 1 písm. j), o), a odst. 2) písm. c), d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. 5. 2005.

<sup>93</sup> Pichrt, Stádník In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 627-634.

<sup>94</sup> nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ze dne 31. 5. 2010.

neschopnost kratší než 3 dny, popř. nebyla žádná pracovní neschopnost). Nařízení přesně vypočítává údaje, které se do knihy úrazů povinně zapisují (komu se úraz stal, kdy a kde k úrazu došlo, počet odpracovaných hodin předtím než k úrazu došlo, příčiny úrazu apod.). Nevedení nebo vedení v nedostatečném rozsahu je pak opět sankcionováno jako správní delikt (popř. přestupek<sup>95</sup>) pokutou až do výše 400.000,- Kč.<sup>96</sup> V případě, že se jedná o zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 dny, nebo v případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu zemřel, je zaměstnavatel nadto povinen neprodleně vyhotovit záznam a vést o takových pracovních úrazech dokumentaci. Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu ohlásit úraz a zaslat jeho záznam následujícím institucím:

- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce (nebo obvodnímu báňskému úřadu) v případě, že hospitalizace zaměstnance trvala déle než 5 dnů nebo následkem pracovního úrazu zaměstnanec zemřel,
- zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn,
- odborové organizaci nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li dosud zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s daným pracovním úrazem byl spáchán trestný čin
- pojišťovně, u které je zaměstnavatel pojištěn pro takové případy odpovědnosti za škodu.<sup>97</sup>

Vzor záznamu o úrazu je Přílohou č. 1 nařízení.

V případě, že dojde k pracovnímu úrazu a zdravotní stav to zaměstnanci dovolí, je zaměstnanec dle ZPr povinen úraz bezodkladně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Zaměstnanec musí též oznámit i úraz jiného zaměstnance, popř. i úraz jiné osoby, jehož byl svědkem. Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnanec

---

<sup>95</sup> srov. § 17 odst. 1 písm. m), a odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. 5. 2005.

<sup>96</sup> srov. § 30 odst. 1 písm. m), a odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ze dne 3. 5. 2005.

<sup>97</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 266-269.

se také, pokud je to vzhledem k jeho zdravotnímu stavu možné, účastní objasňování příčin a okolností vzniku jeho pracovního úrazu.

Nesplnění výše uvedených podmínek ovšem nemá za následek nemožnost zaměstnance domoci se odškodnění jeho pracovního úrazu. Dle judikatury „nárok na odškodnění pracovního úrazu není závislý na tom, zda pracovník úraz ohlásí či nikoli, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu“<sup>98</sup>. Pozice zaměstnance v případném soudním sporu bude ale složitější, jelikož na něm bude ležet důkazní břemeno prokázat, že se úraz stal, kdy, kde a jak k němu došlo a co bylo jeho příčinou. Toto dokazování bude o poznání složitější než v případech řádně a včas prošetřeného pracovního úrazu, o němž byl sepsán záznam.<sup>99</sup>

V souvislosti s nemocemi z povolání se na jejich posuzování a hlášení podílí zpravidla několik subjektů – ošetřující lékař, poskytovatel z oboru pracovního lékařství a zaměstnavatel. Povinnosti vycházejí primárně ze zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Z tohoto zákona plyne například pro zaměstnavatele povinnost umožnit bývalému zaměstnanci a zaměstnancům poskytovatele pracovnělékařských služeb vstup na pracoviště. Dále pak povinnost odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádá a zároveň právo zaměstnavatele zaměstnance na takovou prohlídku odeslat, má-li pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k práci. Povinností zaměstnance dle ZPr je takové prohlídce se podrobit. Má-li zaměstnavatel důvodné podezření na vznik nemoci z povolání, nebo že nemoc již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání, je povinen odeslat zaměstnance k poskytovateli pracovnělékařských služeb.

Povinností zaměstnavatele je vedení evidence zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovišti a dále povinnost zamezení a předcházení rizik, které jsou původcem takové nemoci.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65, č. 24/1965 sb. rozh.

<sup>99</sup> Mikyska, M. In MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Ostrava: Sagit, 1995, s. 14-18.

<sup>100</sup> srov. Mikyska, M. In MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Ostrava: Sagit, 1995, s. 18-19.

## 6.2. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 3. 2., jedním z předpokladů vzniku škody nebo nemajetkové újmy je to, že škoda nebo újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tento požadavek platí i v případě odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech. *„Dojde-li k úrazu pracovníka v době, kdy pracovník neplní pracovní úkol ani nevykonává činnost, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, pak nemůže jít o pracovní úraz. K takovým situacím může dojít tehdy, když pracovník dokončí dlouho před ukončením směny pracovní úkol, jehož provedením byl pověřen, a o další práci se u svého nadřízeného pracovníka záměrně nehlásí. Nelze ovšem takto posuzovat případy, kdy pracovník nepracuje, protože vyčkává přidělení další práce od svého nadřízeného. Není tu však vyloučena odpovědnost organizace za úraz podle ustanovení § 187 zák. práce [nyní § 265 ZPr obecná odpovědnost – pozn. aut. ].“<sup>101</sup>*

*„Otázku přímé souvislosti utrpeného úrazu s výkonem zaměstnání je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, to je, zda lze na takovou souvislost usuzovat se zřetelem na charakter vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k náplni zaměstnání pracovníka.“<sup>102</sup>*

*„Pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, nejsou samy o sobě významné motiv či pohnutka zaměstnance (vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází), ale především to, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.“<sup>103</sup>*

### **Cesta do zaměstnání a zpět**

Úraz, který se zaměstnanci přihodí při cestě do zaměstnání a zpět se dle platné právní úpravy nepovažuje za pracovní úraz. Co se rozumí cestou do zaměstnání a zpět vymezuje ZPr poměrně jednoznačně, ale i okolo tohoto vymezení v konkrétním případě mohou vzniknout nejasnosti, navíc úrazy při cestě do zaměstnání nebo zpět nejsou

<sup>101</sup> Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/1974, č. 11/1976 sb. rozh.

<sup>102</sup> Rozhodnutí MS v Praze ze dne 24. 11. 1960, sp. zn. 11 Co 387/60, č. 21/1961 sb. rozh., srov. též rozsudek NS ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, č. 1/2002 sb. rozh.

<sup>103</sup> Rozsudek NS ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002, č. 5/2003 sb. rozh.



nikterak výjimečné a je tedy na rozhodovací praxi soudů, aby konkrétně vymezila výklad tohoto na první pohled bezproblémového ustanovení § 274a ZPr. Jako cestu do zaměstnání posuzujeme úsek cesty z bydliště zaměstnance do místa vstupu do objektu zaměstnavatele. „*Je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu § 190 odst. 2 ZPr 1965 [ nyní § 274a ZPr – pozn. aut.], rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání; z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.*“<sup>104</sup>

Velmi častý je pak případ, kdy k úrazu dojde v těsné blízkosti budovy zaměstnavatele, například na schodech vedoucích z chodníku obce ke kancelářím. Takový úraz pak nelze kvalifikovat jako pracovní, o ten by se jednalo až po vstupu do odděleného prostoru od ostatního prostoru volně přístupného, který není ve sféře dispozice zaměstnavatele.<sup>105</sup>

### **Pracovní cesta**

„*Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů [mající časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce]. Také při pracovní cestě, stejně jako při plnění pracovních úkolů v místě sjednaném podle pracovní smlouvy, platí, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou poškozením na zdraví nebo k jeho smrti úrazem jen tehdy, došlo-li k takové újmě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“<sup>106</sup>

Pracovní cestu je pak pro účely určení odpovědnosti za případný úraz účelné rozdělit na jednotlivé časové úseky<sup>107</sup>:

---

<sup>104</sup> Rozsudek NS ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005, č. 36/2006 sb. rozh.

<sup>105</sup> ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. Olomouc: Anag, 2013, s. 38-43.

<sup>106</sup> Usnesení NS ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1487/2006, č. 1350/2007 sb. rozh.

<sup>107</sup> srov. rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010, č. 10674 sb. rozh.

- cesta do práce končící nasednutím do prvního dopravního prostředku směřujícího k určenému cíli pracovní cesty – posuzuje se jako cesta do práce, tudíž případný úraz, nebude pracovním úrazem<sup>108</sup>
- cesta dopravním prostředkem – posuzuje se jako úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, jedná se tedy o úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a úraz, který se zaměstnanci na této cestě přihodí, bude pracovním úrazem
- ubytování – úraz nebude posuzován jako pracovní úraz
- cesta z místa ubytování na vlastní pracoviště a zpět – považována za cestu do práce a zpět, tudíž úraz není možno posoudit jako pracovní
- činnost zaměstnance na vlastním pracovišti v místě, které je cílem pracovní cesty – jedná se o plnění pracovních úkolů, tedy úraz, který se při jejich plnění stane, bude posuzován jako pracovní úraz<sup>109</sup>

## **Teambuilding**

Pojem teambuildingu byl NS vymezen teprve nedávno, jelikož se jedná o poměrně nový koncept rozvoje a utužování vztahů a komunikace mezi zaměstnanci navzájem a mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. „*Tzv. team-building bývá chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod. Pro závěr, zda se skutečně jedná o takový kurz týmové spolupráce, není jistě rozhodující jeho formální označení v příslušných dokumentech, nýbrž jeho vlastní obsahová náplň. Vzhledem k tomu, že významné je až individuální posouzení obsahové náplně „výjezdního zasedání“, a v tomto rámci také posouzení konkrétní činnosti („úseku“ pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance, nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze*

<sup>108</sup> ADAMOVIČ, M. *Pracovní úrazy: prevence a praxe*. In: ASPI [právní informační systém]. 23. 10. 2015, (ASPI ID: LIT161368CZ) [cit. 2016-03-20].

<sup>109</sup> HODASOVÁ, B. Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury. In: *Epravo* [online]. 3. 1. 2014 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-pracovnich-urazu-ve-svetle-aktualni-judikatury-93111.html?mail>.

*o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu „zaplacené dovolené“.*<sup>110</sup>

Pro posouzení, zda úraz, který se na takové akci zaměstnanci přihodí, je pracovním úrazem je opět nutné vycházet z § 271k odst. 1 ZPr, tedy z toho, zda k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dle judikatury<sup>111</sup> lze za takovou činnost v určitém ohledu považovat nejen vzdělávací akce, ale i sportovní činnost konanou v rámci předem daného programu teambuildingu, i když nijak nesouvisí s jinak vykonávanou prací zaměstnanců. Předpokladem je, že účast na takové akci je povinná (i když třeba není formálně za povinnou označena) a účast na ní je zaměstnavatelem vyžadována. Jedná se tedy pak o činnost konanou na příkaz zaměstnavatele a bude tak považována dle § 273 ZPr za plnění pracovních úkolů. V rámci teambuildingové akce je však nezbytné odlišit aktivity zaměstnanců mimo rámec stanoveného programu, to znamená aktivity konané mimo časový rámec programu (před zahájením programu nebo po jeho skončení) nebo vybočení z daného programu. Úraz takto způsobený pracovním úrazem nebude. U akcí s dobrovolnou účastí zaměstnanců vždy bude nezbytné posoudit, zda činnost zaměstnance souvisí s plněním pracovních úkolů. Účast na vzdělávacím školení by jistě s plněním pracovních úkolů souvisela<sup>112</sup>, zatím co sportovní nebo jiné společenské aktivity by vždy musely být zkoumány s ohledem na míru rozvíjení či budování kreativity, motivace a spolupráce zaměstnanců.

### **Homeoffice**

Zákoník práce v současné době obsahuje pouze poměrně strohou úpravu práce z domova (nazývané také jako homeoffice nebo homeworking), a tak se na pracovněprávní vztah, kdy zaměstnanec nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, ale na jiném místě (např. doma), použijí běžná ustanovení zákoníku práce. Výjimky v podobě rozvržení pracovní doby, osobních překážek v práci, práce přesčas nebo příplatků za práci během svátků stanoví § 317 ZPr.

---

<sup>110</sup> Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, č. 115/2009 sb. rozh.

<sup>111</sup> Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011, č. 6062/2012 sb. rozh.

<sup>112</sup> srov. § 274 odst. 2 ZPr.

Vzhledem ke stále častějšímu zavádění a využívání možnosti pracovat z domova vznikla potřeba upřesnění podmínek výkonu takové práce. V současné době připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh novely zákoníku práce<sup>113</sup>, která mimo jiné obsahuje i podrobnější úpravu výkonu práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele. Předpokládaná účinnost této novely je stanovena na 1. dubna 2017.

Hlavním přínosem návrhu je dle mého názoru ustanovení o náhradě nákladů zaměstnance spojených s komunikací se zaměstnavatelem, jakož i dalších nákladů, které zaměstnanci vzniknou. Praktickým se také jeví ustanovení umožňující tyto náklady sjednat paušálně, aby se předešlo složitým výpočtům v každém jednotlivém případě.

Novela ovšem ponechává stranou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jakož i problematiku pracovních úrazů. I pro homeoffice tedy platí obecná úprava stanovující povinnost zaměstnance prokázat, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovní doba zaměstnance bývá flexibilní a to vede k důsledku, že lze jen těžko určit, zda se daný úraz stal při plnění pracovních úkolů a zaměstnanec tak má poměrně obtížnou výchozí pozici. Dalším problematičtým místem dle připomínek k návrhu novely<sup>114</sup> odpovědnost zaměstnavatele za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jelikož dodržování takových bezpečnostních opatření zaměstnavatel nemůže kontrolovat. S ohledem na čl. 12 LZPS je obydlí zaměstnance nedotknutelné a zaměstnavatel tak není bez jeho souhlasu oprávněn do něj vstupovat, a tak kontrolovat dodržování bezpečnostních předpisů. Tento bod považují za problematičtý i některá připomínková místa, kterým byl návrh novely zaslán. Ministerstvo práce a sociálních věcí pak poukazuje na fakt, že povinnosti týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nedopadají pouze na zaměstnavatele, nýbrž i na zaměstnance<sup>115</sup> a dále pak na možnost sjednání kontrol místa výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Obdobně se Ministerstvo práce a sociálních věcí

---

<sup>113</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Aplikace ODok* [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>.

<sup>114</sup> Připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Aplikace ODok* [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>.

<sup>115</sup> srov. § 106 ZPr.

vypořádalo s připomínkou týkající se nemožnosti zaměstnavatele řádně objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu bez vstupu do obydlí zaměstnance.

Dle mého názoru není třeba, aby byla problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jakož i problematika pracovních úrazů řešena pro homeoffice odchylně od obecné úpravy v ZPr. V převážné většině se homeoffice týká zaměstnanců vykonávajících svoji práci na počítači a není tak rozhodné, zda jsou přítomni na pracovišti zaměstnavatele nebo vykonávají práci z domova. V obou případech jsou vázáni dodržováním bezpečnostních předpisů a zaměstnavatel je povinen řádně proškolit o předpisech vztahujících se k zajištění ochrany a bezpečnosti zdraví při práci i zaměstnance pracující z domova. Nadto může zaměstnavatel vydat i interní předpis týkající se konkrétně výkonu práce mimo jeho pracoviště a v něm tak stanovit potřebné podmínky. V situaci, kdy dojde k úrazu zaměstnance je pak v jeho zájmu, aby zaměstnavateli umožnil vstup do jeho obydlí a tudíž objasnění příčin a okolností vzniku takového úrazu, aby mohl být následně posouzen jako úraz pracovní.

### **6.3. Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy a zproštění se povinnosti k takové náhradě**

Jak již bylo vysvětleno v kapitole 5. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci*, odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci je odpovědností objektivní. Zaměstnavatel je tak povinen k náhradě škody nebo nemajetkové újmy i v takovém případě, kdy dodrží všechny povinnosti, které mu plynou z předpisů určených k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s výjimkou případů, kdy se zcela nebo alespoň z části takové povinnosti zprostí. To, co bylo uvedeno výše pro vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, platí i pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání jsou tedy následující:

- existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- vznik škody (majetkové újmy) nebo nemajetkové újmy (např. náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění),
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody nebo nemajetkové újmy, a
- ke škodě nebo nemajetkové újmě musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (platí pro pracovní úrazy), nebo
- zaměstnanec naposledy před zjištěním nemoci z povolání pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž taková nemoc vzniká (platí pro nemoci z povolání).<sup>116</sup>

Povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy se může zaměstnavatel zprostit. Institut částečné a úplné liberace obsahuje § 270 ZPr ve svém taxativním výčtu důvodů. Zaměstnavatel se může zprostit povinnosti zcela, prokáže-li, že zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, navzdory tomu, že s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány například formou povinných školení, přezkušování apod., a zároveň toto porušení předpisů nebo pokynů bylo jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.

Právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dle § 349 odst. 1 ZPr rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy, technické předpisy, dokumenty a normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními a chemickými látkami, chemickými přípravky a jinými látkami, které škodí zdraví, za předpokladu, že upravují problematiku ochrany života a zdraví.

Pokynem je podle § 349 odst. 2 ZPr konkrétní pokyn udělený zaměstnanci nadřazeným vedoucím zaměstnancem, ať již *„písemně nebo ústně, bez ohledu na to, do jaké míry jeho obsah odpovídá pravidlům společenských konvencí, jestliže stanoví*

---

<sup>116</sup> Hloušková, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem : k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 409-412.

*pro podřízené závazný způsob chování [v daném případě se jednalo o pokyn „kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět“ – pozn. aut. ]. Pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nelze chápat jen jako formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených v reálném čase tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.“<sup>117</sup>*

Porušení předpisů nebo pokynů musí být nadto zaměstnancem zaviněné, „proto je povinností soudu, aby také zkoumal, zda postižený pracovník vnímal náležitě pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zda mu – zejména se zřetelem ke své duševní vyspělosti – porozuměl.“<sup>118</sup>

Druhou možností úplné liberace je prokázání, že ke škodě nebo nemajetkové újmě došlo v důsledku opilosti zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě nijak zabránit. I v tomto případě je podmínkou, že stav zaměstnance po požití alkoholu nebo jiných návykových látek je jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy. ZPr pojem opilosti nijak nevymezuje, lze se ale domnívat, že se nebude jednat o každý stav po požití jakéhokoli množství alkoholu (byť zanedbatelného), ale půjde o stav, kdy jsou sníženy duševní funkce a celková pohotovost zaměstnance. Na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance je zaměstnanec povinen se podrobit zkoušce, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek<sup>119, 120</sup>.

V situaci, kdy dva výše uvedené důvody pro úplné zproštění povinnosti zaměstnavatele nejsou jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy, ale jsou jen jednou z příčin, se může zaměstnavatel povinnosti zprostit alespoň částečně. Zproštění se povinnosti zčásti je též možné v situaci, kdy si zaměstnanec počíná lehkomyšlně, v důsledku čehož vznikla následná škoda nebo nemajetková újma.

---

<sup>117</sup> Rozsudek NS ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, č. 2451/2012 sb. rozh.

<sup>118</sup> KS v Českých Budějovicích ze dne 24. 1. 1968, sp. zn. 4 Co 548/1967, č. 69/1968 sb. rozh.

<sup>119</sup> srov. § 106 odst. 4 písm i) ZPr.

<sup>120</sup> Vysokajová, M. In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 523-529.

Lehkomyslné jednání popisuje judikatura jako „případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví.“<sup>121</sup>

Zprostí-li se zaměstnavatel z části, je povinen určit část škody nebo nemajetkové újmy, kterou nese zaměstnanec podle míry jeho zavinění. Odlišné pravidlo platí pro zproštění se z důvodu lehkomyšlného jednání zaměstnance, zde zaměstnavatel hradí minimálně jednu třetinu výše škody nebo nemajetkové újmy, která byla způsobena.

Liberace úplná, ale i částečná je však dle § 271 ZPr vyloučena v případě, kdy dojde k pracovnímu úrazu v souvislosti s odvracením škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí, které přímo hrozí životu nebo zdraví. To neplatí tehdy, když tento stav zaměstnanec úmyslně vyvolal.

---

<sup>121</sup> Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001, č. 942 sb. rozh.



## **7. Možnosti řešení zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání**

### **7.1. Zákonné pojištění zaměstnavatele a úrazové pojištění zaměstnanců**

Společně se zákoníkem práce byl v roce 2006 přijat i zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ze dne 25. 4. 2006 (dále jen „zákon o úrazovém pojištění“), podle kterého se mělo postupovat při náhradách majetkových a nemajetkových újem, k nimž došlo na základě pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zákon o úrazovém pojištění měl nabýt účinnosti dne 1. 1. 2008, k čemuž ovšem nedošlo a následně byla jeho účinnost ještě čtyřikrát odložena (naposledy na 1. 1. 2017). Jeho přijetí předpokládal i § 365 odst. 1 ZPr<sup>122</sup>.

Zákon o úrazovém pojištění byl založen na zcela jiné koncepci, než byla ta dosavadní (a zároveň i než je ta současně platná). Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání mělo být řešeno formou dávek sociálního úrazového pojištění, které měla provádět Česká správa sociálního zabezpečení, tudíž se problematika odškodňování měla přesunout ze soukromé sféry (prováděné pojišťovnami) do sféry veřejné pod záštitou státu.<sup>123</sup>

Zákon o úrazovém pojištění byl k 1. 10. 2015 bez náhrady zrušen zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Tento zákon pak také novelizoval již zmíněný § 365 odst. 1 ZPr. *„Je sice na jedné straně pravda, že tento zákon byl z hlediska své věcné úpravy kontroverzní, o čemž ostatně svědčí opakované odsouvání jeho účinnosti. Na druhou stranu rozhodnutí o jeho zrušení a obecné upuštění od systému*

---

<sup>122</sup> ve znění účinném do 30. 9. 2015.

<sup>123</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Ze dne 21. 9. 2005. Dostupné také z: <http://www.duvodovazprava.cz/home.php/posts/1253>.

*úrazového pojištění bez jakékoliv širší odborné diskuse považujeme za značně problematické.*<sup>124</sup>

Nastalá situace byla řešena tak, že došlo k převzetí původní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V současné době, tedy do doby nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, platí § 205d SZPr, který se týká zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za majetkovou a nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jakož i vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>125</sup>

Pojištění je koncipováno jako zákonné pojištění, tzn., že vzniká přímo ze zákona již na základě vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Není tedy třeba uzavření pojistné smlouvy. Podle § 205d SZPr se povinnost pojištění pro případy pracovních úrazů nebo nemocí z povolání vztahuje na všechny zaměstnavatele (fyzické i právnické osoby) zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance s výjimkou zaměstnavatelů, kteří mají postavení organizační složky státu.

Dle obou zmíněných předpisů (SZPr a vyhlášky ministerstva financí) jsou pojistiteli Česká pojišťovna, a. s. a Kooperativa, pojišťovna, a. s.. Česká pojišťovna, a. s. je pojistitelem pro zaměstnavatele, kteří s ní měli pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání sjednáno k 31. 12. 1992. Pro ostatní zaměstnavatele je pojistitelem Kooperativa, pojišťovna, a. s..

Zaměstnavatel pojištěný pro případ pracovních úrazů nebo nemocí z povolání má právo na náhradu takové majetkové nebo nemajetkové újmy od příslušné pojišťovny v celém rozsahu, tzn. v rozsahu, v jakém je povinen k náhradě dle ZPr. Tento pojistný vztah je ovšem pouze dvoustranný, tzn., že se jedná o vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou pojišťovnou. Zaměstnanec do tohoto vztahu v zásadě nijak nezasahuje. Výjimku tvoří pouze § 205d odst. 8 SZPr, který zakládá přímé právo zaměstnance vůči příslušné pojišťovně na náhradu majetkové a nemajetkové újmy v situaci, kdy

---

<sup>124</sup> BĚLINA, M. a MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015, 2015(13-14), s. 487.

<sup>125</sup> § 365 odst. 1 ZPr, ve znění účinném od 1. 10. 2015.

zaměstnavatel zanikl bez právního nástupce a práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu tak nepřešly na jiného zaměstnavatele<sup>126</sup>. V takovém případě se přímo ze zákona mění subjekt odpovědnostního vztahu ze zaměstnavatele na danou pojišťovnu.<sup>127</sup> V ostatních případech je tedy povinným subjektem vůči poškozenému zaměstnanci výlučně jeho zaměstnavatel. Pokud tak zaměstnavatel nesplnil svou povinnost k náhradě majetkové nebo nemajetkové újmy, není další „instancí“ příslušná pojišťovna, nýbrž soud. Stejně tak v případě, kdy pojišťovna odmítne plnit, protože se domnívá, že daný úraz není úrazem pracovním.

Pravomoc pojišťovny posuzovat, zda daný úraz je pracovním úrazem či nikoli bývá předmětem diskusí. Dle stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů pojišťovna takové právo má. Své tvrzení opírá o § 6 vyhlášky č. 125/1993 Sb., který stanovuje povinnost pojišťovny poskytnout plnění do 15 dnů po tom, co provedla šetření, které je nutné ke zjištění rozsahu její povinnosti. Šetření končí dohodnutím výše náhrady nebo obdržáním pravomocného rozhodnutí soudu o výši náhrady. Stanovisko považuje toto šetření za jakýsi kontrolní mechanismus pro případy, kdy by zaměstnavatel posoudil úraz jako pracovní a ve skutečnosti by tomu tak nebylo.<sup>128</sup> Opačný názor zastává například Zbyněk Moravec, který tvrdí, že pojišťovny k takovému posuzování nemají žádný mandát a že o tom, zda daný úraz je pracovním úrazem nebo ne rozhoduje pouze zaměstnavatel a případně poté soud.<sup>129,130</sup> Praktičtější se ovšem jeví názor první.

Současná úprava pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání by už kvůli svému zařazení do přechodných ustanovení ZPr měla být dle mého názoru pouze úpravou na nezbytně nutnou přechodnou dobu. Současná úprava pojištění rozhodně není ideální už kvůli zákonem a vyhláškou<sup>131</sup> zakotvenému

---

<sup>126</sup> ŠTEFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*. Česká advokátní komora v Praze, 2015(12/2015), s. 19.

<sup>127</sup> Rozsudek NS ze dne 11. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2008, č. 12/2011 sb. rozh.

<sup>128</sup> BUKOVJAN, P. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 162.

<sup>129</sup> Zbyněk Moravec je členem Rady vlády pro BOZP a inspektor BOZP.

<sup>130</sup> MORAVEC, Z. Problémy s pojišťovnou při odškodňování pracovních úrazů. In: *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. 2. 4. 2014 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/2-4-2014-problemy-s-pojistovnou-bozp.aspx>

<sup>131</sup> § 205d SZPr a § 1 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

monopolu dvou komerčních pojišťoven, tedy dvou osob soukromého práva. Tato úprava „zakládá rozpor se zásadou zákazu diskriminace a rovněž s pravidly hospodářské soutěže, a je nám dlouhodobě vytýkána ze strany EU“<sup>132</sup>.

## **7.2. Další možnosti řešení zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání**

V rámci přípravy dnes účinné právní úpravy systému zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání bylo vypracováno několik variant řešení. Mimo výše uvedeného a v současné době účinného zákonného pojištění zaměstnavatele s výsadním postavením dvou pojišťoven je možných ještě několik dalších způsobů řešení.

Při zachování zákonného pojištění zaměstnavatelů připadá v úvahu změna provozovatele pojištění ze dvou pojišťoven na organizační složky státu nebo na veřejnoprávní subjekty. Tato varianta zachovává objektivní odpovědnost zaměstnavatele a současný systém náhrady škody podle ZPr. Povinnost poskytnout náhradu škody má (stejně jako v případě současné právní úpravy) zaměstnavatel. Provozovatelem jako organizační složkou státu by byla Česká správa sociálního zabezpečení nebo případně nově vytvořený subjekt Úrazová pojišťovna. Úrazová pojišťovna by mohla být v postavení organizační složky státu nebo koncipována jako veřejnoprávní právnická osoba. K realizaci této změny by bylo třeba přijetí nového zákona o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Provozování systému zákonného pojištění zaměstnavatele lze převést i na soukromý subjekt. Tato varianta navazuje na současnou úpravu s odstraněním nedostatku monopolu dvou pojišťoven. Opět se jedná o povinné pojištění, které vzniká současně se vznikem pracovního poměru a není tedy třeba uzavření pojistné smlouvy. Pouze v případě varianty s více subjekty provozujícími toto pojištění by přibyla zaměstnavateli povinnost registrace u některého z nich. Předpokladem tohoto řešení

---

<sup>132</sup> BĚLINA, M. a MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015, 2015(13-14), s. 487.

by bylo vytvoření nového zákona, který by upravoval podmínky a sazby pojištění a kritéria a způsob výběru subjektu (nebo subjektů) provozování pojištění.

Realizace pojištění zaměstnavatelů soukromými pojišťovnami je dalším typem povinného pojištění založeného na objektivní odpovědnosti zaměstnavatele. Základ by tvořila pojistná smlouva, kterou by byl povinen uzavřít každý zaměstnavatel s jím vybranou pojišťovnou. Toto komerční pojetí by garantovalo soutěživost mezi jednotlivými pojišťovnami. Z důvodu různorodosti profesí by ovšem mohlo dojít k situaci, kdy žádný ze subjektů nebude chtít určitou rizikovou profesní skupinu pojistit a nebo pojištění pro takové vybrané profese bude možné pouze za podmínek pro zaměstnavatele finančně neúnosných.

Další modifikace navazují na variantu úrazového pojištění zaměstnanců a na již zrušený zákon o úrazovém pojištění. Základním vztahem je zde vztah mezi pojištěným zaměstnancem a orgánem, který provádí pojištění. Takovým orgánem může být organizační složka státu (ČSSZ, Úrazová pojišťovna) nebo veřejnoprávní subjekt (Úrazová pojišťovna, zdravotní pojišťovny). Opouští se zde od objektivní odpovědnosti zaměstnavatele. Zaměstnanci bude v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vyplacena dávka bez ohledu na zavinění zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak bude povinen uhradit náklady na dávku, pakliže vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zavinil. Výhodou tohoto systému by byla rychlost vyplácení dávek zaměstnancům. Výše dávek by ovšem byla odlišná od systému soukromoprávního odškodňování a v mnoha případech pravděpodobně výrazně nižší.

Všechny výše zmíněné varianty řešení způsobů zabezpečení zaměstnanců při pracovních úrazech a nemocích z povolání jsou založeny na povinné účasti na systému, která vyplývá přímo ze zákona. Varianta dobrovolného pojištění zaměstnavatele s ohledem na mezinárodní závazky nepřichází v úvahu.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání* [online]. In: Ministerstvo financí ČR: Pracovní tým RHSD pro daně a pojištění. 9. 6. 2014 [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/dane/pracovni-tym-rhsd-pro-dane-a-pojisteni>.

## **8. Druhy náhrad majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Obsah náhrady škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání je tvořen jednotlivými na sobě nezávislými dílčími nároky. Taxativní výčet jednotlivých nároků na náhradu majetkové a nemajetkové újmy obsahují oddíly 2 a 3 dílu 5, který je nazvaný jako Pracovní úrazy a nemoci z povolání. Samostatnost jednotlivých nároků se projevuje tím, že ne každý pracovní úraz nebo nemoc z povolání je možné nahradit všemi druhy náhrad. Častější je naopak případ, kdy jsou zaměstnanci poskytnuty jen některé dílčí náhrady. Dále se samostatnost vyznačuje například v tom, že promlčecí lhůta běží pro každý nárok zvlášť a ne pro náhradu jako celek.<sup>134</sup>

### **Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti**

Náhrada za ztrátu na výdělku náleží zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání, jednak po dobu pracovní neschopnosti, jednak po skončení pracovní neschopnosti. Tyto dva druhy náhrad jsou samostatnými nároky, které nepřísluší vedle sebe<sup>135</sup>. Náhrada po dobu pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci při každém pracovním úrazu nebo při každé nemoci z povolání, jejímž následkem se zaměstnanec stal práce neschopným. Náhrada se poskytuje jako dorovnání k plné výši náhrady mzdy a to do výše průměrného výdělku zaměstnance před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Nemocenské dávky jsou zaměstnanci poskytovány od 15. dne pracovní neschopnosti a za prvních 14 kalendářních dní náleží náhrada mzdy s výjimkou prvních 3 pracovních dnů (tzv. karenční doba). Pro dočasnou pracovní neschopnost, která vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání platí výjimka a náhrada za ztrátu na výdělku se poskytuje již od prvního dne. Pro výpočet průměrného výdělku je stěžejní hrubá mzda a odpracovaná doba v rozhodném období. Rozhodným obdobím je obecně předcházející kalendářní čtvrtletí nebo, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, předcházející kalendářní rok. Náhradu poskytuje zaměstnavatel opakovaně

---

<sup>134</sup> MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005*. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. s. 60.

<sup>135</sup> § 2711 ZPr, srov. Rozsudek NS ČSR ze dne 18. 10. 1974, sp. zn. 5 Cz 32/1974, č. 10/1976 sb. rozh.

a vyplácí ji jednou za měsíc. Právo na náhradu za ztrátu na výdělků má i zaměstnanec v opakované pracovní neschopnosti, ovšem výpočet náhrady je zde odlišný od náhrady za „první pracovní neschopnost“.<sup>136</sup>

### **Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity**

Náhrada příslušející zaměstnanci po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě se vypočítá rozdílem průměrného výdělků zaměstnance před pracovním úrazem nebo uznáním nemoci z povolání a výdělkem po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Náhrada se pak případně snižuje o výši invalidního důchodu. Dojde-li později ke zvýšení výdělků nebo zvýšení invalidního důchodu, náhrada za ztrátu na výdělků se úměrně tomu sníží. Pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků je stěžejní výše průměrného výdělků zaměstnance před tím, než došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání.

S ohledem na vývoj mezd v České republice je vláda oprávněna nařízením částku tohoto průměrného výdělků před pracovním úrazem nebo uznáním nemoci z povolání valorizovat. Valorizaci provádí vláda zpravidla každoročně.<sup>137</sup> Náhrada přísluší zaměstnanci i po dobu pracovní neschopnosti z jiného důvodu než z toho, pro který se náhrada poskytuje a náleží i zaměstnancům, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Smysl úpravy je stejný jako u náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a to dorovnání mzdy do výše, které mzda dosahovala v době před tím, než došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání.

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

Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění jsou dva samostatné nároky, pro jejichž výpočet a konkrétní podmínky, za kterých se poskytují,

---

<sup>136</sup> Hloušková, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem : k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 415-417.

<sup>137</sup> FETTER, R. W. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání od 1. 1. 2016. In: *Epravo* [online]. [cit. 2016-05-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-od-1-1-2016-100227.html>.

odkazuje ZPr na prováděcí předpis, konkrétně na nařízení vlády. Tím je s účinností od 26. 10. 2015 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ze dne 12. 10. 2015 (dále jen „nařízení o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění“), které konkrétně vymezuje pojmy bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Bolest definuje jako „*tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání*“<sup>138</sup>.

Ztížením společenského uplatnění se pak podle §1 odst. 2 nařízení rozumí „*trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví (dále jen „trvalé poškození zdraví“)* pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb“.

Intenzita bolesti a závažnost ztížení společenského uplatnění jsou hodnoceny v bodech na základě lékařského posudku. Za každý takový bod náleží poškozenému náhrada ve výši 250,- Kč.

### **Účelně vynaložené náklady spojené s léčením**

Tyto náklady přísluší té osobě, která je na léčení vynaložila za předpokladu, že se jedná o účelně vynaložené náklady, tedy takové, které přispěly ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance. Především se bude jednat o náklady vynaložené na pořízení léků nebo zdravotních pomůcek, které nehradí pojišťovna nebo například na úhradu zvýšených nákladů v souvislosti s dietou<sup>139</sup>. Náhradu nákladů na dietní stravování ovšem lze přiznat jen jako náhradu účelně vynaložených prostředků na dietní stravování, nikoli jako je nahrazovat formou peněžitého důchodu<sup>140</sup>. „*Lze připustit dále, aby pod náklady léčení byly zahrnuty i některé další výdaje, např. náklady cesty nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného*

<sup>138</sup> § 1 odst. 1 nařízení o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění.

<sup>139</sup> Rozsudek KS v Brně ze dne 22. 4. 1976, sp. zn. 18 Co 79/1976, č. 44/1978 sb. rozh.

<sup>140</sup> Rozsudek NS ČSR ze dne 31. 3. 1981, sp. zn. 6 Cz 14/1981, č. 26/1982 sb. rozh.



*v nemocnici apod. Jako náklady léčení lze dále posuzovat zvýšené výdaje vyvolané nutností nákladnějšího stravování.*<sup>141</sup>

### **Náhrada věcné škody**

Zaměstnavatel je v rámci náhrady majetkové újmy povinen též k náhradě věcné škody, která vznikla v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jedná se například o škodu na oblečení a obuvi, zavazadlech a dopravním prostředku, pokud ten byl zaměstnancem použit se souhlasem zaměstnavatele k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (srov. § 265 odst. 3 ZPr). V opačném případě, tedy při použití dopravního prostředku k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele, zaměstnavatel k případné náhradě škody není povinen. Věcná škoda se nahrazuje v penězích, pokud nelze škodu odčinit uvedením do předešlého stavu (§ 275 odst. 1 ZPr). Náhrada věcné škody přísluší i dědicům zaměstnance při jeho úmrtí v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>142</sup>

Následující náhrady majetkové a nemajetkové újmy se poskytují v případě úmrtí zaměstnance jako důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnancovým dědicům.

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

Tato náhrada náleží tomu, kdo skutečně účelně vynaložil náklady na léčení zaměstnance po pracovním úrazu nebo po tom, co byla uznána nemoc z povolání a tento zaměstnanec zemře. Je pak bezvýznamné, zda tato osoba je nebo není v příbuzenském vztahu k zemřelému.

### **Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem náleží, stejně jako náhrada účelně vynaložených nákladů na léčení, tomu, kdo tyto náklady skutečně vynaložil. Nahrazují se výdaje „za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo

---

<sup>141</sup> Závěry občanskoprávního kolegia NS ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/1962, č. 32/1963 sb. rozh.

<sup>142</sup> Hloušková, P. In ANDRAŠČÍKOVÁ, M. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem : k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 422.

*desky do výše nejméně 20.000,- Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým*<sup>143</sup>. Od celkové výše náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem se pak v určitých případech odečte jednorázová sociální dávka pohřebního ve výši 5.000,- Kč. Pohřebné dle zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře náleží osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti nebo dítěti, které se narodilo mrtvé nebo rodiči nezaopatřeného dítěte.

### **Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

Tento druh náhrady náleží pozůstalým, kterým zaměstnanec, jenž důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu a to po celou dobu, po kterou by tato povinnost jinak trvala, nejdéle však do doby, kdy by zaměstnanec dosáhl věku 65 let nebo důchodového věku, byl by tento vyšší. Pozůstalými se rozumí děti, rodiče, sourozenci a osoby žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti nejméně po dobu jednoho roku před jeho úmrtím. Náhrada se poskytuje ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance. Celková výše náhrady nesmí v souhrnu překročit částku, kterou by zaměstnanec dostal, kdyby nezemřel jako náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Stejně tak nesmí být náhrada nákladů na výživu pozůstalých poskytována déle, než by, kdyby zaměstnanec nezemřel, byla poskytována náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, tedy nejdéle do doby, kdy by zaměstnanec dovršil 65 let nebo důchodový věk.<sup>144</sup>

### **Jednorázové odškodnění pozůstalých**

Účelem této náhrady je zmírnění negativních dopadů na nejbližší rodinu zemřelého zaměstnance. Náhrada ve výši minimálně 240.000,- Kč náleží manželovi, partnerovi, každému nezaopatřenému dítěti a rodičům, kteří žili se zaměstnancem ve společné domácnosti (náhrada ve výši min. 240.000,- Kč je zde jen jedna, ne pro každého z rodičů zvlášť). Žil-li společně se zemřelým v domácnosti pouze jeden rodič, náleží mu náhrada v plné výši (tj. min. 240.000,- Kč). Ve srovnání s právní

---

<sup>143</sup> § 271g odst. 2 ZPr.

<sup>144</sup> Vysokajová In VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 553-556.

úpravou podle ObčZ je okruh pozůstalých v ZPr užší (ObčZ přiznává náhradu všem dětem, nejen těm nezaopatřeným a osobě blízké<sup>145</sup>). ObčZ již také nestanoví konkrétní výše náhrad<sup>146</sup>, ale pouze obecné pravidlo, které stanoví, že náhrada má plně vyvážit utrpení pozůstalých a podpůrné pravidlo náhrady podle zásad slušnosti.<sup>147</sup>

### **Náhrada věcné škody**

Náhrada věcné škody, jak byla vymezena výše, přísluší i dědicům zaměstnance. Okruh dědiců je stanoven na základě ObčZ.

---

<sup>145</sup> Vymezení pojmu v § 22 ObčZ.

<sup>146</sup> srov. § 444 SOBčZ.

<sup>147</sup> KOTULA, J. Lex specialis derogat legi generali? Aneb otázka vztahu institutu náhrady škody na zdraví dle zákoníku práce a občanského zákoníku. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2013(4), s. 142.

## 9. Náhrada nemajetkové újmy na zdraví – srovnání právních úprav

Dále se budu zabývat pouze vybranými dílčími náhradami v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání a to náhradou nemajetkové újmy, konkrétně náhradou za bolest a náhradou za ztížení společenského uplatnění. V následujících kapitolách je chronologicky vymezeno nahrazování takové újmy v období od roku 2013 do současnosti.

Tabulka č. 1 Vývoj náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění

		1.1.2014 → počátek účinnosti ObčZ → konec platnosti vyhlášky 440		14.4.2014 → zveřejnění Metodiky NS	1.10.2015 (zákon 205) → zrušení zákona o úrazovém pojištění → konec účinnosti vyhlášky 440	26.10.2015 → účinnost nařízení 276
<b>Občanskoprávní úprava</b>	Zákonná úprava	§ 444 (1) SObčZ	§ 2958 ObčZ	§ 2958 ObčZ	§ 2958 ObčZ	§ 2958 ObčZ
	Výpočet náhrady	§ 444 (2) SObčZ → vyhláška 440	§ 2958 ObčZ → plné vyvážení újmy / zásada slušnosti	Metodika NS	Metodika NS	Metodika NS
<b>Pracovněprávní úprava</b>	Zákonná úprava	§ 372 (1) ZPr <sup>i</sup>	§ 372 (1) ZPr <sup>ii</sup>	§ 372 (1) ZPr <sup>iii</sup>	§ 271c (1) ZPr	§ 271c (1) ZPr
	Výpočet náhrady	§ 372 (2) ZPr <sup>iv</sup> , § 394 (2) ZPr <sup>v</sup> → vyhláška 440	§ 372 (2) ZPr <sup>vi</sup> , § 394 (2) ZPr <sup>vii</sup> → vyhláška 440	§ 372 (2) ZPr <sup>viii</sup> , § 394 (2) ZPr <sup>ix</sup> → vyhláška 440	§ 271c (2) ZPr § 10 nařízení 276 / Metodika NS	§ 271c (2) ZPr → nařízení 276

Zdroj: autorka

<sup>i</sup> ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015

<sup>ii</sup> ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015

- 
- iii ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015
  - iv ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015
  - v ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 a od 1. 1. 2012 do 30. 9. 2015
  - vi ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015
  - vii ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 9. 2015
  - viii ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015
  - ix ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 9. 2015

## **9.1. Jednotná úprava náhrady nemajetkové újmy na zdraví pro pracovní právní a občanskoprávní vztahy (do 31. 12. 2013)**

Do 31. 12. 2013 byla úprava náhrady újmy za bolest a ztížení společenského uplatnění v občanskoprávních a pracovní právních vztazích jednotná. Oba právní předpisy, jak SObčZ<sup>148</sup>, tak ZPr, odkazovaly pro zjištění výše a výpočet náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění na stejný prováděcí předpis. Nebylo tedy rozdílu mezi odškodňováním této újmy a hlavně výší takového odškodnění za úraz nebo nemoc, ke kterým došlo v občanskoprávní sféře a odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Od účinnosti ZPr, tj. od 1. 1. 2007 úpravu náhrady nemajetkové újmy jako následku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání obsahoval § 372 ZPr<sup>149</sup>, který zakotvil právo na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění jakožto jednorázovou náhradu poskytovanou zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání utrpěl bolest nebo u kterého došlo ke ztížení společenského uplatnění. V odst. 2 pak bylo zákonné zmocnění pro Ministerstvo zdravotnictví ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí k vydání vyhlášky, která určí výši náhrady a pravidla pro určení náhrady v jednotlivých případech. Touto prováděcí vyhláškou k § 372 ZPr byla vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ze dne 30. 11. 2001 (dále jen „vyhláška o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění“, „náhradová vyhláška“), podle které se mělo postupovat do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění<sup>150</sup>. Takovou právní úpravou měl být zákon o úrazovém pojištění, který byl přijat společně se ZPr. Účinnost tohoto zákona byla

---

<sup>148</sup> zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

<sup>149</sup> ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015.

<sup>150</sup> § 394 odst. 2 ZPr. ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015.

ovšem několikrát odložena a následně byl v rámci novelizace zákoníku práce k 1. 10. 2015 zrušen úplně<sup>151</sup>.

Úprava v SObčZ účinném do 31. 12. 2013 byla totožná s úpravou v ZPr. Ustanovení § 444 SObčZ o náhradě škody na zdraví odkazovalo opět na vyhlášku o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Náhrady nemajetkové újmy se tedy v pracovněprávních a občanskoprávních vztazích nijak nelišily.

Náhradová vyhláška stanovila přesný výpočet bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění pomocí bodového ohodnocení vytrpěné bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Bolestí se dle § 2 odst. 1 náhradové vyhlášky rozuměla „*bolest způsobená škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků*“. Za bolest se považovalo „*každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla*“.

Ztížení společenského uplatnění vymezovala náhradová vyhláška v § 3 odst. 1 jako „*následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví*“. Takové odškodnění pak mělo být „*přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti*“.

Bodové ohodnocení obou náhrad bylo v konkrétním případě stanovováno lékařem v lékařském posudku s ohledem na bodové škály, uvedené v přílohách náhradové vyhlášky<sup>152</sup>. Pakliže bylo možné poškození zdraví zařadit do více položek uvedených

---

<sup>151</sup> zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

<sup>152</sup> Pro bodové ohodnocení bolesti jsou sazby obsažené v přílohách 1 a 3 a pro ohodnocení ztížení společenského uplatnění v přílohách 2 a 4 náhradové vyhlášky.

v přílohách, tyto body se sčítaly (při poškození téhož orgánu však nebylo možné překročit horní hranici ohodnocení funkční nebo anatomické ztráty tohoto orgánu).

Celkový počet bodů stanovených lékařským posudkem se pak násobil pevně danou hodnotou jednoho bodu, která činila 120,- Kč. Tato hodnota byla po dlouhou dobu neměnná, a proto bylo náhradové vyhláše vyčítáno, že nereflektuje vývoj mzdové úrovně a životních nákladů<sup>153</sup>. Takto vypočtenou celkovou výši náhrady v zásadě nebylo možné navyšovat. Výjimku tvořily pouze případy hodné mimořádného zřetele, kdy byl soud oprávněn takovou náhradu přiměřeně zvýšit.

Vyhláška o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění byla ve své době poměrně často kritizována za svoji kognitivnost, „škatulkování“ a hlavně nemožnost zohlednit subjektivní a individuální aspekt při výpočtu náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění<sup>154</sup>. Tyto důvody pak neřídka kdy vedly k tomu, že poškozený požadoval odškodnění jedné a té samé újmy dvakrát. Podával žalobu na náhradu škody a dále pak žalobu na ochranu osobnosti dle § 13 SObčZ ve snaze získat navýšení tabulkového odškodnění. Tato praxe vedla mimo jiné ke zvyšování nákladů řízení.<sup>155</sup>

Nespornou výhodou tohoto bodového a tabulkového systému bylo, že se dle něj dalo postupovat i při mimosoudním řešení náhrady za nemajetkovou újmu.<sup>156</sup> Zaměstnanec bez větších obtíží zjistil, jakou výši bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění po zaměstnavateli požadovat, pojišťovna pak věděla, kolik peněz v daném případě vyplatit a v neposlední řadě také měla z čeho vycházet při určování výše pojistného. Tento systém tedy přispíval právní jistotě, ale nedokázal zohlednit jedinečnost a individuálnost každého případu.

---

<sup>153</sup> srov. výpočet hodnoty bodu s ohledem na průměrnou mzdu v národním hospodářství dle Metodiky NS k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) ze dne 12. 3. 2014, č. 63/2014 sb. rozh. (dále jen „Metodika“).

<sup>154</sup> KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 – vybrané aspekty. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015(17/2015), s. 593.

<sup>155</sup> LOJDOVÁ, E. a MALÝ, L. Novinky v oblasti náhrady škody na zdraví dle NOZ. In: *Epravo* [online]. 7. 11. 2013 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/novinky-v-oblasti-nahrady-skody-na-zdravi-dle-noz-92803.html>.

<sup>156</sup> KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 – vybrané aspekty. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015(17/2015), s. 593.



## 9.2. Dvoukolejnost pracovněprávní a občanskoprávní úpravy náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od 1. 1. 2014 do přijetí Metodiky NS)

Nově přijatý ObčZ s účinností k 1. 1. 2014 opouští dosavadní tabulkový systém náhrady nemajetkové újmy na zdraví a zavádí principy zcela nové. V rámci svých zrušovacích ustanovení<sup>157</sup> ObčZ k 1. 1. 2014 ruší i vyhlášku o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, dle které se postupovalo při určení výše náhrad nemajetkové újmy do konce roku 2013. Tvůrci ObčZ v jeho důvodové zprávě<sup>158</sup> uvádí, že je nemyslitelné, aby „sazebník výše náhrad měl a priori stanovit zákon nebo dokonce podzákoný předpis<sup>159</sup>, aby se tak zjednodušilo rozhodování soudů...je třeba hlavně poukázat, že rozhodnutí jednotlivého právního případu náleží jen soudci a zákonodárná moc, natož moc výkonná nemá v působnosti nařizovat soudu, jak má jednotlivý případ rozhodnout“<sup>160</sup>.

Občanský zákoník tak pro určení výše náhrady nemajetkové újmy zavedl zcela odlišná kritéria, když ve svém § 2958 stanoví, že v případě „ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění.“ Pro případy, kdy takto náhradu určit nelze, obsahuje ObčZ subsidiární možnost stanovení náhrady podle obecných zásad slušnosti. Dle nové koncepce je tak možné posoudit každý případ náhrady nemajetkové újmy na zdraví individuálně s přihlédnutím ke konkrétním dopadům nemajetkové újmy v daném případě. Pojmy plného vyvážení a zásady slušnosti ObčZ nijak dále nerozvádí a ponechává zcela v kompetenci soudů, potažmo jednotlivých soudců. Soudy si ovšem nemohou při výkladu těchto na první pohled

---

<sup>157</sup> § 3080 bod 237 ObčZ.

<sup>158</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ze dne 3. 2. 2012. Dostupné také z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

<sup>159</sup> srov. Přílohy 1 – 4 vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

<sup>160</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ze dne 3. 2. 2012. Zvláštní část, k § 2951 až 2971, s. 577. Dostupné také z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

vágních pojmů počínat libovolně. Zásadním korektivem je zde princip jednotného rozhodování soudu a s ním související princip legitimního očekávání obsažený v § 13 ObčZ, dle nějž „každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky“.

Při určení výše konkrétní náhrady dle § 2958 ObčZ bude v praxi postupováno tak, že se zásady slušnosti neaplikují pouze jako subsidiární vodítko, nýbrž se stanou imanentním kritériem pro posouzení každého případu. Je-li totiž ObčZ vystaven na předpokladu, že posouzení nemajetkové újmy je toliko subjektivní záležitostí a je třeba brát v úvahu individuální okolnosti případu, nelze pak obecně objektivně určit, zda výše náhrady plně vyvažuje nemajetkovou újmu. V každém posuzovaném případě tak bude třeba zohlednit výše zmíněnou zásadu slušnosti<sup>161</sup>. Ani důvodová zpráva ani komentář bližší vymezení zásad slušnosti neobsahují, pomůckou k naplnění zásad slušnosti je až od 12. 3. 2014 Metodika NS.

Po zrušení náhradové vyhlášky občanským zákoníkem vyvstala mezi odborníky otázka o její další použitelnosti v pracovněprávních vztazích i po 1. 1. 2014. Část odborné veřejnosti tvrdila, že náhradová vyhláška byla zrušena zákonem, tudíž předpisem vyšší právní síly a jako podzákoný předpis tak nemůže být nadále pro určitou oblast právních vztahů závazná, jelikož nadále již není platným pramenem práva<sup>162</sup>. Dle mého názoru ovšem nelze opomíjet význam stále platného přechodného ustanovení zákoníku práce, který k určení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v pracovním právu stále na náhradovou vyhlášku odkazuje. Ustanovení § 394 ZPr<sup>163</sup> občanským zákoníkem zrušeno nebylo. Zda ponechání tohoto přechodného ustanovení v platnosti bylo záměrem zákonodárce nebo pouhým opomenutím se můžeme jen domnívat. Každopádně na výsledku to nic nemění.

---

<sup>161</sup> Bezouška, P. In HULMÁK, M a kol. *Občanský zákoník: komentář, VI. závazkové právo, zvláštní část*. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 1710-1711.

<sup>162</sup> BEK, J. *Odškodňování pracovních úrazů po nabytí účinnosti občanského zákoníku*. In: ASPI [právní informační systém]. 12. 2. 2014, (ASPI ID: LIT46731CZ) [cit. 2016-06-15].

<sup>163</sup> ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 9. 2015.

Kritici uvádějí, že úprava ObčZ je úpravou kodexní, sjednocující veškeré soukromé právo, pro které zavedla nové principy k náhradě nemajetkové újmy obsažené v § 2958 ObčZ a tyto tedy budou platit i pro náhradu nemajetkové újmy v pracovním právu. Pouhým zavedením obecného jiného systému výpočtu výše náhrad ovšem dle mého názoru nelze měnit konkrétní ustanovení ZPr bez jejich výslovného zrušení<sup>164</sup>.

Dále pak bylo upozorňováno na to, že § 394 odst. 2 ZPr odkazuje na již zrušenou vyhlášku, což vyvolávalo opět otázky o přípustnosti jejího dalšího použití v pracovním právu<sup>165</sup>. Zde je ovšem nutné podotknout, že odkazování přechodných ustanovení na zrušený právní předpis je velice časté a tato schopnost je vlastně podstatou institutu přechodných ustanovení.<sup>166</sup>

Názorové nejasnosti okolo použitelnosti náhradové vyhlášky vyřešilo záhy společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku<sup>167</sup>, dle kterého se s odkazem na § 394 odst. 2 ZPr i nadále postupuje podle náhradové vyhlášky.

Výše popsaným tedy vzniká od 1. 1. 2014 dvoukolejnost občanskoprávní a pracovněprávní úpravy náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, dle které dochází k zásadní nerovnosti v právech oprávněných osob při náhradě totožné nemajetkové újmy v pracovněprávním a občanskoprávním vztahu<sup>168</sup>. Nepoměr mezi náhradovou vyhláškou, která pomocí tabulek určuje sazby v konkrétních případech bolesti a ztížení společenského uplatnění a fixuje hodnotu jednoho bodu na 120,- Kč a obecným principem plného vyvážení újmy a zásadou slušnosti nemá legitimní

---

<sup>164</sup> DANDOVIČ, E. Bude platit v r. 2014 vyhláška č. 440/2001 Sb.?. In: *BOZP Info* [online]. 21. 11. 2013 [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: [http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/odskodneni\\_bolestne131121.html](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/odskodneni_bolestne131121.html)

<sup>165</sup> KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015(9/2015), s. 328.

<sup>166</sup> Mališ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo* [online]. 2015 [cit. 2016-06-03]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkelejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-čem-spociva-a-co-s-ni-99895.html>.

<sup>167</sup> *Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku*. Ze dne 28. 1. 2014. Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko\\_odskodnovani.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf).

<sup>168</sup> ŠENK, Z. Občanovi holuba a zaměstnanci vrabečka. In: *Epravo* [online]. 27. 3. 2014 [cit. 2016-06-04]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/obcanovi-holuba-a-zamestnanci-vrabecka-93933.html>.

podklad. Neexistuje žádný důvod pro to, aby zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo onemocní nemocí z povolání, byla poskytnuta menší náhrada než, když by k tomu samému úrazu nebo stejné nemoci došlo v občanskoprávních vztazích<sup>169</sup>.

### **9.3. Dvoukolejnost pracovněprávní a občanskoprávní úpravy náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od přijetí Metodiky NS do 30. 9. 2015)**

Po zrušení náhradové vyhlášky pro určování výše náhrad za nemajetkovou újmu na zdraví v občanskoprávních vztazích zde existovalo pouze obecné ustanovení § 2958 ObčZ založené na zásadě plného odčinění nemajetkové újmy na zdraví a na zásadě slušnosti. Žádná bližší kritéria pro určení výše náhrady v konkrétním případě neexistovala.

Stanovení obecných pomocných vodítek pro určování výše náhrady nemajetkové újmy s ohledem na principy obsažené v § 13 ObčZ (jednotnost rozhodování, legitimní očekávání) předpokládali již autoři ObčZ v jeho důvodové zprávě „*Pocítují-li někteří představitelé soudní moci potřebu tabulek, vzorců nebo klíčů speciálně pro tyto účely, nic nebrání tomu, aby se soudní praxe shodla na zásadách, podle nichž bude postupováno.*“<sup>170</sup>. Za tímto účelem byla Nejvyšším soudem vypracována Metodika k náhradě nemajetkové újmy za zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku), kterou vzalo na vědomí kolegium občanského a obchodního práva NS dne 12. 3. 2014. Na vzniku Metodiky se podíleli soudci NS ve spolupráci s mnoha odborníky jako například Společností medicínského práva, zástupci pojišťoven, lékaři a zástupci právnických profesí. Následně byla Metodika dne

---

<sup>169</sup> KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015(9/2015), s. 328.

<sup>170</sup> *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*. Ze dne 3. 2. 2012. Dostupné také z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

14. 4. 2014 zveřejněna na internetových stránkách NS a později pak zveřejněna ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek NS pod číslem 63/2014<sup>171</sup>.

Jak sami autoři Metodiky uvádějí, „*Metodika Nejvyššího soudu nemá a nemůže mít závazný charakter, je však pomůckou k naplnění zásady slušnosti ve smyslu § 2958 o. z., proto Nejvyšší soud doporučuje soudům, aby ji při rozhodování ve sporech o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění využívaly a aby v rozhodnutích zdůvodnily svůj postup podle pravidel v ní nastavených.*“<sup>172</sup> Metodika má pouze nezávazný a doporučující charakter, nicméně vzhledem k absenci jakýchkoliv jiných kritérií pro určování výše náhrad bolestného a náhrad za ztížení společenského uplatnění a vzhledem k okruhu jejích autorů, je Metodika jistě vítanou pomůckou a faktickou závaznost ji nelze upřít.

Kontroverzní názor ohledně použitelnosti Metodiky ovšem vyjádřil Ústavní soud, který ve svém nálezu uvádí, že „*nelze rozhodovat na základě určitých tabulkově předvídaných bodových počtů, nýbrž výhradně vycházejí z dokazování a s náležitým zřetelem k okolnostem konkrétní věci ...*“<sup>173</sup> Dle tohoto názoru by byla Metodika nepoužitelná minimálně co do výpočtu náhrady za bolest. Je jistě pravdou, že při rozhodování je třeba vycházet z dokazování, na druhou stranu ono zohledňování jedinečných okolností každého případu Metodika dle mého názoru nepopírá. Metodika, jak už bylo výše uvedeno, je nezávazným vodítkem, pomůckou pro určování výše náhrady s ohledem na princip jednotného rozhodování soudů. Pakliže ÚS cítil potřebu se k závaznosti Metodiky vyjádřit, nemohl tak učinit jinak, než závaznost popřít.

Samozřejmě vypracování takto klíčového dokumentu pro náhradu nemajetkové újmy subjekty, které nejsou oprávněny k vydávání právních předpisů a navíc z převážně části subjekty soukromého práva, není ideální. Příznivějším se jeví řešení zapracování matérie do podoby závazného právního předpisu, k čemuž však zatím nedošlo.

---

<sup>171</sup> MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé - publikován dosud neveřejný algoritmus. In: *Epravo* [online]. 14. 4. 2015 [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>.

<sup>172</sup> Metodika k náhradě nemajetkové újmy za zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) ze dne 12. 3. 2014, č. 63/2014.

<sup>173</sup>Nález ÚS ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15, č. 4/2016 sb. rozh.

Ve vztahu k náhradě za bolest Metodika převzala etiologický přístup, tedy zohledňování příčin takové bolesti. Metodika tedy obsahuje (stejně jako náhradová vyhláška pro pracovněprávní vztahy) bodové ohodnocení bolesti dle toho, jaká část těla nebo jaký orgán byl daným úrazem nebo nemocí poškozen<sup>174</sup>.

Oproti náhradové vyhlášce nefixuje hodnotu jednoho bodu na danou částku, ale hodnotu odvozuje od „jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikl nárok / vznikla bolest“. Pro rok 2014 byla hodnota jednoho bodu 251,28 Kč (průměrná mzda v roce 2013 činila 25.128,- Kč)<sup>175</sup>, pro rok 2015 to bylo 256,86 Kč (průměrná mzda v roce 2014 činila 25.686,- Kč) a v roce 2016 se jedná o 264,67 Kč za jeden bod (průměrná mzda za rok 2015 byla 26.467,- Kč)<sup>176</sup>. Takto vypočtená částka za jeden bod je tak minimálně dvojnásobná v porovnání s náhradou za stejný úraz nebo nemoc odškodňovanou v rámci pracovněprávního vztahu.

Naopak u určování výše náhrad za ztížení společenského uplatnění byl zaveden zcela odlišný systém výpočtu. Metodika opouští etiologický charakter klasifikace (zohledňování příčin) zavedený náhradovou vyhláškou. Nová koncepce stojí na faktu, že je irelevantní, jaké poškození zdraví je původcem určitého nepříznivého následku v podobě omezení v osobní sféře. Důležité je konkrétní a co nejpřesnější vymezení této změny v životě poškozeného a její následná finanční kompenzace. Etiologický princip (zohlednění příčiny) tak nahrazuje zohledňování následku.<sup>177</sup> Tento nový způsob určování náhrady pro oblast ztížení společenského uplatnění byl převzat (a upraven pro účely náhrad za ztížení společenského uplatnění) z Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (dále jen „MKF“) <sup>178</sup> vypracovanou Světovou zdravotnickou organizací. Část C. Aktivity a Participace (část MKF, ve verzi upravené

---

<sup>174</sup> Část B. Přehled bolesti (bodové hodnoty bolesti) Metodiky.

<sup>175</sup> Část A. Preambule (úvod, obecný výklad) bod VI. Hodnocení bolesti Metodiky.

<sup>176</sup> Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2015: Průměrná mzda reálně vzrostla o 3,8 %. In: *Český statistický úřad* [online]. 11. 3. 2016 [cit. 2016-06-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2015>.

<sup>177</sup> Část A. Preambule (úvod, obecný výklad) bod VII. Ztížení společenského uplatnění Metodiky.

<sup>178</sup> *International classification of functioning, disability and health*. Geneva: World Health Organization, 2001.; *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF*. Překlad J. Pfeiffer, O. Švestková. Praha: Grada, 2008. [cit. 2016-06-04]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace\\_funkcnich\\_schopnosti\\_disability\\_zdravi.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf).

pro účely hodnocení ztížení společenského uplatnění) Metodiky tak kopíruje část 3. MKF nazvanou též „Aktivity a participace“.

Soubor všech těchto aktivit a participací Metodika člení na 9 kapitol, jako například Péče o sebe (kapitola 5), Mezilidská jednání a vztahy (kapitola 7), Život komunitní, sociální a občanský (kapitola 9). Každá jednotlivá kapitola pak obsahuje určitý počet domén, např. kapitola 5 Péče o sebe jich má 7: sám se umýt, péče o části těla, používání toalety, oblékání, jídlo, pití, péče o zdraví.

V rámci každé domény se pak hodnotí rozsah postižení v rozmezí 0 – 100 % dle 5 stupňů (žádná obtíž, lehká obtíž, středně těžká obtíž, těžká obtíž a úplná obtíž). „*Výpočet celkového stupně postižení se řídí pravidlem váženého průměru jednotlivých domén nejprve v rámci kapitoly a poté i jednotlivých kapitol v rámci celku; váha je u všech stejná.*“ Ve výše zmíněném příkladě kapitoly 5, má každá ze 7 domén stejnou hodnotu, tedy 1/7 (neboli 0,1429). Tyto výsledná procenta se v rámci každé kapitoly sečtou a následně se vypočte (opět prostý sečtením, jelikož hodnota jednotlivých kapitol je stejná) celkové procentní omezení funkčních schopností v rozmezí 0 – 100 procent.<sup>179</sup>

Výchozí částku, která představuje hodnotu zmařeného (neukončeného) lidského života při 100 procentním vyřazení ze společenského zapojení, Metodika vypočítává jako „*400-násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž se ustálil zdravotní stav poškozeného, tj. kdy je možno přistoupit k vyčíslení náhrady*“<sup>180</sup> Výchozí částka pro výpočet náhrady za ztížení společenského uplatnění pro poškozeného, jehož zdravotní stav se ustálil v roce 2014 byla 10.051.200,- Kč (průměrná mzda v roce 2013 činila 25.128,- Kč). Výchozí částka pro poškozeného, jehož zdravotní stav se ustálil v roce 2015, byla 10.274.400,- Kč (vypočtená z průměrné mzdy 25.686,- Kč za rok 2014) a pro rok 2016 se vychází z částky 10.586.800,- Kč (průměrná mzdy v roce 2015 dosahovala 26.467,- Kč).<sup>181</sup>

Metodika je jistě užitečnou pomůckou a nástrojem k určení výše náhrady za bolestné a ztížení společenského uplatnění, nicméně ji lze vytknout nerozlišování

---

<sup>179</sup> Část D. Technická část (tvorba posudků a kvalifikace znaleců) Metodiky.

<sup>180</sup> Část A. Preambule (úvod, obecný výklad) bod X. Určení výše náhrady Metodiky.

<sup>181</sup> viz. poznámky č. 162 a 163.

významu jednotlivých dimenzí v případě náhrady za ztížení společenského uplatnění. Dle výpočtu uvedeného výše je totiž přisuzována stejná hodnota (1/9) např. péči o sebe (mytí, používání toalety, jídlo, pití atd.) jako participaci na společenském životě, což z prosté logiky není správně.<sup>182</sup> Tento problém by bylo možné vyřešit pomocí bodového ohodnocení, stejně tak jako je to u určování výše náhrady za bolest.

Dalším problematickým místem Metodiky je složitost celkového výpočtu, který si poškozený nemůže ani rámcově nikde ověřit. Metodika odkazuje na webové rozhraní [www.ztizeni.cz](http://www.ztizeni.cz), které má sloužit jako technická podpora pro zpracování znaleckých posudků a jako garance správnosti výpočtu<sup>183</sup>. Aplikace bohužel není veřejně a bezplatně přístupná, což považuji za hlavní problém. Dle nabízeného ceníku si navíc lze zakoupit pouze roční přístup, nikoliv například jen jednorázový, který by poškozený využil nejvíce. Dle peněžních sazeb odlišených podle subjektu (soudci, soudní znalci, pracovníci komerčních subjektů – pojišťovny, advokáti), který o přístup do aplikace žádá, vyplývá, že s poškozeným se zde nepočítá. Domnívám se, že právě pro poškozené by byla webová aplikace největším přínosem už z toho důvodu, že většina náhrad nemajetkových újem probíhá mimosoudně. Ideálním řešením by tak byla veřejně přístupná online aplikace s možností zjistit aspoň orientační výši náhrady za konkrétní ztížení společenského uplatnění.

Dvoukolejná úprava v tomto období (od přijetí Metodiky do 30. 9. 2015) stále bezdůvodně diferencuje náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v občanskoprávních a pracovněprávních vztazích. Pro náhradu dle § 2958 ObčZ se při určení výše náhrady postupuje podle Metodiky a v případě náhrady dle § 372<sup>184</sup> ZPr se stále postupuje podle náhradové vyhlášky s odkazem na přechodné ustanovení § 394 odst. 2<sup>185</sup> ZPr a to až do novely zákoníku práce<sup>186</sup> z důvodu očekávaného přijetí nové právní úpravy náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

---

<sup>182</sup> Mališ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo* [online]. 2015 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkoľejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spojiva-a-co-s-ni-99895.html>.

<sup>183</sup> Část D. Technická část (tvorba posudků a kvalifikace znalců) Metodiky.

<sup>184</sup> ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015.

<sup>185</sup> ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 9. 2015.

<sup>186</sup> zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.



## **9.4. Částečně jednotná a částečně dvoukolejná úprava pracovníprávní a občanskoprávní náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od 1. 10. 2015 do 25. 10. 2015)**

Přechodné ustanovení § 394 odst. 2 ZPr, které upravovalo použitelnost náhradové vyhlášky pro určování výše náhrad v pracovníprávních vztazích i po jejím zrušení občanským zákoníkem k 1. 1. 2014 bylo novelou ZPr<sup>187</sup> s účinností k 1. 10. 2015 zrušeno. Novela pak přesouvá úpravu náhrad majetkové a nemajetkové újmy na zdraví v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání do části jedenácté ZPr.

Ustanovení § 372 ZPr o náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění je tak zrušeno a nahrazeno novým § 271c ZPr obsahujícím zmocnění vlády k vydání nařízení k určování výše náhrad v konkrétních případech. Nařízení tak mělo nahradit vyhlášku o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Vláda ovšem nestihla nařízení vydat včas (tedy s účinností k 1. 10. 2015 jako novela ZPr), následkem čehož vzniklo období 25 dnů, kdy pro určování výše náhrad za bolest a ztížení společenského uplatnění již neplatí náhradová vyhláška a nařízení vlády dle § 271c odst. 2 ještě buď neexistuje, nebo není účinné. Následně přijaté nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ze dne 12. 10. 2015 (dále jen „nařízení“) nabylo účinnosti dnem vyhlášení, tj. 26. 10. 2015.

S určováním výše náhrad v mezidobí od zrušení náhradové vyhlášky do účinnosti nařízení (tj. od 1. 10. 2015 do 25. 10. 2015) se částečně nařízení vypořádalo v rámci přechodných ustanovení, když stanoví, že *„Byla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení*

---

<sup>187</sup> Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

*společenského uplatnění podle tohoto nařízení.*“<sup>188</sup> Na zbytkovou kategorii případů v mezidobí ovšem nelze použít ani náhradovou vyhlášku ani nařízení a nezbude tak, než postupovat podle obecné úpravy pro posuzování náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v občanském právu. V takové případě by se, opět po dvou letech, byť jen na pár dní a jen za určitých podmínek, náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění pro pracovní a občanské právo sjednotila. Jednotně by se tedy postupovalo podle § 2958 ObčZ a Metodiky NS.

## **9.5. Dvukolejnost pracovníprávní a občanskoprávní úpravy náhrady nemajetkové újmy na zdraví (od 26. 10. 2015 do současnosti)**

Dne 26. 10. 2015 vstoupilo v platnost a zároveň i v účinnost pro určení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, ke kterému došlo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které opět zavádí dvoukolejnost pracovníprávní a občanskoprávní úpravy náhrad nemajetkové újmy.

Situace je obdobná jako již dříve při používání náhradové vyhlášky pro určení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v pracovníprávních vztazích a Metodiky jako pomocného vodítka pro stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění ve vztazích občanskoprávních. Rozdílnost úprav je signifikantní především, co se týče náhrad za ztížení společenského uplatnění.

Nařízení totiž přejímá etiologický princip (tedy zohledňování příčin vzniku újmy na zdraví) vyjádřený v dříve platné náhradové vyhlášce. Metodika oproti tomu nezohledňuje příčiny, ale jednotlivé následky takové újmy. Díky tomuto rozdílnému systému určování výše náhrad v konkrétním případě pak můžeme dojít ke zcela

---

<sup>188</sup> § 10 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ze dne 12. 10. 2015.

odlišným vyšším náhrad za pracovní úraz nebo nemoc z povolání a úraz nebo nemoc odškodňovanou v rámci ObčZ.

Další odlišností jednotlivých úprav je na první pohled totožná hodnota jednoho bodu. Nařízení totiž přejímá z náhradové vyhlášky hodnotu fixovanou k určité částce. I když oproti náhradové vyhlášce došlo ke zvýšení hodnoty jednoho bodu ze 120,- Kč na 250,- Kč<sup>189</sup>, tato hodnota nedorovnává hodnotu jednoho bodu tak, jak je stanovena v Metodice, která doporučuje „*hodnotu bodu odvozovat od jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikl nárok / vznikla bolest*“<sup>190</sup>. Hodnota jednoho bodu se tak dle Metodiky bude neustále zvyšovat s ohledem na inflaci<sup>191</sup> a tím bude docházet ke stále většímu rozdílu obou náhrad (náhrady dle nařízení a náhrady dle Metodiky) i při odškodňování bolestného, které je na první pohled v nařízení i Metodice totožné (tedy vycházející z náhradové vyhlášky).

Za určitý korektiv této nižší výše náhrady nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích může posloužit ustanovení § 271c ZPr, které výslovně určuje, že náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje nejméně ve výši, kterou stanoví prováděcí nařízení<sup>192</sup>. Ustanovení § 271s pak zakotvuje moderační právo soudu odškodnění přiměřeně zvýšit, zatímco dříve tuto možnost měl soud pouze ve výjimečných případech<sup>193</sup>. „*Jestliže sama pracovněprávní úprava svoji textací umožňuje přiměřené zvýšení výše kompenzace, je při aplikaci ústavněprávního principu rovnosti před zákonem [čl. 1 LZPS – pozn. aut. ] jenom logické, že měřítkem rovnosti by měla být výše kompenzace vypočtená dle Metodiky. Bude tedy nutné provést kalkulaci odškodnění jak podle náhradového nařízení vlády, tak podle Metodiky, přičemž pokud Metodika povede k vyšším částkám odškodnění, bude zaměstnanci náležet kompenzace ve výši dle Metodiky.*“<sup>194</sup>

---

<sup>189</sup> § 3 odst. 1 nařízení.

<sup>190</sup> Část A. Preambule (úvod, obecný výklad) bod VI. Hodnocení bolesti Metodiky.

<sup>191</sup> srov. hodnota jednoho bodu v roce 2014 (251,28,- Kč), 2015 (256,86,- Kč) a 2016 (264,67,- Kč).

<sup>192</sup> Srov. § 372 ZPr ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 30. 9. 2015.

<sup>193</sup> Srov. § 388 ZPr ve znění účinném od 1. 1. 2008 do 30. 9. 2015.

<sup>194</sup> Mališ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo* [online]. 2015 [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spojiva-a-co-s-ni-99895.html>.

K problematice nařízení vlády se záhy vyjádřil i ÚS, který poukázal na rozdílnost systémů náhrad v porovnání s Metodikou. „*Takový postup se nicméně z pohledu Ústavního soudu jeví jako problematický jednak tím, že prováděcí předpis přinejmenším ve vztahu k odčinění ztížení společenského uplatnění nerespektuje systém stanovení náhrady podle metodiky Nejvyššího soudu.*“<sup>195</sup> Stěžejní problém ovšem ÚS shledává v tom, že v rámci rekonstrukce soukromého práva bylo opuštěno od sazebníků a tabulek, které určovaly výši jednotlivých náhrad, ke kterým se nařízení opět vrací. „*... rozhodnutí jednotlivého právního případu náleží jen soudci a zákonodárna moc, natož moc výkonná nemá v působnosti nařizovat soudu, jak má jednotlivý případ rozhodnout.*“<sup>196</sup> Podle ÚS tedy není možné, aby výkonná moc formou nařízení stanovila limity výše náhrad nemajetkové újmy a tímto omezovala soudy v jejich rozhodování. V závěru pak ÚS poukázal na rozdílnost výše jednoho bodu.

Je tedy více než pravděpodobné, že by se ÚS mohl v blízké době zaobírat otázkou přezkumu daného nařízení a dle výše zmíněného nálezu není vůbec jisté, zda by nařízení obstálo.

Opět se tedy nabízí otázka, z jakého důvodu bylo přistoupeno k odlišným právním úpravám náhrad nemajetkové újmy v občanskoprávních a pracovněprávních vztazích. Vysvětlení podává Ministerstvo zdravotnictví ve své tiskové zprávě ze dne 12. 10. 2015 „*Důvodem pro toto odlišné pojetí je skutečnost, že lékař nedisponuje stejnými nástroji a možnostmi v rámci zvažování míry dopadů poškození zdraví na schopnosti člověka jako soud, ale vychází pouze ze zjištěného zdravotního stavu získaného lékařským vyšetřením a ze subjektivních sdělení posuzované osoby. Proto potřebuje pro hodnocení újmy na zdraví jasně stanovená, jednoduchá a transparentní pravidla, která mohou vést k rychlému a přezkoumatelnému určení výše nároku na odškodnění, a tím i k včasnému odškodnění pacienta v době, kdy to nejvíce potřebuje.*“<sup>197</sup> Tato argumentace Ministerstva zdravotnictví podle mého názoru dostatečným zdůvodněním dvojího

---

<sup>195</sup>Nález ÚS ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15, č. 4/2016 sb. rozh.

<sup>196</sup>Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ze dne 3. 2. 2012. Dostupné také z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

<sup>197</sup> MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda schválila novinky v odškodňování po pracovním úrazu nebo kvůli nemoci z povolání. In: *Ministerstvo zdravotnictví České republiky: Tiskové zprávy 2015* [online]. 12. 10. 2015 [cit. 2016-06-11]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/vlada-schvalila-novinky-v-odskodnovani-po-pracovnim-urazu-nebo-kvuli-nemoci-z-po\\_10872\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/vlada-schvalila-novinky-v-odskodnovani-po-pracovnim-urazu-nebo-kvuli-nemoci-z-po_10872_1.html).

systemu náhrad nemajetkové újmy není. Tvrzení, že lékař nemá k dispozici stejné nástroje jako soud, se zcela jistě zakládá na skutečnosti, považují však toto srovnání za účelové k „ospravedlnění“ znovu zavedené dvojkolejnosti a ne za racionální argument. Při procesu odškodňování újmy na zdraví podle ObčZ je hlavním podkladem soudního rozhodnutí právě ono lékařské posouzení takové újmy. Nadto náhradu nemajetkové újmy na zdraví určenou na základě posouzení takové újmy lékařem dle nařízení lze přezkoumat soudem stejně jako ve věcech občanskoprávních.<sup>198</sup> Složitost výpočtu náhrady (obzvláště výpočtu náhrady za ztížení společenského uplatnění) Metodice nelze upřít. Jedná se ovšem o propracovaný systém, na jehož vzniku se podílely desítky odborníků z praxe. Dle mého názoru by tak mělo být úsilí spíše směřováno k zavedení bezplatné online kalkulačky výpočtu náhrady újmy dle Metodiky a k proškolení lékařů, spíše než k vytváření nerovnosti v právech směřující k nárůstu počtu soudních sporů.

---

<sup>198</sup> KEISLER, I. Nová dvojkolejnost stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění. In: *David Záhumenský: advokátní kancelář* [online]. [cit. 2016-06-12]. Dostupné z: <http://www.davidzahumensky.cz/2015/10/26/nova-dvojkolejnost-stanoveni-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni/>.

## Závěr

Při zvážení možných způsobů úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se mi jeví jako reálně proveditelné dva z nich. Jedním způsobem je řešení náhrady majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání na základě úrazového pojištění zaměstnanců. Takovou úpravu obsahoval zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců (č. 266/2006 Sb.), který byl přijat společně s, v dnešní době účinným, zákoníkem práce (č. 262/2006 Sb.) a měl nabýt účinnosti ve stejný den jako zákoník práce, tudíž 1. 1. 2007, k čemuž ovšem nedošlo. Díky svým nedostatkům, zejm. z důvodu ekonomické náročnosti zavedení nového systému, byl přechod na úrazové pojištění několikrát odložen a nakonec k 1. 10. 2015 definitivně opuštěn.

Po celou tuto dobu tedy na našem území funguje náhrada majetkové a nemajetkové újmy na zdraví při pracovních úrazech a nemocech z povolání druhým možným způsobem, a to na základě odpovědnosti zaměstnavatele k náhradě takové újmy ve spojení s jeho zákonným pojištěním pro tyto případy. Ve své práci jsem se tedy věnovala převážně této druhé variantě, vymezení jejích nedostatků a možných návrhů jejich dalšího řešení. Domnívám se, že v současné době přechod na systém úrazového pojištění zaměstnanců není reálný a to až do vyjasnění klíčových otázek způsobu a výše náhrad jak v rámci pracovněprávního, tak i občanskoprávního odškodňování dle stávající úpravy.

V rámci odškodňování majetkové a nemajetkové újmy způsobené úrazem nebo nemocí došlo v posledních letech k několika legislativním změnám. První z nich je přijetí nového občanského zákoníku (č. 89/2012 Sb.), který zrušil do té doby používanou náhradovou vyhlášku (č. 440/2001 Sb.), čímž opustil „bodový systém“ určování náhrad a vložil pravomoc „oceňovat“ jednotlivé újmy přímo do rukou soudu. Diskutovaným tématem se v tu chvíli stalo přechodné ustanovení zákoníku práce, které stále odkazovalo na použití náhradové vyhlášky pro případy úrazů a nemocí, ke kterým dojde v souvislosti se zaměstnáním. Dle mého názoru není pochyb o tom, že již zrušenou náhradovou vyhlášku bylo možné i nadále používat při výpočtu náhrad za úrazy a nemoci vzešlé z pracovněprávních vztahů. Zde tedy vzniká první

dvojkolejnost pracovněprávní a občanskoprávní úpravy, která dle mého soudu zákonnou oporu nemá.

Dvoukolejnost pak později znovu potvrzuje i nařízení vlády (č. 276/2015 Sb.), které sice odstranilo nedostatky předchozí úpravy (navýšilo hodnotu jednoho bodu, rozšířilo možnost moderačního práva soudu apod.), nicméně výše náhrad v pracovním právu je stále jiná než v právu občanském a mohou tak vznikat nedůvodné rozdíly ve výši odškodňování totožných újem na zdraví, což je jistě jednak nežádoucí a jednak v rozporu s principem rovnosti.

Domnívám se, že tato rozdílnost není dlouhodobě udržitelná, a proto by bylo účelné systémy odškodňování nemajetkové újmy sjednotit. Náhrada bolestného je v nařízení i v Metodice Nejvyššího soudu, která byla vydána jako nezávazná pomůcka pro výpočet náhrad nemajetkové újmy v občanskoprávních vztazích, velice podobná, takže by této úpravy bylo možné využít i pro občanské právo s jedinou výtkou a to je hodnota jednoho bodu. Metodika hodnotu upravuje flexibilně v závislosti na výši průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství, což je dle mého názoru daleko praktičtější než fixní hodnota bodu dle nařízení vyžadující pravidelné novelizace. Při úpravě náhrad za ztížení společenského uplatnění se ovšem nařízení a Metodika rozcházejí. V nařízení se prosazuje etiologický princip, tedy princip zohledňování příčin, kdežto Metodika klade důraz na následky takových příčin. Úprava obsažená v Metodice daleko lépe reflektuje individuální potřeby a zájmy poškozeného. Daní za to je ovšem poměrně složitý výpočet celkové náhrady. Domnívám se, že ideálním kompromisem by bylo jednotnou úpravu ztížení společenského uplatnění založit na Metodice a výpočet zjednodušit.

Konkrétní výše náhrady by měla být snadno zjistitelná především s ohledem na preferování odškodnění poškozeného v mimo soudní fázi. Nemožnost zjištění konkrétní výše náhrady jinak povede k nárůstu počtu soudních sporů. Příhodným řešením by mohla být veřejně přístupná a hlavně bezplatná online aplikace, kterou by mohli využívat jak soudy, tak pojišťovny při vyplácení náhrad na základě pojistného, tak jednotliví zaměstnavatelé a zaměstnanci a předešlo by se tak situacím právní nejistoty ohledně výše náhrad nemajetkové újmy.

## Seznam použité literatury a pramenů

### Monografie

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 9788021080218.

HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník: komentář, VI. závazkové právo, zvláštní část*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. 2080 s. ISBN 9788074002878.

ŠVESTKA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek VI*. Praha. Wolters Kluwer, 2014, 1516 s. ISBN 978-80-7478-630-3.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1640 s. ISBN 78-80-7400-290-8.

VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, xxvii, 764 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 9788074789557.

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. 1272 s. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLOHLÁVEK, J. A. a kol. *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 829 s. ISBN 9788073804138.

ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. Olomouc: Anag, 2013. Práce, mzdy, pojištění. 384 s. ISBN 978-80-7263-837-6.



DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). 397 s. ISBN 978-80-7357-716-2.

BUKOVJAN, P. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 216 s. ISBN 9788074788253.

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005*. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. 359 s. ISBN 80-7263-273-6.

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Ostrava: Sagit, 1995. 228 s. ISBN 8085789159.

### **Odborné články**

KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015(9/2015), s. 328. ISSN 1210-6410.

KOTULA, J. Lex speciali derogat legi generali? Aneb otázka vztahu institutu náhrady škody na zdraví dle zákoníku práce a občanského zákoníku. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2013(4/2013), s. 142. ISSN 1210-6410.

KADLUBIEC, V. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 – vybrané aspekty. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015(17/2015), s. 593. ISSN 1210-6410.

BĚLINA, M. a MORÁVEK, J. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, s. r. o., 2015, 2015(13-14/2015), s. 487. ISSN 1210-6410.

ŠTEFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu. *Bulletin advokacie*. Česká advokátní komora v Praze, 2015(12/2015), s. 19. ISSN 1210-6348.

JANOUSEK, M. Odškodňování podle zásad slušnosti?. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2015(19/2015), s. 667. ISSN 1210-6410.

## **Internetové zdroje**

BEK, J. *Odškodňování pracovních úrazů po nabytí účinnosti občanského zákoníku*. In: ASPI [právní informační systém]. 12. 2. 2014, (ASPI ID: LIT46731CZ) [cit. 2016-06-15].

ŠENK, Z. Občanovi holuba a zaměstnanci vrabečka. In: *Epravo* [online]. 27. 3. 2014 [cit. 2016-06-04]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/obcanovi-holuba-a-zamestnanci-vrabecka-93933.html>.

MALIŠ, D. Nová Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví: Zatím zčásti nehotová, ale velmi užitečná. In: *Epravo* [online]. 13. 5. 2014 [cit. 2016-06-22]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nova-metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-zatim-zcasti-nehotova-ale-velmi-uzitecna-94311.html>

MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé - publikován dosud neveřejný algoritmus. In: *Epravo* [online]. 14. 4. 2015 [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>.

MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví potřetí: Zákoutí a taje redakční opravy Metodiky. In: *Epravo* [online]. 19. 5. 2015 [cit. 2016-06-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-potretri-zakouti-a-taje-redakcni-opravy-metodiky-97885.html>.

MALIŠ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo* [online]. 2015 [cit. 2016-06-03]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html>.

MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví popáté a naposledy: Přehled externích změn Metodiky. In: *Epravo* [online]. 2015 [cit. 2016-06-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k>

nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-popate-a-naposledy-prehled-externich-zmen-metodiky-98535.html.

DANDOVÁ, E. Bude platit v r. 2014 vyhláška č. 440/2001 Sb.?. In: *BOZP Info* [online]. 21. 11. 2013 [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: [http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/odskodneni\\_bolestne131121.html](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/odskodneni_bolestne131121.html).

PRUNNER, P. Pracovní úraz nejen ve světle judikatury Nejvyššího soudu ČR. In: *Epravo* [online]. 17. 6. 2015 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-uraz-nejen-ve-svetle-judikatury-nejvyssiho-soudu-cr-98067.html?mail>.

PŘECECHTĚLOVÁ, T. Návrat odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání do těla zákoníku práce. In: *Epravo* [online]. 9. 9. 2015 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/navrat-odskodneni-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-do-tela-zakoniku-prace-98893.html>.

LOJDOVÁ, E. a MALÝ, L. Novinky v oblasti náhrady škody na zdraví dle NOZ. In: *Epravo* [online]. 7. 11. 2013 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/novinky-v-oblasti-nahrady-skody-na-zdravi-dle-noz-92803.html>.

MORAVEC, Z. Problémy s pojišťovnou při odškodňování pracovních úrazů. In: *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. 2. 4. 2014 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/2-4-2014-problemy-s-pojistovnou-bozp.aspx>.

FETTER, R. W. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání od 1. 1. 2016. In: *Epravo* [online]. [cit. 2016-05-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-od-1-1-2016-100227.html>.

*Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.* In: ASPI [právní informační systém]. 1. 8. 2008, (ASPI ID: LIT30628CZ) [cit. 2016-03-17].

ADAMOVIÁ, M. *Pracovní úrazy: prevence a praxe.* In: ASPI [právní informační systém]. 23. 10. 2015, (ASPI ID: LIT161368CZ) [cit. 2016-03-20].

HODASOVÁ, B. Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury. In: *Epravo* [online]. 3. 1. 2014 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-pracovnich-urazu-ve-svetle-aktualni-judikatury-93111.html?mail>.

KUBÍČKOVÁ, A. Přednosti a úskalí práce z domova. In: *Epravo* [online]. 7. 11. 2014 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>.

DIVISEK, R. a Kianková, L. K otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva. In: *Epravo* [online]. 2. 10. 2015 [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-99029.html>.

DIVISEK, R. a Kianková L. Ještě jednou k otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva: Časový průběh „teambuildingu“ a odpovědnost zaměstnavatele. In: *Epravo* [online]. 21. 10. 2015 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-jednou-k-otazce-teambuildingu-z-pohledu-pracovniho-prava-casovy-prubeh-teambuildingu-a-odpovednost-zamestnavatele-99332.html>.

Odškodňování pracovních úrazů - novela zákoníku práce (2015). In: *Bezpečnostpráce.info* [online]. 23. 10. 2015 [cit. 2016-06-19]. Dostupné z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku-prace-2015>.

ERBÁK, T. Pochopení důvodů pro vydání pokynu k zajištění BOZP a jeho právní účinky. In: *Epravo* [online]. 19. 1. 2016 [cit. 2016-06-19]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pochopeni-duvodu-pro-vydani-pokynu-k-zajisteni-bozp-a-jeho-pravni-ucinky-100173.html>.

## **Právní předpisy**

usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění do 31. 12. 2013

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

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006

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

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

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

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

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

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

vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku, ve znění pozdějších předpisů

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In Aplikace ODok [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>

### **Judikatura**

Rozhodnutí MS v Praze ze dne 24. 11. 1960, sp. zn. 11 Co 387/60, č. 21/1961 sb. rozh.

Rozhodnutí OS pro Prahu 1 ze dne 28. 11. 1962, sp. zn. 9 C 176/61, č. 27/1963 sb. rozh.

Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61, č. 1/1963 sb. rozh.

Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 16. 3. 1963, sp. zn. 2 Cz 10/63, č. 33/1963 sb. rozh.

Rozhodnutí NS ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65, č. 24/1965 sb. rozh.

KS v Českých Budějovicích ze dne 24. 1. 1968, sp. zn. 4 Co 548/67, č. 69/1968 sb. rozh.

Usnesení KS v Ústí nad Labem ze dne 24. 7. 1968, sp. zn. 5 Co 415/68, č. 1/1963 sb. rozh.

Rozsudek NS ČSR ze dne 20. 8. 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71, č. 12/1972 sb. rozh.

Rozsudek NS ČSR ze dne 18. 10. 1974, sp. zn. 5 Cz 32/74, č. 10/1976 sb. rozh.

Rozsudek KS v Brně ze dne 22. 4. 1976, sp. zn. 18 Co 79/76, č. 44/1978 sb. rozh.

Rozsudek NS ČSR ze dne 31. 3. 1981, sp. zn. 6 Cz 14/81, č. 26/1982 sb. rozh.

Rozsudek NS ČSR ze dne 30. 11. 1988, sp. zn. 1 Cz 82/88, č. 25/1990 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, č. 1/2002 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001, č. 942 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002, č. 5/2003, str. 353 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004, svazek 31. sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005, č. 36/2006 sb. rozh.

Usnesení NS ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1487/2006, č. 1350/2007 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, č. 115/2009 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 11. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2008, č. 12/2011 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010, č. 10674 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, č. 2451/2012 sb. rozh.

Rozsudek NS ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011, č. 6062/2012 sb. rozh.

Nález ÚS ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15, č. 4/2016 sb. rozh.

Stanovisko NS ČSR ze dne 18. 11. 1970, č. 55/71, s. 151-152, č. 7/1971 sb. rozh.

Stanovisko NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/1974, č. 11/1976 sb. rozh.

Zpráva ze zasedání pléna NS ČSSR Pls 2/61, č. 64/1961, str. 251. sb. rozh.

Závěry občanskoprávního kolegia NS ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/1962, č. 32/1963 sb. rozh.

### **Dokumenty nelegislativní povahy**

*Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ze dne 3. 2. 2012. Dostupné také z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.*

*Důvodová zpráva k zákonu č.266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Ze dne 21. 9. 2005. Dostupné také z: <http://www.duvodovazprava.cz/home.php/posts/1253>.*

*Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém*

*pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Ze dne 1. 12. 2014.*  
Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=376&CT1=0>.

Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku), ze dne 12. 3. 2014, č. 63/2014 sb. rozh.

*Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. Ze dne 28. 1. 2014.* Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko\\_odskodnovani.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf).

*International classification of functioning, disability and health.* Geneva: World Health Organization, 2001. ISBN 92-4-154542-9.

*Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF.* Překlad J. Pfeiffer, O. Švestková. Praha: Grada, 2008. ISBN 9788024715872. [cit. 2016-06-04].  
Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace\\_funkcnich\\_schopnosti\\_disability\\_zdravi.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf).

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání* [online]. In: Ministerstvo financí ČR: Pracovní tým RHSD pro daně a pojištění. 9. 6. 2014 [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/dane/pracovni-tym-rhsd-pro-dane-a-pojisteni>.

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. Vláda schválila novinky v odškodňování po pracovním úrazu nebo kvůli nemoci z povolání. In: *Ministerstvo zdravotnictví České republiky: Tiskové zprávy 2015* [online]. 12. 10. 2015 [cit. 2016-06-11]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/vlada-schvalila-novinky-v-odskodnovani-po-pracovnim-urazu-nebo-kvuli-nemoci-z-po\\_10872\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/vlada-schvalila-novinky-v-odskodnovani-po-pracovnim-urazu-nebo-kvuli-nemoci-z-po_10872_1.html).

Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2015: Průměrná mzda reálně vzrostla o 3,8 %. In: *Český statistický úřad* [online]. 11. 3. 2016 [cit. 2016-06-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2015>.



## Shrnutí

### Název práce v českém jazyce: Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Tato práce pojednává o odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. První část mé práce je teoretickým úvodem, jenž si klade za cíl vymezit instituty pracovního (potažmo občanského) práva, které jsou stěžejní pro úpravu náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu. Ráda bych totiž, aby práce byla použitelná i pro poškozené zaměstnance a to bez definování teoretických základů odpovědnosti v pracovním právu nelze. *Čtvrtá a pátá kapitola* obsahuje stručný popis jednotlivých druhů povinností zaměstnance a zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy. V *šesté kapitole* komplexně a to zejména na základě judikatury Nejvyššího soudu ČR vymezuji pojmy pracovního úrazu a nemoci z povolání, jakožto zásadní pojmy pro tuto práci. Dále pak zde rozebírám podmínky odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, možnost liberace a rozsah náhrady škody. V *sedmé kapitole* popisuji jednotlivé varianty řešení zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání tak, jak byly nastíněny při přípravě současné právní úpravy. *Kapitola osmá* vypočítává jednotlivé druhy náhrad majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Náhradě nemajetkové újmy, konkrétně náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se pak věnuje *kapitola devátá*, která je chronologicky členěna do podkapitol, které oddělují mezníky jak úpravy odškodňování v rámci pracovněprávních, tak i občanskoprávních vztahů. V této kapitole se věnuji analýze právní úpravy od roku 2013 do současnosti s nezbytnou komparací a zhodnocením systémů odškodňování úrazů a nemocí z povolání.

Cílem práce je pak vymezení odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání jako součásti svébytného systému náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu. Dále bych ráda vymezila jednotlivá časová období platnosti a účinnosti předpisů, dle kterých se prováděl nebo provádí výpočet náhrady bolestného a ztížení společenského uplatnění, aby bylo na první pohled zřejmé,

dle jaké právní úpravy se má postupovat v konkrétním případě a tím pádem, aby byla co možná nejpřesněji zjistitelná výše náhrady, na kterou má zaměstnanec nárok.

## Summary

**Název práce v anglickém jazyce: Liability for damage regarding occupational accidents and diseases**

The aim of this thesis is to analyze liability for damages regarding occupational accidents and diseases as a part of employer's liability and the evaluation of the current regulation in this area. This thesis is divided into eight chapters.

First part of this thesis is a theoretical introduction to the matter of occupational accidents and diseases and the liability for damages caused by them. The target of the first part is to define the institutes of the labor law, which are crucial for the regulation of material and non-material damages in labor law. The theoretical first part consists of *Chapter One*, *Chapter Two* and *Chapter Three*. *Chapter One* is introductory and defines basic terminology used in the thesis, with the main term being liability in labour law. *Chapter Two* enumerates various types of liability, such as material liability, non-material liability and other types of liability. *Chapter Three* defines material and non-material damage in the light of new Civil Code.

*Chapter Four* and *Chapter Five* are specifying the issue of damage liability, on both sides – employee's and employer's.

*Chapter Six* provides outlines of the relevant Czech case law and is therefore subdivided into four parts. Part One defines employer's and employee's responsibilities regarding occupational accidents and diseases. Part Two clarifies the term performance of work assignments. Part Three explains the possibility of exemption from liability and the types of compensation.

Chapter Seven describes systems of security of employees which are possible in Czech republic, all in accordance with occupational accidents and diseases.

*Chapter Eight* lists the individual types of compensations for material and non-material damages related to occupational accidents and diseases.

*Chapter Nine* is chronologically divided into subchapters and analyzes the evolution of regulation of compensations for non-material damages in both labour and civil law between years 2013 until now.

## **Klíčová slova / Key words**

odpovědnost za škodu

liability for damage

pracovní úraz

occupational accident

nemoc z povolání

occupational disease