

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Martina Novotná

Pojetí náhrady újmy na zdraví při výkonu práce

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. dubna 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.

Autorka diplomové práce

Děkuji vedoucímu své diplomové práce doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za cenné rady a připomínky. Rovněž děkuji rodičům za podporu při studiu.

Obsah

Úvod.....	1
1. Újma na zdraví	3
2. Úprava v mezinárodním právu	7
2.1. Úmluvy MOP přijaté Českou republikou	7
2.2. Úmluvy MOP, kterými není České republika vázána.....	9
3. Právní úprava Evropské unie.....	11
3.1. Primární a sekundární prameny práva EU	11
3.1.1. Věcná působnost koordinačního nařízení	12
3.1.2. Principy koordinace	12
3.1.3. Administrativní postup při nároku na dávky	13
4. Historická pojetí náhrady újmy na zdraví v zaměstnání	15
4.1. Zákon o pojišťování dělníků pro případ úrazu.....	15
4.2. Vývoj v letech 1918 – 1948	16
4.3. Vývoj po roce 1948.....	17
4.4. Přesun náhrad při pracovním úrazu (nemoci z povolání) do pracovního práva	19
4.5. Nový zákoník práce a zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců	20
5. Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví zaměstnance dle současné právní úpravy	24
5.1. Pracovní úraz.....	25
5.2. Nemoc z povolání	26
5.3. Škoda a nemajetková újma.....	28
5.4. Příčinná souvislost	29
5.5. Podmínky zproštění zaměstnavatele odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu na zdraví zaměstnance.....	30
6. Druhy náhrad dle současné právní úpravy	34
6.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	35
6.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.....	37
6.2.1. Průměrný výdělek	39
6.2.2. Invalidní důchod	40

6.2.3.	Dosahovaný výdělek.....	40
6.2.4.	Renta	42
6.3.	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	43
6.3.1.	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění v období od 1. 1. 2014 do 30. 9. 2015	43
6.3.2.	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění od 1. 10. 2015	45
6.4.	Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	47
6.5.	Náhrada věcné škody	49
6.6.	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	50
6.7.	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	52
6.8.	Jednorázové odškodnění pozůstalých	53
6.9.	Náhrada věcné škody při úmrtí zaměstnance.....	53
7.	Specifika pojetí náhrady újmy na zdraví při výkonu práce v porovnání s náhradou újmy na zdraví dle občanského zákoníku	54
7.1.	Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce.....	54
7.2.	Subsidiární použití občanského zákoníku při odškodňování újmy na zdraví v pracovním právu?	55
7.3.	Stručný přehled nahrazování újmy na zdraví dle občanského zákoníku	56
7.4.	Porovnání jednotlivých druhů náhrad dle zákoníku práce a občanského zákoníku	57
7.4.1.	Náhrada nemajetkové újmy při ublížení na zdraví	57
7.4.2.	Náhrada nemajetkové újmy sekundárních obětí	59
7.4.3.	Náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného.....	61
7.4.4.	Náklady pohřbu.....	62
7.4.5.	Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti poškozeného	62
7.4.6.	Náhrada ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	63
7.4.7.	Náhrada za ztrátu na důchodu.....	65
7.4.8.	Bezplatná práce pro jiného	65
7.4.9.	Náklady na výživu pozůstalých	66
7.4.10.	Odbytné.....	67
	Závěr	68

Seznam zkratek	72
Seznam použité literatury a pramenů.....	723
Název práce v českém jazyce	79
Název práce v anglickém jazyce.....	79
Resumé.....	7980
Abstract	81
Klíčová slova	812
Keywords	82

Úvod

Zdraví je pro každého jednotlivce tím nejcennějším, co má. Ustanovení na ochranu zdraví člověka nalezneme ve většině právních odvětví práva soukromého i veřejného. Významnou roli hraje ochrana zdraví zaměstnance i v pracovním právu. Klíčová je především prevence, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je obsáhlým a stále se rozvíjejícím odvětvím pracovního práva. Dojde-li přesto k újmě na zdraví zaměstnance při výkonu práce, snaží se právo zajistit takto postiženému zaměstnanci odpovídající náhradu k odčinění vzniklé újmy.

Úprava náhrady újmy na zdraví zaměstnance byla po dobu téměř deseti let zařazena mezi přechodná ustanovení zákoníku práce, neboť se počítalo s nabytím účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl přinést zásadní změnu koncepce odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a přenést tuto problematiku z práva pracovního do práva sociálního zabezpečení. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 205/2015 Sb. byl ovšem zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců zrušen. Úprava náhrad poskytovaných při újmě na zdraví zaměstnance byla zařazena do části jedenácté zákoníku práce, nazvané Náhrada majetkové a nemajetkové újmy, kam systematicky patří. Po delší době je tak jasné, že náhrada újmy na zdraví při výkonu práce bude nadále řešena prostřednictvím pracovního práva.

Cílem práce je především analýza současné koncepce náhrady újmy na zdraví zaměstnance v zákoníku práce, její zhodnocení a komparace s náhradou újmy na zdraví dle občanského zákoníku.

V 1. kapitole této práce se zabývám obecným vymezením pojmu újma na zdraví a možnostmi jejího odčinění. Po krátkém exkurzu do práva mezinárodního a evropského následuje kapitola popisující historický vývoj pojetí náhrady újmy na zdraví při výkonu práce. Poté se již věnuji hlavnímu bodu této práce, současné úpravě povinnosti nahradit újmu na zdraví dle zákoníku práce, vymezení podmínek vzniku povinnosti k náhradě újmy a jednotlivým druhům poskytovaných náhrad. Výše uvedená novela zákoníku práce přinesla mimo jiné i změny ve znění některých ustanovení, především z důvodu sjednocení s terminologií občanského zákoníku, i těmto změnám je proto v textu práce věnována pozornost.

Obecnou právní úpravu náhrady újmy na zdraví nalezneme v občanském zákoníku. Úprava zákoníku práce je ve vztahu k občanskoprávní úpravě úpravou zvláštní. Zohledňuje postavení zaměstnance jako slabší strany a přiznává mu proto některé výhody při uplatňování nároku na náhradu újmy na zdraví, k níž došlo při výkonu práce. V poslední kapitole této práce provádím srovnání náhrad poskytovaných dle zákoníku práce a náhrad dle občanského zákoníku. Toto téma je aktuální především proto, že občanský zákoník přinesl změnu koncepce určování výše jednotlivých náhrad. Dikce zákona je nyní obecnější, důraz je kladen na individuální posouzení konkrétních okolností každého případu, což vede k posílení role soudů. Zákoník práce však tento nový přístup zcela nepřevzal. Vzhledem k této skutečnosti vyvstává otázka, zda v případě obdobné újmy na zdraví nevznikají nedůvodné rozdíly ve výši náhrad dle občanského zákoníku a dle zákoníku práce.

Závěr práce obsahuje zhodnocení současného pojetí náhrady újmy na zdraví při výkonu práce. K porovnání opět slouží především koncepcí občanskoprávní.

Tato práce je zpracována na základě právních předpisů platných a účinných k 25. 4. 2016. Předpisy jsou citovány ve znění pozdějších předpisů, nevyplývá-li z textu práce něco jiného.

1. Újma na zdraví

Problematika náhrad poskytovaných při újmě na zdraví při výkonu práce spadá v rámci soukromého práva do odvětví práva deliktního. Právo deliktní postihuje situace, kdy subjektu vznikne újma na jeho subjektivních právech, přičemž náhradu za tuto újmu je povinen poskytnout subjekt jiný. Je na zákonodárci (a v rámci zákona na soudu), aby stanovil, v jakých případech je k odčinění újmy povinen subjekt odlišný od postiženého. Principy deliktního práva můžeme shrnout takto: *„Systémem deliktního práva /tort law system/ se stát pokouší redukovat negativní následky tím, že některé individuální zájmy ukotvuje v právním řádu jako „práva“. Držiteli těchto práv je objektivním právem přidělena moc k ochraně jeho subjektivních práv a případně i oprávnění získat kompenzaci v případě porušení těchto práv. Efektivitu zajišťuje stát prostřednictvím soudního, případně i jiného vynucování těchto práv. K zachování morálních principů je do normativních textů vtělena tzv. korektivní spravedlnost, na základě níž ti, kteří bez ospravedlnitelného důvodu způsobili škodu jinému, mají povinnost věci uvést do pořádku, a to i v případě, že nepochybili. V některých případech stačí, že odpovídají za výsledek. Posledními klíčovými pravidly, která taktéž vyplývají z pojmu korektivní spravedlnosti, jsou pravidla vyplývající z principu proporcionality, kdy mezi újmou a sankcí musí být úměra; a pravidlo, podle něhož stát má povinnost a pravomoc určit /jak mocí legislativní, tak mocí soudní/, které zásahy se budou považovat za protiprávní porušení subjektivních práv.“¹*

Na základě norem deliktního práva dochází k odškodňování materiální i imateriální újmy. Materiální újma, respektive majetková škoda, vzniká na jmění poškozeného subjektu. Z toho důvodu ji lze poměrně snadno objektivně vyčíslit v penězích. Naopak imateriální, nemajetková újma, nepředstavuje přímou ztrátu na majetku, jedná se typicky o zásah do osobnostních práv subjektu. Tento zásah nelze dostatečně objektivně kvantifikovat v penězích. O vhodném způsobu odškodňování

¹HONORÉ, Tony. The Morality of Tort Law – Questions and Answers. *Philosophical Foundations of Tort Law*, ed. OWEN, David G., 1995, Oxford University press, s. 94 a násl. přeloženo a citováno in DOLEŽAL, Adam a KAMENÍKOVÁ, Hana. Finanční satisfakce v případě zásahu do osobnostního práva na fyzickou integritu (část první). *Časopis zdravotnického práva a bioetiky* [online]. Vol 1, No 3 (2011), s. 58-68 [cit. 22.4.2016]. ISSN 1804-8137. Dostupné z: <http://www.ilaw.cas.cz/medlawjournal/index.php/medlawjournal/article/view/19>

nemajetkové újmy proto odborná veřejnost vždy vedla diskuse, přičemž až od doby poměrně nedávné je i v případě nemajetkové újmy přiznávána peněžní satisfakce.²

Újma na zdraví představuje v rámci deliktního práva specifickou kategorií, danou specifičností samotného pojmu *zdraví*. Definici poskytuje Světová zdravotnická organizace ve své Ústavě, když považuje zdraví za „stav fyzické, psychické, sociální a estetické pohody člověka“³. Definice odráží vývoj společenského pohledu na to, co vše ke zdraví člověka přispívá. Z hlediska právní aplikace je ovšem tato definice nevyužitelná, neboť jako újma na zdraví by se mohlo posuzovat v podstatě jakékoli sebemenší narušení pohody člověka. Vhodnější se jeví spíše vymezení negativní, které chápe zdraví jako „absenci nemoci nebo vady“⁴. Opustíme-li na chvíli právní prostředí, je naprosto nepochybné, že zdraví je pro každého člověka naprosto zásadní hodnotou, která ovlivňuje jeho život po stránce sociální, ekonomické, profesní i dalších. Bez nadsázky se dá říci, že zdraví je to nejcennější, co člověk má. Újma na zdraví je pro každého citelným zásahem do dosavadního života, přičemž tento zásah je v mnoha případech nevratný. Odčinění újmy na zdraví je tedy v právním řádu třeba věnovat patřičnou pozornost.⁵

Jak je uvedeno výše, újma na zdraví má vliv na mnohé oblasti lidského života. Z hlediska deliktního práva subjektu obvykle vzniká jak škoda na majetku, tak nemajetková újma. Náhradám, které za ně platná právní úprava přiznává, bude věnována pozornost v následujících kapitolách. Nyní se ale ještě pozastavím u nemajetkové újmy na zdraví, neboť tato vzbuzuje mnoho teoreticko-právních a filosofických otázek.

² Nemajetková újma byla tradičně odškodňována poskytnutím morálního zadostiučinění. Do českého práva byla peněžní satisfakce v případě nemajetkové újmy zavedena až novelou občanského zákoníku, provedenou zákonem č. 87/1990 Sb., kdy bylo možné poskytnout peněžitou satisfakci v případě, že pouze satisfakce morální nemohla být považována za dostatečnou. Vzhledem ke společenskému vývoji to byl nepochybně krok správným směrem, neboť morální satisfakce nemá v moderním tržně ekonomickém světě již takovou váhu, jako měla v minulosti. (DOLEŽAL, KAMENÍKOVÁ, op. cit.)

³ „Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.“ (WHO definition of Health. Preamble to the Constitution of the World Health Organization. Dostupné z: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html> český překlad in KADLUBIEC, Vojtěch. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 - vybrané aspekty. *Právní rozhledy*. 2015, 23(17), s. 593. ISSN 1210-6410.

⁴ KADLUBIEC, Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 - vybrané aspekty. op. cit., s. 593.

⁵ Tamtéž, s. 593-598.

Nemajetková újma na zdraví spadá do oblasti nemajetkové újmy obecně, jedná se o zásah do integrity člověka (tělesné a/nebo duchovní), tedy zásah do osobnostních práv člověka, která jsou právem chráněna. Jak je uvedeno výše, nemajetková újma je tradičně odškodňována poskytnutím morálního zadostiučinění, finanční satisfakce se prosadila až v poměrně nedávné době jako subsidiární forma odškodnění. Újma na zdraví z tohoto modelu ale vybočuje. Myšlenku peněžité náhrady nemajetkové újmy na zdraví připouštěl již ve 13. století Tomáš Akvinský, v právních řádech je však běžně zakotvena až od 20. století. Současná česká právní úprava upřednostňuje v případě újmy na zdraví peněžitou satisfakci před „pouhým“ poskytnutím morálního zadostiučinění.⁶

Současná právní teorie a filosofie se tedy shodne na tom, že nemajetková újma na zdraví má být odškodňována prostřednictvím peněžité satisfakce. Palčivou a stále aktuální otázkou ovšem je, na jakých základech má být výše této satisfakce určena. Hodnota lidského zdraví nebo života nemůže být objektivně vyčíslena, stejně tak nelze určit peněžní částku, která by plně odpovídala vytrpěné bolesti nebo ztížení společenského uplatnění. Současně ale, aby byly zachovány principy právního státu, je třeba i v případě odškodňování nemajetkové újmy na zdraví dbát na právní jistotu a předvídatelnost rozhodování soudů, pro které je jistá míra objektivizace jinak subjektivních jevů nezbytná.

V právní teorii (a v návaznosti na teorii následně i v praxi) se setkáváme se dvěma myšlenkovými proudy. Zastánci prvního proudu odmítají vytvoření objektivních kritérií pro hodnocení lidského utrpení prostřednictvím bodového systému, neboť jej považují za nedůstojné. Tento přístup vyzdvihuje individuálnost každé konkrétní újmy na zdraví a požaduje i individuální určení výše náhrady. Rozhodování o výši náhrady v jednotlivých případech má pak náležet soudům, nikoli moci zákonodárné nebo výkonné. Tento myšlenkový proud se prosazuje především v anglosaském právu, kde je role soudce již tradičně zásadní, přijal jej ale i zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník („občanský zákoník“). Kritici výše uvedeného přístupu argumentují především nedostatkem právní jistoty, pokud by určení výše náhrady nemajetkové újmy na zdraví příslušelo pouze soudům. Tabulkový systém dle jejich názoru naopak vede k tomu, že

⁶ DOLEŽAL, Tomáš. Jak odškodňovat nemateriální újmy na zdraví? Principy a východiska. *Časopis zdravotnického práva a bioetiky* [online]. 2015, Vol 5(No 2), s. 38-51 [cit. 2016-04-22]. ISSN 1804-8137. Dostupné z: <http://www.ilaw.cas.cz/medlawjournal/index.php/medlawjournal/article/view/95>

mnoho případů náhrady nemajetkové újmy na zdraví vůbec nemusí být řešeno před soudem.⁷

Ať už je k určení výše náhrady nemajetkové újmy na zdraví využit tabulkový systém, nebo je ponecháno na rozhodnutí soudu, je třeba zdůraznit, že výše náhrady nemůže nikdy zcela vyrovnat vzniklou újmu, což vyplývá z nemožnosti vyčíslit hodnotu lidského zdraví, respektive utrpení při újmě na zdraví. Z tohoto důvodu neslouží poskytnutá náhrada k reparaci celé nemajetkové újmy, ale pouze ke zmírnění vzniklých následků.⁸ „*Smyslem odškodnění nemajetkové újmy na zdraví není nahradit poškozenému to, co je nenahraditelné, ale pomoci mu překonat obtíže a poskytnout mu výhodu v nevýhodné situaci, ve které se nachází vinou újmy na zdraví. Dalo by se zjednodušeně říci, že cílem náhrady je učinit poškozeného šťastnější, resp., že náhrada pomáhá v překonání neradosti, která poškozenému v souvislosti s újmou vznikla. Funkce peněžité náhrady tedy nespočívá ve vyrovnání vzniklých ztrát, ale v kompenzaci negativních prožitků poškozeného prostřednictvím poskytnutí peněžních prostředků, které může poškozený podle svého uvážení vynaložit.*“⁹

Co se týče problematiky poskytování náhrad v případě újmy na zdraví, předkládá právní teorie řadu problémů a nabízí různá, více či méně uspokojivá řešení. V praxi je pak především na zákonodárci, aby teoretická poznání co možná nejlépe inkorporoval do jednotlivých právních předpisů.

Po obecném vymezení pojmu *újma na zdraví* se v následujících kapitolách budu soustředit především na újmu na zdraví při výkonu práce, která představuje hlavní téma této práce. Problematika poskytování náhrad v případě újmy na zdraví při výkonu práce je řešena nejen v právních řádech jednotlivých států, ale setkáváme se s ní i v oblasti práva mezinárodního, na které se zaměřím v následující kapitole.

⁷ DOLEŽAL, Adam. Finanční satisfakce v případě zásahu do osobnostního práva na fyzickou integritu (část druhá). *Časopis zdravotnického práva a bioetiky* [online]. 2012, **Vol 2**(No 2), s. 1-13 [cit. 2016-04-22]. ISSN 1804-8137. Dostupné z:

<http://www.ilaw.cas.cz/medlawjournal/index.php/medlawjournal/article/view/28>

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4380/2009.

⁹ KADLUBIEC, Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 - vybrané aspekty, op. cit.,s. 593-594.

2. Úprava v mezinárodním právu

Mezinárodní právo představuje vždy jakýsi minimální standard, který musí národní úprava, ať už jakkoli pojatá, splňovat. Proto považuji za vhodné, než se budu věnovat české právní úpravě, jejíž rozbor tvoří tuto práci především, zmínit alespoň základní prameny práva mezinárodního v oblasti odškodňování úrazů a nemocí z povolání.

Problematikou nahrazování újmy na zdraví se v rámci mezinárodního práva zabývají především dvě velké mezinárodní organizace – Mezinárodní organizace práce (MOP) a Světová zdravotnická organizace (WHO).

WHO byla založena v roce 1948 jako agentura Organizace spojených národů. Jejím cílem je „dosažení co nejlepšího zdraví pro všechny“.¹⁰ Ústava WHO definuje pojem zdraví (viz výše). Dále můžeme zmínit např. Mezinárodní klasifikaci funkčních schopností, disability a zdraví, kterou využívá Metodika Nejvyššího soudu k určení náhrady za ztížení společenského uplatnění dle občanského zákoníku.¹¹

Nejvýznamnější mezinárodní organizací na poli mezinárodního pracovního práva je bezesporu MOP, jejíž založení v roce 1919 bylo součástí Versailleské mírové smlouvy. V roce 1946 se Mezinárodní organizace práce stala specializovanou organizací nově založené Organizace spojených národů. Od počátku své činnosti vytváří MOP pracovní standardy stanovící minimální úroveň práv při výkonu práce.¹²

2.1. Úmluvy MOP přijaté Českou republikou

Československo jako jeden z devíti členů Výboru pro mezinárodní pracovní legislativu patří mezi zakládajícími státy Mezinárodní organizace práce. Po zániku Československa, respektive České a Slovenské Federativní Republiky, se v roce 1993 stala členem MOP i Česká republika.

¹⁰ Světová zdravotnická organizace. *World Health Organization* [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.who.cz/zaklinfo.html>

¹¹ VOJTEK, Petr. Jak se rodí Metodika k odškodňování újem na zdraví nového občanského zákoníku. *Soudce*. 2014, XVI(1/2014), s. 2-7. ISSN 1211-5347.

¹² About the ILO: Origins and History. *International Labour Organization* [online]. Genève [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

Již na třetím zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce v roce 1921 byla přijata Úmluva č. 12 o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství, u nás vyhlášena sdělením FMZV č. 437/1990 Sb. Úmluva obsahuje pouze 9 článků, přičemž v článku 1. se ratifikující státy „zavazují, že rozšíří na všechny námezdní pracovníky v zemědělství výhody zákonů a předpisů o poskytování odškodnění osobám, které utrpěly úraz při výkonu práce nebo v souvislosti se zaměstnáním.“

V roce 1925, na sedmém zasedání Generální konference MOP v Ženevě, byly přijaty tři úmluvy týkající se náhrady újmy na zdraví způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

1. Úmluva č. 17 o odškodňování pracovních úrazů (u nás vyhlášena rovněž sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.). V této úmluvě se státy zavazují „zajistit, že osoby, které utrpěly pracovní úraz, nebo osoby na nich závislé, budou odškodněny za podmínek, rovnajících se při nejmenším těm, které stanoví tato úmluva“¹³. Úmluva se dle čl. 2 vztahuje na „dělníky, zaměstnance a učně, zaměstnané veřejnými nebo soukromými podniky, provozy nebo závody“, přičemž v následujících člancích jsou uvedeni pracovníci, na které se Úmluva neaplikuje, a rovněž je umožněno členským státům stanovit při dodržení daných podmínek vlastní výjimky z aplikace.
2. Úmluva č. 18 o odškodňování nemocí z povolání, ve Sbírce zákonů a nařízení vyhlášena pod číslem 196/1932. Tato úmluva zajišťuje odškodnění zaměstnancům i jejich rodinným příslušníkům. Je ponecháno na členských státech, aby upravily konkrétní kritéria odškodnění dle zásad národního zákonodárství. Podmínkou ovšem je, že výše odškodnění nebude nižší než výše odškodnění stanovená pro úrazy z povolání.¹⁴ Na 18. zasedání Generální konference MOP byla přijata Úmluva č. 42 o odškodňování nemocí z povolání (revidovaná). Tato Úmluva rozšiřuje seznam nemocí, které jsou při výskytu na

¹³ čl. 1 Úmluvy č. 17, o odškodňování pracovních úrazů, vyhlášena sdělením č. 437/1990 Sb. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 25. 2. 2016].

¹⁴ Čl. 1, Úmluva č. 18 o odškodňování nemocí z povolání, ve Sbírce zákonů a nařízení vyhlášena pod číslem 196/1932 Sb. z. a n. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 25. 2. 2016].

konkrétním typu pracoviště, rovněž uvedeném v seznamu, považovány za nemoci z povolání.¹⁵

3. Třetí úmluvou týkající se náhrady újmy na zdraví způsobené úrazem nebo nemocí z povolání z roku 1925 je Úmluva č. 19. o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodňování pracovních úrazů. Rovnost zacházení se zajišťuje zaměstnancům i členům jejich rodiny.¹⁶

2.2. Úmluvy MOP, kterými není Česká republika vázána

V této podkapitole pro úplnost stručně zmíním úmluvy MOP, které se také týkají náhrady újmy na zdraví při výkonu práce, nicméně Česká republika se k nim nepřipojila.

Klíčovou úmluvou upravující náhrady v případě úrazu nebo nemoci z povolání je Úmluva č. 102 o minimální normě sociálního zabezpečení. Tuto úmluvu ratifikovala Československá socialistická republika v roce 1990 a v právním řádu České republiky ji najdeme pod číslem 461/1991 Sb. Zařazení Úmluvy č. 102 do této podkapitoly tedy není zcela přesné, důvodem pro něj ale byl fakt, že Česká republika nepřijala část IV. a VI. Úmluvy, přičemž část VI. se týká dávek při úrazech a nemocech z povolání.

Na rozdíl od Úmluv v předchozí podkapitole, které stanoví skutečně pouze minimální standard, nebo pouze okruh chráněných osob, a zbylou úpravu ponechávají na členských státech, Úmluva č. 102 je konkrétnější. Okruh chráněných osob je vymezen v čl. 33. Jsou jimi stanovené skupiny zaměstnanců a při úmrtí živitele rodiny též manželka a děti. Sociálními událostmi podle čl. 32 Úmluvy jsou onemocnění, pracovní neschopnost, jež má za následek zastavení výdělku, úplná nebo částečná invalidita, ztráta existenčních prostředků vdovy nebo dětí, způsobená smrtí živitele. Další články části VI. pak stanoví druhy dávek u jednotlivých sociálních událostí, a to především peněžité dávky a lékařskou péči.

¹⁵ Čl. 2, Úmluvy č. 42 o odškodnění nemocí z povolání (revidované), vyhlášené sdělením č. 438/1990 Sb. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 25. 2. 2016].

¹⁶ Čl. 1, Úmluvy č. 19 o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů vyhlášené pod č. 34/1928 Sb. z. a n. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 25. 2. 2016].

Česká republika neratifikovala ani Úmluvu č. 121 o dávkách při úrazu v zaměstnání (*Employment Injury Benefits Convention*) z roku 1964. Tuto Úmluvu dosud ratifikovalo pouze 24 států. Kromě pracovních úrazů se Úmluva zabývá i nemocemi z povolání, přičemž stanoví státům několik způsobů, jak v nemoci z povolání v národní legislativě vymezit. V příloze I Úmluvy nalezneme výčet nemocí a typů pracovišť, kde jsou pracovníci těmito nemocemi ohroženi. Pokud osoba onemocní jednou z uvedených nemocí a pracuje v zaměstnání, kde je vystavena riziku této nemoci, presumuje se, že se jedná o nemoc z povolání.¹⁷

Kromě úmluv vydává Mezinárodní organizace práce i řadu doporučení. Zmíním zde například Doporučení č. 121, které specifikuje, v jakých případech by úraz měl být považován za úraz pracovní a za jakých podmínek by nemoc měla být považována za nemoc z povolání. Doporučení č. 194 pak vyzývá státy, aby vytvořily seznam nemocí z povolání pro účely prevence, registrace a poskytnutí náhrad. Seznam by měl obsahovat alespoň nemoci uvedené v Příloze I Úmluvy č. 121.¹⁸

Vedle mezinárodního práva hraje v českém právním prostředí důležitou roli samozřejmě i právo evropské. Na to se tedy zaměřím v následující kapitole.

¹⁷ SERVAIS, Jean-Michel. *International labour law*. 3rd rev. ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2011, 372 s. ISBN 978-90-411-3805-7.

¹⁸ Tamtéž.

3. Právní úprava Evropské unie

Od samého počátku je jedním ze základních pilířů evropské integrace volný pohyb osob, bez kterého by nebylo možné dosáhnout volného trhu. Již Římská smlouva, kterou bylo v 50. letech založeno Evropské hospodářské společenství, zakotvovala odstranění překážek volného pohybu osob jako jeden z cílů Společenství. První skupinou osob, u které měly být překážky volného pohybu odstraněny, byli zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné.¹⁹

Aby mohl volný pohyb pracovníků řádně fungovat, bylo třeba zajistit pracovníkům odpovídající míru ochrany napříč členskými státy, a to i v oblasti náhrad při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Evropská unie navazuje ve své úpravě na prameny mezinárodního práva vytvořené Mezinárodní organizací práce, nebo Radou Evropy. Jelikož se ale jedná o problematiku pro Evropskou unii klíčovou, najdeme její úpravu i přímo v legislativě EU.

3.1. Primární a sekundární prameny práva EU

Základní předpoklad pro odstranění překážek volného pohybu osob nalezneme v primárním právu, ve Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU). Článek 45 SFEU požaduje „*odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky*“. Článek 48 SFEU pak zmocňuje Evropský parlament a Radu k přijetí „*opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků*“.

Právo EU řadí náhrady poskytované v případě pracovního úrazu (nemoci z povolání) do oblasti práva sociálního zabezpečení. Systémy poskytování náhrad v jednotlivých členských státech mají mnohé společné znaky,²⁰ v dalších otázkách se ale liší v závislosti na historické tradici, politické nebo ekonomické situaci. Aby byly

¹⁹ URBAN, Luděk. Volný pohyb osob: Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. In: *EUROSKOP.CZ: Věcně o Evropě* [online]. Praha [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>

²⁰ Viz například výše zmíněné minimální standardy zakotvené v úmluvách MOP, kterými jsou členské státy vázány.

tyto rozdíly zachovány, přistoupila Evropská unie v oblasti sociálního zabezpečení nikoli k harmonizaci, ale ke koordinaci národních úprav.²¹

Klíčovým pramenem sekundárního práva je v této oblasti Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení („koordinační nařízení“). Prováděcím předpisem je pak Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009. Obě nařízení se vztahují na země Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko.

3.1.1. Věcná působnost koordinačního nařízení

Koordinační nařízení v čl. 3 vymezuje svoji věcnou působnost. S ohledem na téma této práce se budu v dalším textu zabývat pouze oblastí dávek poskytovaných při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Pro určení věcné působnosti koordinačního nařízení je rozhodující právě sociální událost nemoci z povolání či pracovního úrazu a dávek v jejich případě poskytovaných. Není podstatné, zda se jedná o příspěvkový či nepříspěvkový systém sociálního zabezpečení, nebo jsou dávky v národním zákonodárství dokonce zcela postaveny mimo systém sociálního zabezpečení a řešeny, jako v případě České republiky, prostřednictvím povinnosti zaměstnavatele k náhradě. V České republice je to zaměstnavatel, kdo musí být pojištěn pro případ rizika pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance.²²

3.1.2. Principy koordinace

Koordinace systémů sociálního zabezpečení je založena na 4 základních principech: rovnost zacházení, aplikace právního řádu jediného státu, sčítání dob pojištění a zachování nabytých práv (export dávek).²³

²¹ ODBOR EVROPSKÉ UNIE A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE MPSV. *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie: Výběr textů vztahujících se k základním předpisům*. Praha 2: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, s. 6-8. ISBN 978-80-7421-009-9.

²² KOLDINSKÁ, Kristina, Gabriela PIKOROVÁ, Ladislav ŠVEC a Igor TOMEŠ. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 128-134. ISBN 978-80-7179-622-0.

²³ Čl. 4, 6, 7, 11 Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Rovnost zacházení je jedním z nejdůležitějších principů evropské integrace jako takové. Tento princip vylučuje jakoukoli diskriminaci z důvodu státní příslušnosti. V případě úrazu nebo nemoci z povolání má tento princip zásadní roli především při poskytování věcných dávek zdravotní péče, které musí být zdravotním zařízením poskytovány za použití stejných postupů a ve stejných cenách jako pojištěnci státu bydliště či pobytu.²⁴

Princip aplikace právního řádu jediného státu by měl zajistit, aby k řešení konkrétní sociální události byl příslušný vždy pouze jeden členský stát. Co se týče pracovních úrazů a nemocí z povolání, uplatní se tento princip například v případě, že pracovník byl vystaven riziku způsobujícímu nemoc z povolání ve více členských státech. Dávky pak vyplácí stát, kde osoba byla vystavena tomuto riziku naposledy.²⁵

U pojištění, kde je nárok na dávky podmíněn určitou délkou pojištění, se do doby pojištění započítává i doba, kdy byla osoba pojištěna v jiném členském státě. Tento princip se uplatní na všechny druhy pojištění, tedy i na pojištění pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pokud by výplata dávek byla závislá na době pojištění.²⁶

Princip exportu dávek do ciziny zajišťuje osobám poskytování dávek i do jiného členského státu než je stát, kde má osoba bydliště. Dle tohoto principu jsou peněžité dávky poskytované na základě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vypláceny ze státu, kde je osoba pojištěna, do státu, kde má bydliště.²⁷

3.1.3. Administrativní postup při nároku na dávky

Nařízení rozlišuje poskytování dávek věcných a peněžitých. Na dávky poskytované při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se použijí obecná ustanovení o dávkách poskytovaných v nemoci s některými výjimkami stanovenými v kapitole II. Nařízení.²⁸ Věcné dávky poskytuje instituce v místě pobytu nebo bydliště osoby.

²⁴ KOLDINSKÁ, PIKOROVÁ, ŠVEC, TOMESŠ, op. cit., s. 128-134.

²⁵ Tamtéž.

²⁶ ODBOR EVROPSKÉ UNIE A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE MPSV, op. cit., s. 279.

²⁷ KOLDINSKÁ, PIKOROVÁ, ŠVEC, TOMESŠ, op. cit., s. 128-134.

²⁸ Čl. 36 nařízení č. 883/2004/ES. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 25. 2. 2016].

V případě pobytu se jedná pouze o dávky ze zdravotních důvodů nezbytné.²⁹ Instituce, která věcné dávky poskytla, má následně nárok na proplacení nákladů příslušnou institucí ve státě, kde je osoba pojištěna, jak je stanoveno v čl. 17 Nařízení.

Peněžité dávky jsou vypláceny dle právního řádu státu, kde je osoba pojištěna v době, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání.³⁰

Nařízení dále specifikuje některé konkrétní dávky, na které má pracovník při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nárok, případně postup při poskytování těchto dávek. Podrobný rozbor evropské úpravy ovšem není předmětem této práce, proto zde toto téma opustím.

²⁹ Čl. 17, čl. 19 odst. 1 nařízení č. 883/2004/ES.

³⁰ Čl. 21 nařízení č. 883/2004/ES.

4. Historická pojetí náhrady újmy na zdraví v zaměstnání

Pracovní úraz nebo nemoc z povolání byly vždy vážným zásahem do života jednotlivce i osob na něm závislých. Jistá forma sociálního zabezpečení v této oblasti se objevovala již od středověku v rámci cechů, především v hornictví.³¹ Mezníkem ve vývoji pak bylo období průmyslové revoluce, kdy v důsledku rychlého rozvoje techniky a naopak nedostatečné regulace pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byly pracovní úrazy i nemoci z povolání častým jevem, jehož ekonomické i společenské dopady bylo nutné zmírnit. K tomu docházelo jednak postupným zaváděním a zdokonalováním předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a současně přijímáním pravidel pro poskytování náhrad v případě vzniku újmy na zdraví při práci.

Záměrem této kapitoly je stručný náhled do právní úpravy náhrad újmy způsobené pracovním úrazem (nemocí z povolání) od doby průmyslové revoluce až po současnost, respektive minulost vzdálenou pouze několik měsíců. Zařazení této kapitoly předtím, než se začnu zabývat současnou právní úpravou, považuji za důležité, neboť základy moderního pojetí této problematiky byly položeny právě v minulosti.

4.1. Zákon o pojišťování dělníků pro případ úrazu

Jak je uvedeno výše, průmyslová revoluce přinesla nutnost zabývat se úpravou odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. V druhé polovině 19. století byl nejprve v Německu a následně i v Rakousku – Uhersku zaveden systém povinného úrazového pojištění. V Rakousku – Uhersku, respektive v Předlitavsku, se jednalo o zákon č. 1/1888 ř. a z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu.

Dle § 1 tohoto zákona měli být pojištěni „*všichni dělníci a výkonní úředníci, v továrnách a hutích, v dolech na nevyhrazené nerosty, v loděnicích, ve skladištích a lomech, jakož i v zařízeních k těmto podnikům příslušejících zaměstnání*“. Osobní

³¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 5-8. ISBN 978-80-7400-474-2.

působnost je v § 1 dále specifikována,³² ministru věcí vnitřních je navíc dána pravomoc nařízením osobní působnost zákona zúžit či rozšířit o další podniky, v závislosti na stupni nebezpečí hrozící zaměstnancům v konkrétním podniku.³³

Osoby výše uvedené byly pojištěny „*proti následkům úrazů, jež by při práci se staly*“.³⁴ V § 5 je předmět pojištění dále upřesněn jako „*tímto zákonem určená náhrada újmy, která vznikne tělesným zraněním nebo smrtí pojištěnce*“. Nemoc z povolání zákon nedefinoval ani neupravoval. V případě nemoci dělníků se uplatnil zákon č. 33/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ nemoci.

Náhrady byly poskytovány formou důchodu, jehož výše byla odvozena od předchozího zaměstnancova výdělku.³⁵ Jestliže následkem úrazu byla smrt zaměstnance, náležel důchod jeho pozůstalým – vdově a dětem zemřelého (i nemanželským), případně rodičům zemřelého, byl-li zemřelý jejich jediným živitelem.³⁶

K realizaci pojištění měly být zřízeny zvláštní pojišťovny.³⁷ Členové pojišťoven hradili pojistné v poměru 90 % připadajících na podnikatele a 10% připadajících na zaměstnance. Výše pojistného byla stanovena v závislosti na výdělku pojištěného a na „*třídě nebezpečnosti*“ do které byl podnik zařazen.³⁸

Po první světové válce byl zákon o úrazovém pojištění recipován do právního řádu nově vzniklého Československa. Definitivně pozbyl platnosti až v roce 1948.

4.2. Vývoj v letech 1918 – 1948

Oblast pracovních úrazů byla nadále upravena především zákonem o pojišťování dělníků pro případ úrazu z roku 1888. Československo se podílelo na založení

³² Například jsou z působnosti zákona vyňati dělníci a výkonní úředníci zaměstnaní v „*dolech na vyhrazené nerosty*“, u nichž má být problematika pracovního úrazu upravena zvláštním zákonem. Tímto zákonem je zákon č. 127/1889 ř. z., o bratrských pokladnách dle obecného zákona horního.

³³ § 3 zákona č. 1/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=376&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>

³⁴ § 1 zákona č. 1/1888 ř. z.

³⁵ § 6 zákona č. 1/1888 ř. z.

³⁶ § 7 zákona č. 1/1888 ř. z.

³⁷ § 9 zákona č. 1/1888 ř. z.

³⁸ § 14, § 17 zákona č. 1/1888 ř. z.

Mezinárodní organizace práce a ratifikovalo úmluvy MOP týkající se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Rozvoje se dočkala úprava nemocí z povolání. Ty byly za Rakouska – Uherska odškodňovány v rámci nemocenského pojištění. Tato praxe přetrvala i v Československu, kde byl v první polovině 20. let přijat zákon č. 221/1924 Sb. z a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.³⁹ Roku 1932 nabyl účinnosti zákon č. 99/1932 Sb. z. a n., o odškodnění nemocí z povolání, který novelizoval zákon o pojišťování dělníků pro případ úrazu z r. 1888 v tom smyslu, že tento zákon má být nadále použit obdobně i na nemoci z povolání, nestanoví-li zákon č. 99/1932 Sb. z. a n. jinak.⁴⁰ V příloze zákona č. 99/1932 Sb., z. a n. je uveden výčet nemocí a druhů pojištěných podniků, kde se nemoc musí vyskytnout, aby byla považována za nemoc z povolání.⁴¹ Zákon č. 99/1932 Sb. z. a n. byl nahrazen v roce 1947 zákonem č. 46/1947 Sb., o odškodňování nemocí z povolání. Tento zákon rovněž odkazoval na subsidiární použití zákona o pojišťování dělníků pro případ úrazu.

4.3. Vývoj po roce 1948

Po druhé světové válce byla dokončena zásadní reforma sociálního zabezpečení, která měla vliv i na úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 1. 7. 1948 nabyl účinnosti zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který zrušil zákon o pojišťování dělníků pro případ úrazu z roku 1888.

I když zákon o národním pojištění nabyl účinnosti až po únoru 1948, jeho přípravy probíhaly ještě zcela v demokratickém duchu, čemuž znění zákona odpovídalo. Jedná se o zákon na svou dobu velmi pokrokový, inspirovaný anglickým modelem národního pojištění Sira Beveridge.⁴²

³⁹ Zvláštní úprava byla stanovena například pro veřejné zaměstnance, a to zákon č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 27. 2. 2016].

⁴⁰ § 1 zákona č. 99/1932 Sb. z. a n., o odškodňování nemocí z povolání. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 27. 2. 2016].

⁴¹ § 2 zákona č. 99/1932 Sb. z. a n.

⁴² TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: C. H. Beck, 2000, s. 17-24. ISBN 80-7179-353-1.

Zákon o národním pojištění završil záměr sjednocení právní úpravy sociálního zabezpečení v jednom předpise, který započal již v roce 1924 zákonem č. 221/1924 Sb. z a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Rozlišoval nemocenské pojištění, pod něž zahrnoval pojištění pro případ nemoci a mateřství, a důchodové pojištění – „*pro případ stáří, invalidity, ztráty živitele smrtí a pro případ úrazu*“.⁴³ Pojištění bylo povinné nejen pro zaměstnance, ale i pro osoby samostatně výdělečně činné.⁴⁴

Pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou upraveny v § 76 – § 88 zákona o národním pojištění. Pracovní úraz je definován širěji, než tomu bylo v zákoně o pojišťování dělníků pro případ úrazu z roku 1888. Za pracovní úraz byl považován i takový úraz, který se stal cestou z a do zaměstnání. Možná jako předzvěst nadcházejících let v duchu budování socialismu zahrnoval pojem „pracovní úraz“ také úraz, který se stal „*při hromadné pomoci v zájmu celku*“.⁴⁵ Pracovním úrazům naroveň byly kladeny nemoci z povolání. I zákon o národním pojištění obsahuje v příloze seznam nemocí a podniků, kde ke konkrétnímu onemocnění musí dojít, aby se jednalo o nemoc z povolání.⁴⁶

Pojištěnci byli v případě úrazu nebo nemoci z povolání odškodňováni prostřednictvím peněžitých dávek, a to buď formou jednorázového odškodnění, nebo úrazového důchodu, v závislosti na míře ztráty výdělečné schopnosti.⁴⁷ Měl-li pracovní úraz nebo nemoc z povolání za následek smrt pojištěnce, přiznával zákon vdově nebo družce zemřelého a jeho dětem jednorázové odškodné a dále navýšení důchodu družky, vdovského nebo sirotčího.⁴⁸

Jak je uvedeno výše, zákon o národním pojištění byl zákonem moderním, sjednocujícím úpravu sociálního pojištění. I této oblasti se ale poměrně brzy dotkly změny související s politickým směřováním státu po únoru 1948. V oblasti sociálního

⁴³ § 1 písm. b) zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 25. 2. 2016].

⁴⁴ § 12 zákona č. 99/1948 Sb.

⁴⁵ § 77 písm. c) zákona č. 99/1948 Sb.

⁴⁶ § 78 zákona č. 99/1948 Sb.

⁴⁷ § 80 zákona č. 99/1948 Sb.

⁴⁸ § 87 zákona č. 99/1948 Sb.

zákonodárství byl opouštěn princip pojišťovací, péči o občany měl nadále převzít stát v duchu ideologie socialismu a komunismu.⁴⁹

V problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání byl systém poskytování náhrad prostřednictvím úrazového pojištění vystřídán poskytováním náhrad na základě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Náhrady při pracovních úrazech a nemocech z povolání se tak přesunuly z práva sociálního zabezpečení do práva pracovního, kam se řadí dodnes.

4.4. Přesun náhrad při pracovním úrazu (nemocí z povolání) do pracovního práva

V roce 1956 byl přijat nový zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení. Tento zákon zavedl odpovědnost provozovatele závodu za škodu na zdraví nebo smrt způsobenou zaměstnanci v souvislosti s výkonem zaměstnání úrazem či nemocí z povolání. Jednalo se o princip objektivní odpovědnosti, které se mohl provozovatel závodu zprostit pouze v zákonem stanovených případech.⁵⁰

Zákon č. 58/1956 Sb. byl nahrazen zákonem č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání, který byl účinný pouze od 1. 4. 1964 do 30. 4. 1965, kdy jej zrušil zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, jenž byl ale účinný pouze pár měsíců. Od 1. 1. 1966 totiž nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb, zákoník práce („zákoník práce z roku 1965“), který přejal úpravu pracovních úrazů a nemocí z povolání ze zákona č. 30/1965 Sb.⁵¹

Zákoník práce z roku 1965 si kladl za cíl sjednotit normy pracovního práva v jednom právním předpise, jeho charakteristickými rysy byla jednotnost, kogentnost a komplexnost. Odpovědnost zaměstnavatele (respektive dle tehdejšího označení odpovědnost organizace) za škodu na zdraví zaměstnance se nacházela v Hlavě osmé,

⁴⁹ TRÖSTER, 2000, op. cit, s. 17-24.

⁵⁰ § 1, § 2 zákona č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 2. 2. 2016].

⁵¹ TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 131-142. ISBN 978-80-7400-473-5.

oddílu třetím zákoníku práce. Základním principem pro odškodňování byla i nadále zaměstnavatelova objektivní odpovědnost.

Podrobným rozbořem odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání dle zákoníku práce z roku 1965 se v této kapitole nebudu zabývat. I když během let došlo ke změnám, jádro úpravy je shodné s právní úpravou současnou, jejíž podrobná analýza následuje níže.

Po listopadových událostech roku 1989 došlo k několika novelám zákoníku práce z roku 1965, aby mohl být využit i v demokratickém právním státě. V oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bylo zásadní změnou zavedení zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v § 205d zákoníku práce z roku 1965.⁵² Odškodňování zaměstnance je mnohdy citelným zásahem do rozpočtu zaměstnavatele, zvláště pro menší zaměstnavatele se může jednat o zásah likvidační. V předlistopadové socialistické společnosti nepředstavovala tato otázka problém, neboť zaměstnavatelé byli napojeni na státní rozpočet.⁵³

Od vstupu České republiky do Evropské unie roku 2004 je česká úprava náhrad poskytovaných v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání ovlivňována právem evropským.⁵⁴

4.5. Nový zákoník práce a zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

Přestože byl zákoník práce z roku 1965 předpisem komplexním a mnohokrát novelizovaným, aby odpovídal vývoji pracovního práva, bylo nutné jej nakonec nahradit zákoníkem práce zcela novým, především z těchto důvodů:

1. Zákoník práce z roku 1965 ovládala zásada kogentnosti. Návrh nové právní úpravy přinášel větší smluvní volnost do právních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

⁵² Novela provedena zákonem č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisech. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 29. 2. 2016].

⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 397-420. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁵⁴ Viz výše.

2. Zákoník práce z roku 1965 koncipoval pracovní právo jako naprosto samostatné odvětví, na občanský zákoník proto nikterak neodkazoval. Tento stav byl nadále nežádoucí.⁵⁵

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce („zákoník práce“) nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Společně s ním měl nabýt účinnosti i zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců přinášel zásadní systémovou změnu. Náhrady při pracovních úrazech a nemocech z povolání neměly být nadále poskytovány na základě objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, ale ze systému úrazového pojištění zajišťovaného státem. Z hlediska historického vývoje se jedná o návrat k systému uplatňovanému na území našeho státu v období let 1888 – 1956 a opětovnému přesunu náhrad poskytovaných při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání z oblasti pracovního práva do práva sociálního zabezpečení.

Kromě tradice úrazového pojištění vedly k přijetí zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců samozřejmě i další důvody. Důvodová zpráva k zákonu hodnotí jako problematickou především dosavadní praxi, kdy zákonné pojištění zaměstnavatelů pro případ úrazu bylo svěřeno pouze dvěma pojišťovnám, a to České pojišťovně, a.s. a Kooperativě, pojišťovně, a.s. Dle důvodové zprávy k zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců se již v roce 1992 jednalo o úpravu dočasnou, která měla vyřešit situaci, dokud nebude přijat zákon o úrazovém pojištění. Tato úprava ale byla považována nadále za neudržitelnou, především z důvodu rozporu s pravidly hospodářské soutěže. Systém úrazového pojištění zaměstnanců měl také za cíl klást větší důraz na prevenci výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání a motivaci zaměstnance k návratu do zaměstnání.⁵⁶

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců se měl vztahovat na všechny zaměstnance, s výjimkou vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů. Prováděním úrazového pojištění byla pověřena Česká správa sociálního zabezpečení. Pojistné měl hradit zaměstnavatel.⁵⁷

⁵⁵ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 29. 2. 2016].

⁵⁶ Tamtéž.

⁵⁷ Tamtéž.

Přestože zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců měl nabýt účinnosti 1. 1. 2007 spolu se zákoníkem práce, nestalo se tak. Jelikož v původním návrh zákoníku práce již neobsahoval úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance a protože se počítalo pouze s dočasným odkladem účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, byl do přechodných ustanovení zákoníku práce vložen Díl 1: Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Dle § 365 zákoníku práce se při odškodňování zaměstnanců nadále aplikoval i § 205d zákoníku práce z roku 1965. Toto řešení lze označit za provizorní, neboť zákoník práce z roku 1965 byl současně zákoníkem práce z roku 2006 v § 395 bod 1 zrušen. Nadále se použila i vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byla opakovaně odkládána. Během této doby byl zákon několikrát novelizován. Naposledy došlo k odkladu účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců zákonem č. 182/2014 Sb., a to až na 1. leden 2017. Stále více se ale prosazoval názor, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců by měl být úplně zrušen. „*Sociální partneři na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky přijali dne 28. 7. 2014 jednoznačné politické rozhodnutí, podle něhož právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání má být i nadále integrální součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce*“.⁵⁸

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl po téměř deseti letech platnosti, během kterých ale nikdy nenabyl účinnosti, zrušen ke dni 1. 10. 2015 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. Zákon č. 205/2015 Sb. zároveň provedl změny v zákoníku práce, když úpravu povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví zaměstnance přesunul z přechodných ustanovení do části jedenácté zákoníku práce „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“, do níž tato úprava systematicky patří.

⁵⁸ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Tímto se dostáváme na samotný závěr této kapitoly, neboť zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců je minulostí zcela nedávnou.

5. Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví zaměstnance dle současné právní úpravy

Nedávná novela zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb. přinesla změnu pojmosloví zákoníku práce, čímž došlo ke sjednocení s terminologií občanského zákoníku. V důsledku těchto změn byl pojem „odpovědnost za škodu“ nahrazen pojmem „povinnost k náhradě škody, popř. nemajetkové újmy“.⁵⁹

Jednou ze základních zásad pracovního práva, vymezenou v § 1a odst. 1 písm. a) ZPr, je „*zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance*“. Touto zásadou je ovlivněno i pojetí povinnosti k náhradě škody v pracovním právu. Pro vznik zaměstnanci povinnosti k náhradě škody je vždy zapotřebí protiprávní jednání, kterým dojde k zaviněnému porušení právem nebo smlouvou uložené povinnosti. Zaměstnavatel je naopak při splnění zákonem stanovených podmínek povinen nahradit i škodu, kterou nezavinil. Jedná se o princip objektivní povinnosti k náhradě škody, tj. odpovědnosti za výsledek. Kromě obecné povinnosti nahradit škodu nahrazuje zaměstnavatel i škodu, kterou zaměstnanec utrpěl při odvracení škody, škodu na odložených věcech a škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Jak je výše zmíněno, povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví zaměstnance je založena na principu odpovědnosti za výsledek,⁶⁰ kterým je újma na zdraví zaměstnance. Předpoklady vzniku povinnosti k náhradě jsou „*existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, vznik škody, která bývá charakterizována jako majetková újma vyjádřitelná, respektive vyčíslitelná v penězích, nebo nemajetková újma, a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody nebo nemajetkové újmy*“.⁶¹

⁵⁹ K tomu viz Hulmák a kol.: „*Nový zákoník totiž spočívá na perspektivním pojetí odpovědnosti – subjekt odpovídá za náležitě plnění svých povinností. Odpovědnost v jeho pojetí již není brána jako sekundární, sankční povinnost.*“ (Občanský zákoník VI: Závazkové právo, zvláštní část (§ 2055-3014). HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře, s. 1499. ISBN 978-80-7400-287-8.).

⁶⁰ Tento princip je výslovně zdůrazněn v § 269 odst. 4 ZPr.

⁶¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYČL. *Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 409. ISBN 978-80-7263-992-2.

5.1. Pracovní úraz

Pracovní úraz je definován v § 271k ZPr. Rozumí se jím: „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.“ Základní definici dále upřesňuje § 273, 274 a 274a. Definici pracovního úrazu zakotvil v zákoně až současný zákoník práce, dávno předtím ale tento pojem specifikovala soudní judikatura.⁶²

„K úrazu je tedy třeba úrazového děje, tj. události, která poškozuje zdraví, náhlého působení této události na organismus zaměstnance a konečně poškození organismu zaměstnance v důsledku této události.“⁶³ Úrazový děj je událostí nečekanou, kterou zaměstnanec nemůže vůlí ovlivnit. Poškození zdraví může být fyzického nebo psychického rázu.⁶⁴

K pracovnímu úrazu dochází působením zevních vlivů, může se ale jednat i o působení vlastní tělesné síly, pokud si zaměstnanec způsobí úraz například při zakopnutí.⁶⁵ Důležitým znakem je náhlost a násilný charakter působení vnějších vlivů. Tím může být nadměrná a neobvyklá námaha (fyzická či psychická), kterou byl zaměstnanec nucen vyvinout při plnění pracovních úkolů, v jejímž důsledku došlo k pracovnímu úrazu. Takto může být pracovním úrazem například infarkt myokardu.⁶⁶ Pro posuzování pracovního úrazu není rozhodné, zda zaměstnanec měl ke vzniku pracovního úrazu vyšší predispozice, například v důsledku choroby, kterou trpí.⁶⁷

Co se rozumí plněním pracovních úkolů a úkony v přímé souvislosti s ním stanoví § 273 a § 274 ZPr. Plnění pracovních úkolů je širším pojmem než výkon pracovních

⁶² Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni z 30. června 1961, 4 Co 172/61; Rozhodnutí NS ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 CZ 86/61.

⁶³ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 961. ISBN 978-80-7273-150-3.

⁶⁴ Tamtéž.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1494-1506. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁶⁶ Zhodnocení NS ČSR ze dne 27. 1. 1974, sp. zn. Cpj 37/74.

⁶⁷ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1494-1506.

povinností vyplývajících z pracovního poměru.⁶⁸ Hodnotíme-li zda se jedná o úkon přímo související s plněním pracovních úkolů, je třeba zkoumat místní, časovou i věcnou souvislost. Irelevantní je, zda se úraz stal přímo na pracovišti, nebo na jiném místě, kam byl zaměstnanec zaměstnavatelem vyslán. Zákon však výslovně stanoví, že s plněním pracovních úkolů nesouvisí cesta do zaměstnání, a to až po místo vstupu do objektu zaměstnavatele.⁶⁹

Typickým příkladem pracovního úrazu, který se stal „*pro plnění pracovního úkolu*“ je napadení zaměstnance osobou, která je nespokojená s rozhodnutím, jež zaměstnanec vydal v rámci plnění svých pracovních úkolů. I zde musí existovat příčinná souvislost mezi plněním pracovních úkolů a úrazem, ačkoli k úrazu může dojít až ve chvíli, kdy již zaměstnanec neplní pracovní úkoly ani nečiní úkony s nimi související.⁷⁰

Zda úraz naplňuje legální definici pracovního úrazu, je povinen zkoumat vždy soud, neboť se jedná o otázku právní.⁷¹ Existence pracovního úrazu je jedním z předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu na zdraví zaměstnance. Náhradu za pracovní úraz vždy poskytuje ten zaměstnavatel, u nějž byl zaměstnanec v době pracovního úrazu zaměstnaný.⁷²

5.2. Nemoc z povolání

Zákoník práce neobsahuje generální definici nemoci z povolání. § 271k odst. 4 ZPr stanoví: „*Nemoci z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.*“ Tímto předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání (dále v této podkapitole „nařízení“). Nařízení mělo být zrušeno zákonem

⁶⁸ Dle § 273 odst. 1 a 2 ZPr mezi plnění pracovních úkolů patří rovněž: „*jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, činnost, která je předmětem pracovní cesty, 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, činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem*“.

⁶⁹ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1494-1506.

⁷⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 557-559. ISBN 978-80-7478-955-7.

⁷¹ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1494-1506.

⁷² § 269 odst. 1 ZPr.

o úrazovém pojištění zaměstnanců, ten ale nikdy nenabyl účinnosti, proto je nařízení stále platné a účinné. § 1 nařízení definuje nemoc z povolání takto: „*Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Nemoci z povolání jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu nařízení.*“ V příloze nařízení jsou nemoci rozděleny do šesti kapitol:

- *Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami*
- *Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory*
- *Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice*
- *Nemoci z povolání kožní*
- *Nemoci z povolání přenosné a parazitární*
- *Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli*

Druhy nemocí z povolání i podmínky jejich vzniku jsou v jednotlivých kapitolách dále specifikovány. Seznam nemocí uvedený v nařízení je taxativní, nicméně společně s rozvojem lékařských poznatků se seznam nemocí z povolání postupně rozšiřuje. Dle § 269 odst. 3 ZPr se „*jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.*“

Při posuzování, zda se jedná o nemoc z povolání, je dle výše uvedené definice zásadní, že zaměstnanec pracoval v podmínkách, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká. Tato premisa byla konkretizována prostřednictvím soudní judikatury: „*Stačí, jsou-li vůbec (objektivně) dány podmínky pro vznik nemoci z povolání.*“⁷³ Pokud jsou dány podmínky pro vznik nemoci z povolání a ke vzniku nemoci skutečně dojde, není třeba prokazovat příčinnou souvislost, neboť ta se předpokládá.

Pravidla pro posuzování nemocí z povolání nalezneme v § 61 a následujících zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a prováděcím předpise,

⁷³ Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze 4. listopadu 1963, 12 Co 169/63.

kterým je vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání). Ke zjištění, zda se jedná o nemoc z povolání, je třeba odborné lékařské posouzení.

Pro vznik povinnosti k náhradě za nemoc z povolání není rozhodující doba samotného vzniku nemoci, ale až okamžik jejího zjištění. Náhradu za újmu na zdraví způsobenou nemocí z povolání zaměstnanci vyplácí zaměstnavatel, u kterého „zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.“⁷⁴ Při takto nastavených kritériích může dojít k nespravedlivému řešení, kdy náhradu za nemoc z povolání poskytuje zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec pracoval příliš krátce, přičemž nemoc se u zaměstnance dlouho rozvíjela v jiném zaměstnání, kde byl zaměstnanec rovněž vystaven podmínkám, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká. Na vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu tento fakt skutečně nemá vliv, případné nerovnosti ovšem řeší § 271 odst. 1 zákoníku práce, který umožňuje povinnému zaměstnavateli nárokovat náhradu vůči zaměstnavatelům, u kterých zaměstnanec v minulosti pracoval za podmínek vedoucích ke vzniku nemoci z povolání, a to v poměru závislém na délce zaměstnání za těchto podmínek.⁷⁵

5.3. Škoda a nemajetková újma

Existence škody a/nebo nemajetkové újmy je jedním z předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví zaměstnance.

Občanský zákoník přinesl zcela nové pojetí nahrazování škody a s ním i novou terminologii, kterou přejal zákoník práce. Občanský zákoník zavedl pojem újma, který není v zákoně definován. Dle odborné literatury „můžeme za újmu považovat jakoukoli ztrátu, kterou osoba ve své sféře utrpí“,⁷⁶ přičemž je ale nutné rozlišovat újmu právně

⁷⁴ § 269 odst. 2 ZPr.

⁷⁵ JOUZA, op. cit., s. 961.

⁷⁶ HULMÁK, op. cit., s. 1498.

relevantní (tj. vzniklou na právně chráněném statku) a takovou, která právní relevanci postrádá, ač pro postiženou osobu se rovněž jedná o ztrátu.⁷⁷ Pojem újmy zastřešuje újmu na jmění (škodu) i újmu nemajetkovou.

Škoda představuje újmu na jmění, kterou lze objektivně vyčíslit a rovněž nahradit v penězích. Jmění definuje § 495 občanského zákoníku jako souhrn majetku a dluhů osoby, škodou tak může být i vznik dluhu.⁷⁸ Škodu dělíme na škodu skutečnou (*damnum emergens*), která představuje výše uvedené zmenšení majetku, respektive vznik dluhu poškozeného a ušlý zisk (*lucrum cessans*), tedy skutečnost, že v důsledku škody nemohlo dojít k rozmnožení majetku poškozeného, které se jinak dalo objektivně očekávat. Občanský zákoník v § 2952 zakotvuje obecnou povinnost hradit skutečnou škodu a ušlý zisk. Oproti tomu zákoník práce požaduje úhradu ušlého zisku jen v případech, kde je to výslovně stanoveno.⁷⁹ Při náhradě škody má přednost uvedení v předešlý stav před náhradou peněžitou.

Na rozdíl od škody nelze nemajetkovou újmu adekvátně vyčíslit v penězích. Její podstatou je zásah do osobnostních práv člověka. K odčinění je nutné poskytnout přiměřené zadostiučinění (podrobněji viz výše).

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy obecně v § 269, přičemž vychází z principu, že zaměstnanci má být nahrazena veškerá vzniklá škoda nebo nemajetková újma. Druhy a výše jednotlivých náhrad jsou konkretizovány v § 271a a následujících; v této práci budou podrobně rozebrány níže.

5.4. Příčinná souvislost

Příčinná souvislost je jedním z obecných předpokladů nezbytných pro vznik povinnosti k náhradě újmy v občanském, a tudíž i pracovním právu. Aby mohl být určen subjekt povinný k náhradě újmy, je nutné zjistit, zda určitá právně relevantní skutečnost měla za následek skutečnost jinou, se kterou právo spojuje povinnost k náhradě újmy. Na rozdíl od zavinění, které není pro vznik povinnosti k náhradě újmy

⁷⁷HULMÁK, op. cit., s 1497- 1500.

⁷⁸Tamtéž.

⁷⁹HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 409-430. ISBN 978-80-7380-540-1.

vždy nezbytné, bez příčinné souvislosti mezi příčinou a následkem povinnost k náhradě újmy vzniknout nemůže. Příčinná souvislost musí být vždy prokázána najisto, to znamená, že nepostačí pouze pravděpodobná existence příčinné souvislosti mezi domnělou příčinou a následkem.⁸⁰

Aplikujeme-li výše uvedený obecný rámec na oblast poskytování náhrad při pracovních úrazech či nemocech z povolání platí, že mezi pracovním úrazem, respektive nemocí z povolání, a vzniklou škodou či nemajetkovou újmou musí existovat prokázaná příčinná souvislost. Škoda nebo nemajetková újma může mít více příčin, než pouze pracovní úraz nebo nemoc z povolání. V takovém případě je dle odborné literatury pro existenci příčinné souvislosti třeba, aby „*pracovní úraz nebo nemoc z povolání byly důležitou, podstatnou a značnou příčinou vzniku škody na zdraví zaměstnance*“⁸¹.

Při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání vzniká ve většině případů několik dílčích nároků na náhradu škody i nemajetkové újmy. U každého dílčího nároku musí být zjišťována existence příčinné souvislosti mezi tvrzenou škodou / nemajetkovou újmou a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

5.5. Podmínky zproštění zaměstnavatele odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu na zdraví zaměstnance

Princip objektivní povinnosti nahradit újmu na zdraví zaměstnance je pro zaměstnavatele poměrně přísný. Nezbytná je proto úprava výjimek, kdy se může zaměstnavatel této povinnosti zcela nebo alespoň zčásti zprostit. Tyto výjimky nalezneme v § 270 ZPr. Důkazní břemeno nese zaměstnavatel.

Zcela se může zaměstnavatel zprostit povinnosti nahradit újmu na zdraví zaměstnance ve dvou případech, přičemž vždy se musí jednat o jedinou příčinu vzniku škody nebo nemajetkové újmy. Prvním z nich je případ, kdy „*postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a jejich*

⁸⁰ ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné 2: Díl třetí: Závazkové právo*. Vydání páté. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 365-513. ISBN 978-80-7357-473-4.

⁸¹ JOUZA, op. cit., s. 965.

znalost byla soustavně vyžadována nebo kontrolována“⁸². Pojem právních předpisů a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je konkretizován v § 349 odst. 1 ZPr. Musí se jednat o předpisy konkrétní, upravující určité jednání, nikoli o předpis všeobecný, stanovící například, že každý si má počínat tak, aby neohrozil zdraví své ani ostatních. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci specifikuje § 349 odst. 2 zákoníku práce. Tyto pokyny udílí zaměstnanci nadřízený. Mohou být uděleny v písemné formě, ale pro závaznost postačí i forma jiná, pokud se jedná o pokyn konkrétně požadující určité jednání, nebo naopak určité jednání zakazující. Další podmínkou je, že byl zaměstnavatel s předpisy či pokyny seznámen. Častá praxe zaměstnavatelů, kdy zaměstnanec dostane k přečtení příslušné předpisy a svým podpisem stvrdí, že se s předpisy seznámil, není dle judikatury dostatečným splněním této podmínky.⁸³ Na druhou stranu se zaměstnanec nemůže dovolávat toho, že nebyl seznámen s předpisy, které je povinen znát a dodržovat i v soukromém životě a které jsou všeobecně známé. Rovněž je možné, aby seznámení s bezpečnostními předpisy prováděl jiný subjekt než zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen dodržování bezpečnostních předpisů vyžadovat a kontrolovat, respektive zajistit, aby se tak dělo (například prostřednictvím vedoucích zaměstnanců). Pokud by při šetření pracovního úrazu či nemoci z povolání vyšlo najevo, že tomu tak nebylo, nemůže se zaměstnavatel zprostit povinnosti nahradit újmu na zdraví zaměstnance.⁸⁴ Posledním předpokladem je pak zavinění zaměstnance. Pokud zaměstnavatel splní výše uvedené podmínky na důkladné seznámení zaměstnance s bezpečnostními předpisy a pokyny formou pro zaměstnavatele srozumitelnou a jejich dodržování navíc soustavně vyžaduje a kontroluje, může zaměstnanec v zásadě porušit předpisy pouze vědomě. K zavinění ve formě nevědomé nedbalosti může dojít jen v případě, kdy zaměstnanec neprojevil dostatečnou součinnost a na obsah sdělovaných informací se nesoustředil.⁸⁵

Dále se může zaměstnavatel zcela zprostit povinnosti nahradit újmu na zdraví zaměstnance, pokud byla škoda nebo nemajetková újma způsobena *„v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek*

⁸² § 270 odst. 1 písm. a) ZPr

⁸³ Závěry občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu z 6. března 1963, 1 Cp 42/62.

⁸⁴ Povinnost vyžadovat a kontrolovat dodržování bezpečnostních předpisů a pokynů navíc zaměstnavateli ukládají i ustanovení zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁸⁵ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1507-1514.

*a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit*⁸⁶. Co se rozumí pod pojmem opilost, není definováno v zákoníku práce. Vymezením pojmu tedy bylo úkolem judikatury. Při usilování o zproštění odpovědnosti za újmu na zdraví zaměstnance zaměstnavateli nepostačí fakt, že zaměstnanec požil alkohol (případně jinou návykovou látku). Zaměstnanec musí požit alkohol „*v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti pracovníka*“⁸⁷. Zda došlo k požití alkoholu v takové míře, může samozřejmě naznačit dechová nebo krevní zkouška, nicméně každý člověk reaguje na množství požitého alkoholu jinak. Neméně důležité jsou proto i vnější projevy opilosti zaměstnance, které mohou být prokázány například svědeckou výpovědí spolupracovníků. Ani zjištění, že zaměstnanec požil před vznikem újmy na zdraví alkohol, není dostatečným důvodem ke zproštění zaměstnavatele odpovědnosti. Zaměstnavatel musí dále prokázat, že mezi požitím alkoholu a vzniklou újmou na zdraví existuje příčinná souvislost. Posledním předpokladem pro zproštění se povinnosti k náhradě z důvodu opilosti zaměstnance je prokázání, že vzniku újmy na zdraví nebylo možné zabránit, tedy že zaměstnavatel o opilosti zaměstnance nevěděl a vědět nemohl, neboť v opačném případě by byl povinen předejít újmě například zákazem pokračování v práci.⁸⁸

Jestliže porušení bezpečnostních předpisů a pokynů či opilost zaměstnance byla pouze jednou z příčin vzniku újmy na zdraví zaměstnance, může se zaměstnavatel odpovědnosti zprostit zčásti.⁸⁹ Částečné zproštění odpovědnosti je možné, i pokud zaměstnanec sice nejedná protiprávně, avšak lehkomyšlně, tj. „*v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoli neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.*“⁹⁰ Tento liberační důvod vychází ze skutečnosti, že bezpečnostními předpisy ani pokyny nelze postihnout veškeré možné chování zaměstnanců, protože například nebylo vůbec rozumně očekávatelné či předvídatelné,

⁸⁶ § 270 odst. 1 písm. b) ZPr.

⁸⁷ Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74.

⁸⁸ JOUZA, Ladislav. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*. 2006, (3), s. 35-39. ISSN 1210-6348.

⁸⁹ § 270 odst. 2 písm. a) ZPr.

⁹⁰ § 270 odst. 2 písm. b) ZPr.

nebo je naopak obecně známé, že určité jednání může být nebezpečné. Lehkomyšlnost ovšem nelze zaměňovat za nedbalost či neopatrnost, ke které může dojít u každého pracovníka, lehkomyšlnost je představována vědomým riskováním.⁹¹

Zákon ukládá zaměstnavateli při částečném zproštění povinnosti k náhradě újmy na zdraví zaměstnance povinnost určit, jakou část škody nebo nemajetkové újmy nese zaměstnanec. Zaměstnavatelův podíl ovšem nesmí být menší než jedna třetina, pokud byla příčinou újmy na zdraví zaměstnance zaměstnancova opilost.⁹²

Zproštění zákon nepřipouští za žádných okolností, pokud k újmě došlo „*při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví*“,⁹³ pokud ovšem nejde o odvracení nebezpečí, které zaměstnanec úmyslně sám vyvolal.

⁹¹ JOUZA, Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání, op. cit.

⁹² Tamtéž.

⁹³ § 271 ZPr.

6. Druhy náhrad dle současné právní úpravy

Obecně můžeme uvést tři funkce institutu náhrady újmy, a to funkci preventivní, která směřuje k předcházení vzniku újmy, funkci reparační, jenž má za cíl nahradit poškozenému vzniklou újmu, a funkci sankční, kdy povinnost poskytnout náhradu újmy je zároveň jakousi formou trestu pro škůdce, nebo osobu, která byla povinna újmě zabránit. Pod reparační funkci náhrady újmy můžeme zařadit i funkci satisfakční, která hraje podstatnou roli především při náhradě nemajetkové újmy, kdy úplná reparace není možná.⁹⁴

Zaměstnavatel je povinen plně nahradit zaměstnanci vzniklou újmu. Zákoník práce uvádí v § 271a a následujících demonstrativní výčet druhů náhrad,⁹⁵ ⁹⁶ které zaměstnanci mohou být poskytnuty, má-li na ně právní nárok, a to:

- náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti
- náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- náhrada věcné škody

Pokud dojde následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání k úmrtí zaměstnance, mohou pozůstalí nárokovat:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- jednorázové odškodnění pozůstalých
- náhradu věcné škody

⁹⁴ HŮRKA, op. cit., s. 409-430.

⁹⁵ Tamtéž.

⁹⁶ Před novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 205/2015 Sb. byl v § 369 odst. 1 uveden taxativní výčet náhrad poskytovaných v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. S účinností od 1. 10. 2015 byl však § 369 odst. 1 bez náhrady zrušen a tím se stal výčet náhrad v zákoníku práce pouze demonstrativním, což lépe odpovídá záměru zákona plně nahradit veškerou vzniklou újmu. (HŮRKA, op. cit., s. 409-430.)

Při přiznávání jednotlivých druhů náhrad je třeba mít na paměti, že se jedná o samostatné nároky. Z toho důvodu musí být u každého druhu náhrady zvlášť zkoumáno, jestli jsou splněny podmínky pro přiznání konkrétní náhrady. U jednotlivých nároků rovněž běží samostatně promlčecí lhůty.⁹⁷ Všechny druhy náhrad jsou poskytovány v peněžní formě.⁹⁸ Způsob a výši náhrady je zaměstnavatel dle § 271r ZPr povinen projednat se zaměstnancem a s odborovou organizací.

Zákoník práce dále konkretizuje výpočet jednotlivých druhů poskytovaných náhrad, případně odkazuje na podzákoný předpis. V následujících podkapitolách se budu funkcí a určením výše jednotlivých druhů náhrad zabývat.

6.1. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Je-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uznán dočasně práce neschopným, náleží mu náhrada mzdy nebo platu, určená dle § 192 a následujících ZPr, případně náhrada odměny z dohody dle § 194 ZPr. Tyto náhrady poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Dále má zaměstnanec při dočasné pracovní neschopnosti standardně nárok na dávky nemocenského pojištění, vyplácené Okresní správou sociálního zabezpečení.⁹⁹

Výše náhrady mzdy, platu nebo odměny, ani dávky nemocenského pojištění samozřejmě nedosahují výše výdělků zaměstnance před počátkem pracovní neschopnosti, čímž zaměstnanci vzniká škoda. Jelikož za pracovní úraz (nemoc z povolání) zaměstnanec nese odpovědnost zaměstnavatel, je během pracovní neschopnosti povinen zaměstnanci dorovnat rozdíl mezi výší náhrad dle § 192 a následujících ZPr či dávek nemocenského pojištění a průměrným výdělkem před

⁹⁷ K samostatnosti jednotlivých nároků se Nejvyšší soud vyjádřil již v 70. letech: „*Dílčími nároky odškodňování pracovního úrazu (nemoci z povolání) jsou náhrady za ztrátu na výdělků, za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a náhrada za věcnou škodu. Tyto dílčí nároky jsou podle ustanovení hmotněprávních předpisů zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné, a také časově se mohou odchylně naplňovat. To je třeba mít na zřeteli při posouzení promlčení.*“ (Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74.).

⁹⁸ Při náhradě věcné škody je možné uvedení do původního stavu.

⁹⁹ Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

vznikem škody, prostřednictvím náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (§ 271a ZPr).

Pro vznik nároku je nezbytná existence příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělku. Ta může být prokázána například posudkem ošetřujícího lékaře. Pokud má pracovní úraz (nemoc z povolání) za následek opakované pracovní neschopnosti, vzniká z každé jednotlivé pracovní neschopnosti samostatný nárok na náhradu za ztrátu na výdělku. Tento fakt je důležitý pro určování průměrného výdělku i pro běh promlčecích lhůt, které běží samostatně pro každý nárok.¹⁰⁰

Poté, co je známa výše náhrad dle § 192 a n. ZPr a dávek nemocenského pojištění a výše denního redukovaného vyměřovacího základu pro účely nemocenského pojištění, je možné určit i výši náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.¹⁰¹ Ztráta se dorovnává do výše průměrného výdělku. „*Jde o průměrný hodinový výdělek (PHV) hrubý platný ke dni vzniku příslušné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovních neschopností u zaměstnanců, kteří již pobírají náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (rentu) podle § 371 ZP (dnes § 271b ZPr) nebo podle § 195 starého zákoníku práce. U nich se podle ustanovení § 370 odst. 2 ZP (dnes § 271a odst. 2 ZPr) vychází z průměrného výdělku používaného ke dni vzniku pracovní neschopnosti pro odškodňování ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.*“¹⁰² Má-li zaměstnanec v době pracovního úrazu (nemoci z povolání) více pracovních poměrů nebo dohod o práci konané mimo pracovní poměr, je pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělku nutné zohlednit všechny jeho průměrné výdělky, jak stanoví § 271o ZPr. Průměrný výdělek je podrobně upraven v části třinácté, hlavě XVIII, § 351 a následujících ZPr. Jeho zjištění je otázkou právní, nikoli otázkou skutkovou, kterou by měl posuzovat soudní znalec.

¹⁰⁰ MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 98-239. ISBN 978-80-7263-569-6.

¹⁰¹ Jak uvádí Mikyska (MIKYSKA, op. cit., s. 98-239.), je v praxi poněkud problematické, že povinný zaměstnavatel ani pojišťovna nejsou dle zákoníku práce zmocněni, aby mohli o potřebné údaje požádat OSSZ nebo jiného zaměstnavatele. Žádost o tyto údaje je tedy v zásadě na poškozeném.

¹⁰² MIKYSKA, op. cit., s. 137.

Výše náhrady mzdy, platu nebo odměny a nemocenské mohou být zaměstnanci sníženy či odňaty, pokud zaměstnanec porušuje podmínky jejich poskytování¹⁰³. Pro určení výše náhrady za ztrátu na výděлку se ale vychází z plné výše náhrady mzdy, platu nebo odměny a plné výše nemocenského, na něž by měl zaměstnanec nárok, pokud by podmínky pro poskytnutí neporušil. Dále může nastat situace, kdy zaměstnanec nemá dle zákona č. 187/2006 Sb. nárok na dávky nemocenské. V tomto případě je zaměstnavatel povinen nahradit plnou výši ušlého výděлку poškozeného, jak uvedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve svém stanovisku.¹⁰⁴

Ke vzniku nároku na náhradu ztráty na výděлку dochází po skončení pracovní neschopnosti. Náhrada se vyplácí jednou měsíčně, pokud není dohodnuto jinak. Na základě § 271t ZPr je právo na náhradu za ztrátu na výděлку nepromlčitelné, jednotlivá plnění však promlčitelná jsou. Promlčecí lhůta počíná běžet dnem, kdy se zaměstnanec o vzniku škody dozví, tj. dnem kdy je mu vyplacena náhrada mzdy, platu nebo odměny, nebo dnem, kdy je mu vyplacena poslední dávka nemocenské. Promlčecí lhůta pro jednotlivá plnění je 3 roky, dle § 629 občanského zákoníku.

6.2. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti

Po skončení dočasné pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu mohou nastat dvě situace:

1. Pracovní úraz (nemoc z povolání) nemá žádné další následky, zaměstnanec se vrací na svoji původní pozici, práci může vykonávat jako před úrazem (nemocí).
2. Zaměstnanec má v důsledku pracovního úrazu (nemoci z povolání) omezenou schopnost výkonu práce, nebo práce schopen vůbec není. Pokud z tohoto důvodu nedosahuje výděлку, kterého dosahoval před vznikem škody, má nárok na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti dle § 271b ZPr, jejímž cílem je přiměřeně odškodnit zaměstnancovu majetkovou škodu.

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti (v praxi běžně nazývána renta) je obvykle poskytována poškozenému dlouhodobě a představuje proto

¹⁰³ Tj. především pokud se během pracovní neschopnosti nezdržuje v místě pobytu, nebo nedodrží stanovený režim vycházek.

¹⁰⁴ MIKYSKA, op. cit., s. 98-239.

jeden ze sociálně nejvýznamnějších druhů poskytovaných náhrad v případě újmy na zdraví při výkonu práce. Po právní a administrativní stránce pak patří k nejsložitějším, opět především z nutnosti dlouhodobého sledování a vyhodnocování mnoha v čase se měnících faktorů.^{105 106}

Pro vznik nároku na rentu je nutná existence příčinné souvislosti mezi ztrátou na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a pracovním úrazem (nemocí z povolání). Zjišťování příčinné souvislosti je prováděno prostřednictvím znaleckých posudků, otázkou právní ovšem je vymezení, mezi jakými skutečnostmi má znalec příčinnou souvislost zkoumat. Může se stát, že ke snížení / zániku pracovní schopnosti zaměstnance dojde v důsledku pracovního úrazu (nemoci z povolání) i obecné újmy na zdraví, která nevznikla při výkonu práce. Pak je třeba posuzovat, jaké pracovní omezení konkrétně vznikla v důsledku pracovního úrazu (nemoci z povolání). Soudní judikatura nicméně dovodila, že není dostatečné takové posouzení, kdy je pouze procentuálně určen podíl pracovního úrazu (nemoci z povolání) na zdravotním stavu zaměstnance. Již v roce 1980 tehdejší Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky v rozhodnutí publikované ve sbírce pod číslem R 28/1980 civ. uvedl: „*V niektorých prípadoch aj neskoršie zistené alebo zdanlivo menej závažné poškodenie môže dovŕšiť ochrenie pracovníka v rozsahu, pre ktorý nie je ďalej schopný vykonávať doterajšiu prácu, a práve tým sa spôsobí celý rozsah škody. Niekedy môže invaliditu pracovníka dovŕšiť aj poškodenie zdravia majúce povahu pracovného úrazu.*“¹⁰⁷

Jak název tohoto druhu náhrady předesílá, nárok většinou vzniká po skončení pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanec vrací do práce a z důvodu pracovního úrazu (nemoci z povolání) dosahuje nižšího výdělků. Předcházející pracovní neschopnost ovšem není pro vznik nároku na rentu nezbytná. Ve vztahu k nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti dle § 271a ZPr stanoví § 271l ZPr následující: „*Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe.*“ Pokud se tak zaměstnanec stane dočasně práce neschopný během doby, kdy pobírá rentu, je třeba rozlišovat, zda pracovní neschopnost

¹⁰⁵ Některé renty tak mohou být i v dnešní době stále posuzovány podle zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

¹⁰⁶ MIKYSKA, op. cit., s. 98-239.

¹⁰⁷ Tamtéž.

nastala z důvodu původního pracovního úrazu – pak během pracovní neschopnosti pobírá zaměstnanec formálně pouze náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti dle § 271a odst. 2 ZPr. Je-li pracovní neschopnost způsobena z jiného důvodu, má zaměstnanec nárok na rentu i během pracovní neschopnosti.¹⁰⁸

Má-li zaměstnanec nárok na rentu, splňuje jeho zdravotní stav ve většině případů i podmínky pro některý stupeň invalidity. Invalidita však není nutnou podmínkou pro přiznání renty. Jestliže zaměstnancova pracovní schopnost nepoklesla o více než 35%, aby byl dle § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, uznán invalidním, ale snížení pracovní schopnosti přesto zapříčinilo pokles zaměstnancova výděлку, má nárok na rentu. Jak uvádí Mikyska, je v praxi pro přiznání renty požadováno uznání zaměstnance za osobu zdravotně znevýhodněnou dle § 67 odst. 2 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹⁰⁹

Pro samotný výpočet výše renty je třeba znát průměrný výdělek před vznikem škody, výši invalidního důchodu, je-li z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přiznán a dosahovaný výdělek. Od průměrného výděلكu je třeba odečíst invalidní důchod a dosahovaný výdělek, výsledný rozdíl udává výši renty. Dále se budu zabývat jednotlivými složkami uvedeného vzorce.¹¹⁰

6.2.1. Průměrný výdělek

Rozhodným průměrným výděلكem je průměrný výdělek v době škody, tedy obvykle výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosahoval po návratu do zaměstnání po skončení dočasné pracovní neschopnosti, pokud by u něj nedošlo ke snížení / zániku pracovní schopnosti. Jestliže zaměstnanec před vznikem škody byl ve více pracovních poměrech nebo byl činný na základě více dohod o práci konané mimo pracovní poměr, je třeba při zjišťování průměrného výděلكu před vznikem škody vzít v úvahu veškeré jeho takto získávané výděلكy, jak stanoví § 271o ZPr.

¹⁰⁸ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 152–1523.

¹⁰⁹ MIKYSKA, op. cit., s. 98-239.

¹¹⁰ Tamtéž.

Složitější je situace, pokud byl zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, přičemž v době vzniku škody již došlo ke skončení pracovního poměru.¹¹¹ Průměrný výdělek je pak možné určit jako výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosahoval u původního zaměstnavatele. To ale pouze v případě, pokud je prokazatelné, že by zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr (dohodu o práci konané mimo pracovní poměr) prodloužil, přičemž prokázání této skutečnosti může být pro zaměstnance značně obtížné, ne-li nemožné. Jestliže by zaměstnání u původního zaměstnance nepokračovalo, je dle rozhodnutí Nejvyššího soudu nutné jako průměrný výdělek posuzovat výdělek, kterého by zaměstnanec prokazatelně dosahoval u jiného zaměstnance, pokud by nedošlo k pracovnímu úrazu / nemoci z povolání.¹¹²

6.2.2. Invalidní důchod

Invalidní důchod je přiznáván na základě zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, vyplácí jej příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení. Výše invalidního důchodu je závislá na míře poklesu pracovní schopnosti a následném zařazení do invalidního stupně (od nejlehčího prvního po třetí nejtěžší stupeň). Pro výpočet výše renty je zásadní, zda byl invalidní důchod přiznán z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

6.2.3. Dosahovaný výdělek

Dosahovaným výdělkem se rozumí výdělek, kterého zaměstnanec dosahuje po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Obecně se při výpočtu výše renty vychází ze skutečného dosahovaného výdělku, v některých případech je ale třeba vycházet

¹¹¹ Dle § 271p odst. 1 ZPr přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku pouze po sjednanou dobu trvání pracovního poměru (nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr). Po jejím skončení pak pouze v případě, že je-li možné předpokládat, že by poškozený zaměstnanec byl i nadále zaměstnán. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku dle tohoto ustanovení ztrácejí v zásadě pouze osoby, u nichž je zaměstnání ojedinělé a nelze předpokládat, že by byly zaměstnané znovu, pokud by k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání nedošlo. Naopak u všech osob, u nichž další zaměstnání předpokládat důvodně lze (respektive šlo by), pokud by neztratily pracovní schopnost, mají nárok na náhradu za ztrátu na výdělku i po skončení pracovního poměru. Cílem tohoto ustanovení rozhodně není připravit o náhrady za ztráty na výdělku zaměstnance, jejichž zaměstnavatelé nedůvodně řetězí pracovní smlouvy na dobu určitou. (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 2023/2005 in MIKYSKA, op. cit., s. 98-239.)

¹¹² Tamtéž.

z fiktivního, zvýšeného či sníženého dosahovaného výdělku. Takových situací může nastat celá řada, níže uvádím pouze některé vybrané.

Mikyska formuluje „obecné pravidlo, že do dosahovaného výdělku se započítávají jen ty příjmy od zaměstnavatele, které mají povahu mzdy (platu) za vykonanou práci, a nikoli plnění, např. za trvání pracovního poměru jako např. různá věrnostní a stabilizační plnění nebo jubilejní odměny, odstupné nebo odměna za pracovní pohotovost“¹¹³.

K zápočtu nižšího než skutečného dosahovaného výdělku dochází v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dosahuje určitého výdělku pouze s vynaložením zvýšeného pracovního úsilí, neboli pokud by k pracovnímu úrazu (nemoci z povolání) nedošlo, byl by zaměstnanec schopen dosáhnout tohoto výdělku s vynaložením běžného úsilí. Zda se v případě konkrétního zaměstnance jedná o výdělek dosahovaný jen s vynaložením vyššího úsilí a překonávání překážek způsobených pracovním úrazem (nemocí z povolání) je většinou nutné doložit znaleckým posudkem.¹¹⁴

Osoby s invaliditou třetího stupně nemusí dle konstantní judikatury nutně využít svých zbytkových pracovních schopností (jsou-li), aby jí nebyl dosahovaný výdělek pro výpočet renty snížen. Rozhodne-li se ale osoba s invaliditou třetího stupně pracovat, neznamená to automaticky, že by jí nebyl dosahovaný výdělek do výpočtu renty započítáván. Tak by tomu bylo pouze v případě, pokud by výdělku dosahovala s vynaložením zvýšeného úsilí, jak je uvedeno výše.¹¹⁵ Dle mého názoru je otázkou, jestli tento závěr nepřispívá k tomu, že osoba, rozhodující se o tom, zda si bude hledat zaměstnání či nikoli, přikloní se pak spíše k druhé možnosti, neboť případný výdělek se odrazí na výši její renty. Je ovšem zřejmě třeba zohlednit i psychologické a sociální faktory, kdy zaměstnání znamená rovněž možnost seberealizace a sociální kontakt, což nepochybně může převážet finanční stránku věci.

Ke zvýšení dosahovaného výdělku pro výpočet výše renty dochází v případech, kdy zaměstnanec svojí vlastní vinou nedosahuje takového výdělku, jakého by i přes

¹¹³ MIKYSKA, op. cit., s. 193.

¹¹⁴ Tamtéž, s. 98-239.

¹¹⁵ Tamtéž.

újmou na zdraví dosahovat mohl, jedná se o tzv. opomenutý výdělek. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnavatel nabídne zaměstnanci jinou práci, kterou by mohl vykonávat, přičemž zaměstnanec tuto nabídku odmítne. Ke snížení dosahovaného výdělku pro výpočet renty pak nedochází automaticky, je třeba vždy zkoumat, zda zaměstnancovo odmítnutí bylo důvodné. Ke snížení dosahovaného výdělku pro výpočet renty dochází i v případě, že zaměstnanec nedůvodně odmítne účastnit se rekvalifikace.¹¹⁶ V neposlední řadě se jedná i o případy, kdy zaměstnanec spoléhá na to, že mu bude to, co sám nevydělá, nahrazeno v rámci renty a z vlastní viny tak nedosahuje takového výdělku, jako ostatní zaměstnanci, za průměrný výdělek se pak považuje výdělek, kterého dosahují ostatní zaměstnanci, jak stanoví § 271b odst. 4 ZPr.¹¹⁷

Tzv. fiktivní výdělek je započítáván osobě, která žádný započítatelný výdělek nemá. Takovou osobou je například osoba vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání, kdy se za dosahovaný výdělek považuje minimální mzda. Jinak je výše dosahovaného výdělku stanovena, pokud zaměstnanec před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání již pobíral rentu. (§ 271 odst. 3 ZPr).

6.2.4. Renta

Renta je postiženému vyplácena pravidelně jednou měsíčně, není-li dohodnuto jinak. Podmínky, výše a způsob náhrady za ztrátu na výdělku je vláda povinna nařízením upravovat tak, aby odpovídaly změnám ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů. Renta je vyplácena do doby uvedené v § 271b odst. 6 ZPr, případně do skončení pracovního poměru na dobu určitou dle § 271p odst. 1 ZPr – podrobněji viz výše. Zohlednit je nutné i § 271u ZPr zabývající se změnou poměrů při určování výše náhrad, neboť u náhrad dlouhodobého charakteru, kterým renta je, může během období, kdy je vyplácena, dojít k mnoha změnám. Typicky se jedná o případy, kdy mezi vzniklou škodou a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání již nelze dovodit příčinnou souvislost, neboť je vzniklá škoda ovlivněna jinými faktory. Úprava

¹¹⁶ Rozsudek ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005.

¹¹⁷ BĚLINA, DRÁPAL a kol., s. 1524-1542.

promlčení náhrady je shodná s promlčením náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, viz výše.¹¹⁸

6.3. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je upravena v § 271c ZPr, přičemž tento paragraf v odstavci druhém zmocňuje vládu k vydání nařízení, které má konkretizovat postup pro určení výše náhrady. Tímto je nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále též „nařízení“).

Protože poskytování této náhrady doznalo novelou zákoníku práce účinnou od 1. 10. 2015 velkých změn, považuji za vhodné uvést nejprve právní úpravu pro určení výše náhrady před touto novelou.

6.3.1. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění v období od 1. 1. 2014 do 30. 9. 2015

Dnes již zrušený § 372 ZPr ve spojení s § 394 odst. 2 ZPr odkazoval v oblasti náhrad za bolest a ztížení společenského uplatnění na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění (dále v této podkapitole „vyhláška“), která prostřednictvím bodového ohodnocení určovala výpočet výše náhrady. Podle vyhlášky se až do 31. 12. 2013 určovala výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění dle občanského zákoníku i zákoníku práce. Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. ale v § 3080 bod 237. vyhlášku zrušil, aniž by ji nahradil jiným předpisem (což bylo plně v souladu s novým pojetím této náhrady dle občanského zákoníku, viz níže).

V zákoníku práce nicméně odkaz na vyhlášku stále zůstal a bylo nutné vyřešit, zda podle zrušené vyhlášky dále postupovat či nikoli. Jak už to při výkladu a aplikaci práva bývá, zastávce si našly oba názory. E. Dandová se ve svém článku „*Bude platit v r. 2014 vyhláška č. 440/2001 Sb.?*“ přiklání k platnosti vyhlášky pro oblast pracovního práva s odvoláním na (dnes již rovněž zrušený) § 394 odst. 2 ZPr, který

¹¹⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ a kol., op. cit., s. 417-420.

výslovně odkazuje na vyhlášku. K tomu, že vyhláška byla občanským zákoníkem zrušena, Dandová uvádí: „*Nový OZ, přestože se pokládá za zákon sjednocující veškeré soukromé právo, nemá silu rušit bez výslovné úpravy platná ustanovení jiného zákona. Proto veškeré názory, že vyhláška je nenávratně zrušena, odporují legislativním zvyklostem.*“¹¹⁹ Odpůrci tohoto názoru nesouhlasí s tím, že pokud zákonodárce zruší zákonem podzákoný předpis, je třeba vztahovat toto zrušení pouze k určité právní oblasti. Jak uvádí Vojtěch Kadlubiec ve svém článku: „*Zákonodárce je totiž jen jeden. Neexistuje dělba na zákonodárce občanskoprávního a pracovního práva. Proto pokud normotvůrce nějaký podzákoný právní předpis prostřednictvím pozdějšího zákona, korespondujícího s jeho pozdější vůlí, zruší, nelze z toho bez jiného usuzovat, že ho chtěl zrušit pouze pro jednu oblast soukromého práva a pro druhou nikoli.*“¹²⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Ministerstvem zdravotnictví se ve svém stanovisku z 28. ledna 2014 přiklonilo k dalšímu postupu dle vyhlášky, na základě § 394 odst. 2 ZPr.¹²¹

Další platnost vyhlášky ovšem přinášela rozpor s novou úpravou odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění dle občanského zákoníku. Jednak se jednalo o rozpor v koncepci odškodňování, kdy občanský zákoník odmítl bodové ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění určené (podzákoným) právním předpisem, přičemž v pracovním právu byl tento přístup nadále zachován. Dalším, a z pohledu praxe i souladu s Ústavou závažnějším problémem byl nepoměr mezi výší náhrady poskytnuté dle občanského zákoníku a zákoníku práce v neprospěch zaměstnance, k čemuž nenajdeme v právním řádu ospravedlnitelný důvod.

Možné řešení tohoto nepoměru nastínil Ústavní soud v nálezu IV. ÚS 3122/15 ze dne 2. 2. 2016, dle kterého byly soudy při aplikaci Vyhlášky „*povinny rozhodnout o navýšení základní bodové sazby ve smyslu § 388 zákoníku práce ve spojení s § 7 odst. 3 vyhlášky č. 440/2001 Sb. tak, aby výsledná částka odškodnění co nejvíce odpovídala okolnostem konkrétní věci a skutečným následkům, které poškozený utrpěl v důsledku pracovního úrazu.*“ Navíc měly soudy dle Ústavního soudu při určení výše náhrady

¹¹⁹ DANDOVÁ, Eva. Bude platit v r. 2014 vyhláška č. 440/2001 Sb.? In: *BOZPinfo.cz* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2013 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/odskodneni_bolestne131121.html

¹²⁰ KADLUBIEC, Vojtěch. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, **23**(9/2015), 328-331. ISSN 1210-6410.

¹²¹ 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. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf

zohlednit i současný právní vývoj v této oblasti, především metodiku Nejvyššího soudu k odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v občanském právu. Tento nálezk Ústavního soudu nicméně přišel až ve chvíli, kdy již byla pár měsíců účinná nová právní úprava náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění i v pracovním právu.

6.3.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění od 1. 10. 2015

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění má za cíl odčinit nemajetkovou újmu, která zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem (nemocí z povolání) vznikla. Povahou nemajetkové újmy na zdraví i jejím odškodňováním se blíže zabývám v kapitole 1. Je třeba zdůraznit, že přestože zákon používá pojem „náhrada“, jedná se v případě nemajetkové újmy na zdraví spíše o satisfakci, neboť vytrpěnou bolest ani ztížení společenského uplatnění není možné nikdy zcela nahradit.

Pojem „bolest“ definuje pro oblast poskytování náhrad v pracovním právu výše uvedené nařízení v §1 odst. 1 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“*. Ocenit lze především zohlednění psychické stránky vytrpěné bolesti.

Ztížením společenského uplatnění se dle § 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“*. Náhrada za ztížení společenského uplatnění má za cíl vyvážit poškozenému jeho sníženou možnost seberealizace. I zde jsou zohledněny psychické aspekty, které snížení společenského uplatnění provází.

Vytrpěná bolest i ztížení společenského uplatnění jsou bodově ohodnoceny. Oproti zrušené vyhlášce se hodnota jednoho bodu zvýšila ze 120 Kč zvýšena na 250 Kč, neboť původní výše byla vzhledem k míře inflace a životním nákladům již nepřiměřeně nízká. Hodnota bodu může být zvýšena z důvodu náročného způsobu léčení nebo

komplikací, které se vyskytnou v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Zvýšení celkové náhrady, a to i nad rámec stanovený nařízením, je možné na základě § 271s ZPr, proto by se mohlo ustanovení o možném zvýšení hodnoty bodu v nařízení zdát nadbytečné. Přiměřené zvýšení odškodnění dle § 271s je ovšem možností vyhrazenou pro soud a je třeba brát v potaz, že většina případů se k soudu nedostane a výši náhrady bude určovat zaměstnavatel, respektive pojišťovna zaměstnavatele. Ustanovení o povinnosti zvýšit ve stanovených případech bodové ohodnocení přímo v nařízení tedy přispěje k spravedlivému určení výše náhrady takto mimosoudně. Hodnota jednoho bodu pro hodnocení snížení společenského uplatnění může být dle § 4 odst. 5 nařízení i snížena až o 30%, pokud již před poškozením zdraví existovalo snížení společenského uplatnění z jiného důvodu, než je posuzovaný pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Bodové ohodnocení se provádí v době, kdy je zdravotní stav poškozeného ustálený, v případě ztížení společenského uplatnění zpravidla až po roce od poškození zdraví, kdy je již zřejmé, že pravděpodobně nelze očekávat zlepšení zdravotního stavu poškozeného. V přílohách nařízení je pak uveden počet bodů pro bolest i ztížení společenského uplatnění při konkrétní újmě na zdraví způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Přílohy neobsahují taxativní výčet, pokud některé poškození zdraví není v přílohách uvedeno, je třeba hledat jeho poškození na zdraví srovnatelné a dle něj určit výši náhrady.

Nařízení upravuje rovněž lékařský posudek, vypracovaný pro účely určení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění. Tento posudek zpracovává zpravidla registrující poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost. Nařízení vychází z premisy, že tento lékař má k poškozenému nejbližší, nejlépe zná jeho celkový zdravotní stav a především má k dispozici lékařské zprávy od všech specialistů, u kterých se poškozený v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání léčil. Tato úprava si již našla své kritiky. Tomáš Doležal formuluje ve svém článku určité obavy, že praktický lékař nemusí mít vždy dostatečnou odbornou způsobilost zhodnotit všechny aspekty vytrpěné bolesti

nebo ztížení společenského uplatnění. Doležalovi by proto připadalo adekvátní spíše takové řešení, kdy by posudek vypracovával společně tým lékařů.¹²²

Komplikované může být pro lékaře vypracovávajícího posudek i samotné bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění, dle příloh nařízení vlády. Jak uvádí ve svém článku Vojtěch Kadlubiec: „*Nově se náhrada za ztížení společenského uplatnění podle nařízení a jeho přílohy č. 3 vypočítá tak, že posuzující lékař stanoví pro každou uvedenou položku v rámci jednotlivých oblastí života poškozeného (např. položka vidění, pozorování, vnímání zrakových podnětů, orientace zrakem v rámci oblasti životních potřeb) bodově ohodnocený stupeň poškození (v tomto případě lehký stupeň ztížení – 250 bodů, úplný stupeň – 1 500 bodů). Všechny body za stupně ztížení v rámci jednotlivých položek se pak sečtou a stanoví se výsledná výše náhrady za ztížení společenského uplatnění. Zní to logicky, v praxi však mohou v souvislosti s tímto novým systémem výpočtu vzniknout závažné problémy, neboť posuzující lékař nebude schopen objektivně rozhodnout, do kterého stupně (v nařízení velmi obecně a stručně vymezeného) má dané poškození zdraví zařadit.*“¹²³

Zda se výše uvedené obavy v praxi potvrdí je nyní otázkou času, neboť nařízení je nyní účinné pouze něco přes půl roku a na hodnocení jeho funkčnosti je tedy ještě příliš brzy.

6.4. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Dle § 271d ZPr jsou zaměstnanci nahrazeny účelně vynaložené náklady, které vznikly v přímé souvislosti s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tyto náklady představují pro zaměstnance škodu na majetku.

Náklady spojené s léčením jsou zaměstnanci primárně hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. To má před touto náhradou vždy přednost. Pokud by zaměstnanec

¹²² DOLEŽAL, Tomáš. Pár poznámek k návrhu nařízení, kterým se stanoví výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobeného pracovním úrazem. In: *Zdravotnické právo a bioetika* [online]. 2015 [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <http://zdravotnickepravo.info/par-poznamek-k-navrhu-narizeni-kterym-se-stanovi-vyse-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-zpusobeneho-pracovnim-urazem/>

¹²³ KADLUBIEC, Vojtěch. Nahrazování nemajetkové újmy při poškození zdraví a úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. In: ASPI [právní informační systém], Wolters Kluwer. ASPI ID: LIT138096CZ.

možnosti úhrady nákladů na léčení ze systému zdravotního pojištění nevyužil, ačkoli na to měl nárok, nelze hovořit o účelně vynaložených nákladech ve smyslu § 271d ZPr, který by byl povinen nahradit zaměstnavatel.¹²⁴

Při dalším zkoumání účelnosti vynaložených nákladů je, jak upozorňuje Mikyska, důležité rozlišovat mezi účelností a nezbytností, přičemž pro účely § 271d ZPr postačí splnění mírnějšího požadavku účelnosti.¹²⁵ „*Při posuzování účelnosti výše uvedených nákladů nelze podle soudní judikatury vycházet pouze z objemu vynaložených prostředků, ale je třeba zohlednit jejich přínos v rámci procesu odstraňování nebo zmírňování následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.*“¹²⁶

Na základě výše uvedeného předpokladu vyhodnotila soudní judikatura jako účelně vynaložené náklady v souvislosti s léčením například náklady na dopravu za lékařem, a to i v případě, že si poškozený nezvolil lékaře svému bydlišti nejbližšího, neboť není možné opomenout právo poškozeného na svobodnou volbu lékaře.¹²⁷ Dalším příkladem jsou zvýšené náklady poškozeného na stravování, pokud v souvislosti s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání musí dodržovat dietu.¹²⁸

Náhrada dle § 271d ZPr náleží tomu, kdo náklad vynaložil, nemusí se tedy jednat vždy pouze o poškozeného. Stejně tak mohou být dle rozhodnutí Nejvyššího soudu účelně vynaloženými náklady souvisejícím s léčením i cestovní výdaje blízkých poškozeného, kteří ho jezdili během ošetřování navštěvovat, jestliže jejich návštěva měla pozitivní vliv na psychický stav poškozeného.¹²⁹ Nárok na náhradu nákladů souvisejících s léčením náleží i osobě, která se o poškozeného stará a má proto omezenou nebo vyloučenou možnost výdělků v zaměstnání.¹³⁰

Nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením vzniká, až dojde-li k vynaložení konkrétních nákladů a v jejich skutečné výši. Nelze je nahrazovat paušální částkou formou důchodu. Pro případ úmrtí zaměstnance na následky

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004.

¹²⁵ MIKYSKA, op. cit., s. 193.

¹²⁶ ANDRAŠČÍKOVÁ, a kol., op. cit., s. 421.

¹²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003.

¹²⁸ Rozsudek Krajského soudu v Brně z 22. 4. 1976, 18 Co 79/76.

¹²⁹ Zo správy o zhodnotení rozhodovania súdov Slovenskej socialistickej republiky vo veciach odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, prejednanej a schválenej občianskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu SSR 19. 6. 1980, Cpj 11/80.

¹³⁰ MIKYSKA, op. cit., s. 193.

pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením upravena v § 271g ZPr – viz níže.

6.5. Náhrada věcné škody

Účelem náhrady věcné škody dle § 271e ZPr je nahradit poškozenému škodu na majetku, která mu v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání prokazatelně vznikla. Dle dosavadní soudní judikatury je pod tuto náhradu třeba zařadit veškerou škodu, ke které došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a kterou nelze podřadit pod jiný druh náhrady, aby tak byl naplněn záměr zákona nahradit veškerou škodu, která zaměstnanci vznikla.¹³¹ Vycházíme-li ale z toho, že od 1. 10. 2015 obsahuje novelizovaný zákoník práce pouze demonstrativní výčet náhrad, musí být tato judikatura označena za překonanou.

Primárně můžeme věcnou škodu chápat jako škodu na věcech, které měl zaměstnanec v době úrazu u sebe – například poškození zaměstnancova automobilu, pokud jej využíval k plnění pracovního úkolu (se souhlasem zaměstnance, jak požaduje § 265 odst. 3 ZPr). Jedná se ale i o škodu na majetku poškozeného, která vznikla až následně v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud zaměstnanec není schopen v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání vykonávat některé běžné domácí práce a musí si za tímto účelem platit osobu, která tyto práce vykoná, jedná se rovněž o škodu, jejíž náhradu může dle § 271e ZPr po zaměstnavateli požadovat.¹³²

Vzniklou škodu a její výši, jakož i její příčinnou souvislost s pracovním úrazem (nemocí z povolání) je zaměstnanec povinen prokázat. Zaměstnavatel pak nahradí škodu v penězích, pokud není možné uvedení do původního stavu, jak stanoví § 275 odst. 1 ZPr. Toto pravidlo, odpovídající úpravě náhrady škody v občanském zákoníku,

¹³¹Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74.

¹³²MIKYSKA, op. cit., s. 193.

platí i pro ostatní druhy náhrad, nicméně vzhledem ke specifčnosti újmy na zdraví je v zásadě pouze u náhrady věcné škody skutečně možné.¹³³

Náhrada věcné škody přísluší dle § 271j ZPr i dědicům zaměstnance, pokud zaměstnanec na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Dalším náhradám, které mohou nárokovat pozůstalí v případě smrti poškozeného, se budu věnovat v následujících podkapitolách.

§ 271f ZPr z nároků na náhradu škody vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání výslovně vyjímá ztrátu na důchodu. Odborná literatura uvádí, že ke vzniku ztráty na důchodu by již v důsledku právní úpravy důchodů v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zásadně nemělo dojít. Protože je ale zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci veškerou škodu vzniklou v souvislosti s pracovním úrazem (nemocí z povolání) a v důsledku výpočtu důchodu na základě zákona č. 155/1995 Sb. může teoreticky vzniknout rozdíl (i když zanedbatelný) ve výši důchodu, který by zaměstnanci náležel nebýt pracovního úrazu (nemoci z povolání) a důchodu, který je vypočten po pracovním úrazu (nemoci z povolání), považoval zákonodárce za vhodné zařadit § 271f ZPr.¹³⁴

6.6. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem upravené v § 271g ZPr patří mezi druhy náhrad poskytovaných při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Do 30. 9. obsahoval zákoník práce § 375, který uváděl výčet jednotlivých náhrad poskytovaných v případě úmrtí zaměstnance. Tento paragraf byl však s novelou zákoníku práce vypuštěn, čímž zákonodárce zdůraznil, že nároky v zákoně uvedené jsou pouze demonstrativní.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením upravená v § 271g odst. 1 ZPr navazuje na stejný typ náhrady dle § 271d ZPr (viz výše). I v případě úmrtí

¹³³ DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2002. ISBN 80-7175-116-2.

¹³⁴ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., 1516-1620.

zaměstnanec má právo nárokovat tuto náhradu ten, kdo náklady vynaložil. Osoby odlišné od zaměstnance, kterým za života zaměstnance vznikl náklad v souvislosti s jeho léčením, mohou po zaměstnavateli zemřelého požadovat jeho náhradu shodně, jako dle § 2271d ZPr. Jestliže náklady vznikly před smrtí přímo zaměstnanci, mohou jejich náhradu nárokovat zaměstnancovi dědicové, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody uplatnil (§ 271q ZPr).¹³⁵

Pozůstalí mají rovněž nárok na náhradu nákladů spojených s pohřbem. Na rozdíl od nákladů na léčení se nezkoumá účelnost, ale přiměřenost vynaložených nákladů. Od těchto nákladů je třeba odečíst pohřebné poskytované dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. I zde může náhradu nárokovat osoba, která náklady skutečně vynaložila, přičemž jejich výši je nutné prokázat. § 271g odst. 2 ZPr obsahuje výčet výdajů, za které je náhrada poskytována: „výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo 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“. Na základě gramatického výkladu se jedná o výčet taxativní. To může být dle Mikysky problematické vzhledem k různým regionálním, národním nebo etnickým tradicím, které vyžadují k důstojnému pohřbu například určitou smuteční hudbu, hostinu apod. Nabízí se pak otázka, zda by měly být tyto tradice či zvyklosti v zákoníku práce zohledněny, či nikoli. Vzhledem k tomu, že pro pozůstalé je ve většině případů zásadně důležité rozloučit se se zemřelým důstojným způsobem, přičemž důstojný způsob může znamenat pro každého něco jiného, domnívám se, že výčet v § 271g odst. 2 ZPr by měl být výčtem demonstrativním. To, že nebudou nahrazovány náklady enormně vysoké, by měl zajistit dostatečně korektivní přiměřenosti v zákoně již obsažený. Vhodnosti demonstrativního výčtu dle mého názoru přispívá i fakt, že samotné jednotlivé druhy náhrad v zákoníku práce uvedené jsou demonstrativní, tím spíše by pak měl být demonstrativní výčet složek jedné z poskytovaných náhrad.¹³⁶

¹³⁵ BĚLINA, DRÁPAL a kol, op. cit., s. 1552.

¹³⁶ MIKYSKA, op. cit., s. 257-269.

6.7. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada na výživu pozůstalých je dalším druhem náhrady poskytovaným v případě úmrtí zaměstnance na následky pracovního úrazu či nemoci z povolání. Jedná se o náhradu vyplácenou zpravidla dlouhodobě a opakovaně jednou měsíčně,¹³⁷ není-li dohodnuto jinak. Svým charakterem je velice blízká náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti dle § 271b ZPr – celková výše náhrady dle § 271h ZPr nesmí být vyšší než náhrada, která by zaměstnanci příslušela dle § 271b odst. 1 ZPr a nesmí být poskytována déle, než je stanoveno v § 271b odst. 6 ZPr.

Nárok na náhradu nákladů na výživu mají ti pozůstalí, vůči kterým měl zaměstnanec vyživovací povinnost i pozůstalí, kterým výživu fakticky poskytoval, ačkoli k tomu zákonnou povinnost neměl. Dle zákona se nepřihlíží ani k případnému výdělků pozůstalé osoby. Za zajišťování výživy ovšem nelze dle odborné literatury považovat finanční pomoc zletilému potomkovi, který si je schopen výživu opatřit sám.¹³⁸

Výše náhrady se určí dle průměrného výdělků zaměstnance před jeho smrti. Náhrada je následně poskytována ve výši 50% průměrného výdělků, pokud zaměstnanec vyživoval / byl povinen vyživovat jednu osobu, nebo ve výši 80% průměrného výdělků, jestliže zaměstnanec vyživoval / byl povinen vyživovat osob více. Takto určenou výši náhrady je třeba rozdělit mezi oprávněné pozůstalé. Zákoník práce ale nestanoví, dle jakého klíče má být vypočtená částka rozdělena. Mikyska se domnívá, že pokud zákon neurčuje způsob, je třeba částku mezi oprávněné osoby rozdělit rovným dílem. Tento logický závěr má ovšem svá slabá místa, neboť může nastat situace, kdy vypočtená výše náhrady pro konkrétní osobu je vyšší než výživné, které bylo za života zaměstnance přiznáno této osobě rozhodnutím soudu.¹³⁹ Dle Běliny, Drápala a kol. by se pro určení podílu jednotlivých osob na celkové náhradě mělo vycházet ze zásad stanovených pro vyživovací povinnost v občanském zákoníku, neboť to odpovídá účelu, za kterým je náhrada nákladů na výživu pozůstalých vyplácena.¹⁴⁰

¹³⁷ Z tohoto důvodu jsou i v současné době některé náhrady vypláceny dle zákoníku práce z roku 1965.

¹³⁸ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1553-1556.

¹³⁹ MIKYSKA, op. cit., s. 257-269. ISBN 978-80-7263-569-6.

¹⁴⁰ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1553-1556.

Je-li vypočtena výše náhrady pro jednotlivého oprávněného, je třeba od této částky odečíst důchod, který mu je z důvodu úmrtí zaměstnance přiznán, tj. důchod vdovský, vdovecký nebo sirotčí.

6.8. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých upravené v § 271i ZPr slouží k odčinění nemajetkové újmy vzniklé osobám zaměstnanci blízkým v důsledku jeho úmrtí. Náhrada může být přiznána pozůstalému manželovi, nezaopatřeným dětem a rodičům zemřelého zaměstnance. Po novele zákoníku práce účinné od 1. 10.2015 má na tuto náhradu nárok i pozůstalý partner dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

Náhrada je poskytována ve výši nejméně 240 000 Kč, přičemž vláda může nařízením tuto částku zvýšit. Manžel, registrovaný partner a děti mají nárok na tuto částku každý v plné výši. Rodiče, pokud žili se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti, mají nárok na náhradu ve výši nejméně 240 000 Kč v úhrnu.

6.9. Náhrada věcné škody při úmrtí zaměstnance

Dle § 271e ZPr může zaměstnanec požadovat náhradu věcné škody, která mu vznikla v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud zaměstnanec na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, přechází jeho nárok na náhradu věcné škody na jeho dědice dle § 271j ZPr. I v tomto případě lze ale stále nahradit pouze škodu, která vznikla přímo zemřelému zaměstnanci, nikoli jeho dědicům. Zaměstnavatel nahrazuje vzniklou škodu v penězích, není-li možné uvedení v předchozí stav.¹⁴¹

¹⁴¹ BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1550-1551.

7. Specifika pojetí náhrady újmy na zdraví při výkonu práce v porovnání s náhradou újmy na zdraví dle občanského zákoníku

7.1. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Občanský zákoník a zákoník práce jsou v současnosti jediné dva soukromoprávní kodexy. V poměrně nedávné minulosti bylo nutné vypořádat se jejich vzájemným vztahem. Zákoník práce z roku 1965 byl předpisem na občanském právu naprosto nezávislým, sám si upravoval i veškeré obecné instituty. To odpovídalo pojetí pracovního práva v době před rokem 1989, po roce 1989 ovšem převládalo stále silnější přesvědčení o vhodnosti znovu obnovení užšího vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce, neboť tak je to z hlediska vývoje pracovního a občanského práva logické a v ostatních evropských státech běžné.

Zákoník práce přijatý v roce 2006 se pokusil přiblížit občanskému zákoníku prostřednictvím zavedení principu delegace. Na základě tohoto principu se měl občanský zákoník v pracovním právu použít, pokud tak zákoník práce výslovně stanovil. Tento přístup byl ovšem mnohými kritizován a skupina poslanců podala návrh na zrušení § 4 ZPr, který princip delegace zakotvoval. Ústavní soud dal kritikům ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 z roku 2008 za pravdu a § 4 ZPr skutečně zrušil jako nesouladný s principy právního státu. Princip delegace byl nahrazen principem subsidiarity, který představuje těsnější sepětí obou kodexů na základě pravidla *lex specialis derogat generali*, kdy se občanský zákoník použije tam, kde neexistuje speciální pracovně právní úprava. Zákon č. 365/2011 Sb. novelizoval zákoník práce a zavedl princip subsidiarity výslovně do textu zákoníku práce. V současném znění § 4 ZPr se tedy ve vztahu k občanskému zákoníku uplatní princip subsidiarity, přičemž použití občanského zákoníku musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, uvedenými v § 1a ZPr.

Zavedení principu subsidiarity do vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce otvírá prostor pro diskuzi, která ustanovení či oddíly občanského zákoníku je možné v pracovním právu použít. V některých případech je aplikace

v pracovním právu zjevně nemožná, a to například u práva dědického či rodinného. U jiných ustanovení to ovšem tak jasné není.¹⁴²

7.2. Subsidiární použití občanského zákoníku při odškodňování újmy na zdraví v pracovním právu?

Úprava náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a zákoníku práce není zcela identická, přičemž v některých případech by mohla být náhrada dle občanského zákoníku pro poškozeného zaměstnance výhodnější. Nabízí se tedy otázka subsidiárního použití občanského zákoníku při poskytování náhrad z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Při vzniku újmy na zdraví při výkonu práce mohou v zásadě nastat tři situace:

1. Při plnění pracovních úkolů dojde k újmě na zdraví zaměstnance způsobené třetí osobou, typickým příkladem může být dopravní nehoda při služební cestě zaměstnance, kterou zavinila třetí osoba. V takovém případě je na zaměstnanci, aby zvolil, zda bude náhradu újmy na zdraví požadovat po zaměstnavateli na základě ustanovení zákoníku práce, neboť k nehodě došlo při plnění pracovních úkolů, nebo po třetí osobě dle obecné úpravy náhrady újmy na zdraví v občanském zákoníku.¹⁴³
2. Pokud byla újma na zdraví zaměstnanci způsobena při výkonu práce jiným zaměstnancem, který porušil právní povinnost, nabízí se aplikace § 2914 OZ: *„Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. Zavázal-li se však někdo při plnění jiné osoby provést určitou činnost samostatně, nepovažuje se za pomocníka; pokud ho však tato jiná osoba nepečlivě vybrala nebo na něho nedostatečně dohlížela, ručí za splnění jeho povinnosti k náhradě škody.“* V tomto případě se ovšem uplatní princip subsidiarity, neboť zákoník práce obsahuje vlastní úpravu škody způsobené při výkonu práce zaměstnanci jiným

¹⁴² BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 45-53.

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2009 Sp. zn. 21Cdo 1084/2009. in MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované a rozšířené vydání, 4 aktualizace k 1. 9. 2014. Olomouc: ANAG, 2014, dostupné z: http://www.anag.cz/Files/file/2692_a.pdf

zaměstnancem v § 265 odst. 2 ZPr. I podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen škodu nahradit.¹⁴⁴

3. Pokud újma na zdraví zaměstnance při výkonu práce nebyla zaviněna jiným zaměstnancem, ani třetí osobou, je nutné vždy postupovat podle zákoníku práce, který obsahuje ucelenou úpravu náhrady škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech nebo nemocí z povolání a podle pravidla *lex specialis derogat generali* tak aplikace občanského zákoníku nepřichází v úvahu.¹⁴⁵

7.3. Stručný přehled nahrazování újmy na zdraví dle občanského zákoníku

Náhrada újmy na zdraví je v občanském zákoníku zařazena pod závazky z deliktů. Dle obecných ustanovení je škůdce povinen nahradit vždy újmu na jmění (škodu), nemajetková újma se nahrazuje pouze v případě, že tak zákon stanoví, nebo je-li tak výslovně ujednáno.¹⁴⁶ Způsobí-li škůdce újmu na přirozených právech člověka, pod kterou spadá i újma na zdraví, zakotvuje občanský zákoník v § 2956 povinnost nahradit i nemajetkovou újmu, přičemž výslovně zákon zmiňuje duševní útrapy, které pod nemajetkovou újmu spadají. Duševními útrapami se dle odborné literatury rozumí „*vnitřní mučivé pocity, které mohou, ale nemusejí mít přímou vazbu na tělesná zranění (prožívaná trýzeň, strach a utrpení, negativně vnímaný stres, smutek a zármutek, úlek, znepokojení, pocit ponížení apod.)*“¹⁴⁷

Zásadní rozdíl v povinnosti nahradit újmu na zdraví dle občanského zákoníku tkví v požadavku zavinění, které je nutné prokázat, aby byl škůdce povinen újmu nahradit.¹⁴⁸ Jedná se tedy o subjektivní povinnost k náhradě škody, na rozdíl od úpravy pracovněprávní, kde zavinění zaměstnavatele není k povinnosti nahradit újmu na zdraví

¹⁴⁴ HULMÁK a kol., op. cit, s. 1578-1581.

¹⁴⁵ KOTULA, Jan. *Lex specialis derogat legi generali? Aneb otázka vztahu institutu náhrady škody na zdraví dle zákoníku práce a občanského zákoníku. Právní rozhledy.* 2013, 4, s. 142 a n. ISSN 1210-6410.

¹⁴⁶ § 2894 OZ.

¹⁴⁷ HULMÁK a kol., op. cit, s. 1701-1702.

¹⁴⁸ Požadavek zavinění stanoví § 2910 OZ: „*Škůdce, který vlastním zaviněním poruší povinnost stanovenou zákonem a zasáhne tak do absolutního práva poškozeného, nahradí poškozenému, co tím způsobil. Povinnost k náhradě vznikne i škůdci, který zasáhne do jiného práva poškozeného zaviněným porušením zákonné povinnosti stanovené na ochranu takového práva.*“ Právo na ochranu života a zdraví jsou přirozenými právy člověka, která občanský zákoník deklaruje v § 19. Jejich ochrana je dále upravena v § 81 a n. OZ.

vyžadováno. Zde se projevuje zvláštní ochrana zaměstnance jako slabší strany, která patří mezi základní zásady pracovního práva. Obecná úprava občanského zákoníku naopak vychází z rovného postavení obou subjektů.

7.4. Porovnání jednotlivých druhů náhrad dle zákoníku práce a občanského zákoníku

7.4.1. Náhrada nemajetkové újmy při ublížení na zdraví

Náhrada nemajetkové újmy při ublížení na zdraví je upravena v § 2598 OZ. Jedná se o peněžitou částku, vyplácenou zpravidla jednorázově, která má odčinit vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy, případně ztížení společenského uplatnění.

V pojetí náhrady nemajetkové újmy na zdraví došlo s občanským zákoníkem z roku č. 80/2012 Sb. k zásadní koncepční změně. Byla zrušena vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, založená na bodovém hodnocení újmy. Nově občanský zákoník klade větší důraz na individuální zhodnocení každého případu s poukazem na fakt, že utrpení jednotlivce nelze posuzovat objektivně, neboť jej každý vnímá odlišně. Výše náhrady má být určena tak, aby plně vyvážila vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy, případně ztížení společenského uplatnění. Není-li možné náhradu takto určit, má být postupováno dle zásad slušnosti. Dikce zákona je v tomto ustanovení poněkud nešťastná, neboť opomíjí fakt, že nemajetkovou újmu nelze nikdy plně vyvážit, bez určení výše náhrady dle zásad slušnosti se tedy není možné obejít.

Toto nové pojetí vyvolalo vlnu kritiky. Plné odčinění újmy i zásady slušnosti jsou označovány jako pojmy příliš vágní.¹⁴⁹ Obavy vyvolávalo zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb., aniž by byla nahrazena jiným předpisem určujícím pravidla pro stanovení výše náhrady. Mikyska vyjádřil své obavy takto: „*Myslím si, že bez nějaké základní taxace jednotlivých druhů zdravotních postižení podle právního předpisu, jakým je nyní vyhláška č. 440/2001 Sb., stanovení hodnoty bodu a akceptaci systému lékařských posudků, v nichž se provádí bodové ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění v jednotlivém případě, systém nemůže fungovat předvídatelně, s rovným či*

¹⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*. 2015, III(10/2015), s. 13-16. ISSN 1805-6822.

alespoň srovnatelným odškodněním za nemateriální újmu ve skutkově (relativně) srovnatelných případech. Vyslovuji „černou prognózu“, že systém bez takové opory v právním předpisu by ve svých důsledcích vedl k horší vymahatelnosti práva postižených na náhradu za nemateriální újmu, znamenal by snížení právních jistot postižených, vedl by k nutnosti tzv. advokátního procesu a ke vzniku „soudcovského“ práva, které by se stabilizovalo až po delší době od přijetí nového občanského zákoníku.“¹⁵⁰

Výše uvedenou skepsi k fungování nové právní úpravy zjevně sdílel i Nejvyšší soud, ve spolupráci se Společností medicínského práva tedy vypracoval Metodiku Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2598 občanského zákoníku), (Metodika NS), která není závazným právním předpisem (ani nemůže být), ale jakýmsi vodítkem pro určení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění.

Z Metodiky NS vychází částečně i nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které specifikuje určení výše náhrady nemajetkové újmy na zdraví v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání dle § 271c zákoníku práce.

V oblasti odškodňování vytrpěné bolesti vychází Metodika NS i nařízení ze zrušené vyhlášky č. 440/2001 Sb. a přebírají systém bodového hodnocení. Zvýšila se však hodnota jednoho bodu. Dle Metodiky NS je hodnota jednoho bodu „*rovna jednomu procentu hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikla bolest*“¹⁵¹ Dle nařízení je hodnota bodu stanovena fixní částkou 250 Kč. Tento rozdíl může vést v budoucnu k nedůvodným rozdílům ve výši náhrady v občanském a pracovním právu, případně k nutnosti domáhat se náhrady dle zákoníku práce soudní cestou, neboť soud může dle § 271s ZPr výši odškodnění přiměřeně zvýšit.

Určení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění dle Metodiky NS vychází z Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví vypracované Světovou zdravotnickou organizací. Na základě této klasifikace má být komplexně

¹⁵⁰ MIKYSKA, Martin. Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět?. *Právní rozhledy*. 2008, (22), 826-830. ISSN 1210-6410.

¹⁵¹ HULMÁK a kol., op. cit., s. 1704-1717.

zhodnocen vliv újmy na zdraví na jednotlivé oblasti života poškozeného a následně procentuelně stanovena míra ztížení společenského uplatnění.¹⁵² Toto hodnocení je velice podrobné, což lze nepochybně hodnotit kladně, nicméně rovněž velice finančně náročné. V pracovním právu se pro ztížení společenského uplatnění nadále uplatní bodové hodnocení. Vzhledem k rozdílným postupům pro vypočtení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění lze i zde očekávat rozdíly při odškodňování obdobných případů dle občanského a pracovního práva.

Velký rozdíl nepochybně představuje i závaznost obou „předpisů“, kdy Metodika NS působí „pouze“ prostřednictvím autority Nejvyššího soudu, kdežto nařízení je závazným právním předpisem.

7.4.2. Náhrada nemajetkové újmy sekundárních obětí

Škůdcem zaviněná újma na zdraví, respektive životě osoby má obvykle za následek psychickou újmu blízkých osob zemřelého. Jedná se o tzv. sekundární oběti, jejichž újma vzniká až následkem újmy primárního poškozeného, nicméně mezi protiprávním (v případě občanského práva) jednáním škůdce a újmou sekundárních obětí stále existuje příčinná souvislost. Občanské i pracovní právo poskytuje sekundárním obětem náhradu, která má za cíl odčinit vzniklou újmu.

I tento druh náhrady doznal s účinností občanského zákoníku změn. Do 31. 12. 2013 stanovil zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (starý občanský zákoník) fixní částky výše náhrady jednotlivých osob blízkých, a to pouze v případě usmrcení primární oběti. Pokud tato částka nebyla dostačující, případně újmu utrpěla i jiná osoba než v zákoně uvedená, mohl se poškozený domáhat další náhrady na základě ustanovení o ochraně osobnosti. Současný občanský zákoník, upravující tuto náhradu v § 2959 již neobsahuje paušální částku, v případě vzniku újmy osobám blízkým z důvodu usmrcení nebo zvláště závažného ublížení na zdraví je tedy třeba určit výši náhrady nemajetkové újmy pouze na základě § 2959 OZ.

¹⁵² VOJTEK, Petr. Jak se rodí Metodika k odškodňování újem na zdraví nového občanského zákoníku. *Soudce*. 2014, **XVI**(1/2014), s. 2-7. ISSN 1211-5347.

§ 2959 OZ přiznává náhradu nemajetkové újmy sekundárním obětem i v případě zvlášť závažného ublížení na zdraví primárního poškozeného, na rozdíl od § 271i ZPr, který odškodňuje pouze nemajetkovou újmu vzniklou následkem usmrcení zaměstnance.

Okruh osob, které mohou náhradu nárokovat, se rovněž liší. § 2959 OZ uvádí manžela, rodiče, dítě, nebo jinou osobu blízkou primárního poškozeného. Okruh oprávněných tak není limitován formálními požadavky na určitý příbuzenský vztah, sdílení domácnosti apod., je proto třeba vždy zkoumat, zda konkrétní osobě skutečně vznikla újma v podobě duševních útrap. Zákoník práce se omezuje na taxativní výčet osob, kterým může být náhrada přiznána. V konkrétním případě to nemusí nutně znamenat, že okruh oprávněných dle zákoníku práce bude vždy užší než dle občanského zákoníku, neboť poškozený nemusel mít bližší vztah s jinými osobami, než těmi uvedenými v zákoníku práce. Vzhledem k variabilitě mezilidských vztahů mi ale přijde úprava v občanském právu flexibilnější, a tudíž vhodnější.¹⁵³

Do třetice je nutné zmínit odlišnost i ve stanovení výše náhrady. Zákoník práce v zásadě vychází z § 444 odst. 3 SOZ, výše náhrady je stanovena na nejméně 240 000 Kč. Od původní občanskoprávní úpravy se ovšem odlišuje podstatným slovíčkem „nejméně“, které umožňuje s ohledem na okolnosti případu vyplatit náhradu vyšší. Občanský zákoník, stejně jako u náhrady poskytované za nemajetkovou újmu na zdraví primárnímu poškozenému, opustil stanovení konkrétní výše náhrady. Na rozdíl od zákoníku práce pak neurčuje ani výši minimální, ale požaduje náhradu v takové výši, aby došlo k odčinění duševních útrap, případně stanovení výše náhrady dle zásad slušnosti – ani zde se nebude možné bez zásad slušnosti obejít. V rámci dosavadní rozhodovací praxe si již soudy vytvořily kritéria pro určení výše vhodné náhrady, zejména v rámci odškodňování nemajetkové újmy sekundárních obětí prostřednictvím ustanovení na ochranu osobnosti. Judikatura tak usnadňuje postup pro stanovení výše náhrady, i když zákon již obsahuje pouze velice obecná kritéria. Jelikož zákoník práce umožňuje zvýšení stanovené výše náhrady, neměly by při odškodňování nemajetkové újmy pozůstalých vznikat nedůvodné rozdíly ve výši náhrady.

¹⁵³ HULMÁK a kol., op. cit, s. 1718-1723.

7.4.3. Náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného

Náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného dle § 2960 OZ zahrnují „účelně vynaložené náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného, s péčí o jeho osobu nebo jeho domácnost“.

Náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného v zásadě odpovídají § 271d ZPr, dle kterého se nahrazují účelně vynaložené náklady spojené s léčením. I občanský zákoník stanovuje požadavek účelnosti pro nárok na přiznání náhrady, přičemž dle obou kodexů platí, že náklad není možné považovat za účelně vynaložený, pokud bylo možné jej uhradit z veřejného zdravotního pojištění. Judikatura specifikující, co vše je možné pod náklady spojené s léčením zařadit, je shodná pro občanské i pracovní právo. Ve výši náhrad by proto neměly vznikat nedůvodné rozdíly.

Občanský zákoník nově výslovně zmiňuje náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s péčí o osobu poškozeného, nebo jeho domácnost. Starý občanský zákoník tyto nároky výslovně nezmiňoval a nezmiňuje je ani zákoník práce. O jejich odškodňování se nicméně postarala rozhodovací praxe soudů. Náklady spojené s péčí o osobu poškozeného můžeme ztotožnit s náklady spojenými s léčením dle zákoníku práce, jedná se typicky o případy, kdy zdravotní stav poškozeného vyžaduje ošetřování jinou osobou. Náklady spojené s péčí o domácnost poškozeného se pak v pracovním právu odškodňují jako věcná škoda dle § 271e ZPr. O náhradu věcné škody by teoreticky mohlo jít i v případě odškodnění nákladů vynaložených na péči o osobu poškozeného, v závislosti na obsahu poskytované péče.¹⁵⁴

Občanský zákoník neobsahuje zvláštní ustanovení pro náhradu nákladů spojených s péčí o zdraví poškozeného v případě úmrtí poškozeného, náhrada je i v tomto případě poskytována dle § 2960 OZ.

Tato náhrada slouží k odčinění skutečně vzniklé škody, jejíž výši je třeba prokázat. Výše náhrady tedy musí být logicky stejná, ať je nárokována na základě § 2960 OZ, nebo § 271d / § 271e ZPr. Občanský zákoník nicméně umožňuje poškozenému požadovat po škůdci přiměřenou zálohu na tyto náklady.

¹⁵⁴ HULMÁK a kol., op. cit, s. 1724-1728.

7.4.4. Náklady pohřbu

§ 2961 OZ zakládá právo na náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem. Nárok na tuto náhradu přiznává i § 271g ZPr a byla přiznávána i dle starého občanského zákoníku, jehož prováděcí nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník, stanovilo, že určení výše náhrady se řídí odpovídající úpravou zákoníku práce.

Toto prováděcí nařízení bylo s přijetím nového občanského zákoníku zrušeno. Pro určení výše náhrady v občanském právu tedy zůstalo kritérium přiměřenosti, s přihlédnutím ke zvyklostem a okolnostem jednotlivého případu, což je zcela v souladu s obecnějším pojetím vymezení náhrad v celém současném občanském zákoníku. Díkce občanského zákoníku je tak i v případě této náhrady flexibilnější než úprava pracovně právní, neboť umožňuje přihlédnout ke zvyklostem a tradicím regionálním, etnickým nebo náboženským, což je dle zákoníku práce možné pouze připustíme-li, že výčet výdajů, které je možné prostřednictvím náhrady nákladů pohřbu nahradit, je demonstrativní. Stejně jako v pracovním právu se dle občanského zákoníku od přiměřených nákladů spojených s pohřbem odčítá dávka pohřebního poskytnutá dle sociálně právních předpisů.

7.4.5. Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti poškozeného

Občanský zákoník označuje tento druh náhrady za peněžité důchod, přičemž jej řadí pod peněžité dávky. Tato terminologie je vlastní spíše oblasti práva sociálního zabezpečení, čehož si povšiml ve svém článku Martin Mikyska.¹⁵⁵

Je-li poškozeným zaměstnanec, je náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti dle § 2962 OZ vyplácena v případě, že k pracovní neschopnosti nedošlo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Náhradu dle občanského zákoníku pak mohou požadovat i osoby samostatně výdělečně činné, nebo žáci a studenti, kteří ještě nejsou výdělečně činní, což je dle zákoníku práce dle definice pracovního úrazu / nemoci z povolání vyloučeno. Pro účely porovnání s pracovně právní úpravou se budu zabývat pouze situací, kdy je poškozený zaměstnancem.

¹⁵⁵ MIKYSKA, Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět?, op. cit.

I v občanském právu má náhrada za cíl nahradit výdělek, o který poškozený z důvodu újmy na zdraví přišel. U osob zaměstnanců je pak způsob určení výše náhrady rámcově shodný s pracovněprávní úpravou. Náhrada je poskytována ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem pracovní neschopnosti a „náhradou toho, co poškozenému bylo vyplaceno v důsledku nemoci či úrazu podle jiného právního předpisu“¹⁵⁶. Co se rozumí průměrným výdělkem, do 31. 12. 2013 stanovovalo prováděcí nařízení vlády č. 258/1995 Sb., které odkazovalo v případě zaměstnanců na zákoník práce (viz výše). Odborná literatura se shoduje, že ani po zrušení prováděcího nařízení není důvod nadále nepostupovat dle výše uvedeného, neboť občanský zákoník průměrný výdělek sám neupravuje. Náhradami dle jiného právního předpisu jsou pak dávky nemocenského dle zákona o nemocenském pojištění a v prvních dnech pracovní neschopnosti zaměstnance náhrada mzdy, platu nebo odměny vyplácená zaměstnavatelem dle § 192 ZPr, respektive dle § 194 ZPr.¹⁵⁷

Zákoník práce předpokládá vyplácení náhrady formou měsíčně se opakující renty, připouští ale možnost domluvit se jinak. Občanský zákoník neobsahuje výslovně předpoklad vyplácení náhrady opakovaně každý měsíc, tento záměr lze ale dovodit z označení náhrady za „peněžitý důchod“ a její zařazení pod „peněžité dávky“. Je nicméně na škůdci a poškozeném, aby si případně dohodli jiný způsob výplaty.

7.4.6. Náhrada ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Úprava náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti dle § 2963 OZ vychází ze stejných koncepčních základů jako stejně označená náhrada poskytovaná dle zákoníku práce v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, není ale zcela shodná. Hlavním odlišnostem se budu věnovat v následujícím textu.

§ 2963 odst. 1 OZ stanoví: „Dojde-li ublížením na zdraví k dlouhodobému zvýšení potřeb poškozeného, stanoví se výše peněžitého důchodu i vzhledem k těmto potřebám.“ Komentář k občanskému zákoníku uvádí, že: „To umožňuje zahrnout do náhrady např. náklady na úpravu stravy vyvolané ublížením na zdraví (dlouhodobé dodržování diety

¹⁵⁶HULMÁK a kol., op. cit, s. 1730-1733.

¹⁵⁷ Občanský zákoník : komentář. 6. sv., (§ 2521 až 3081). ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013-. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-369-2. in ASPI právní informační systém]. Wolters Kluwer.

*apod.), což doposud možné nebylo.*¹⁵⁸ S tímto závěrem ovšem nelze souhlasit, neboť právě vyšší náklady na stravu byly judikaturou zařazeny pod účelně vynaložené náklady související s léčením (viz výše). Obecně pak lze shrnout, že dlouhodobé zvýšení potřeb poškozeného, která je způsobeno újmou na zdraví, bude snad téměř vždy představovat náklad spojený s léčením. Lze se tedy spíše ztotožnit se Švestkou a kol., který označuje takový výklad tohoto ustanovení za nesystémový a nabízí výklad užší, kdy za dlouhodobé zvýšení potřeb mají být považovány „*konkrétní a prokazatelně zvýšené výdaje vynaložené na to, aby se poškozený mohl zapojit do pracovního procesu*“¹⁵⁹.

Pokud zaměstnanec dosahuje určitého výdělku s vynaložením zvýšeného úsilí, dle § 271b odst. 1 ZPr se k takto dosažené výši výdělku při určení výše náhrady nepřihlíží. Občanský zákoník volí nově jiný přístup a zvýšenou námahu zohledňuje přímo ve výši poskytovaného peněžitého důchodu.

Nejdiskutabilnější otázkou je zřejmě zavedení tzv. individuální valorizace výše peněžitého důchodu. Občanský zákoník založený na myšlence individuálního hodnocení každého konkrétního případu nezmocňuje vládu k centrální valorizaci výše náhrad, jak tomu bylo dle starého občanského zákoníku a jak je tomu stále dle § 271 u odst. 2 ZPr. Soudy musí nově přihlédnout ke „*zvyšování výdělku v daném oboru, jakož i k pravděpodobnému růstu výdělku poškozeného podle rozumného očekávání*“¹⁶⁰. Dle Švestky a kol. má soud o valorizaci peněžitého důchodu rozhodnout již při stanovení výše důchodu. To znamená, že soudce musí zhodnotit, jak se v budoucnu budou vyvíjet výdělky v daném oboru, což může být velice složité, ne-li přímo nemožné s ohledem na dlouhou dobu, po kterou může být náhrada vyplácena. Ani stanovení pravděpodobného růstu výdělku poškozeného není jednoduchou záležitostí. Vyžaduje pečlivé zhodnocení různých objektivních i subjektivních kritérií, vztahujících se k možnosti zaměstnance dosáhnout vyššího výdělku.¹⁶¹

¹⁵⁸ HULMÁK a kol., op. cit., s. 1734-1739.

¹⁵⁹ ŠVESTKA a kol., op. cit.

¹⁶⁰ § 2963 odst. 3 OZ.

¹⁶¹ ŠVESTKA a kol., op. cit.

7.4.7. Náhrada za ztrátu na důchodu

Náhrada za ztrátu na důchodu dle § 2964 OZ náleží poškozenému, kterému byla vyplácena náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Tato náhrada se totiž dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění nezapočítává automaticky do základu pro určení výše důchodu. Výše důchodu poškozeného určená dle zákona č. 155/1995 Sb. je tak nižší než by byla, pokud by k újmě na zdraví nedošlo, čímž poškozenému vzniká škoda, kterou je škůdce povinen nahradit na základě § 2964 OZ.¹⁶²

Zákoník práce náhradu za ztrátu na důchodu v § 271f výslovně vylučuje. Tento fakt ale neznamená méně výhodné postavení poškozeného zaměstnance. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti dle § 271b ZPr je započítávána přímo do vyměřovacího základu pro stanovení výše důchodu dle zákona č. 155/1995 Sb.

7.4.8. Bezplatná práce pro jiného

§ 2965 OZ stanoví: „*Konal-li poškozený bezplatně práce pro jiného v jeho domácnosti nebo závodu, nahradí škůdce této jiné osobě peněžitým důchodem, oč přišla.*“ Náhrada je zde poskytována sekundárním obětem, pro které primární poškozený v důsledku újmy na zdraví nemůže nadále bezplatně vykonávat práci, kterou předtím vykonával. Výše poskytované náhrady se pak určí podle tržní hodnoty předmětné práce.

Zákoník práce tuto náhradu neupravuje. Nelze ji ani podřadit pod žádnou jinou z náhrad, a to ani pod náhradu věcné škody, která přichází v úvahu, pokud nelze škodu nahradit prostřednictvím jiného druhu náhrady. Prostřednictvím náhrady věcné škody totiž může být nahrazena pouze škoda, která vznikne přímo primárnímu poškozenému.

¹⁶² HULMÁK a kol., op. cit., s. 1740.

7.4.9. Náklady na výživu pozůstalých

Zemře-li poškozený v důsledku způsobené újmy na zdraví, je škůdce povinen dle občanského zákoníku nahradit pozůstalým náhradu nákladů na výživu, kterou jim zemřelý poskytoval, nebo byl povinen poskytovat. To samé platí v pracovním právu pro zaměstnavatele, zemře-li zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zákoník práce v § 271h odst. 1 přiznává nárok na tuto náhradu pozůstalým, kterým zemřelý „výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat“, z čehož lze dovodit, že se jedná nejen o osoby, kterým přiznával právo na výživu poskytovanou zemřelým zákon, ale i osoby, kterým zemřelý poskytoval výživu sám dobrovolně, nad rámec zákonné povinnosti. Občanský zákoník v § 2966 odst. 1 obsahuje rovněž dikci „poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu“, výklad by tedy mohl být shodný s výše uvedeným. Není tomu ale tak, neboť občanský zákoník zakotvuje právo požadovat náhradu nákladů na výživu osob, kterým primární poškozený nebyl povinen poskytovat výživu na základě zákona, zvláště v § 2966 odst. 2 OZ. Soud může těmto osobám přiznat náhradu nákladů na výživu na základě slušnosti.

Způsob určení výše náhrady nákladů na výživu dle občanského zákoníku a zákoníku práce se liší. Zatímco zákoník práce stanoví výši náhrady jako procentuelní část průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, občanský zákoník je opět obecnější, když požaduje určení výše náhrady ve výši toho, co by „poškozený podle rozumného očekávání mohl pozůstalým na těchto nákladech poskytovat, pokud by k jeho zranění nedošlo“.¹⁶³ V obou případech je nutné zohlednit při stanovení výše náhrady důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti primárního poškozeného dle zákona č. 155/1995 Sb. Zákoník práce dále limituje výši souhrnné náhrady pro všechny pozůstalé výší náhrady za ztrátu na výdělku, která by byla poškozenému přiznána, pokud by nezemřel. Občanský zákoník zakotvuje v § 2967 odst. 1 shodnou limitaci. Navíc přidává limitaci výší náhrady na důchodu, neboť dle občanského zákoníku je náhrada pozůstalým vyplácena tak dlouho, jak by primární poškozený pravděpodobně žil a u ostatních osob tak dlouho, jak by zemřelý výživu pravděpodobně poskytoval.¹⁶⁴

¹⁶³ Tento postup je stanoven ovšem pouze pro náhradu dle § 2966 odst. 1 OZ. § 2966 odst. 2 postup pro stanovení výše náhrady neobsahuje.

¹⁶⁴ § 2967 odst. 2 OZ.

Vzhledem k odlišným způsobům určení výše náhrady může docházet k rozdílům ve výši náhrady nákladů na výživu poskytované pozůstalým dle zákoníku práce a dle občanského zákoníku.

7.4.10. Odbytné

Občanský zákoník nově umožňuje nahradit opakované peněžité dávky jednorázovým odbytným. U všech druhů dávek je opakované plnění v měsíčních dávkách pouze dispozitivní a poškozený se škůdcem mohou sjednat jiný způsob. Význam odbytného dle § 2968 OZ spočívá především v tom, že odbytné může nařídít soud i proti vůli škůdce, požádá-li o to poškozený z objektivních důvodů. Částka soudem přiznaného odbytného by měla odpovídat souhrnu jednotlivých peněžitých dávek.

Zákoník práce možnost náhrady jednotlivých opakujících se náhrad jednorázovým odbytným neupravuje. Dle § 271m odst. 2 ZPr je však možná dohoda mezi zaměstnavatelem a poškozeným zaměstnancem / pozůstalými o tom, že bude náhrada za ztrátu na výdělku nebo náhrada nákladů na výživu pozůstalých vyplacena jednorázově.

Závěr

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb. přiblížila prostřednictvím legislativně technických změn úpravu újmy na zdraví v pracovním právu občanskému zákoníku. Rovněž přesunula úpravu náhrady újmy na zdraví z přechodných ustanovení do části jedenácté zákoníku práce, kam systematicky patří, a zároveň zrušila zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Z výše uvedeného plyne, že pracovní úrazy a nemoci z povolání budou i v budoucnu odškodňovány zaměstnavatelem (respektive prostřednictvím pojišťovny zaměstnavatele) v rámci pracovního práva. Na příslušnou úpravu v zákoníku práce tedy již nelze pohlížet jen jako na provizorní, zaslouží se naopak plnou pozornost a případně konstruktivní kritiku, která povede k jejímu zlepšení.

Vzhledem ke zrušení zákona č. 266/2006 Sb., tedy odmítnutí systému úrazového pojištění zaměstnanců, se jistě nabízí otázka, zda to byl krok správným směrem. Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb. uváděla několik důvodů, proč je přechod na úrazové pojištění zaměstnanců v rámci systému sociálního zabezpečení nezbytný. Jedním z nich byl argument, že výše náhrad dle dosavadní pracovně právní úpravy, zejména náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, nemotivuje dostatečně poškozené k opětovnému návratu do pracovního života.¹⁶⁵ Je zřejmé, že prostřednictvím veřejného systému sociálního zabezpečení by dosažení tohoto cíle bylo snazší, než v rámci soukromoprávní úpravy založené na principu plné náhrady škody. Přesto ale zákoník práce na motivaci poškozených zaměstnanců k návratu do zaměstnání zcela nerezignuje, viz tzv. opomenutý výdělek v § 271b odst. 4 a 5 ZPr. Nepochybně je nutné brát v potaz i skutečnost, že ve většině případů poškozený sám nestojí o vyřazení z pracovního života z důvodů sociálních i psychologických.

Jako stěžejní argument pro nutnou změnu uvádí důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb. neudržitelnost stavu, kdy zákonné pojištění zaměstnavatelů je svěřeno dvěma soukromým subjektům, což zakládá rozpor se zákazem diskriminace a ochranou hospodářské soutěže dle evropské legislativy.¹⁶⁶ V tomto ohledu nedošlo s novelou zákoníku práce účinnou od 1. 10. 2015 k žádné změně. Zákonné pojištění

¹⁶⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb., In: beck-online [právní informační systém]. C. H. Beck [cit. 23. 4. 2016].

¹⁶⁶ Tamtéž.

zaměstnavatelů se stále řídí § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce a vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Dle dikce § 365 odst. 1 ZPr, který na výše uvedené odkazuje, se jedná o úpravu dočasnou, dokud nebude zákonné pojištění zaměstnavatelů vyřešeno jinak. Jelikož je vyřešení tohoto problému nezbytné, lze pouze vyjádřit naději, že přijetí (a nabytí účinnosti) nové úpravy zákonného pojištění zaměstnavatelů bude rychlejší a úspěšnější, než v případě zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

V samotné úpravě náhrad poskytovaných v případě pracovních úrazů, nemocí z povolání došlo zdánlivě pouze k legislativně technickým změnám, které nemají větší věcný dopad. Pokud ovšem vycházíme z toho, že vypuštěním ustanovení obsahující výčet náhrad se tento výčet stal demonstrativním,^{167 168} jedná se o změnu poměrně zásadní, která rozšiřuje okruh možných požadovaných náhrad i jejich výše. To je plně v souladu s cílem zákoníku práce nahradit plně vzniklou újmu a rovněž se tak pracovní právní úprava sblíží s pojetím náhrady újmy na zdraví v občanském zákoníku.

Otázka nutnosti či povinnosti sblížení úpravy náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku a zákoníku práce je v současné době velice aktuální a dosud nevyřešená. Dikce občanského zákoníku je obecnější, ponechává velký prostor pro individuální posouzení každého případu a rozhodovací praxi soudů. Zákoník práce je kazuističtější, poskytující podrobnější vodítko, jak určit výši náhrady, tedy zastává částečně stále pojetí, které zákonodárce s přijetím občanského zákoníku kategoricky odmítl.

U druhů náhrad majících za cíl nahradit majetkovou škodu vzniklou v důsledku újmy na zdraví se rozdílný přístup projevuje například zavedením institutu individuální valorizace u náhrady za ztrátu na výdělků dle občanského zákoníku, v porovnání s centrální valorizací prostřednictvím nařízení vlády u shodného druhu náhrady dle zákoníku práce. Dalším příkladem mohou být pouze obecným kritériem přiměřenosti

¹⁶⁷ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 409-430. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁶⁸ Názory na povahu výčtu se liší, dle některých jsou druhy náhrad v zákoníku práce uvedené stále taxativní (viz VYSOKAJOVÁ, Margerita in VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.).

omezené výdaje, které lze nahradit jako účelně vynaložené náklady pohřbu dle občanského zákoníku, na rozdíl od druhů výdajů vyjmenovaných v zákoníku práce (další rozdíly viz výše). Vzhledem k tomu, že škodu lze konkrétně vyčíslit a s ohledem na zásadu, že se hradí veškerá vzniklá škoda, by neměly mezi výši náhrad poskytovaných dle občanského zákoníku a zákoníku práce vznikat nedůvodné rozdíly. Pokud občanský zákoník obsahuje některý druh náhrady, který zákoník práce neuvádí (například náhradu za bezplatnou práci pro jiného dle § 2965 OZ), je teoreticky možné odvolat se na demonstrativní charakter výčtu náhrad dle zákoníku práce a tak se náhrady domoci.

Komplikovanější je situace v případě náhrady nemajetkové újmy na zdraví, kde není možné újmu objektivně vyčíslit a ani plně nahradit, žádný způsob určení výše náhrady tak nikdy nebude dokonalý, lze pouze vést diskuse o tom, který je více či méně vhodnější. Občanský zákoník opustil bodové hodnocení bolesti, duševních útrap a ztížení společenského uplatnění, nicméně obavy z rozdílů v určování výše náhrady vedly k přijetí Metodiky Nejvyššího soudu, která poskytuje nezávazné vodítko pro určení výše náhrady. V pracovním právu má být výše náhrady nemajetkové újmy na zdraví určována dle nařízení vlády, které používá bodové hodnocení pro bolest i ztížení společenského uplatnění. Vzhledem k tomu, že nařízení je závazným právním předpisem, odchyluje se zákoník práce od koncepce občanskoprávní.¹⁶⁹

K Nařízení vlády se již vyjádřil Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 16. 2. 2016. Z odůvodnění nálezu: „...vydání prováděcího nařízení č. 276/2015 Sb. účinného od 26. 10. 2015, které pro oblast pracovních vztahů znovuzavádí systém bodového hodnocení, a to jak pro odčinění bolestí, tak i ztížení společenského uplatnění. 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. Zejména však opomíjí výchozí premisu rekonstruovaného civilního soukromého práva, na niž staví rovněž metodika Nejvyššího soudu (srov. bod I. preambule), totiž že rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částek odčinění je třeba oprostít od vlivu moci výkonné, která

¹⁶⁹ § 271c odst. 1 ZPr stanoví, že náhrada má být poskytnuta nejméně ve výši podle nařízení, umožňuje tak dohodu o vyšším odškodnění. Otázkou ovšem je, zda dohodnuté vyšší odškodnění proplatí zaměstnavateli pojišťovna. Vyšší náhrady se tak zřejmě v praxi bude možné domoci pouze prostřednictvím rozhodnutí soudu na základě § 271s ZPr.

*není oprávněna limitovat soudy v přiznávání spravedlivé a dostatečné náhrady.*¹⁷⁰ Je nutné ovšem uvést, že Ústavní soud v tomto nálezu zpochybnil i ústavnost Metodiky Nejvyššího soudu, ač se jedná pouze o nezávazné stanovisko. Vhodnost určování výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v pracovním právu na základě závazného právního předpisu je s ohledem na občanskoprávní pojetí otázkou. Situace kolem náhrady poskytované dle občanského zákoníku a její následné vyústění v přijetí Metodiky Nejvyššího soudu nicméně ukázala, že praxe volá po alespoň nějakém vodítku, které zamezí nedůvodným rozdílům ve výši náhrad a s tím spojené právní nejistotě.

Bude zajímavé dál sledovat, zda v soudní praxi převáží názor, že zákoník práce se ve svém pojetí nesmí odklánět od zákoníku občanského, jakožto základního předpisu soukromého práva, nebo naopak bude výsledek takový, že vzhledem ke vztahu subsidiarity mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce jsou rozdíly v koncepci nahrazování újmy na zdraví přípustné.

V rámci budoucího vývoje by mohlo být vhodné zobecnit některá dílčí ustanovení zákoníku práce tak, aby byla schopna lépe zohlednit individuální okolnosti. Jedná se například o vymezení jednotlivých výdajů nahrazovaných jako přiměřené náklady spojené pohřbem, nebo výčet osob, které mohou požadovat jednorázové odškodnění pozůstalých, kde přichází v úvahu inspirace občanským zákoníkem. Domnívám se ovšem, že celkově konkrétnější dikce zákoníku práce v úpravě náhrady újmy na zdraví vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není na škodu. Většinu případů je tak možné vyřešit mimosoudně, což lze hodnotit jedinečně kladně. Zároveň ovšem zákon výslovně umožňuje v individuálních případech poskytnout náhradu vyšší. Další možnost pro zvýšení poskytnuté náhrady představuje již několikrát výše zmíněný demonstrativní charakter výčtu náhrad dle zákoníku práce.

¹⁷⁰ Nález Ústavního soudu IV. ÚS 3122/15 ze dne 16. 2. 2016.

Seznam zkratk

ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
SOZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
EU	Evropská unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
MOP	Mezinárodní organizace práce

Seznam použité literatury a pramenů

Knižní publikace

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYČL. *Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2002. ISBN 80-7175-116-2.

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

Občanský zákoník VI: Závazkové právo, zvláštní část (§ 2055-3014). HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2008. ISBN 978-80-7273-150-3.

KOLDINSKÁ, Kristina, Gabriela PIKOROVÁ, Ladislav ŠVEC a Igor TOMEŠ. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-622-0.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-474-2.

MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-569-6.

MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované a rozšířené vydání, 4 aktualizace k 1. 9. 2014. Olomouc: ANAG, 2014, dostupné z: http://www.anag.cz/Files/file/2692_a.pdf

ODBOR EVROPSKÉ UNIE A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE MPSV. *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie: Výběr textů vztahujících se k základním předpisům*. Praha 2: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, 279 s. ISBN 978-80-7421-009-9.

SERVAIS, Jean-Michel. *International Labour Law*. Third Revised Edition. The Netherlands: Kluwer Law International, 2011, 372 s. ISBN 978-90-411-3805-7.

ŠVESTKA, Jiří, DVORČÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné 2: Díl třetí: Závazkové právo*. Vydání páté. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. ISBN 978-80-7357-473-4.

Občanský zákoník : komentář. 6. sv., (§ 2521 až 3081). ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013-. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-369-2. in ASPI právní informační systém]. Wolters Kluwer.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: C. H. Beck, 2000. ISBN 80-7179-353-1.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 290. ISBN 978-80-7400-473-5.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborné články

DANDOVÁ, Eva. Bude platit v r. 2014 vyhláška č. 440/2001 Sb.? In: *BOZPinfo.cz* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2013 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozpcitarna/tema-bozpinfo/odskodneni_bolestne131121.html

DOLEŽAL, Adam a KAMENÍKOVÁ, Hana. Finanční satisfakce v případě zásahu do osobnostního práva na fyzickou integritu (část první). *Časopis zdravotnického práva a bioetiky* [online]. 2011, Vol 1, No 3, s. 58-68 [cit. 22.4.2016]. ISSN 1804-8137. Dostupné z: <http://www.ilaw.cas.cz/medlawjournal/index.php/medlawjournal/article/view/19>

DOLEŽAL, Adam. Finanční satisfakce v případě zásahu do osobnostního práva na fyzickou integritu (část druhá). *Časopis zdravotnického práva a bioetiky* [online]. 2012, Vol 2(No 2), 1-13 [cit. 2016-04-22]. ISSN 1804-8137. Dostupné z: <http://www.ilaw.cas.cz/medlawjournal/index.php/medlawjournal/article/view/28>

DOLEŽAL, Tomáš. Jak odškodňovat nemateriální újmy na zdraví? Principy a východiska. *Časopis zdravotnického práva a bioetiky* [online]. 2015, Vol 5(No 2), 38-51 [cit. 2016-04-22]. ISSN 1804-8137. Dostupné z: <http://www.ilaw.cas.cz/medlawjournal/index.php/medlawjournal/article/view/95>

DOLEŽAL, Tomáš. Pár poznámek k návrhu nařízení, kterým se stanoví výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobeného pracovním úrazem. In: *Zdravotnické právo a bioetika* [online]. 2015 [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <http://zdravotnickepravo.info/par-poznamek-k-navrhu-narizeni-kterym-se-stanovi-vyse-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-zpusobeneho-pracovnim-urazem/>

JOUZA, Ladislav. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. *Bulletin advokacie*. 2006, (3), s. 35-39. ISSN 1210-6348.

KADLUBIEC, Vojtěch. Kompenzace nemajetkové újmy na zdraví po 1. 1. 2014 - vybrané aspekty. *Právní rozhledy*. 2015, **23**(17/2015), s. 593-598. ISSN 1210-6410.

KADLUBIEC, Vojtěch. Nahrazování nemajetkové újmy při poškození zdraví a úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. In: ASPI [právní informační systém], Wolters Kluwer. ASPI ID: LIT138096CZ.

KADLUBIEC, Vojtěch. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, **23**(9/2015), s. 328-331. ISSN 1210-6410.

KOTULA, Jan. Lex specialis derogat legi generali? Aneb otázka vztahu institutu náhrady škody na zdraví dle zákoníku práce a občanského zákoníku. *Právní rozhledy*. 2013, 4, s. 142 a n. ISSN 1210-6410.

MIKYSKA, Martin. Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět?. *Právní rozhledy*. 2008, (22), s. 826-830. ISSN 1210-6410.

VOJTEK, Petr. Jak se rodí Metodika k odškodňování újem na zdraví nového občanského zákoníku. *Soudce*. 2014, **XVI**(1/2014), s. 2-7. ISSN 1211-5347.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *REKODIFIKACE & PRAXE*. 2015, **III**(10/2015), s. 13-16. ISSN 1805-6822.

Internetové zdroje

About the ILO: Origins and History. *International Labour Organization* [online]. Genève [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

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. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf.

Světová zdravotnická organizace. *World Health Organization* [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.who.cz/zaklinfo.html>

URBAN, Luděk. Volný pohyb osob: Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. In: *EUROSKOP.CZ: Věcně o Evropě* [online]. Praha [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>

WHO definition of Health. *Preamble to the Constitution of the World Health Organization*. Dostupné z: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>

Soudní rozhodnutí

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4380/2009

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni z 30. června 1961, 4 Co 172/61

Rozhodnutí NS ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 CZ 86/61

Zhodnocení NS ČSR ze dne 27. 1. 1974, sp. zn. Cpj 37/74

Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze 4. listopadu 1963, 12 Co 169/63

Závěry občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu z 6. března 1963, 1 Cp 42/62

Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2006, sp.zn. 21 Cdo 2023/2005

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004

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

Rozsudek Krajského soudu v Brně z 22. 4. 1976, 18 Co 79/76

Zo správy o zhodnotení rozhodovania súdov Slovenskej socialistickej republiky vo veciach odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, prejednanej a schválenej občianskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu SSR 19. 6. 1980, Cpj 11/80

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2009 Sp. zn. 21Cdo 1084/2009

Nález Ústavního soudu IV. ÚS 3122/15 ze dne 16. 2. 2016

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008

Legislativa

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

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

Zákon č. 1/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu
zákon č. 99/1932 Sb. z. a n., o odškodňování nemocí z povolání
Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění
Zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení
Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
Zákon č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních 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
Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
Nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník
Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání
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 nemocí z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)
Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění
Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
Smlouvě o fungování Evropské unie
Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
Úmluva č. 12 o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství, u nás vyhlášena sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.
Úmluva č. 17, o odškodňování pracovních úrazů, vyhlášena sdělením č. 437/1990 Sb.
Úmluva č. 18 o odškodňování nemocí z povolání, vyhlášena pod číslem 196/1932 Sb. z. a n.
Úmluva č. 19 o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů vyhlášena pod č. 34/1928 Sb. z. a n.
Úmluva č. 42 o odškodnění nemocí z povolání (revidované), vyhlášené sdělením č. 438/1990 Sb.

Úmluva č. 102 o minimální normě sociálního zabezpečení, vyhlášena pod č. 461/1991 Sb.

Úmluvu č. 121 o dávkách při úrazu v zaměstnání (*Employment Injury Benefits Convention*)

Doporučení č. 121 MOP

Doporučení č. 194 MOP

Název práce v českém jazyce

Pojetí náhrady újmy na zdraví při výkonu práce

Název práce v anglickém jazyce

Conception of compensation for bodily harm arose in performance of work

Resumé

Tato diplomová práce se zabývá pojetím náhrady újmy na zdraví vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V nedávné době bylo rozhodnuto, že újma na zdraví při práci bude nadále odškodňována zaměstnavatelem v rámci objektivní povinnosti k náhradě škody.

Hlavním cílem práce je popis současné právní úpravy této problematiky v zákoníku práce a její komparace s obecnou úpravou náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku.

Diplomová práce je členěna do sedmi kapitol. První kapitola vymezuje pojem újmy na zdraví a jeho specifika. Druhá kapitola je věnována stručnému náhledu do oblasti mezinárodního práva, pozornost je zaměřena především úmluvám Mezinárodní organizace práce, které stanoví minimální standardy pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Následuje krátký exkurz do evropského práva v kapitole třetí, zaměřený především na poskytování náhrad zaměstnancům migrujícím v rámci EU. Čtvrtá kapitola přináší pohled na historický vývoj nahrazování újmy na zdraví vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to od období průmyslové revoluce až po minulost zcela nedávnou. Kapitole pátá a následující se již plně soustřeďuje na hlavní bod této diplomové práce – popis současné právní úpravy náhrady újmy na zdraví při výkonu práce. Na vymezení předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu na zdraví zaměstnance navazuje rozbor jednotlivých druhů náhrad poskytovaných poškozeným zaměstnancům v kapitole šesté. Poslední, sedmá kapitola je věnována porovnání předmětné pracovně právní úpravy s obecnou úpravou v občanském zákoníku.

Závěr práce obsahuje zhodnocení současného pojetí náhrady újmy na zdraví při výkonu práce, zejména ve vztahu k nyní již odmítnutému úrazového pojištění zaměstnanců v rámci systému sociálního zabezpečení a k občanskému zákoníku, jako základnímu právnímu předpisu soukromého práva.

Abstract

This thesis deals with the conception of compensation for bodily harm arisen from industrial injuries or occupational diseases. Recently, it was decided bodily harm of employees continues to be compensate by the employer under his objective liability for damages.

The main aim of the thesis is to describe current legislation in the Labour Code and to compare it with the general bodily harm compensation legislation in the Civil Code.

The thesis is divided into 7 chapters. The first chapter defines the concept of bodily harm and its specifics. The second chapter brings brief insight into the field of the international law, especially focuses on the conventions of the International Labour Organization which provides minimum standards of the compensation for industrial injuries and occupational diseases. In the third chapter follows short excursion into the European law, focused primarily on providing compensation to the migrant workers within the European Union. The fourth chapter describes historical development of compensation for bodily harm arisen from industrial injuries or occupational diseases in legislation since the Industrial Revolution until recent past. Fifth chapter is already fully focused on the main issue of this thesis – analysis of the current legislation of compensation for bodily harm arose in performance of work. Assumptions of employer's duty to compensate employee's bodily harm are defined, followed by the description of particular compensation types in the sixth chapter. The last seventh chapter deals with the comparison of the compensation of bodily harm under the Labour Code and the Civil Code.

The conclusion includes the evaluation of current conception of compensation for bodily harm arose in performance of work, especially in relation to recently revoked accidental insurance for employees within the social security system and in relation to the Civil Code as the general statute of the private law.

Klíčová slova

náhrada újmy na zdraví, pracovní úraz, nemoc z povolání

Keywords

compensation for bodily harm, industrial injury, occupational diseases