

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jan Cilínek

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 24. 3. 2017

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

V Praze dne 24. 3. 2017

Jan Cílínek

Rád bych tímto vyjádřil poděkování paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za projevenou vstřícnost a ochotu při konzultacích, jakož i za poskytnuté rady a doporučení.

Zároveň děkuji své rodině za trpělivou podporu.

OBSAH

ÚVOD	1
1. OBECNÉ VÝKLADY	3
1.1 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce	3
1.2 Pracovněprávní odpovědnost	5
1.2.1 Ochranná funkce pracovněprávní odpovědnosti	6
1.2.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti	6
1.3 Škoda a nemajetková újma	7
1.3.1 Škoda a způsob její náhrady	8
1.3.2 Nemajetková újma a způsob její náhrady.....	9
1.4 Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele	10
1.4.1 Plnění pracovních úkolů.....	10
1.4.2 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů	12
2. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU	15
2.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu	15
2.2 Odpovědnost za škodu na odložených věcech	17
2.3 Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody	19
2.4 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou třetím osobám	20
3. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU A NEMAJETKOVOU ÚJMU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCÍCH Z POVOLÁNÍ	22
3.1 Odpovědnost zaměstnavatele za nemajetkovou újmu	22
3.2 Pracovní úraz	23
3.3 Nemoci z povolání	25
3.4 Krátce k problematice stresu v zaměstnání	27
4. ZPROŠTĚNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY	28
4.1 Omezení odpovědnosti zaměstnavatele	28
4.2 Podmínky celkového zproštění povinnosti k náhradě	29
4.2.1 Porušení právních předpisů, ostatních předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	29
4.2.2 Opilost, návykové látky.....	32
4.3 Podmínky částečného zproštění povinnosti k náhradě	32
5. DRUHY NÁHRAD MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCÍCH Z POVOLÁNÍ	34
5.1 K náhradám obecně	34
5.2 Ztráta na výdělku	35
5.2.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	35
5.2.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po ukončení pracovní neschopnosti.....	36
5.2.3 Průměrný výdělek před vznikem škody	36
5.2.4 Výdělek dosahovaný po vzniku škody	37
5.2.5 Vybrané okolností mající vliv na existenci a výši náhrady	37
5.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	41
5.3.1 Pojem náhrady za bolest.....	41

5.3.2	Pojem náhrady ztížení společenského uplatnění	41
5.3.3	Nedávný vývoj právní úpravy odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění	42
5.3.4	Odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb.	44
5.3.5	Posouzení zdravotního stavu	46
5.3.6	Hledisko přiměřenosti v judikatuře	46
5.3.7	Porovnání náhrady nemajetkové újmy v právu občanském a pracovním	49
5.4	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	52
5.5	Náhrada věcné škody.....	54
5.6	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	54
5.7	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	55
5.8	Náhrada věcné škody pozůstalým	56
5.9	Jednorázové odškodnění pozůstalých	56
6.	ZÁVĚR	61
7.	ZKRATKY	64
8.	ZDROJE	65
8.1	Monografické zdroje	65
8.2	Časopisecké zdroje.....	67
8.3	Odborné elektronické zdroje	69
8.4	Ostatní elektronické zdroje.....	70
8.5	Judikatura	72
8.5.1	Ústavní soud.....	72
8.5.2	Nejvyšší soud	73
8.5.3	Ostatní judikatura	76
8.6	Legislativa.....	77
9.	RESUMÉ	79
10.	ABSTRACT.....	80
11.	KLÍČOVÁ SLOVA A NÁZEV PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE	82

ÚVOD

Problematika pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele je jednou z nejvýznamnějších oblastí pracovního práva. Právě zde se zřejmě v nejvýraznější míře projevuje ochranná funkce pracovního práva, mířící na nejcennější statky zaměstnance, tedy na jeho majetek, zdraví a rodinu. Význam této právní oblasti lze ilustrovat na faktu, že v České republice dlouhodobě registrujeme přes pět milionů zaměstnanců,¹ tedy potenciálních adresátů odpovědnostních pracovněprávních norem. Důsledkem této skutečnosti je nutná potřeba kvalitní, srozumitelné a spravedlivé právní úpravy, způsobilé v co nejvyšší míře zmírnit, a pokud možno zhojit, dopady negativních sociálních událostí, které jsou s touto právní oblastí téměř vždy spojeny.

Cílem této práce je přehledně a komplexně zpracovat současnou právní úpravu nejvýznamnějších druhů pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele a na této platformě analyzovat její aktuální a problematické prvky, případně navrhnout cesty, kterými by se právní úprava měla vydat v budoucnu.

Bližší pohled patří problematice náhrady nemajetkové újmy, která doznala v minulých letech výrazné změny v ideovém pojetí. V závěru práce se pokusím podat odpověď na otázku, v jaké míře naplňuje Zákoník práce svou speciální povahu k Občanskému zákoníku a v jaké míře se vydává vlastní, samostatnou cestou. Otázku sblížení, či naopak osamostatnění pracovněprávní odpovědnosti ve vztahu k odpovědnosti občanskoprávní, budu v této práci zkoumat zejména za pomoci komparace jednotlivých náhradových institutů, z nichž v první řadě půjde o ty se vztahem k nemajetkové újmě.

V práci užívám k dosažení svého cíle deskriptivní, komparativní a analytické metody za pomoci soudní judikatury, jejíž některé aktuální a nejvýznamnější závěry podrobuji bližšímu zkoumání. Dále je čerpáno z odborných článků a monografií. Pro

¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. Čtvrtletí 2016: Zaměstnanost žen roste rychleji než zaměstnanost mužů*. [online]. 2017. [cit. 2017-03-01]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2016>.

obecný úvod mé práce je čerpáno ve výraznější míře také z učebnicové literatury. Tato práce, s ohledem na svůj omezený rozsah, předpokládá základní orientaci čtenáře v problematice občanskoprávní náhrady majetkové a nemajetkové újmy.

První kapitola nabízí obecný výklad o základních pramenech, pojmu a následcích pracovněprávní odpovědnosti a taktéž o předpokladech odpovědnosti zaměstnavatele. V kapitole druhé se zaměřuji ve čtyřech podkapitolách na jednotlivé druhy odpovědnosti: odpovědnost obecnou, odpovědnost za ztrátu na odložených věcech, odpovědnost za škodu vzniklou v souvislosti s odvracením škody a v poslední podkapitole se věnuji odbornou veřejností hojně diskutované otázce odpovědnosti zaměstnavatele za škodu třetím osobám.

Kapitola třetí popisuje odpovědnost zaměstnavatele za nemajetkovou újmu. Přibližuje problematiku v obecnější rovině, definuje základní pojmy pracovního úrazu a nemoci z povolání a nabízí pohled na podmínky, za jakých je zaměstnavatel oprávněn se své odpovědnosti zprostit. V kapitole nadto stručně přibližuji problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou stresem na pracovišti.

Nejvýznamnější a jednoznačně nejrozsáhlejší je poslední kapitola této práce, věnující se jednotlivým druhům náhrad z titulu majetkové a nemajetkové újmy. Jde o oblast, která byla nejzásadněji zasažena změnami, jimiž pracovní právo prošlo v posledních letech. Jednotlivé druhy náhrad jsou nadto pro svou podobnost způsobilé ke komparativnímu zkoumání s úpravou obsaženou v Občanském zákoníku a obsahují také nejvíce sporných bodů, kterým je zapotřebí věnovat pozornost.

Závěr této práce bude věnován shrnutí nabytých poznatků a poskytnutí odpovědí na výše položené otázky.

Práce je dokončena dle právního stavu ke dni 24. 3. 2017.

1. OBECNÉ VÝKLADY

1.1 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „Občanský zákoník“), je obecným předpisem soukromého práva. Účinnosti nabyl dne 1. 1. 2014 v důsledku dlouhodobých snah o rekonstrukci soukromého práva po roce 1989. Nová právní úprava se rozchází s myšlenkovým světem socialismu a navazuje na tradiční kontinentální evropskou právní kulturu, čerpající svůj původ z římského práva. Myšlenkovým cílem a východiskem nového kodexu je zaměření na člověka, jeho svobodu a ochranu přirozených práv, předpokládajíc jeho schopnost rozhodovat se v soukromých vztazích samostatně. Jak avizuje zákonodárce, kodex je svou povahou vůdčím předpisem soukromého práva, jehož účelem je právní úpravu sjednotit, a zamezit tak destabilizačnímu působení, kterému je právní řád vystaven v důsledku neustálého vznikání nových předpisů pro jednotlivá právní odvětví.²

Přijetím Občanského zákoníku opět ožila diskuze o postavení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“), v systému soukromého práva. O soukromoprávní povaze Zákoníku práce nelze v zásadě pochybovat, a to ani přes existenci značné míry kogentních ustanovení, ingerenci do sociální sféry subjektů a správně-právní povahu dalších, k pracovnímu právu se vztahujících, předpisů.³ Prvky samostatného postavení pracovního práva v soukromoprávní oblasti⁴ lze shledat zejména v jeho výše zmíněných vlastnostech. Na rozdíl od práva občanského je kladen důraz na omezení autonomie vůle subjektů v rámci smluvních vztahů, a to za účelem ochrany zaměstnance. Tento zřejmě nejvýznamnější rys pracovního práva se projevuje

² Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, konsolidované znění ze dne 3. 2. 2012, s. 19-24, dostupné na: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

³ BĚLINA, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému českého a evropského práva. *AUC Iuridica*, 2007, č. 3-4, s. 7-21. ISSN 0323-0619, s. 7.

⁴ Ve smyslu samostatného kodexu, který do určité míry charakterizuje též relativní samostatnost právního odvětví. Srov. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-8728-424-7, s. 24.

v míře, která je s omezeními v jakékoliv jiné oblasti soukromého práva těžko srovnatelná.⁵

Ve smyslu svého ustanovení § 4 je Zákoník práce v postavení *lex specialis* k Občanskému zákoníku, jako základní normě soukromého práva. Předpisy práva občanského se tak použijí na situace, kdy určitý právní vztah není pracovněprávní normou upraven.

Lze shrnout, že Občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy

- a) nevylučuje-li to výslovně Zákoník práce,
- b) nemá-li Zákoník práce použitelnou úpravu,
- c) způsobem neodporujícím zásadám pracovního práva.⁶

Co do způsobilosti subsidiárně zasahovat do odpovědnostních pracovněprávních vztahů, bude jednou z nejexponovanějších hlava I. části první Občanského zákoníku, obsahující základní zásady soukromého práva, platné i pro právo pracovní, a hlava II. v téže části, dotýkající se postavení jednotlivých osob.⁷

Zásady z hlavy první doplňují pracovněprávní zásady vyjádřené v úvodních ustanoveních Zákoníku práce, a tvoří tak neoddělitelnou součást pracovního práva. Pro účely této práce je nutno zdůraznit zejména zásady ochrany života a zdraví, rodiny a vlastnického práva, promítající se mimo jiné i do problematiky náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovním právu, kterou svými idejemi výrazně ovlivňují. Nelze pochybovat o působnosti z nich vyplývajících myšlenkových východisek na pracovněprávní vztahy. Pracovní právo by mělo reflektovat koncepční změny v chápání náhrady újmy a příklon ke vnímání života a zdraví jako nejvyšší hodnoty, kterou nelze paušálně ocenit. Z tohoto pohledu prodělala výrazné změny zejména oblast právní

⁵ BĚLINA In BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 6-8.

⁶ HŮRKA In HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1, s. 411.

⁷ BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52-56. ISSN 1210-6410, s. 52.

úpravy náhrady imateriální újmy, která má směřovat k tomu, aby náhrada byla plná, spravedlivá a v pokud možno co nejpřesnější míře pokrývala všechny aspekty zásahu do integrity člověka.⁸

1.2 Pracovněprávní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost řadíme bezpochyby do kategorie soukromoprávní. Vzhledem k funkci a povaze tohoto právního odvětví zde nicméně lze spatřovat významné odlišnosti. Ochranná funkce pracovního práva, a spolu s ní ruku v ruce jdoucí kogentní povaha celé řady ustanovení, vytvářejí základ pro svébytný odpovědnostní vztah, který je typický zejména svým odvozeným charakterem a sociálně-ekonomickou ochrannou funkcí, zvýhodňující do jisté míry zaměstnance, jakožto slabší stranu smluvního vztahu.

Typickým rysem pracovněprávní odpovědnosti je jeho odvozenost od vztahu primárního – pracovněprávního – nebo vztahu založeného dohodami mimo pracovní poměr. Bez existence takového vztahu nemůže vzniknout odpovědnostní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovněprávní odpovědnost vyplývá ze vzájemných práv a povinností, kterými jsou zaměstnanec a zaměstnavatel navzájem vázáni. Porušení takovýchto povinností pak má za následek vznik závazku nového, odpovědnostního.⁹

Tento odpovědnostní vztah se vyznačuje relativní nezávislostí na vztahu původním. Odpovědnostní a pracovní vztah jsou na sobě zpravidla nezávislé a trvají nadále, i pokud jeden z nich zanikne. Způsobí-li zaměstnanec porušením své povinnosti škodu, nebude zaměstnavatel oprávněn náhradu uplatnit v celém rozsahu v rámci vzájemných pracovněprávních vztahů, například za použití institutu započtení, případně srážek ze mzdy.¹⁰ Svých práv se bude domáhat v dalším, od pracovního vztahu zcela odděleném řízení.¹¹ Smysl takové konstrukce je logický a je odrazem zvýšené ochrany

⁸ DOLEŽAL, T., LAVICKÝ, P. Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty. *Právní rozhledy*. 2014, č. 10, s. 358-363. ISSN 1210-6410, s. 358.

⁹ BĚLINA, op. cit. sub 5, s. 305.

¹⁰ Srov. § 148 odst. 2 Zákoníku práce a § 1988 odst. 2 Občanského zákoníku.

¹¹ HŮRKA, op. cit. sub 6, s. 411.

zaměstnance a jeho mzdy, která pro něj nutně má výrazný sociální a ekonomický význam.

1.2.1 Ochranná funkce pracovněprávní odpovědnosti

V oblasti pracovněprávní odpovědnosti lze pozorovat další funkční prvek, a to ochranu zaměstnance.¹² Právní úprava vychází z faktu, že zaměstnanec je zpravidla v závislém sociálně-ekonomickém postavení ve vztahu k zaměstnavateli, což z něj činí slabší subjekt smluvního vztahu hodný ochrany.¹³ Ochrana zaměstnance je vůdčím principem pracovního práva¹⁴ a zásadně jej ovlivňuje. Z pohledu odpovědnosti je zřetelná v konstruování jejich rozdílných povah. Zatímco odpovědnost zaměstnavatele je objektivní, u zaměstnance bude vždy pro vznik jeho povinnosti k náhradě zapotřebí prokázat prvek zavinění. Dále lze ochrannou funkci spatřovat v kogentním charakteru právních norem a omezení povinnosti zaměstnance k náhradě škody.¹⁵ Právní úprava tím reaguje na alimentární význam mzdy pro zaměstnance a riziko závažných dopadů do jeho sociální sféry, které by nastaly uplatněním pohledávky zaměstnavatele v celém jejím rozsahu.

1.2.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost lze členit na odpovědnost hmotnou, jinou než hmotnou a odpovědnost realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu.¹⁶ Hmotnou odpovědností rozumíme situace, kdy se na straně jedné vyskytuje povinnost něco dát (*dare*) či něco plnit (*facere*). V první řadě se bude jednat o povinnost k náhradě újmy, dále například o povinnost zaměstnance uhradit zaměstnavateli smluvní pokutu

¹² Některými autory nazývaná také sociálně-ochranná funkce, srov. GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 688.

¹³ Podrobněji např. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

¹⁴ Srov. § 1a odst. 1 písm. a) Zákoníku práce.

¹⁵ Srov. § 257 odst. 2 Zákoníku práce.

¹⁶ BĚLINA, op. cit. sub 5, s. 305.

za porušení konkurenční doložky. Takzvaná odpovědnost *sui generis*¹⁷ spočívá v povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci úšlou mzdu v důsledku porušení jeho povinnosti.¹⁸

Pod pojmem jiná než hmotná odpovědnost se skrývá povinnost subjektu zdržet se (*omittere*) nebo něco strpět (*pati*). V případě tohoto typu odpovědnosti bude odpovědnost zaměstnavatele spočívat například v povinnosti strpět jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.

Odpovědností realizovanou mimo účastníky pracovněprávního vztahu rozumíme situace, kdy subjekty veřejného práva ingerují do pracovněprávních vztahů, zpravidla za účelem kontrol dodržování pracovněprávních předpisů. Jejich dodržování je vynucováno prostředky státního donucení ve formě vymahatelných sankcí ukládaných za spáchané správní delikty a přestupky. Ty se následně projevují mimo vlastní pracovní poměr.¹⁹ Hovořit zde můžeme například o činnosti orgánů inspekce práce, jejímž předmětem je kontrola dodržování správních předpisů zaměstnavatelem.²⁰

1.3 Škoda a nemajetková újma

Zákon č. 40/1960 Sb., občanský zákoník (dále jen „Starý občanský zákoník“), pracoval v oblasti právní úpravy odpovědnosti a jejích následků výhradně s pojmem škoda, a to jak ve smyslu škody majetkové, tak i nemajetkové.²¹ Občanský zákoník zavedl do našeho právního řádu nové terminologické pojetí. Hlavním sjednocujícím prvkem se stal pojem újmy, jako obecný pojem pro škodu majetkového i nemajetkového charakteru. Újmu lze obecně definovat jako ztrátu utrpěnou na právem chráněném statku.²²

¹⁷ HŮRKA, op. cit. sub 6, s. 411.

¹⁸ Například z důvodu neoprávněného převedení zaměstnance na jinou práci, neoprávněného rozvázání pracovního poměru apod.

¹⁹ BĚLINA, op. cit. sub 5, s. 305.

²⁰ Srov. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

²¹ Srov. § 420 a násl. Starého občanského zákoníku.

²² BEZOUŠKA, P. Co je to škoda a co je to újma. In: *PRK partners* [online]. 2014 [cit. 2016-12-23]. Dostupné na: <https://www.prkpartners.cz/rekodifikace/legislativni-novinky/395-co-je-to-skoda-a-co-je-to-ujma/>.

Pod obecný pojem újma lze zařadit

- 1) újmu na jmění jako klasickou újmu majetkové povahy (škodu),
- 2) újmu na přirozených právech člověka (nemajetkovou újmu),
- 3) újmu na osobnostních právech (nemajetkovou újmu).

Vzhledem k subsidiárnímu vztahu Zákoníku práce a Občanského zákoníku se jevilo jako žádoucí na tuto terminologickou změnu reagovat i v oblasti pracovního práva. Tato potřeba byla realizována novelou Zákoníku práce,²³ kterou mimo jiné došlo k přenesení právní úpravy odpovědnosti do části jedenácté, s novým názvem *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy*. Důsledkem bylo v souladu s terminologií Občanského zákoníku opuštění užívání jednotného výrazu škoda, který je nadále ponechán pouze pro pojmenování újmy majetkové povahy. Pojem odpovědnosti za škodu byl nahrazen v současné právní úpravě přílehlavějším termínem povinnost k náhradě škody. V oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání užívá Zákoník práce pojmu náhrada nemajetkové újmy.²⁴

1.3.1 Škoda a způsob její náhrady

Zaměstnavatel je povinen nahradit skutečnou škodu. Škodou rozumíme dle ustálené rozhodovací praxe soudů újmu projevující se v majetkové sféře poškozeného, nahraditelnou penězi.²⁵ Byla-li škoda způsobena úmyslně, vzniká zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci i ušlý zisk.²⁶

Skutečnou škodou (*damnum emergens*) je tak nastalé zmenšení majetku zaměstnance. Při určení výše skutečné škody je zapotřebí vycházet z ceny

²³ 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.

²⁴ VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *Rekodifikace a praxe*. 2015, č. 10, s. 13. ISSN 1805-6822, s. 13.

²⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 8. 2005, 25 Cdo 1158/2004, č. C 3721 sb.rozh.

²⁶ Srov. § 268 Zákoníku práce.

obvyklé (*verum rei pretium*).²⁷ Z té se bude vycházet zejména při nemožnosti navrátit jednáním škůdce věc do původního stavu. Jelikož pojem ceny obvyklé není právním předpisem explicitně definován, je nutné si pomoci soudním výkladem tohoto pojmu.²⁸ Obecně se za cenu obvyklou považuje cena, které by bylo dosahováno při úplatných převodech věcí stejné nebo obdobné povahy, ve stejném čase a na stejném trhu.²⁹ O skutečnou škodu, a nikoliv ušlý zisk, se bude jednat v případě ztráty na výdělku zaměstnance, způsobené zaviněným porušením povinností zaměstnavatele.³⁰ Tento názor, podpořený několika soudními rozhodnutími, vyplývá z faktu, že mzda zaměstnance představuje cenu jeho práce, tedy stabilní a očekávanou sjednanou hodnotu.³¹

S úmyslným způsobením škody ze strany zaměstnavatele zákon spojuje povinnost k náhradě ušlého zisku (*lucrum cessans*). Ušlým ziskem dle ustálené judikatury rozumíme újmu spočívající v tom, že u poškozeného nedojde v důsledku škodní události k rozmnožení majetkových hodnot, ač se to dalo očekávat s ohledem na pravidelný běh věcí. Pro případ uplatňování ušlého zisku judikatura dále dovodila, že jej lze přiznat pouze v případě, kdy je postaveno napevno, že by při běžném průběhu události takový zisk vznikl, případně by jej mohl poškozený alespoň důvodně očekávat.³²

1.3.2 Nemajetková újma a způsob její náhrady

Nemajetkovou újmou rozumíme stav, kdy dochází k negativním zásahům do osobnosti a fyzické integrity zaměstnance. Oblast povinnosti k náhradě nemajetkové újmy je ve smyslu § 269 a následujících ustanovení Zákoníku práce definována

²⁷ PÍSAŘÍKOVÁ, M. Újma jako nový pojem. *Rekodifikace a praxe*. 2013, č. 12, s. 6-8. ISSN 1805-6822, s. 6.

²⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2007, 22 Cdo 3035/2006, č. C 5211 sb. rozh.

²⁹ TELEČ, I. Posuzování obvyklé ceny u převodu nemovitostí. *Bulletin advokacie*. 2015, č. 6, s. 15-19. ISSN 1210-6348, s. 15.

³⁰ NOVOTNÝ In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-, s. 974.

³¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 11. 1998, 21 Cdo.

³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2008, 25 Cdo 870/2006, č. C 6079 sb. rozh.

normami obsahujícími povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Pro samostatné postavení a odchylky úpravy nemajetkové újmy oproti obecné odpovědnosti za škodu považují někteří autoři tuto oblast nikoliv za jeden z druhů odpovědnosti zaměstnavatele, nýbrž za samostatný typ odpovědnosti.³³ Nemajetkovou újmu zaměstnavatel nenahrazuje, nýbrž odčिňuje poskytnutím přiměřeného zadostiučinění, jehož výše má být proporcionálně odpovídající intenzitě utrpěné újmy.

1.4 Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele

Zákoník práce spojuje vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu s naplněním určitých předpokladů. Jde o podmínku příčinné souvislosti mezi vznikem újmy a plněním pracovních úkolů, potažmo plněním úkonů souvisejících s plněním pracovních úkolů. Níže uvedený výklad se vztahuje na obecnou odpovědnost za škodu, odpovědnost za škodu na odložených věcech, při odvracení škody, škodu způsobenou třetím osobám, i odpovědnost za nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

1.4.1 Plnění pracovních úkolů

Pod pojmem plnění pracovních úkolů rozumíme dle § 273 Zákoníku práce situace, kdy zaměstnanec vykonává pracovní povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jinou činností na příkaz zaměstnavatele a činností, která je předmětem pracovní cesty.

V prvním případě jde o činnost zaměstnance, kterou naplňuje pracovní povinností sjednané v pracovní smlouvě nebo dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, v souvislosti s pracovním zařazením zaměstnance a přiděleným druhem práce. Dále jde o činnost vykonávanou na přímý pokyn zaměstnavatele nebo

³³ HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011, 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0, s. 138.

nadřízeného pracovníka.

Jinou činností vykonávanou na příkaz zaměstnavatele lze ve většině případů rozumět činnost, která není běžnou náplní práce, ale kterou přesto zaměstnanec vykonává na příkaz zaměstnavatele. Předpoklad odpovědnosti zaměstnavatele tak bude naplněn v případě, kdy například vedoucí marketingového oddělení nařídí svým podřízeným, aby pomohli při stěhování nábytku, přičemž ti při této činnosti utrpí vlivem pádu skříně škodu na osobních věcech. Takové odpovědnosti se zaměstnavatel nezabývá ani v případech, kdy škoda vznikla v důsledku jeho protiprávního pokynu.³⁴

Pracovní cesta je ve smyslu ustanovení § 42 Zákoníku práce časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Činností, která je předmětem pracovní cesty, však nelze rozumět všechny činnosti, k nimž na pracovní cestě dochází. Dle konzistentní judikatury Nejvyššího soudu se pracovní cesta rozpadá na jednotlivé úseky, přičemž pro rozhodnutí o odpovědnosti zaměstnavatele je klíčové, ve kterém z těchto jednotlivých úseků se škoda přihodí.³⁵ Do rámce činností vykonaných zaměstnancem na pracovní cestě je zapotřebí zahrnout i činnosti, které zaměstnanec koná nad původní rozsah na přímý pokyn zaměstnavatele nebo pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy.³⁶

Činnost zaměstnance, která je samotným předmětem jeho pracovní cesty, je plněním pracovních úkolů. Cesta zaměstnance, který se dopravním prostředkem dopravuje do sjednaného místa, kde pracovní činnosti vykoná, a to od počátku cesty do doby bezprostředně před počátkem výkonu práce nebo eventuálního ubytování na určeném místě, se považuje za úkon nutný před počátkem práce. Obdobně se cesta po skončení práce do místa zaměstnavatelem určeného považuje za úkon nutný po skončení práce, obojí ve smyslu ustanovení § 274 Zákoníku práce (viz níže).

Avšak již následně cesta z místa určeného ubytování na pracovní cestě k místu,

³⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: náhrada škody*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Přehledy judikatury. ISBN 978-80-7357-716-2, s. 116.

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, 21 Cdo 4834/2010, č. C 10674 sb. rozh.

³⁶ HŮRKA, op. cit. sub 33, s. 153.

kde má být pracovní činnost vykonána, je pak – bez ohledu na to, zda jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu – v praxi považována za cestu do zaměstnání a za stejných podmínek zpět. V případě vzniku újmy odpovědnostní závazek zaměstnavatele nevznikne. Stejně bude pak posuzována doba, kterou zaměstnanec stráví v ubytovacím zařízení.

Zákon nadto hovoří o plnění pracovních úkolů v okamžiku, kdy zaměstnanec vykonává činnost na podnět orgánů subjektů kolektivního zastupování zaměstnanců, případně kdy vykonává činnost z vlastní iniciativy bez nutnosti zvláštního pověření, a nikoliv v rozporu s přímým zákazem zaměstnavatele. Plněním pracovních úkolů bude i činnost při účasti na dobrovolné výpomoci organizované zaměstnavatelem.³⁷

1.4.2 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

Odpovědnost zaměstnavatele nelze hledat striktně pouze v situacích, kdy zaměstnanec přímo vykonává pracovní úkoly, nýbrž ji nalézáme i v situacích, které s jejich plněním úzce souvisí, a které je nutné zaměstnanci umožnit, aby hlavní náplň své pracovní činnosti mohl vůbec vykonávat. Tímto „širším“ pojetím plnění pracovních úkolů se rozumí dle § 274 Zákoníku práce „(...) úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce, nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.“

Obecně jde o situace, které jsou neoddelitelnou součástí výkonu práce, jejím nutným předstupněm a závěrem. Abstraktní pojetí zákona nemůže samozřejmě obsáhnout všechny úkony, které se samotným plněním pracovních úkolů souvisí,³⁸ nicméně za účelem odstranění přemíry kazuistiky dospěla právní praxe k obecnému výkladu, díky kterému se lze dobrat jistého systematického pojetí. Základním kritériem hodnocení, zda určitý úkon bude plněním pracovních úkolů nebo úkonem učiněným

³⁷ Srov. § 273 odst. 2 Zákoníku práce.

³⁸ NOVOTNÝ, op. cit. sub 30, s. 978.

v souvislosti s ním, je posouzení místní, časové a věcné souvislosti úkonu s výkonem práce.³⁹ S přihlédnutím k těmto obecným hlediskům a k povaze činnosti lze určit, zda ke škodě došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, či nikoliv.

Místní, časovou a věcnou souvislost s výkonem práce shledal Nejvyšší soud v případě dělníka, který si v průběhu provádění zateplovacích prací sedl za účelem krátké přestávky na vykouření cigarety na světlík, který se pod ním následně propadl,⁴⁰ případně u řidiče, který po ujetí určité etapy pracovní cesty odstavil vozidlo za účelem občerstvení v hostinci, přičemž byl v okamžiku návratu k vozidlu zasažen projíždějícím automobilem.⁴¹ V soudní praxi je tak souvislost s plněním pracovních úkonů vykládána spíše extenzivně. Tento přístup lze potvrdit rozhodnutími týkajícími se odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, ke kterému došlo při sportovní činnosti v rámci firemního team-buildingu,⁴² nebo obdobně při sportovní činnosti na sportovních dnech zaměstnavatele.⁴³

Oproti tomu v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebudou činnosti, které lze ze strany zaměstnance považovat za exces z plnění pracovních povinností, jelikož u takového excesu nebude naplněn předpoklad místní, časové a věcné souvislosti jednání zaměstnance s plněním pracovních úkolů. Podle ustálené judikatury soudů však nelze ani tyto kritéria považovat za rovnocenná. Rozhodujícím kritériem je zde vztah věcný, jinými slovy vztah vnitřního účelu. Jde o posouzení otázky, zda zaměstnanec při činnosti, při které vznikla škoda, sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.⁴⁴ Z objektivního hlediska pak bude zkoumána otázka, jak činnost působí navenek, ze subjektivního hlediska je rozhodující vlastní vědomí škůdce ve vztahu k jeho činnosti. Na základě těchto kritérií soudy dovodily, že není vyloučené,

³⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 11. 2001, 21 Cdo 2507/2000, č. C 838 sb.rozh.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, 21 Cdo 2141/2011, č. C 12199 sb. rozh.

⁴¹ Zhodnocení NS ČSR ze dne 27. 1. 1974, Cpj 37/74, č. R II/1976, s. 34 sb. rozh.

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, 21 Cdo 5060/2007, č. C 6840 sb.rozh.

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, 21 Cdo 2259/2011, č. Výběr NS 6062/2012.

⁴⁴ Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 10. 1970, Cpj 87/70, č. 55/1971 sb. rozh., dále srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, 30 Cdo 4709/2010, Výběr NS č. 6182/2011.

aby i jednání, které naplňuje skutkovou podstatu trestného činu, bylo v souvislosti s plněním pracovních úkolů.⁴⁵ Toto pojetí nadto doplňuje soudní praxe pohledem na subjektivní stránku škůdce, kdy konstatuje, že excesivní jednání lze dovodit tam, kde zaměstnanec nejedná v zájmu zaměstnavatele, nýbrž výlučně za účelem naplňování svých vlastních zájmů a potřeb.⁴⁶

Obvyklými úkony v době přestávky v práci na jídlo a oddech lze rozumět úkony, ke kterým běžně dochází v souvislosti s odpočinkem a stravováním. Půjde kupříkladu o přípravu jídla v kancelářské kuchyňce nebo cestu za účelem stravování v závodní jídelně zaměstnavatele.⁴⁷ Samotné stravování zákon ze souvislosti s plněním pracovních úkolů vyjímá. Stejně tak nebude v souvislosti s plněním pracovních úkolů cesta do zaměstnání a zpět, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.⁴⁸ Souvislost těchto úkonů s výkonem práce závisí na skutečnosti, zda se zaměstnanec nachází v objektu zaměstnavatele, či nikoliv.

Objekt zaměstnavatele vykládá judikatura jako prostor, ve kterém je zaměstnanec povinen podrobit se dispozicím svého zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴⁹ Aplikace tohoto kritéria tak vytváří jasně vymezený prostor, kde se zaměstnanec nachází pod zvýšenou ochranou v rámci pracovního vztahu. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec, který z tohoto prostoru vystoupí, ač s úmyslem stravování v rámci přestávky na jídlo a oddech, ochranu ztrácí a případný úraz se již nebude posuzovat jako pracovní. Sporný okamžik nastal v otázce, jak široce lze pojem prostor zaměstnavatele vykládat. Soudní praxe například řešila otázku úrazu zaměstnance v areálu, kde má sídlo více zaměstnavatelů.⁵⁰ V takovém případě se bude zaměstnanec nacházet v objektu zaměstnavatele v okamžiku, kdy se jej začnou dotýkat příkazy a pravidla zaměstnavatele. Těmi je nutno rozumět i jejich

⁴⁵ Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 10. 1970, Cpj 87/70, č. 55/1971 sb. rozh.

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne ze dne 18. 5. 2006, 25 Cdo 670/2005, č. C 4279 sb. rozh.

⁴⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2014, 21 Cdo 4410/2013, Výběr NS 7250/2014.

⁴⁸ Srov. § 274 odst. 1., věta druhá Zákoníku práce.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005, č. C 4235 sb. rozh.

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005, č. C 3660 sb. rozh.

zprostředkované působení například prostřednictvím ostrahy areálu. *A contrario*, jednalo-li by se sice o společný areál více zaměstnavatelů, avšak zprostředkující prvek by chyběl (areál by byl volně přístupný, bez ostrahy apod.), cesta areálem by se stále považovala za cestu do zaměstnání.

Za plnění pracovních úkolů se dle zákona dále považuje vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací a ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.

2. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

2.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Zákoník práce vytváří ve svém § 265 odst. 1 dvě skutkové podstaty, jejichž naplnění založí objektivní odpovědnost zaměstnavatele. Základním předpokladem pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, a tudíž i povinnosti ji nahradit, je skutečnost, že zaměstnanec utrpěl škodu při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, porušením právních povinností, nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Z dikce ustanovení vyplývá, že není podstatné, kým byla škoda způsobena. Odpovědnost za škodu vznikne zaměstnavateli v případech, kdy ji způsobí vlastním jednáním, nebo je škoda způsobena jednáním jiného jeho zaměstnance či jednáním jakékoliv třetí osoby. Lze shrnout, že k naplnění odpovědnosti zaměstnavatele dle obou skutkových podstat je zapotřebí splnění těchto znaků:

- 1) škoda, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- 2) porušení právní povinnosti kýmkoliv / úmyslným jednáním proti dobrým mravům,⁵¹
- 3) příčinná souvislost mezi oběma uvedenými předpoklady.⁵²

⁵¹ K pojmu dobrých mravů např. nález Ústavního soudu ze dne 26. února 1998, II. ÚS 249/97, č. R 16/1998, sb. rozh., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. listopadu 2005, 20 Cdo 1022/2004, Výběr NS 4251/2004.

⁵² BĚLINA, op. cit. sub 5, s. 315.

Často zde půjde o situace, kdy je zaměstnanci při plnění pracovních úkolů způsobena škoda v důsledku spáchání majetkového trestného činu, případně v důsledku neoprávněného okamžitého zrušení pracovního poměru.⁵³

Dle ustanovení § 265 odst. 2 Zákoníku práce bude zaměstnavatel dále odpovídat zaměstnanci za škodu, která mu byla způsobena v rámci, a nadto i mimo rámec, plnění jeho pracovních úkolů, pokud takovou škodu způsobí ostatní zaměstnanci zaměstnavatele ve chvíli, kdy jednájí jeho jménem. Rozhodující zde bude nikoliv povaha činnosti poškozeného, nýbrž povaha činnosti ostatních zaměstnanců a určení, zda jejich jednání souviselo s výkonem činnosti pro zaměstnavatele. Jako příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnanci zaměstnavatele nevydají ve smyslu § 313 odst. 1 Zákoníku práce potvrzení o zaměstnání, v důsledku čehož vznikne zaměstnanci škoda.⁵⁴ *A contrario* za jednání, které je excesem z plnění pracovních povinností, bude poškozenému odpovídat osobně zaměstnanec, který škodu způsobil.

Oproti tomu dle třetího odstavce ustanovení § 265 Zákoníku práce odpovědnost za škodu na motorovém vozidle zaměstnavateli nevznikne v případech, kdy jej zaměstnanec užije při výkonu práce nebo v souvislosti s ním, např. při pracovní cestě, bez jeho souhlasu. Stejně tak se odpovědnost zaměstnavatele nebude vztahovat ani na škodu způsobenou na pracovních pomůckách užitých bez souhlasu zaměstnavatele.

Odpovědnost zaměstnavatele je v této oblasti objektivní. V úvahu tak nepřichází jakékoliv omezení nebo zbavení odpovědnosti zaměstnavatele, jehož původ by se nacházel ve sféře jeho vlastního zavinění. Důsledkem tohoto přístupu je tak nejen neomezená odpovědnost za vlastní porušení právních povinností nebo jednání v rozporu s dobrými mravy, nýbrž i za jednání vlastních zaměstnanců. Jediným způsobem, jak může zaměstnavatel svou odpovědnost zmírnit, tak zůstává stanovení spoluzavinění zaměstnance ve smyslu § 275 Zákoníku práce.

⁵³ DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Praha: Prospektrum, 2002. ISBN 80-7175-116-2, s. 23.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, 21 Cdo 1491/2002, č. C 1788 sb. rozh.

2.2 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Zvláštní povinností zaměstnavatele je dle § 267 Zákoníku práce zajištění bezpečnosti věcí, které zaměstnanec v zaměstnání běžně odkládá. Zákon hovoří o věcech, které se do práce obvykle nosí a které si zaměstnanec odkládá v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pro posouzení, zda se bude jednat o věc do práce obvykle nošenou, je třeba přistoupit k individuálnímu hodnocení každé situace, zejména ve vztahu k druhu práce, pracovišti a majetkovým poměrům zaměstnance. V praxi se bude jednat klasicky o části oblečení, peněženku, hodinky, mobilní telefon a jiné obdobné věci s charakterem denního užívání. Obvyklost věci se bude hodnotit zpravidla nikoliv podle její ceny, nýbrž dle její druhové povahy.⁵⁵ I zde však musí být zachováno racionální hledisko obvyklosti, kdy je za obvyklou věc zajisté možné považovat běžný mobilní telefon, nikoliv však telefon posázený diamanty v hodnotě půl milionu korun.

Podmínkou eventuální odpovědnosti zaměstnavatele je skutečnost, že si zaměstnanec takovou věc odložil na místě pro to určeném nebo obvyklém. Místem určeným rozumíme místo, které svým nařízením pro tyto účely určil zaměstnavatel. Povaha takového nařízení záleží na zaměstnavateli, může se jednat o nařízení pracovním řádem, ústním pokynem nebo předáním zamykatelné skříňky. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci takovéto místo určí, zbaví se *pro futuro* odpovědnosti za škodu na věcech odložených jinde, a to i kdyby šlo o místo účelnější a pro zajištění bezpečnosti věci vhodnější.⁵⁶ Pokud zaměstnavatel místo pro odkládání věcí neurčí, závisí jeho případná povinnost na posouzení obvyklé povahy místa, kam zaměstnanec věc odložil. V tomto případě je též možné uvažovat o společné odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Na tomto místě je nutné také dodat, že vzhledem k obdobné úpravě v Občanském zákoníku i zde soudní praxe dovodila,⁵⁷ že případné prohlášení zaměstnavatele o tom, že za věci odložené nenese odpovědnost, nemá pro vznik povinnosti nahradit škodu žádných právních účinků.

⁵⁵ JOUZA, L. Kdo hradí škodu na vnesených a odložených věcech podle zákoníku práce? *Bulletin advokacie*. 2009, č. 3, s. 27. ISSN 1210-6348, s. 27.

⁵⁶ Viz NOVOTNÝ, op. cit. sub 30, s. 971.

⁵⁷ Tamtéž, s. 972.

Podmínky odpovědnosti zaměstnavatele tak budou naplněny, pokud

- 1) zaměstnanec odložil věc na místě k tomu určeném nebo obvyklém,
- 2) na odložených věcech vznikla škoda,
- 3) zaměstnanec škodu v zákonem stanovené lhůtě zaměstnavateli oznámil.

Odpovědnost zaměstnavatele je i v tomto případě objektivní, pokud tak budou naplněny zákonem předpokládané znaky vzniku odpovědnosti, zaměstnanec je povinen prokázat vznik škody a její výši, není již však povinen dokazovat zavinění zaměstnavatele. V duchu ustanovení § 267 Zákoníku práce je nepodstatné, zda škodu způsobil sám zaměstnavatel, jiný zaměstnanec nebo třetí osoba.

Právní úprava pracovního práva však oproti úpravě v právu občanském⁵⁸ přináší některé odlišnosti kladoucí určité nároky i na stranu zaměstnance. V první řadě je odpovědnost zaměstnavatele co do výše náhrady omezena částkou 10.000,- Kč. Aby zákonodárce umožnil pružně reagovat na socioekonomický vývoj ve společnosti, zanesl za tímto účelem do zákona zákonné zmocnění vlády k úpravě této částky vládním nařízením. Omezení hodnotou věci nebude uplatněno v případě, kdy škoda na věci vznikne úmyslným jednáním dalšího zaměstnance, případně vznikne-li škoda na věci, kterou zaměstnavatel převzal do úschovy.

V řadě druhé se jedná o určení patnáctidenní promlčecí lhůty pro oznámení ztráty zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli ztrátu do patnáctého dne od okamžiku, kdy se o ztrátě dozvěděl, bude jeho nárok v případném soudním řízení vystaven oprávnění zaměstnavatele vznést námitku promlčení.

Promlčecí charakter stanovené lhůty byl zaveden novelizací Zákoníku práce ke dni 1. 10. 2015,⁵⁹ kdy zákonodárce nahradil dlouhodobě zavedený prekluzivní charakter lhůty. Úmyslem zákonodárce dle důvodové zprávy⁶⁰ k citovanému zákonu bylo

⁵⁸ Srov. § 2945 Občanského zákoníku.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují

odstranit přehnaně tvrdou úpravu představovanou objektivním zánikem práva v místech, kde pro ni není důvodu.

2.3 Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody

Dle § 266 Zákoníku práce vzniká zaměstnavateli povinnost k náhradě škody, kterou zaměstnanec utrpěl, a účelně vynaložených nákladů, které zaměstnanec vynaložil, při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí hrozící životu nebo zdraví.

Tato právní úprava je odpovědí na povinnosti stanovené zaměstnanci ustanovením § 249 Zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení má zaměstnanec povinnost upozornit zaměstnavatele na hrozící nebezpečí a v případě, kdy je třeba proti takovému nebezpečí již neodkladně zakročit, má povinnost tak učinit. Této povinnosti je zaměstnanec zproštěn v případě existence důležité překážky nebo existence nebezpečí, že vystaví sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké⁶¹ vážnému ohrožení. Pokud zaměstnanec takovou povinnost nesplní, je zaměstnavatel oprávněn po něm v souladu s ustanovením § 251 Zákoníku práce požadovat, aby se přiměřeně okolnostem podílel na úhradě vzniklé škody.

Zaměstnanec v daném případě koná nad rámec výkonu své sjednané práce aktivitu ve prospěch ochrany majetku zaměstnavatele, a je tak v oprávněném očekávání, že vzniklá škoda mu bude nahrazena. Potud není rozhodný výsledek aktivity zaměstnance vedoucí k odvracení hrozící škody, nýbrž jeho objektivní snaha takové škodě zabránit. Právo na náhradu škody tak vznikne i v situaci, kdy přes snahu zaměstnance ke škodě dojde. Na druhou stranu nebude odpovědnost zaměstnavatele konstituována, pokud zaměstnanec svým vlastním jednáním hrozící nebezpečí vyvolal, případně pokud odvracel škodu způsobem nepřiměřeným situaci.

Přiměřenost jednání zaměstnance je třeba posuzovat v hledisku konkrétních okolností případu, a to subjektivně dle osoby zaměstnance, jeho věku, zkušeností,

nebo mění některé další zákony ze dne 1. 12. 2014. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=376&CT1=0>.

⁶¹ Srov. pojem osoby blízké dle § 22 Občanského zákoníku.

fyzických možností a objektivně podle povahy události, její závažnosti, odvratitelnosti a rozpoznatelnosti pro zaměstnance. Za přiměřené lze z objektivního hlediska považovat jednání, které odpovídá druhu a intenzitě ohrožení.⁶² Způsob zvolený zaměstnancem k odvracení škody lze vytýkat pouze, jestliže je jeho jednání ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností. Samotná skutečnost, že zaměstnanec měl možnost volby jiného, možná vhodnějšího postupu a že přes zaměstnancem zvolené opatření, které nebylo ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností, ke vzniku škody na majetku přesto došlo, závěru o porušení jeho povinnosti nedostačuje.⁶³

2.4 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou třetím osobám

Zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 2914 Občanského zákoníku povinen nahradit škodu způsobenou jeho zaměstnancem tak, jako by ji způsobil sám. Nová⁶⁴ formulace tohoto ustanovení vyvolala u odborné veřejnosti debaty, zda bude i nadále platit pravidlo, že zaměstnanec neodpovídá přímo třetím osobám, nýbrž svému zaměstnavateli. Zdrojem nejasností se stalo vypuštění výslovné formulace o neodpovědnosti zaměstnance, bez kterého lze výkladově uvažovat i o společné a nerozdílné odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance. A dále ne příliš jasná formulace ustanovení § 2915 odst. 1 a odst. 2 věta poslední Občanského zákoníku, z jejichž znění lze dovodit možnost vzniku přímé odpovědnosti zaměstnance.

Dle převládajícího názoru i nadále zůstává přímá odpovědnost zaměstnance vyloučena. Nelze totiž dovozovat změnu deliktní úpravy pouze z vypuštění v zásadě nadbytečné věty o neodpovědnosti. Nadto by byl od základu popřen ochranný princip pracovního práva ve vztahu k zaměstnanci, čímž by došlo v našem právním řádu ke změně tradičního pojetí odpovědnosti. Jako další argument proti přímé odpovědnosti zaměstnance stojí znění důvodové zprávy,⁶⁵ která ji nijak nepředpokládá.⁶⁶ Polemika

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2004, 25 Cdo 1360/2003, č. C 2774 sb. rozh.

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2015, 21 Cdo 1924/2013, č. C 14756 sb. rozh.

⁶⁴ Srov. § 420 odst. 2 Starého občanského zákoníku.

⁶⁵ Důvodová zpráva k občanskému zákoníku, op. cit. sub 2, s. 568.

⁶⁶ viz BRŮHA, D. NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody. *Práce a mzda*. 2013, č. 12, s. 2-4. ISSN 0032-6208., shodně pak HRÁDEK In ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-630-3, s. 970. nebo BĚLINA, op. cit. sub 7, s. 52.

k těmto názorům se zakládá na zpochybnění výše uvedené argumentace v tom smyslu, že odmítnutí přímé odpovědnosti zaměstnance se zakládá pouze na ochranných principech pracovního práva a právní tradici, která je však Občanským zákoníkem již přetržena.

V tomto směru je poukazováno na delikttní úpravu okolních zemí, kde není přímá odpovědnost zaměstnance vyloučena.⁶⁷ K podobným závěrům dochází i jiní autoři, poukazující na kvalitativní změnu ustanovení v hledisku existence sdílené odpovědnosti zaměstnavatele v právních řádech okolních zemí.⁶⁸

Osobně se přikláním k většinovému názoru o nemožnosti přímé odpovědnosti zaměstnance poškozenému. Pochybuji o úmyslu zákonodárce měnit tímto způsobem tak významnou část delikttního práva, která v teleologickém hledisku nemá oporu ani v důvodové zprávě, ani v dalších zákonných ustanoveních. Ač je opačná argumentace zajímavá, domnívám se, že v případě nejasného výkladu určité normy je nutné její výklad přizpůsobit smyslu a účelu právního řádu, kterým byl až doposud vysoký standard ochrany zaměstnance ve vztahu k třetím osobám.⁶⁹ V takovém případě se pak musím přiklonit ke kontinuitě právní úpravy, tedy že odpovědnost vznikne v plném rozsahu zaměstnavateli, který se následně obrátí na zaměstnance s limitovaným⁷⁰ regresním nárokem.

Závěrem však nemohu nedodat, že znění jmenovaných ustanovení skutečně poskytují prostor pro racionální argumentaci v obou směrech. Je nutné vnímat fakt, že argumentace obou skupin se zakládá ve významné míře na principiálním chápání právního řádu. Na straně jedné stojí zastánci názoru, že by právo mělo poskytovat zaměstnanci tradiční vysokou ochranu, na straně druhé jsou zde tendence o posunutí právní úpravy blíže úpravám zahraničním, což byl koneckonců jeden ze záměrů zákonodárce při tvorbě Občanského zákoníku. Nezbyvá tak než vyčkat, jak si s problémem poradí soudní praxe.

⁶⁷ ČECH, P., FLÍDR, J. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů? *Rekodifikace a praxe*. 2015, č. 3, s 15 an. ISSN 1805-6822, s. 15.

⁶⁸ SZTEFEK, M. Delikttní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně-ekonomická analýza § 2914 ObčZ, *Právní rozhledy*. 2017, č. 1, s. 6-13. ISSN 1210-6410, s. 6.

⁶⁹ Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 9. 10. 2001, II. ÚS 277/99, č. 144/2001 Usn.

⁷⁰ Srov. § 257 odst. 2 Zákoníku práce.

3. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU A NEMAJETKOVOU ÚJMU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCÍCH Z POVOLÁNÍ

3.1 Odpovědnost zaměstnavatele za nemajetkovou újmu

Systematicky je úprava odpovědnosti v pracovním právu zařazena do části XI. Zákoníku práce, kam byla navracena novelou provedenou zákonem č. 205/2015 Sb.⁷¹ v důsledku zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.⁷² Oblast nemajetkové újmy je bohatě judikována, přičemž v zásadě dlouhodobě obdobný výklad a nahlížení na problematiku pracovního úrazu a nemoci z povolání umožňuje aplikovatelnost této judikatury nejen z období od roku 1989 do současnosti, ale nadto ve značné míře i té z období před rokem 1989.⁷³

Dle konstantní judikatury právní řád představuje jeden celek, přesto je nutné nahlížet i na problematiku nemajetkové újmy z pohledu jednotlivých nároků obsažených v právu občanském a pracovním. Jinak řečeno, v duchu zásady jednotnosti a bezrozpornosti právního řádu, ústavního práva na ochranu zdraví a ochranu rovnosti, lze učinit závěr o aplikovatelnosti občanskoprávní judikatury na jednotlivé náhradové

⁷¹ 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.

⁷² Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců byl zrušen zákonem č. 205/2015 Sb. k 1. 10. 2015.

⁷³ V zákoně č. 65/1995 se úprava v ustanovení § 190 omezovala toliko na konstatování odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, přičemž stran jeho definice neuváděla ničeho. Pracovní úraz byl definován až zákonem č. 262/2006 Sb., resp. zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, kdy se na definici, nehledě na systematické zařazení v obou zákonech a následné zrušení zákona o úrazovém pojištění, v zásadě nic nezměnilo. Jako východisko pro pojetí pracovního úrazu před rokem 1989 lze považovat například Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4 1962, 4 Cz 86/61, č. R 1/1963 sb. rozh.

nároky práva pracovního.⁷⁴

Předmětem povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy je jeho povinnost nahradit škodu a nemajetkovou újmu vznikající v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Povaha odpovědnosti zaměstnavatele je objektivního charakteru. Povinnost k náhradě vzniká společně se vznikem pracovního úrazu a nemoci z povolání, přičemž zákon výslovně stanoví,⁷⁵ že vzniká i za předpokladu, kdy zaměstnavatel dodržel všechny povinnosti pro něj vyplývající z předpisů o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“).

3.2 Pracovní úraz

Dle ustanovení § 271k Zákoníku práce se pracovním úrazem rozumí stav, kdy došlo k poškození zdraví nebo ke smrti zaměstnance, a to nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním, případně pro plnění pracovních úkolů. Nadto zákon přichází s negativní definicí, v zásadě pouze potvrzující úpravu náležející do společných ustanovení, kdy pracovním úrazem není úraz, přihodí-li se na cestě do zaměstnání a zpět.

Zaměstnavatel bude odpovídat zaměstnanci za újmu při kumulativním splnění těchto předpokladů:

- 1) újma na zdraví na straně zaměstnance v důsledku úrazového děje (potažmo újma rodinných příslušníků a dalších osob),
- 2) pracovní úraz,
- 3) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem újmy.⁷⁶

Úrazovým dějem rozumíme působení náhlých a zevních vlivů na zdraví zaměstnance, vznikajících obecně v příčinné souvislosti s výkonem práce. Charakter zevního vlivu musí být krátkodobý, násilný a náhlý.⁷⁷ Důsledkem úrazového děje je

⁷⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, IV. ÚS 444/2011, č. N 200/67 SbNU 573 sb. rozh. Dostupné na: <http://www.nalus.usoud.cz/>.

⁷⁵ Srov. § 269 odst. 4 Zákoníku práce.

⁷⁶ HŮRKA, op. cit. sub 6, s. 427.

⁷⁷ Rozsudek krajského soudu v Plzni z 30. 6. 1961, 4 Co 172/61, č. R 27/1962 sb. rozh.

negativní zásah do zdraví zaměstnance, ať fyzické nebo psychické povahy.

Pojetí úrazového děje judikatura rozšiřuje i na situace, kdy k poškození zdraví dojde při náhlém napětí sil, velké námaze nebo neobvyklém a výrazném úsilí přesahujícím obvyklé meze namáhavé práce, kterým organismus pracovníka není uzpůsoben a na které pracovník nestačí.⁷⁸ Toto specifické pojetí zevního vlivu je třeba posuzovat individuálně, s přihlédnutím k osobě zaměstnance, druhu jeho práce a okolnostem, jež v průběhu úrazového děje panovaly.⁷⁹

Takový úraz z „přetížení“ je specifickou kategorií, kdy určitý výkon může být pro jednoho zaměstnance naprosto obvyklým v rámci těžší fyzické práce, pro jiného se však bude jednat o zatížení nadměrné jeho schopnostem.⁸⁰ Typickým příkladem je infarkt myokardu způsobený náhlým vzepětím sil, pro představu například u staršího zaměstnance v rámci vykonání fyzicky velmi namáhavého úkonu.⁸¹ V této situaci je zdánlivě absentující úrazový děj naplněn právě existencí náhlé a neobvyklé námahy, přesahující schopnosti zaměstnance.⁸²

V užším slova smyslu tak lze pojem zevního vlivu chápat jako událost působící mimo sféru vlivu a chování zaměstnance (špatně ukotvené lešení způsobí pád zaměstnance, kousnutí klíštětem, úpal).⁸³ V širším smyslu judikatura považuje za kvalifikovaný zevní vliv i události způsobené vlastním jednáním a přičiněním zaměstnance (zaměstnanec utrpí úraz při dobíhání míče).⁸⁴

Otázka existence pracovního úrazu je otázkou právní. Za účelem jejího posouzení bude nezbytné zjistit, zda okolnosti úrazového děje naplňují skutkovou

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1962, 4 Cz 86/61, č. R 1 1963 sb. rozh.

⁷⁹ Rozsudek městského soudu v Praze ze dne 24. 11. 1960, 11 Co 387/60, č. R 21 1961 sb. rozh.

⁸⁰ JOUZA, L., Je infarkt pracovní úraz? In: *Epravo* [online]. 2005 [cit. 2017-02-12]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-infarkt-pracovni-uraz-35125.html>.

⁸¹ Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74, č. Rc 11/1976 sb. rozh.

⁸² VYSOKAJOVÁ In VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7, s. 559.

⁸³ Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74, č. Rc 11/1976 sb. rozh.

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 20. 11. 2012, 21 Cdo 2259/2011, Výběr NS 6062/2012.

podstatu uvedenou v ustanovení § 271k Zákoníku práce. V těchto otázkách bude vždy nezbytná součinnost lékaře, který musí určit charakter poškození zdraví a posoudit vztah příčinné souvislosti mezi úrazem a poškozením zdraví. V každém případě však lékař řeší pouze otázky skutkové.⁸⁵

Dle konstantního rozhodování soudů není rozhodné, zda se k úrazovému ději, pokud byl důležitou a podstatnou příčinou vzniku újmy, připojí další predispozice na straně zaměstnance.⁸⁶ Pro vznik pracovního úrazu tak nebude podstatné, že zaměstnanec, který utrpěl vlivem pádu vyhřeznutí ploténky, je k tomuto onemocnění v důsledku stáří a předchozích operací páteře náchylnější, pokud zde existuje nevyvratitelná příčinná souvislosti mezi úrazovým dějem, např. pádem přes židli, či výrazným a neobvyklým pohybem,⁸⁷ a vznikem poškození zdraví. Pokud bychom uvažovali o opačném přístupu, docházelo by tím k nerovnoměrnému krácení práv, kdy náhrada v důsledku pracovních úrazů by *ad absurdum* náležela pouze absolutně zdravým zaměstnancům.⁸⁸

3.3 Nemoci z povolání

Nemocemi z povolání se rozumí nemoci uvedené v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. V obecném pojetí se jedná o nemoci vznikající v důsledku působení chemických, fyzikálních, biologických a jiných škodlivých vlivů. Nemoci z povolání jsou v příloze předpisu členěny do šesti kategorií, přičemž u každé nemoci je předpokládán určitý způsob jejich vzniku. Rozvoj nemoci z povolání je svou povahou zpravidla dlouhodobějšího charakteru, kdy její vznik je způsoben v důsledku působení opětujiících se menších příčin, které nejsou schopny založit negativní stav samostatně, nýbrž až v celku. Tento proces tak odlišuje nemoc z povolání od pracovního úrazu, pro který je naopak typický vznik působením

⁸⁵ NOVOTNÝ In BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1496.

⁸⁶ Zhodnocení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74, č. Rc 11/1976 sb. rozh.

⁸⁷ JOUZA, L., Pracovní úrazy v kanceláři? In: *Epravo*. [online]. 2016 [cit. 2017-02-13]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-urazy-v-kancelari-101273.html>.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, 21 Cdo 1508/2007, Výběr NS 574/2008.

náhlé a izolované události.⁸⁹

Samotné nemoci jsou charakterizovány velmi obecně,⁹⁰ z toho důvodu zákon sám odkazuje na potřebu individuálního posouzení zdravotního stavu, prováděné specializovanými zdravotnickými pracovišti. Další právní předpisy pak upraví postup a způsob vydání posudku,⁹¹ jehož předmětem bude zjištění, zda lze danou nemoc kvalifikovat jako nemoc z povolání.⁹²

Odpovědnost zaměstnavatele za újmu vzniklou nemocí z povolání vzniká naplněním zákonných předpokladů, kterými jsou kumulativně vznik nemoci z povolání, výkon práce za podmínek, za kterých je stanoveno, že vzniká nemoc z povolání a příčinná souvislosti mezi výkonem práce a vznikem nemoci z povolání.⁹³ Pro stanovení odpovědnosti zaměstnavatele tak není směrodatná souvislost samotného výkonu práce a vzniku nemoci, ani zjišťování, kde a za jakých okolností k onemocnění zaměstnance došlo.⁹⁴ Personální prvek je při zjišťování příčinné souvislosti potlačen na úkor objektivního hodnocení pracovních podmínek, kdy až jejich zjištění je způsobilé vést k závěru, zda se v konkrétním případě jedná o odpovědnost za nemoc z povolání. S ohledem na výše uvedené tak není pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele rozhodné aktuální pracoviště v době rozvoje nemoci z povolání, resp. v době zjištění nemoci z povolání, nýbrž pracoviště zaměstnavatele, u kterého byly objektivně dány predepsané podmínky pro vznik nemoci z povolání. Povinnost k náhradě újmy pak vznikne právě tomuto zaměstnavateli.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 1969, 8 Cz 22/69, č. Rc 69/1970 sb. rozh.

⁹⁰ VYSOKAJOVÁ, op. cit. sub 84, s. 516.

⁹¹ Vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.

⁹² Srov. § 61 a následující zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

⁹³ § 269 odst. 2 Zákoníku práce.

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002, č. C 1932 sb. rozh.

3.4 Krátce k problematice stresu v zaměstnání

Navrhovaná novela Zákoníku práce přináší ustanovení,⁹⁵ kterým se ukládá zaměstnavatelům povinnost předcházet rizikům stresu spojeným s prací.⁹⁶ Navrhovaná úprava je projevem vzrůstajícího společenského vnímání problematiky stresu⁹⁷ a jeho negativních následků. Hovořit lze zejména o jeho vlivu na pracovní výkon, četnost pracovních úrazů nebo nemocí z povolání a dobu trvání pracovní neschopnosti. Ač jde o ustanovení s problematickou vymahatelností, zejména na poli prokazování příčinné souvislosti, stává se tak prevence stresu součástí povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP. Pokud zaměstnanec prokáže vznik újmy, příčinnou souvislost a skutečnost, že zaměstnavatel neplnil své zákonné povinnosti, domnívám se, že přiznání nároku nebude nic bránit.⁹⁸

Srovnáme-li právní úpravu Velké Británie, zjistíme, že tamní soudnictví náhradu v této oblasti připouští, ač lze i zde postoj soudů k výraznějšímu a četnějšímu odškodňování této újmy považovat za minimálně ambivalentní.⁹⁹ V rozhodnutí *Hatton v. Sutherland*¹⁰⁰ soud dovedl šestnáct předpokladů rozhodujících o přiznání či nepřiznání náhrady újmy. Nejvýznamnější předpoklady pro shledání odpovědnosti

⁹⁵ Navrhované znění § 224 odst. 1 Zákoníku práce: „Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, včetně předcházení rizik stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnílékařské služby.“

⁹⁶ POSLANECKÁ SMĚMOVNA, VII. VOLEBNÍ OBDOBÍ. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk č. 903/0. s. 16, 43. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

⁹⁷ Srov. povinnosti vyplývající z Rámcové dohody o stresu spojeném s prací, uzavřené dne 8. 10. 2004 mezi Evropskou odborovou konfederací (EOK), Konfederací evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropskou asociací řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP). Dostupné na: https://www.etuc.org/IMG/pdf/Czech_version-3.pdf.

⁹⁸ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Stres na pracovišti – možnosti prevence. [online]. 2009 [cit. 2017-03-04]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9134/Zaverecna_zprava_STRES_2009_a_prilohy.pdf.

⁹⁹ MARSHALL, David. *Compensation for stress at work*. Bristol: Jordan Publishing limited, 2009. ISBN: 9781846611483, s. 52.

¹⁰⁰ Rozsudek UK Court Of Appeal *Hatton v. Sutherland*. [2002]. All ER (D) 53 (Feb).

zaměstnavatele jsou tyto:

- a) duševní újma musí mít závažnou zdravotní povahu přesahující hranice běžného stresu;
- b) zaměstnavatel věděl, že zaměstnanec je zranitelný a méně odolný vůči stresu;¹⁰¹
- c) zaměstnavatel si musí být vědom, že pracovní podmínky jsou způsobilé zapříčinit stresující situace;
- d) zaměstnanec prokázal, že na základě příkazu zaměstnavatele vykonával práci přesahující obvyklý pracovní rámec (práce přesčas, ve ztížených podmínkách, za nemoci apod.);
- e) zaměstnanec prokáže a identifikuje kroky, které měl zaměstnavatel učinit, aby předešel vzniku újmy;
- f) náročná povaha práce, kterou zaměstnanec vykonával;
- g) příčinná souvislost mezi výkonem práce a vznikem újmy.

Na základě výše uvedeného se domnívám, že takovýto či obdobný racionální a striktní přístup, který je způsobilý zabránit enormnímu počtu soudně vznesených nároků, lze v určité podobě aplikovat i v našich podmínkách.

Z pohledu zaměstnavatele lze pak navrhnout přijetí určitých opatření na úrovni vnitřních předpisů, zlepšit řízení a kontrolu lidských zdrojů prostřednictvím dohledu, zapojením vyššího managementu do problematiky, zajištění možnosti anonymních konzultací, případně anonymních připomínek a dalších obdobných opatření.

4. ZPROŠTĚNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

4.1 Omezení odpovědnosti zaměstnavatele

Jak bylo uvedeno výše, odpovědnost zaměstnavatele má ve smyslu ustanovení § 269 odst. 1 a odst. 4 Zákoníku práce objektivní povahu. Možnost zmírnění

¹⁰¹ Rozhodnutí Sněmovny Lordů Parlamentu Spojeného království *Paris v. Stepney Borough council* [1949] 2 All ER 843.

odpovědnosti je dána zaměstnavateli pouze prokáže-li, že na vzniku škody nebo újmy se určitou mírou podílel i zaměstnanec. V tomto smyslu zákon rozlišuje mezi částečným a úplným zproštěním odpovědnosti (resp. povinnosti k náhradě).

Z procesního hlediska leží vždy břemeno dokazování v první řadě na zaměstnanci, který je povinen prokázat důkazy v souladu s ustanovením § 101 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, existenci pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud se zaměstnanec podaří vznik pracovního úrazu prokázat, důkazní břemeno v případě zaměstnavatelem tvrzených liberačních důvodů přejde na zaměstnavatele samotného.

Soudní praxe též připustila, že na straně zaměstnavatele je oprávněn podat námitku existence liberačních důvodů i vedlejší účastník sporu.¹⁰² Tím bývá na straně zaměstnavatele velice často jeden z nositelů pojištění, jehož přípustnost k účasti na řízení je odvozena z majetkových zájmů na výsledku řízení.¹⁰³

4.2 Podmínky celkového zproštění povinnosti k náhradě

Zaměstnavatel se ve smyslu § 270 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li, že postižený zaměstnanec utrpěl újmu v důsledku vlastního porušení povinností vyplývajících z právního řádu, ostatních povinností vyplývajících z ostatních předpisů, a pokynů pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato liberace je podmíněna skutečností, že zaměstnanec byl s těmito předpisy řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Nadto je zaměstnavatel povinen prokázat, že dané porušení bylo jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy.

4.2.1 Porušení právních předpisů, ostatních předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Liberačním důvodem pro zaměstnavatele je zde situace, kdy se zaměstnanec vlastním zaviněním dopustí porušení svých povinností zakotvených v ustanovení § 106 odst. 4 písm. c), d) Zákoníku práce, jehož obsahem je povinnost zaměstnance dodržovat

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, 21 Cdo 1648/2004, č. 9/2005 str. 700 sb. rozh.

¹⁰³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2015, 30 Cdo 113/2014, č. C 14728 sb. rozh.

právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP, řídit se zásadami běžného chování a informacemi zaměstnavatele. Právními předpisy rozumíme obecně závazné právní předpisy, tj. účinné právní předpisy vyhlášené ve sbírce zákonů. Ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se rozumí jednotlivé předpisy na ochranu života a zdraví.^{104,105}

Nezbytnou podmínkou v otázce liberace zaměstnavatele je prokazatelné seznámení zaměstnance s těmito předpisy a jejich dodržování a kontrolování. Povinnost seznámit zaměstnance s těmito předpisy samozřejmě neplatí absolutně. Nelze po zaměstnavateli požadovat, aby seznamoval zaměstnance s obecnými právními předpisy, jejichž obecná znalost se v důsledku principu *ignorantia iuris non excusat* předpokládá. Soudní praxe v konkrétních případech dovodila pravidlo, že nelze namítat nemožnost liberace zaměstnavatele pouze proto, že neseznámil zaměstnance s předpisy o bezpečnosti dopravy, jejichž znalost má obecně vyplývat z řidičského oprávnění a není u nich potřeba zvláštní odborné způsobilosti.¹⁰⁶ Povinnost bude na zaměstnavateli ležet zpravidla v případech, kdy se předpis vztahuje k nějaké konkrétní odborné práci, technickým podmínkám, nebo specifickým podmínkám na pracovišti.

Seznámení s předpisy je nutno ze strany soudu posuzovat individuálně. Nelze se spokojit s formálním předáním informací na listu papíru,¹⁰⁷ nýbrž musí být postaveno na jisto, že zaměstnanec předpisům vzhledem ke své duševní vyspělosti porozuměl, anebo alespoň mohl porozumět.¹⁰⁸ Je tak namístě zkoumat nejen povahu právního předpisu, kterého se zaměstnavatel dovolává, nýbrž i subjektivní vlastnosti samotného zaměstnance. *A contrario* lze totiž dovést liberační důvod v případech, kdy existuje oprávněná víra zaměstnavatele v to, že zaměstnanec s vyšší kvalifikací bude schopen posoudit a vyhodnotit v důsledku svých zkušeností právní předpis obecnější povahy,

¹⁰⁴ Viz § 349 odst. 1 Zákoníku práce.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2006, 21 Cdo 606/2005, Výběr NS 5718/2006.

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 8. 2008, Cdo 3797/2007, Výběr NS 2937/2008, obdobně pak rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, 21 Cdo 1547/2006, č. Výběr NS 3079/2007.

¹⁰⁷ Závěry občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 1963, 1 Cp 42/62., č. R 32/1963 civ., s. 99-100.

¹⁰⁸ Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 1. 1968, 4 Co 548/67, č. R 69/1969 sb. rozh.

který je třeba aplikovat na různé konkrétní situace.¹⁰⁹ Pokud tak daný zaměstnanec neučiní, ač to byl od něj zaměstnavatel oprávněn očekávat, nelze se pak dovolávat nekonkrétnosti daného předpisu a jeho nesrozumitelnosti pro zaměstnance.

Obecně pravidla specifikovaná výše platí i pro poslední kategorii – pokyny zaměstnavatele nebo vedoucího pracovníka udělené podřízenému zaměstnanci. Jelikož právní úprava vyjma pojmu pokynu k zajištění bezpečnosti práce nestanoví žádné bližší měřítko ani formu, kterou by takové pokyny měly dodržet, lze se domnívat, že způsob vydání takového pokynu může být zcela neformální. Toto pojetí potvrzuje rozhodnutí Nejvyššího soudu,¹¹⁰ dle kterého je pokynem jakýkoliv výslovný písemný nebo ústní pokyn obsahující závazné pravidlo chování. Není podstatné, zda je pokyn formulován expresivně, až vulgárně. Dle citovaného rozhodnutí nelze vnímat pokyn jako formalizovaný úkon k zajištění bezpečnosti práce, nýbrž jako způsob usměrnění chování zaměstnanců při konkrétních situacích, za účelem ochrany jejich zdraví.

Klíčové v tomto směru je, že daný pokyn musí být dostatečně konkrétní, respektive musí přikazovat určité jednání nebo některé jednání zakazovat. Soudní praxe vcelku logicky dovodila, že obecný pokyn přikazující zaměstnanci, aby se choval tak, že nebude ohrožovat zdraví své, ani zdraví ostatních zaměstnanců, nelze považovat za pokyn k zajištění BOZP ve smyslu účinků ustanovení § 270 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce.¹¹¹ Takový pokyn je již nutno považovat za příliš vágní. Maltinely konkrétnosti a závaznosti určitého předpisu nebo pokynu byly nicméně přejety i do těla právní úpravy, kdy se dle ustanovení § 270 odst. 4 Zákoníku práce zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných prevenčních pravidel. Ustanovení tak míří zejména na deliktní úpravu v Občanském zákoníku, především na ustanovení § 2900 a následující.

Nakonec požadavek soustavného kontrolování a dodržování lze vykládat ve smyslu komentovaného ustanovení hlavně jako provádění odborných školení, pravidelné přezkušování zaměstnanců, provádění kontrol na pracovišti apod.

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, 21 Cdo 1648/20, SJ č. 3/2005, str. 179 sb. rozh.

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/201, č. C 12199 sb. rozh.

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2006, 21 Cdo 606/2005, Výběr NS 5718/2006.

4.2.2 Opilost, návykové látky

Druhou skutkovou podstatou, která umožňuje celkové zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, je situace, kdy škoda nebo újma byla způsobena v důsledku opilosti nebo zneužití návykových látek¹¹² zaměstnancem. Stejně jako u výše uvedeného zde platí, že tento stav musí být jedinou příčinou vzniku škody nebo újmy.

Zákoník práce nijak nespécifikuje pojem opilosti. Z textu zákona vyplývá, že opilost musí být příčinou vzniklé škody nebo újmy. Ke vzniku liberačního důvodu tak nepostačí prostý fakt, že zaměstnanec zkonsumoval alkoholický nápoj nebo návykovou látku, nýbrž je zapotřebí prokázat, že k úrazu došlo v důsledku snížení duševních funkcí zaměstnance.¹¹³ Pakliže zaměstnavatel tuto skutečnost prokáže, odpovědnosti se zproští.

Otázka prokazování opilosti zaměstnance na pracovišti je upravena ustanovením § 106 odst. 4 písm. i) Zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnanec je povinen podrobit se kontrole za účelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo návykových látek. Taková kontrola bude v nejčastějších případech prováděna v prvním sledu elektronickým zařízením na měření hladiny alkoholu v krvi, nicméně lze doporučit následné provedení zkoušky prostřednictvím provedení krevního odběru, to zejména z důvodu obtížnějšího zpochybnění takového důkazu v případném soudním řízení.¹¹⁴ Pokud se však prokáže, že zaměstnavatel na pracovišti požívání alkoholu toleroval, soud zpravidla v rozhodnutí o povinnosti k náhradě škody tuto skutečnost zohlední.¹¹⁵

4.3 Podmínky částečného zproštění povinnosti k náhradě

Dle první skutkové podstaty uvedené v ustanovení § 270 odst. 2 písm. a) Zákoníku práce se zaměstnavatel zproští odpovědnosti částečně, pokud prokáže, že ke

¹¹² K vymezení návykových látek srov. zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách.

¹¹³ VYSOKAJOVÁ, op. cit. sub 84, s. 523.

¹¹⁴ Povinnost zaměstnance podrobit se krevní zkoušce vyplývá z ustanovení § 16 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a dalšími látkami.

¹¹⁵ Zhodnotení rozhodovania súdov Slovenskej socialistickej republiky vo veciach odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, prejednanej a schválenej občianskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu SSR ze dne 19. 6. 1980, Cpj 11/80 č. Rc 11/1976 sb. rozh.

vzniku škody nebo újmy došlo v důsledku shora uvedených okolností,¹¹⁶ a tyto okolnosti byly jedním z důvodů, v důsledku kterých ke vzniku škody nebo nemajetkové újmy došlo.

Druhým liberačním důvodem je tzv. lehkomyšlné jednání zaměstnance ve smyslu ustanovení § 270 odst. 2 písm. b) Zákoníku práce, které je v příčinné souvislosti se vznikem újmy. Dle zákona je pro částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele zapotřebí prokázat, že se zaměstnanec zaviněně choval v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že ač svým jednáním neporušil příslušné předpisy ani předpisy a pokyny BOZP, jednal lehkomyšlně, pokud si musel být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

Judikatura zákonnou definici vyložila způsobem, že jde o jednání, kdy zaměstnanec svým chováním sice neporušuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, nicméně jeho jednání lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví.¹¹⁷ Ke vzniku liberačního důvodu na straně zaměstnavatele je tedy zapotřebí splnit dvě základní podmínky. První je počínání zaměstnance v rozporu s obvyklým chováním, rozpor s obvyklým chováním však nelze vnímat příliš abstraktně, což mj. vychází z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR, kdy pokud dochází k obdobnému chování na pracovišti i u ostatních zaměstnanců a zaměstnavatel toto chování toleruje, nemůže být na jeho straně naplněna skutková podstata liberačního důvodu.¹¹⁸

Druhou podmínkou je tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost. Ve smyslu komentovaného ustanovení zde nepostačí běžná neopatrnost nebo rizika vyplývající z povahy práce, nýbrž zaměstnanec si nebezpečné povahy svého jednání musí být vědom, a to s ohledem na svou kvalifikaci a zkušenosti. To bude třeba hodnotit ve vztahu k osobám na obdobné pozici a s obdobnými zkušenostmi. Jinými slovy, jinak je

¹¹⁶ Okolností dle § 270 odst. 1 písm. a), b) Zákoníku práce.

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2007, Cdo 2372/2006, Výběr NS 2405/2007.

¹¹⁸ Zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74, č. R 11/1976, str. 42, sb. rozh., z novější judikatury srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002, 21 Cdo 71/2001, č. 942 sb. rozh.

třeba hodnotit chování zaměstnance mladšího a nezkušeného než chování zaměstnance zkušeného.¹¹⁹

Dojde-li k situaci, ve které zaměstnavatel svou povinnost k náhradě částečně omezí v důsledku spoluzavinění zaměstnance, musí určit část povinnosti, kterou ponese v důsledku míry svého zavinění zaměstnanec. Výjimku lze nalézt u liberačního důvodu pro lehkomyšlné jednání zaměstnance, kdy je zaměstnavatel povinen obligatorně vždy uhradit škodu nebo újmu minimálně ve výši jedné třetiny.

Závěrem je třeba uvést, že zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy ke škodě nebo újmě došlo v důsledku jednání, kterým zaměstnanec odvracel nebezpečí ve smyslu § 266 Zákoníku práce.¹²⁰

5. DRUHY NÁHRAD MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCÍCH Z POVOLÁNÍ

5.1 K náhradám obecně

V důsledku vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniká zaměstnavateli povinnost k uspokojení zákonem taxativně vymezených náhradových nároků.¹²¹ Jako důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen nahradit ztrátu na výdělku, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady k léčení a věcnou škodu. V důsledku úmrtí zaměstnance zaměstnavatel nahradí účelně vynaložené náklady spojené s léčením a pohřbem, náklady na výživu pozůstalých, jejich jednorázové odškodnění a náhradu věcné škody.

Způsob náhrady nemajetkové újmy a její výši je zaměstnavatel ve smyslu § 271r Zákoníku práce povinen bez zbytečného odkladu projednat se zaměstnancem a odborovou organizací.

¹¹⁹ VYSOKAJOVÁ, op. cit. sub 84, s. 523.

¹²⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. 3. 1978, 5 Cz 11/78, č. Rc 10/1980.

¹²¹ Srov. § 271a a následující Zákoníku práce.

5.2 Ztráta na výdělků

Ztrátou na výdělků rozumíme majetkovou újmu zaměstnance vyjádřenou rozdílem mezi příjmy, kterých dosahoval před tím, než utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a příjmy, kterých dosahuje v důsledku jejich následků. Předmětem náhrady zde není samotný pracovní úraz, nýbrž negativní následek změny způsobilosti k práci v majetkové sféře zaměstnance.¹²²

Pokud příjmy zaměstnance klesly v důsledku omezení pracovní způsobilosti vlivem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je předmětem náhrady ztráty na výdělků právě rozdíl mezi výší příjmu před a po škodné události. Náhrada za ztrátu na výdělků je nárokem, který trvá po celou dobu, kdy jsou příjmy zaměstnance sníženy, a toto snížení je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo s nemocí z povolání. Zákon dělí ztrátu na výdělků do dvou kategorií, první předepisuje náhradu po dobu trvání pracovní neschopnosti zaměstnance, druhá reaguje na situace, kdy je pracovní způsobilost zaměstnance snížena dlouhodobě, ne-li trvale.

V úvodu je důležité zmínit, že škoda, která je předmětem této náhrady, nečiní pouze rozdíl mezi příjmem dosahovaným z pracovního poměru, v rámci kterého pracovní úraz nastal, nýbrž je brána v širší rovině úhrnu všech výdělků a příjmů zaměstnance, tedy i těch, kterých v příčinné souvislosti s úrazem nemůže dočasně nebo dlouhodobě dosahovat, ač s pracovním poměrem vůbec nesouvisí. Opačný přístup by nepochybně popíral povinnost zaměstnavatele uhradit veškerou újmu vzniklou v důsledku pracovního úrazu ve smyslu ustanovení § 269 odst. 1 Zákoníku práce. Při zjišťování průměrných výdělků zaměstnance před pracovním úrazem je tak nutno brát v úvahu i další příjmy, například z dalšího pracovního poměru, podnikání, z dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr a jiných zdrojů příjmu.¹²³

5.2.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Existuje-li příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2015, 25 Cdo 1140/2012, č. C 15135 sb. rozh.

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, 21 Cdo 3460/2012, č. C13570 sb. rozh.

a snížením příjmů, přísluší zaměstnanci náhrada ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem a příjmy, jichž dosahuje prostřednictvím nároků uvedených v ustanoveních § 192 a 194 Zákoníku práce (karenční doba) a následné nemocenské dávky v plné výši. Pro existenci tohoto nároku nehraje roli existence pracovního poměru, v rámci kterého k újmě došlo. Nárok na náhradu trvá i v případě, kdy zaměstnanec se zaměstnavatelem pracovní poměr během trvání pracovní neschopnosti rozváže, jelikož toliko jeho existence je odvozena nikoliv z pracovního poměru, nýbrž z existence příčinné souvislosti úrazu nebo nemoci a škody.¹²⁴

5.2.2 Náhrada za ztrátu na výdělkem po ukončení pracovní neschopnosti

Předmětem nároku je škoda, která vzniká v důsledku dlouhodobého poklesu pracovní způsobilosti, která byla v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání omezena, případně zanikla. Z tohoto důvodu není zaměstnanec schopen dosahovat dlouhodobě příjmů, kterých dosahoval před úrazem. Škoda tak představuje majetkovou újmu odpovídající rozdílu mezi výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem po jejím vzniku.¹²⁵

5.2.3 Průměrný výdělek před vznikem škody

Průměrný výdělek se vypočítá dle ustanovení § 351 a následujících Zákoníku práce z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance. S ohledem na měnící se vývoj hospodářství v cenové a mzdové oblasti by bylo nespravedlivé, pokud by úroveň výdělkem zaměstnance zůstala neměnná.¹²⁶ Vláda tak každoročně provádí valorizaci průměrného výdělkem tak, aby odpovídal změnám ve vývoji cenové a mzdové úrovně. Pro rok 2017 bylo vydáno nařízení, kterým se náhrada za ztrátu na výdělkem

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2016, 21 Cdo 582/2015, Výběr NS 3084/2016 sb. rozh. Soud zde rozhodoval o trvání nároku zaměstnankyně, jejíž pracovní poměr skončil v důsledku hrubého porušení povinností, z nichž byly vyvozeny i trestněprávní závěry.

¹²⁵ NOVOTNÝ, op. cit. sub 89, s 1525.

¹²⁶ HLOUŠKOVÁ, P., Náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti a její valorizace. In: Mzdy & personalistika v praxi. [online]. 2005. [cit. 2017-02-13]. Dostupné na: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1100v1076-nahrada-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnos/>.

zvýšila o 2,2 %.¹²⁷

5.2.4 Výdělek dosahovaný po vzniku škody

Druhým předpokladem pro stanovení výše náhrady je zjištění výdělku dosahovaného po vzniku škody. Situace nebude komplikovaná v případech, kdy je zaměstnanec převeden v rámci téhož zaměstnavatele na méně placenou práci, případně vykonává jinou, méně placenou práci pro jiného zaměstnavatele. Pokud výdělek z takového zaměstnání odpovídá schopnostem a možnostem poškozeného, bude výše náhrady činit rozdíl mezi příjmy dosahovanými před a po úrazu nebo nemoci. V případě, že je poškozený v důsledku snížené pracovní způsobilosti pobíratelem invalidního důchodu, započítává se tento důchod, jehož smyslem je mírnit majetkové důsledky snížené pracovní způsobilosti, proti výši ztráty na výdělku. Nicméně s ohledem na povahu této škody je třeba vzít v úvahu další řadu proměnných, které budou mít na existenci a výši náhrady značný vliv.

5.2.5 Vybrané okolností mající vliv na existenci a výši náhrady

V případě, že zaměstnanec nastoupí na hůře placenou pozici u téhož zaměstnavatele, přičemž z důvodů na své straně dosahuje menších výdělků než ostatní zaměstnanci, považuje se za jeho výdělek částka, kterou na obdobné pozici získají tito jiní zaměstnanci. Pokud zaměstnanec bez vážného důvodu odmítne na novou pozici nastoupit, považuje se za jeho výdělek částka, kterou na obdobné pozici získají jiní zaměstnanci.^{128, 129}

Nemůže-li poškozený nalézt výlučně v důsledku situace na trhu práce vhodné zaměstnání, považuje se za jeho výdělek částka ve výši minimální mzdy.¹³⁰ V této problematice došlo k datu 1. 1. 2017 k nikoliv nevýrazným změnám, jelikož vešla

¹²⁷ Nařízení vlády č. 433/2016 Sb. o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovní právní předpisů.

¹²⁸ Srov. § 271b odst. 3 a 4 Zákoníku práce.

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, 21 Cdo 906/2000, č. C 401 sb. rozh.

¹³⁰ Srov. § 271b odst. 3 Zákoníku práce.

v účinnost novela¹³¹ nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Touto novelou došlo v první řadě k navýšení minimální mzdy na 11.000,- Kč, poněkud stranou pozornosti však zůstala další změna, konkrétně zrušení § 4, jehož obsahem byla výjimka z výše minimální mzdy pro osoby s omezenou zdravotní způsobilostí.¹³²

Zvýšení minimální mzdy a zrušení nižších stropů pro tyto osoby znamená ve svém důsledku zvýšení tzv. opomenutého výdělků (viz níže) řádově o tisíce korun, což vede k razantnímu snížení výše náhrady, které je zaměstnavatel z titulu své odpovědnosti povinen hradit. Lze se tak obávat, že pro určitou skupinu osob, které mají problém nalézt kvůli svému postižení zaměstnání, může být tato změna ve svých důsledcích až klíčově negativního charakteru. Na druhou stranu věc byla předmětem dlouhodobé diskuze a v konečném důsledku se zrušením § 4 souhlasili i zástupci postižených.¹³³

V případě, že je zaměstnanec týměž zaměstnavatelem převeden na jinou, méně placenou práci, případně vykonává méně placenou práci pro jiného zaměstnavatele a následně se ocitne v evidenci úřadu práce, pro budoucí výpočet průměrné mzdy poslouží výdělek, kterého dosahoval v předchozím zaměstnání.¹³⁴

Mohou nastat i situace, kdy poškozený nedosahuje výdělků, kterého by s ohledem na svůj stav, kvalifikaci a zkušenosti mohl dosahovat, přičemž tento stav nemá z hlediska právního objektivní důvod. Smyslem náhrady je odškodnit pouze pracovní nezpůsobilost ve vztahu k pracovnímu úrazu, nikoliv další okolnosti v osobní sféře poškozeného. Při stanovení výše náhrady se tak částka, o kterou přišel poškozený

¹³¹ Nařízení č. 233/2015 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

¹³² Srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 3.1.2011, Pl.ÚS 6/16, Výběr ÚS 22/2017 k ústavní stížnosti podané veřejným ochráncem práv.

¹³³ Usnesení vlády č. 696 ze dne 27. 7. 2016 k návrhu veřejné ochránkyně práv na zrušení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Dostupné na: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIAACUJFEQE>.

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2003, Cdo 1199/2002, č. C 1786 sb. rozh.

v důsledku své pasivity (tzv. opomenutý výdělek), do výše náhrady nezapočítává.¹³⁵ Častým případem, kdy je princip opomenutého výdělku aplikován, jsou situace, kdy zaměstnanec bez objektivního důvodu opustí současné zaměstnání a následně začne vykonávat činnost, která je honorována hůře, potažmo vůbec. Takové chování zaměstnance je pak v případě požadavku na zvýšení náhrady z jeho strany posuzováno soudy individuálně, vždy s přihlédnutím k okolnostem vnějším, vnitřním a motivům, které k takovému jednání zaměstnance vedly. Pokud se zaměstnanec vzdá výhodnějšího zaměstnání bez vážného důvodu, bude zpravidla soud při hodnocení výše výdělku vycházet nikoliv z výdělku skutečně dosahovaného, nýbrž předpokládaného, zpravidla na úrovni předchozího zaměstnání.¹³⁶

Judikatura konstantně pracuje s pojmem tzv. zvýšeného úsilí. Smyslem tohoto pojetí je opět záměr přesně vyhodnotit škodu na výdělku. Poškozenému je tak možné přiznat ztrátu na výdělku i v případech, kdy po úrazu dosahuje stejných výdělků, avšak pouze pokud je k těmto výdělkům zapotřebí zvýšeného úsilí oproti stavu před úrazem. Smyslem je zohlednit nutnost vyššího nasazení poškozeného, které samo o sobě představuje škodu. Takto zvýšené úsilí je zapotřebí zohlednit v tom směru, že při určení výše náhrady se k takto dosaženému příjmu nepřihlíží, aby nedocházelo k nedůvodnému snižování náhrady.¹³⁷

Jak již bylo výše naznačeno, příjem poškozeného nelze chápat pouze izolovaně jako příjem z pracovního poměru. Ve smyslu § 271b odst. 1 Zákoníku práce lze výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu rozumět i jiný výdělek, například příjem z podnikatelské činnosti poškozeného. Na tento druh výdělku je pak zapotřebí aplikovat všechna výše poplatná kritéria. V první řadě je třeba posuzovat, zda jsou příjmy, jichž je dosahováno samostatnou činností, ovlivněny sníženou pracovní způsobilostí, která je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Soudní praxe dovodila, že ač podnikatelský výsledek závisí kromě vlastního úsilí na více proměnných

¹³⁵ Srov. § 271b odst. 5 Zákoníku práce, dále srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, 21 Cdo 3003/2005, č. C 4787 sb. rozh.

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2015, 21 Cdo 3280/2013, č. Výběr NS 2724/2015.

¹³⁷ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1990, 1 Cz 52/90, č. Rc 22/1992 sb. rozh., z novější judikatury pak rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2014, Cdo 4127/2011, č. C 14525 sb. rozh.

faktorech (poptávka, situace na trhu), nelze takové faktory považovat při hodnocení výdělků poškozeného jako negativní, jelikož jsou s podnikatelskou praxí spjaty stejně, jako je například spjata mzda zaměstnance s podnikatelskými a dalšími poměry jeho zaměstnavatele.¹³⁸

Pro stanovení výše náhrady je nezbytné zjistit skutečný průměrný příjem podnikatele. Pakliže má zaměstnavatel povinnost hradit ztrátu na výdělků v měsíčních platbách, je třeba se vyrovnat s otázkou, jakým způsobem se měsíční průměrný příjem podnikatele stanoví. Kromě toho, že judikatura dovodila, že je to úkol problematický,¹³⁹ konstantně stanoví, že takové posouzení by vždy mělo záviset na více kritériích vyplývajících vždy z individuální povahy věci. Zřejmě nejběžnějším způsobem je určení výdělků podle daňového přiznání. To však nemůže být bráno absolutně, jelikož daňové přiznání představuje zejména daňovou deklaraci poplatníka vůči daňovému orgánu a není samo o sobě důkazem o skutečných příjmech a výdajích, nýbrž jen jedou z okolností, ze kterých je třeba vycházet.¹⁴⁰

Soudní praxe se v nedávné minulosti zabývala povahou daňových odpisů jako uznatelných podnikatelských nákladů pro výpočet výše náhrady. Nejvyšší soud shledal přijatelnost těchto odpisů při zjišťování podnikatelského výsledku poškozeného, nicméně tyto odpisy je nutné zkoumat individuálně. Učiněný závěr lze shrnout potvrzením povinnosti soudů se napříště zabývat jednotlivými nákladovými položkami v daňovém přiznání. Předmětem přezkumu musí být každá položka za účelem zjištění, zda jsou odpisy spojeny s úplatným pořízením hmotného majetku, který je potřebný k jeho podnikatelské činnosti a k dosahování příjmů z ní.¹⁴¹

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1995/2001, ze dne 17.9.2002.

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 2002, 21 Cdo 1995/2001, č. C 1429 sb. rozh.

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11, 2001, 25 Cdo 1920/99, č. C 868 sb. rozh., z novější judikatury např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 4. 2011, 25 Cdo 912/2009, č. C 9734 sb. rozh.

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1525/2014, ze dne 9. 4. 2015.

5.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

5.3.1 Pojem náhrady za bolest

Náhradou za bolest¹⁴² se rozumí jednorázové odškodnění bolesti, kterou poškozený vytrpěl v bezprostředním důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a v průběhu léčení.¹⁴³ Jde o náhradu satisfakční, jejímž účelem je prostřednictvím peněžitých prostředků vyvážit bolesti zaměstnance. Takovými bolestmi se rozumí nejenom tělesné, nýbrž i duševní strádání. Zákonodárce rozšiřuje vnímání bolesti a možnost jejího odškodnění nejenom na fyzickou, ale i duševní úroveň, výslovným zmíněním stresu a psychických obtíží spojených s úrazem nebo nemocí.¹⁴⁴ Nárok na odškodnění bolesti vzniká okamžikem ustálení bolestivého stavu, přičemž osobou oprávněnou k rozhodnutí, kdy tak nastalo, bude vždy lékař.¹⁴⁵

5.3.2 Pojem náhrady ztížení společenského uplatnění

Ztížení společenského uplatnění je pojmem vyjadřujícím dlouhodobé negativní omezení kvality života poškozeného v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Předmětem náhrady je satisfakce za ztížené uplatnění poškozeného v zásadě ve všech sférách jeho života, které byly negativně ovlivněny. Náhradu je tak možné poskytnout nejen za ztížení uplatnění v profesním životě, nýbrž i v jeho osobní oblasti.

Slovy zákonodárce jde o trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví, zasahující negativně do společenského uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.¹⁴⁶ Ztížení společenského uplatnění je zpravidla možné hodnotit až s delším časovým odstupem, kdy se zdravotní stav jeví jako ustálený. Právní úprava dlouhodobě zmiňuje v této souvislosti období

¹⁴² Srov. § 271c Zákoníku práce.

¹⁴³ NOVOTNÝ, op. cit. sub 89, s. 1356.

¹⁴⁴ Srov. § 1 odst. 1 Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2015, 25 Cdo 3228/2014, Výběr NS 7389/2015.

¹⁴⁶ Srov. § 271c Zákoníku práce.

zpravidla období jednoho roku.¹⁴⁷ Jeden rok zde však z logiky věci není limitem. Je nutné počítat s tím, že stavy po úrazech nebo nemocích z povolání mohou mít dlouhodobě progresivní charakter a nehledě na první jednorázové odškodnění trvalých následků není vyloučen vznik nároků nových, k jejichž náhradě vznikne zaměstnavateli nová povinnost.

5.3.3 Nedávný vývoj právní úpravy odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

Odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění prošlo v nedávné minulosti vývojem, jehož průběh lze v úvodu této části označit jako minimálně problematický. Dlouhodobě byla východiskem pro odškodňování těchto nároků vyhláška č. 440/2001 Sb. (dále jen „Vyhláška“).¹⁴⁸ Její princip spočíval v taxativním výčtu jednotlivých zdrojů bolesti a ztížení společenského uplatnění, přičemž ke každému z těchto zdrojů byl přiřazen určitý počet bodů, který v součinu s hodnotou jednoho bodu vyjádřeném v českých korunách představoval základní výši náhrady. Je také nutné uvést, že předmětná Vyhláška se vztahovala nejen na problematiku pracovního práva, nýbrž i na nemajetkovou újmu podle Starého občanského zákoníku.

Vyhláška byla zrušena dnem účinnosti Občanského zákoníku.¹⁴⁹ Ideovým zdrojem jejího zrušení byly v zásadě dvě teze, obě odpovídající povaze nového kodexu soukromého práva. V první řadě jde o přesvědčení zákonodárce, že problematika nemajetkové újmy je natolik specifická a individuální, že ji nelze toliko vyjádřit paušálně v podzákonném předpise. Dále zákonodárce také označil za obecně nežádoucí situaci, v rámci které určení výše náhrady v prvním stupni nenáleželo zákonodárci ani soudům, nýbrž vládě jako představiteli moci výkonné.¹⁵⁰ Tato východiska je třeba z mého pohledu považovat za správná.

¹⁴⁷ Srov. § 1 odst. 1 Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. K okamžiku hodnocení ztížení společenského uplatnění pak srov. § 7/1 téhož nařízení, totožně jako § 8 odst. 2 písm. b) Vyhlášky č. 440/2001 Sb.

¹⁴⁸ Vyhláška č. 440/2001 Sb. Ministerstva zdravotnictví o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění s účinností od 28. 2. 2003 do 31. 12. 2013.

¹⁴⁹ Srov. § 3080 bod 237 OZ.

¹⁵⁰ Důvodová zpráva k Občanskému zákoníku, op. cit. sub 2, s. 576.

Ač je tak zrušení Vyhlášky třeba považovat za správný krok, je na druhé straně nutné vnímat také jeho důsledky. Ke dni zrušení Vyhlášky přišli zaměstnanci a zaměstnavatelé, poškození, soudy a pojišťovny o pevný návod k odškodňování, praktický zejména pro oblast mimosoudního vypořádání nároků.

Zatímco na úrovni mimopracovní nemajetkové újmy se iniciativy chopil Nejvyšší soud prostřednictvím tzv. Metodiky Nejvyššího soudu (dále jen „Metodika“),¹⁵¹ v oblasti pracovního práva došlo ke zvláštní situaci, kdy na jednu stranu byla Vyhláška Občanským zákoníkem zrušena,¹⁵² na druhou stranu Zákoník práce stále v tehdejší ustanovení § 349 odst. 2 obsahoval pravidlo, že se při odškodňování postupuje podle (již zrušené) Vyhlášky.

Řešení, ke kterému praxe nakonec přistoupila, lze zřejmě považovat za jediné schůdné. Ač zejména ústavněprávní pohled na problematiku aplikace zákonem zrušeného podzákoného předpisu vyvolal u odborné veřejnosti určité pozdvižení,¹⁵³ shodly se nakonec v zásadě všechny zainteresované strany¹⁵⁴ na jejím dalším používání s odkazem na stále účinné ustanovení Zákoníku práce do doby, než bude k dispozici náhrada. Po téměř dvou letech účinnosti nového Občanského zákoníku, kdy se v praxi stále aplikovala zrušená Vyhláška, bylo ve znění účinném ke dni 26. 10. 2015 přijato nové, svou povahou zrušené Vyhlášení velice podobné, nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen „Nařízení“).

¹⁵¹ Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění dle ust. § 2958 občanského zákoníku) ze dne 12. 3. 2014, č. 63/2004, dostupné také na: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika.

¹⁵² Srov. § 3080 bod 237 Občanského zákoníku.

¹⁵³ Srov. DANDOVÁ, E. Bude platit v r. 2014 vyhláška č. 440/2001 Sb.? In: *BOZP Info* [online]. 2013 [cit. 2016-11-02]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/odskodneni_bolestne131121.html

nebo KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2015, č. 9, s. 328-331. ISSN 1210-6410, s. 328.

¹⁵⁴ Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku ze dne 28. 1. 2014. dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf.

Je třeba poukázat na téměř dva roky trvající nevyhovující stav, kterým bylo bez racionálního opodstatnění jedné skupině osob upíráno právo na spravedlivé odškodnění, jak jej vytyčil zákonodárce v Občanském zákoníku. Pokud považujeme Občanský zákoník za kodex soukromého práva, není možné bez kritiky přijmout období, kdy velká skupina osob zůstala se svými právy závislá na vyhlášece zaprvé již ideově překonané,¹⁵⁵ zadruhé znevýhodňující, zejména s ohledem na nikdy nevalorizovanou hodnotu jednoho bodu, a zatřetí aplikované pouze na základě sporného, ač převažujícího, právního názoru.

Argumenty pro neopodstatněnost rozlišování nemajetkové újmy z pracovních a „mimopracovních“ úrazů přinesl ve svém článku např. V. Kadlubiec.¹⁵⁶ Hledání opodstatnění takových rozdílů je sice zajímavé, např. výhoda zaměstnance stran objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, nicméně s předem jasným závěrem. Nezpochybnitelné je zde porušení principu rovnosti práv vyjádřené v čl. 1 Listiny základních práv a svobod¹⁵⁷ (dále jen „Listina základních práv a svobod“), jehož původ lze hledat v nedostatečné legislativní předvídatosti a koordinaci. Na druhou stranu však nelze nepodotknout, že nové Nařízení se pokusilo toto nerovné prostředí alespoň z části narovnat svým přechodným ustanovením,¹⁵⁸ dle kterého se užije i na případy, kdy újma vznikla před jeho účinností, pokud zatím nedošlo k vydání posudku.

5.3.4 Odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Přijetím nového Nařízení byl překonán výše popsany nepříznivý stav. Ač

¹⁵⁵ Důvodová zpráva k občanskému zákoníku, op. cit. sub 2, s. 576, nebo srov. JIRSA, J., Odškodňování újmy na zdraví – aneb ohlédnutí několik let zpět a vyhlédnutí do budoucna zároveň. In: *Právní prostor* [online]. 2014 [cit. 2017-01-023]. Dostupné na: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/odskodnovani-ujmy-na-zdravi-aneb-ohlédnutí-několik-let-zpět-a-vyhlednutí-do-budoucná-zaroven>.

¹⁵⁶ KADLUBIEC, op. cit. sub 155, s. 328, nebo BEZOUŠKA In HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník VI: závazkové právo: zvláštní část (§ 2055-3014): komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8, s. 1713.

¹⁵⁷ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

¹⁵⁸ Srov. § 10 Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

rozhodně nelze přechod považovat za plynulý, je nutno na úvod podotknout, že výsledkem legislativní činnosti se stal předpis, který co do výpočtu výše náhrady za bolest svým systémem v podstatě odpovídá zrušené Vyhlášce.

Jednotlivé bolestivé stavy vznikající v důsledku pracovního úrazu jsou zachyceny v přílohách č. 1 a č. 2 Nařízení. Každý bolestivý stav je uveden s vyjádřením určitého počtu bodů, jejichž počet vyjadřuje míru utrpené bolesti. Příslušný lékař na základě posouzení zdravotního stavu přiřadí jednotlivé položky, přičemž součet k nim náležejících bodů bude po součinu s částkou představující náhradu za jeden bod ukazovat na základní výši náhrady za bolest. Zřejmě nejvýraznější změnou oproti předchozí Vyhlášce je tak vyjádření hodnoty jednoho bodu, která se, inspirována Metodikou, ustálila na fixní částce 250,- Kč.

Lékař je oprávněn zvýšit bodové hodnocení o 10 % v případě lehkých komplikací, o 30 % při středně těžkých komplikacích a o 50 % při těžkých komplikacích ohrožujících poškozeného na životě, případně při náročném průběhu léčby. Bolest vzniklá v souvislosti s každou další operací se hodnotí jako nově vzniklá bolest, z tohoto pohledu tak odpadá diskutabilní navyšování každé operace o 50%, jak tomu bylo u předchozí Vyhlášky.¹⁵⁹ V souladu s ustanovením § 271s Zákoníku práce jsou soudy oprávněny tuto částku přiměřeně zvýšit.

Také hodnocení ztížení společenského uplatnění nedoznalo oproti zrušené Vyhlášce výrazných změn.¹⁶⁰ Jednotlivé trvalé následky jsou zachyceny v přílohách č. 3 a č. 4 Nařízení. Hodnocení provádí posuzující lékař přiřazením jednotlivých položek na základě zdravotní prohlídky. Hodnota jednoho bodu je stejná jako u náhrady za bolest, tedy ve výši 250,- Kč za jeden bod.

Pokud dojde ke zhoršení trvalých následků, opouští se postup tzv.

¹⁵⁹ SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. *Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-610-1, s. 50.

¹⁶⁰ V původních návrzích bylo počítáno s obdobným, nicméně zjednodušeným systémem, který používá Metodika Nejvyššího soudu. Prostřednictvím KADLUBIEC, V. Vývoj právní úpravy výpočtu náhrady za nemajetkovou újmu na zdraví. *Právní rozhledy*. 2016, č. 8, s. 267-273. ISSN 1210-6410, s. 267.

„dobodování“, kdy posuzující lékař na základě prvního posudku vyčíslil pouze izolovaně zhoršení zdraví. Tento postup je nahrazen postupem novým, kdy se budou trvalé následky hodnotit znovu komplexně, přičemž následně dojde k odečtení náhrady již vyplacené. Další významnou změnou oproti Vyhlášce je vypuštění oprávnění lékaře navýšit částku o 50 % v případě, že poškození zdraví vedlo ke zvlášť těžkým následkům. Dle odůvodnění je účelem zajištění srovnatelného postupu lékařů ve všech případech.¹⁶¹ Nakonec stejně jako pro náhradu za bolest platí oprávnění soudu tuto částku přiměřeně zvýšit.

5.3.5 Posouzení zdravotního stavu

Posouzení zdravotního stavu a vyčíslení výše bolestného a ztížení společenského uplatnění je bezpochyby otázkou odbornou. Dle ustanovení § 8 Nařízení provádí vyčíslení lékař, který poskytoval zdravotnické služby v souvislosti úrazem, registrující lékař z oboru všeobecného lékařství, případně lékař, který poskytoval zdravotnické služby naposledy, pokud poškozený nemá praktického lékaře a odborná péče mu byla poskytována více lékaři. Nařízení obsahuje stručný obsah daného posudku, který se omezuje pouze na základní náležitosti týkající se posouzení. Další práva a povinnosti týkající se posudkové činnosti lze nalézt v zákoně č. 372/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

5.3.6 Hledisko přiměřenosti v judikatuře

Východiskem pro oprávnění soudu moderovat výši nemajetkové újmy se stalo ustanovení § 271s Zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení lze částku vypočítanou dle Nařízení přiměřeně zvýšit. Porovnáme-li toto ustanovení s obdobným principem zakotveným již zrušenou Vyhláškou, dle které byl soud oprávněn zvýšit náhradu pouze ve výjimečných případech mimořádného zřetele, lze dovodit, že nová úprava je k soudní moderaci výše nároku nepochybně vstřícnější. Tuto skutečnost lze brát s ohledem na možnost poškozených domoci se spravedlivého odškodnění jako velice

¹⁶¹ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, Odůvodnění k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. str. 75. [online] 2015 [cit. 2017-02-02]. Dostupné na: http://www.hasim.cz/sites/default/files/attachments/odskodneni_duvodov_a_zprava.pdf.

pozitivní a za jakési vyvážení faktu, že obecně je náhrada stále svázána tabulkami majícími svůj původ v legislativní činnosti výkonné moci.

Princip přiměřenosti je považován Ústavním soudem za moderní ústavní zásadu aplikovanou napříč celým právním řádem.¹⁶² Pro oblast nemajetkové újmy v občanském právu je vůdčím principem tzv. „slušnost a úplnost odčinění“.¹⁶³ Pracovní právo nadále pracuje s pojmem přiměřenosti, avšak ve svých důsledcích lze říci, že se jedná o principy svou povahou v zásadě obdobné.¹⁶⁴ Ústavní soud výše zmíněným nálezením shledal povinnost obecných soudů postupovat při stanovení výše náhrady nemajetkové újmy objektivně a na základě rozumných důvodů, kdy musí existovat vztah mezi přiznaným odškodněním a vzniklou újmou. Na tento svůj konstantní názor navázal Ústavní soud nálezením ze dne 2. 2. 2016.¹⁶⁵

Tímto nálezením zrušil Ústavní soud rozsudek Krajského soudu a usnesení Nejvyššího soudu z důvodu nedostatečného odůvodnění razantního snížení náhrady přiznané soudem prvního stupně. V případě absence uspokojivého odůvodnění zde Ústavní soud shledal svévoli v rozhodování, která je v rozporu s právem na spravedlivý proces dle Listiny základních práv a svobod. V další části rozhodnutí opět zdůraznil, že klíčovým hlediskem při rozhodování soudů o výši náhrady nemajetkové újmy musí být princip přiměřenosti. Nadto Ústavní soud upozornil na rozpor Nařízení s „...výchozí premisou rekodifikovaného civilního soukromého práva (...) totiž, že rozhodovací činnost soudů je nutné oprostit od vlivu moci výkonné...“ a poukázal na problematiku fixní hodnotu bodu.

Z citovaného nálezu lze dovodit, že Ústavní soud obecně považuje princip přiměřenosti za pravidlo první kategorie, mající přednost jak před Metodikou, tak před

¹⁶² Nález Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2005, III. ÚS 350/03, č. 186/2005 Usn. Sb. rozh.

¹⁶³ Srov. § 2958 Občanského zákoníku.

¹⁶⁴ MULLER, Stefan. *Überkompensatorische Schmerzensgeldbemessung? Ein Beitrag zu den Grundlagen des § 253 Abs. 2 BGB n. F.* Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, 2007. ISBN 978-3-89952-313-3, s. 37. K pojmu slušnosti srov. BEZOUŠKA, op. cit. sub 158, s 1713.

¹⁶⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2016, IV. ÚS 3122/15, Výběr ÚS 397/2016.

Nařízením.¹⁶⁶ V jiném aktuálním Nálezu ze dne 1. 8. 2016 Ústavní soud v obdobné věci zrušil rozhodnutí Nejvyššího soudu, opět s poukazem na rozpor s principem přiměřenosti a nedostatečné odůvodnění.¹⁶⁷ V bodě 19. odůvodnění odmítl snahy Nejvyššího soudu určit přiměřenou výši odškodnění na základě komparace s obdobnými případy, kdy takovýto postup označil z hlediska odůvodnění principu přiměřenosti jako nedostatečný. Dále v bodě 24. konstatoval, že: „*Zejména ve věcech mimořádné závažnosti, mezi něž spory o náhradu škody za rozsáhlé poškození zdraví patří, se však judikatorní východisko řešení nemůže vyčerpat ‚mechanickým‘ srovnáním (ne)zachování té či oné životně důležité funkce (srov. bod 19). V zájmu komplexnosti a přesvědčivosti odůvodnění rozsudku musí přistoupit další skutečnosti (ztráta možnosti pečovat o dítě a rodinu)...*“

Důrazem na kritérium přiměřenosti, jehož hlavním motivem je individuální zhodnocení každého případu, brání Ústavní soud¹⁶⁸ tendencím alespoň určitým způsobem výši náhrady paušalizovat. Ve světle citovaných nálezů bude napříště za ústavně konformní rozhodnutí o výši náhrady újmy považováno takové rozhodnutí, které precizně rozebere jednotlivé aspekty bolesti a trvalých následků poškozených v hledisku konkrétních okolností každého jedince.

Lze tak shrnout, že pro oblast náhrady nemajetkové újmy nadále výrazně vzrostl význam principu přiměřenosti v rozhodování soudů, na které jsou Ústavním soudem kladeny vysoké nároky z hlediska odůvodnění jejich rozhodování. Dle mého názoru lze tyto tendence považovat, s ohledem na znění účinné právní úpravy a ochranu práv poškozených, za pozitivní. U odborné veřejnosti lze občas zaslechnout názory, že Ústavní soud brání žádoucí snaze Nejvyššího soudu alespoň určitým způsobem výši náhrady objektivizovat.^{169, 170}

¹⁶⁶ V tomto názoru Ústavního soudu lze sledovat kontinuitu v jeho rozhodování, kdy se již v minulosti vyjádřil, že pokud má obecný soud pochybnosti o zákonnosti Vyhlášky, je oprávněn namísto ní použít právě princip přiměřenosti. Srov. náleze Ústavního soudu ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl 50/05.

¹⁶⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 8. 2016, II. ÚS 46/16, Výběr ÚS 2778/2016.

¹⁶⁸ Obdobně náleze Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, I. ÚS 2844/14, Výběr ÚS 3840/2015, dále např. Nález Ústavního soudu ze dne 22. 5. 2014, I. ÚS 3367/13, č. 104/2014 Usn. Sb. rozh.

¹⁶⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, 4 Tdo 1402/2015, Výběr NS 857/2016, týkající se stanovení rámcové výše náhrady újmy za duševní újmu pozůstalých.

Domnívám se, že míra objektivizace je již dostatečně vyjádřena v mimosoudních systémech výpočtu výše náhrady, tedy Metodice a Nařízení, a že to jsou právě soudy, jejichž činnost a odbornost by měla být zaměřena pouze na princip spravedlivého odškodnění, jak to ostatně předvídá zákon, kterým jsou soudy vázány (nikoliv nezávazná Metodika nebo podzákonný předpis). Proti tomuto přístupu je často pokládán argument oslabení ústavních principů právní jistoty a předvídatelnosti soudního rozhodnutí. Tyto názory jsou jistě odůvodněné a vnímám je jako oprávněné.^{171, 172} Je však třeba si položit otázku, jaký z těchto principů, které si v současnosti zdánlivě lehce odporují, budeme preferovat jako významnější. Samozřejmě ani jeden, jelikož jsou si tyto principy na ústavní úrovni rovny, k tomu však dodávám, že nešlo očekávat, že celá idea rekonstrukce, tedy odklon od „majetkového“ pojetí soukromého práva k idejím přirozenoprávním s sebou nepřinese určité problémy.

Ty byly nakonec v oblasti rozhodování o „ceně života a jeho kvality“ očekávány a bylo na ně v určité míře zareagováno. Bránil bych se však osobně nervóznímu návratu k paušalizování v nějaké výraznější míře i na úrovni soudní. Z tohoto pohledu je dle mého názoru přijatelnější cesta trpělivosti, kterou jistě časem zprůhlední nová judikatura. Tento stav však nelze očekávat pouhé tři roky po účinnosti nového Občanského zákoníku.

5.3.7 Porovnání náhrady nemajetkové újmy v právu občanském a pracovním

Výsledkem výše popsaného vývoje po 1. 1. 2014 bylo vytvoření dvou odlišných systémů pro stanovení výše náhrady za nemajetkovou újmu. V oblasti práva

¹⁷⁰ BOROVEC, D., PÍKOVÁ, G., Výše odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu. In: *Právní prostor* [online]. 2016 [cit. 2016-11-24]. Dostupné na: <http://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/vyse-odskodneni-bolesti-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-v-dusledku-pracovniho-urazu>.

¹⁷¹ Je zapotřebí zmínit, že důsledkem rozhodnutí Nejvyššího soudu, který byl zrušen citovaným nálesem II. ÚS 46/16, byla povinnost poškozené vracet pojistiteli částku přesahující milion korun.

¹⁷² Srov. MIKYSKA, M. Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět? *Právní rozhledy*. 2008, č. 22, s. 826-830. ISSN 1210-6410, s. 826.

občanského jde o Metodiku, která principiálně ponechala bodové hodnocení bolesti obdobným systémem jako zrušená Vyhláška, přičemž pro způsob stanovení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění přijala zcela nový systém hodnocení újmy zkoumáním zdravotních omezení dle jednotlivých oblastí života. Jelikož v této práci není prostor na podrobný popis fungování Metodiky, odkazují s touto problematikou například na články Mgr. Daniela Mališe, publikované na portále epravo.cz.¹⁷³ V oblasti pracovního práva bylo přijato Nařízení vlády, které svým pojetím v zásadě odpovídá zrušené Vyhlášce. Základní problém spočívá ve skutečnosti, že pokud bude stejná nemajetková újma podrobena hodnocení v obou systémech, velice často bude výsledkem odlišná částka. Obzvláště citelná je tato problematika v oblasti ztížení společenského uplatnění, kde se pro oblast občanského práva sleduje omezení poškozeného dle jednotlivých sfér života, Nařízení však zůstává u jednoduchého přiřazení položky zdravotního stavu bez jakékoliv další individualizace.

V tomto hledisku vnímám zásadní problém. Skutečnost, že rozdíly mezi výší odškodného budou existovat, je pochopitelná. Pokud máme jeden zdraví individuálně hodnotící systém, nelze očekávat, že mladý sportovec s poškozeným kolenním kloubem bude odškodněn stejně jako senior s tímž následkem. Je však třeba odmítnout situaci, kdy zde jeden takový systém existuje vedle systému druhého, který již takové individualizace není schopen a poskytuje pouze paušální náhradu bez jakéhokoliv dalšího rozlišení. Pokud budeme tuto situaci hodnotit v pohledu ústavního principu rovnosti, je nutné se ptát, zda pro takové rozlišování existuje racionální opodstatnění.

Domnívám se, že v této oblasti není zapotřebí zkoumat jednotlivé faktory, které by mohly takový rozdíl odůvodnit, jelikož, jak je ostatně obecně přijímaným faktem,

¹⁷³ MALIŠ, D. Nová metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví – zatím zčásti nehotová, ale velmi užitečná. In: *Epravo*. [online]. 2014 [cit. 2016-12-26] dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-zatim-zcasti-nehotova-ale-velmi-uzitecna-94311.html>. Dále srov. MALIŠ, D., Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus, In: *Epravo*. [online]. 2015 [cit. 2016-12-24]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>.

nejsou takové rozdíly v hledisku principu rovnosti právně relevantní,¹⁷⁴ pokud je účelem odčinit nemajetkovou újmu. Ta se vždy rovná zásahu do zdraví nebo života člověka, nehledě na okolnosti jejího původu.

Ač je rozdílný přístup v obou systémech odškodňování z pohledu některých ústavních principů nežádoucí, jeho původ spočívá v první řadě v legislativní nepřipravenosti na změny učiněné přijetím Občanského zákoníku. Hlavním argumentem pro současnou podobu Nařízení totiž dle důvodové zprávy¹⁷⁵ byla zejména obava o plynulé pokračování odškodňování nemajetkové újmy, zejména ztížení společenského uplatnění. Nedostatek dostatečně proškolených lékařů – specialistů je v současné době bohužel skutečností. Rozšíření působnosti Metodiky na oblast práva pracovního by tento problém dále prohloubilo. Původní návrh Nařízení¹⁷⁶ počítal se systémem podobným Metodice, nakonec od něj však bylo odstoupeno, a to z důvodu obav obdobných, tedy schopnosti lékařů zpracovávat ohodnocení plynule podle nového systému.¹⁷⁷

Ač v obou systémech již konečně zavládla určitá pozitivní stabilita, *de lege ferenda* tak souhlasím s obecně přijímaným názorem¹⁷⁸ o budoucí potřebě sjednocení

¹⁷⁴ KADLUBIEC, op. cit. sub 161, s. 267, nebo ZAHUMENSKÝ, D. Nová dvojkolejnost stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění. In: *David Zahumensky* [online]. 2015 [cit. 2017-02-02]. Dostupné na: <http://www.davidzahumensky.cz/2015/10/26/nova-dvojkolejnost-stanoveni-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni/>.

¹⁷⁵ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, Odůvodnění k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. str. 75. [online] 2015 [cit. 2017-02-02]. Dostupné na: http://www.hasim.cz/sites/default/files/attachments/odskodneni_duvodov_a_zprava.pdf.

¹⁷⁶ V původních návrzích bylo počítáno s obdobným, nicméně zjednodušeným systémem, který používá Metodika Nejvyššího soudu. Prostřednictvím KADLUBIEC, op. cit. sub 162, s. 267.

¹⁷⁷ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda schválila novinky v odškodňování po pracovním úrazu nebo kvůli nemoci z povolání. In: *Ministerstvo zdravotnictví České republiky: Tiskové zprávy 2015* [online]. 12. 10. 2015 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/dokumenty/vlada-schvalila-novinky-v-odskodnovani-po-pracovnim-urazu-nebo-kvuli-nemoci-z-po_10872_1.html.

¹⁷⁸ MALIŠ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví – v čem spočívá a co s ní? In: *Epravo* [online]. 2015 [cit. 2016-10-06]. Dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html>, nebo BĚLINA,

Metodiky a Nařízení v rámci nějaké společné právní platformy, čímž by došlo k narovnání současného nespravedlivého, možná až ústavně nekonformního stavu.

5.4 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

V oblasti nákladů vynaložených na léčení se zákonná úprava omezuje v ustanovení § 271d Zákoníku práce toliko na konstatování, že ty přísluší tomu, kdo je vynaložil. Základním předpokladem pro vznik nároku tak je vynaložení nákladů, které prokazatelně přispívají ke zlepšení zdravotního stavu.¹⁷⁹ V praxi půjde nejčastěji o náklady nekryté zdravotním pojištěním, konkrétně například náklady na léky, zdravotnické pomůcky, dietní stravování, cestovné do zdravotnických zařízení (také pro blízké osoby poškozeného za účelem jeho návštěvy v zařízení), náklady na rehabilitace, lázeňské léčení, návštěvy psychoterapeuta nebo náklady na péči. Tyto náklady jsou hrazené jednorázově po jejich uplatnění, v praxi poškozený předkládá doklady o platbě, proti kterým je náhrada vyplácena.

Zajímavý vývoj zde lze sledovat zejména v oblasti nákladů na péči. Obecně se jedná o náklady, které jsou v důsledku pracovního úrazu vydávány na péči o nesoběstačného poškozeného, přičemž není podstatné, zda takovou péči vynakládají profesionální osoby, či rodinní příslušníci, pečující o poškozeného nad rámec tzv. lidské a rodinné solidarity.¹⁸⁰

Toto pojetí vychází z předpokladu, že i péčí o rodinného příslušníka vzniká určitá újma. Pečující osoby se často musejí vzdát svého zaměstnání, koníčků a obecně předchozího života. Nehledě na skutečnost, že taková péče je náročná nejen po fyzické, ale i psychické stránce. Abstrahovat pak takovou péči pod povinnost vyplývající z rodinného vztahu bez náhrady a další spoluúčasti odpovědné osoby by bylo v rozporu s principem spravedlnosti a povinností zaměstnavatele nahradit veškerou škodu. Proto se dovozuje, že taková péče již překračuje meze běžné solidarity a je zapotřebí alespoň částečně kompenzovat. Ohodnocení takto vynaložených nákladů na pečování by mělo

M. MORÁVEK, Jakub. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, s. 487-492. ISSN 1210-6410, s. 487.

¹⁷⁹ VYSOKAJOVÁ, op. cit. sub 84, s. 548.

¹⁸⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, IV. ÚS 444/11, č. 200/2012 Usn. Sb. rozh.

vycházet z výše úhrad obvyklých za poskytování pečovatelských služeb dle příslušného předpisu.^{181, 182}

Nejčastěji bude příspěvek na péči z titulu náhrady nemajetkové újmy poskytován současně s příspěvkem na péči v rámci systému státní sociální pomoci. V praxi se v takovém případě porovnají náklady vynaložené na pečování, vyčíslené například podle příslušného právního předpisu, přičemž výše příspěvku z titulu újmy bude odpovídat výši rozdílu mezi skutečnými náklady na pečování a výší příspěvku na péči ze systému sociálního zabezpečení.

Zajímavým a aktuálním rozhodnutím v této oblasti je náleží Ústavního soudu,¹⁸³ který předefinoval pohled na požadavek účelnosti nákladů směrem ke zlepšení zdraví. Předmětem sporu byl případ chlapce těžce poškozeného při vedení porodu, jehož následné postižení vyžadovalo (vyžaduje) celodenní péči obou rodičů. Zkoumána zde byla právní otázka, zda osobám pečujícím vzniká nárok na náhradu nákladů na péči v situaci, kdy již není objektivně možné zlepšení zdravotního stavu poškozeného. Péče tedy již nevede ke zlepšení zdravotního stavu, nýbrž pouze k jeho udržování. V této věci Nejvyšší soud rozhodnutím¹⁸⁴ v důsledku své konstantní judikatury zrušil rozhodnutí soudu druhého stupně s tím, že nárok na náhradu se týká pouze nákladů směřujících ke zlepšení zdravotního stavu. V následném řízení však Ústavní soud prvně vyslovil opačný názor, tedy že náklady na péči, která nemůže vést ke zlepšení zdravotního stavu, je možné subsumovat pod nárok na náhradu účelně vynaložených k léčení.

Argumentaci založil na skutečnosti, že účelem a cílem péče není pouze zlepšení zdraví, nýbrž i jeho zachování, kdy bez odpovídající péče by nutně došlo k jeho zhoršení. Dle nálezu tak není rozhodující otázkou pouze pozitivní vývoj, nýbrž i udržení zdravotního stavu. Dále Ústavní soud konstatoval, že bez odpovídající náhrady by bylo

¹⁸¹ Dle § 6 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některé ustanovení zákona o sociálních službách.

¹⁸² Náleží Ústavního soudu ze dne 11. 11. 2014, I. ÚS 2930/13 -2, Výběr ÚS 3571/2014.

¹⁸³ Náleží Ústavního soudu ze dne 24. 8. 2015, I. ÚS 870/14, Výběr ÚS 2374/2015.

¹⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2013, 25 Cdo 3419/2012, č. C 13636 sb. rozh.

přeneseno břemeno všech nákladů a péče pouze na osoby blízké, přičemž škůdce by se na jejich pokrytí vůbec neúčastnil.

5.5 Náhrada věcné škody

Vznik věcné škody je častým průvodním jevem nemajetkové újmy. Rozumí se jím úbytek v majetkové sféře poškozeného, který není krytý jiným druhem náhrady.¹⁸⁵ Jinými slovy věcnou škodou ve smyslu ustanovení § 271e Zákoníku práce se rozumí to, o co se zmenšila hodnota majetku poškozeného, pokud je taková okolnost v příčinné souvislosti s pracovním úrazem.¹⁸⁶ V praxi se bude nejčastěji jednat o škodu na věcech, které zaměstnanec nosí při sobě, například ošacení, mobilní telefon, hodinky a další osobní věci. Věcnou škodou bude i škoda na osobním automobilu, který zaměstnanec použil v rámci plnění pracovních povinností se souhlasem zaměstnavatele.

Předmět věcné škody je vnímán v širším hledisku, lze pod ni tak podřadit například náklady vznikající poškozenému zaměstnanci tím, že jelikož s ohledem na následky úrazu není schopen vykonávat některé před tím pro něj běžné úkony, musí za něj tyto úkony vykonávat někdo jiný. V praxi si lze představit úkony péče o domácnost, zahradu, o nemocného vzdálenějšího příbuzného a další. Soudní praxe nadto dovodila, že ocenění takových úkonů, a tedy i výši nároku, je nutné určit podle jejich obecné hodnoty, nikoliv dle výdělku rodinného příslušníka, který za poškozeného tyto úkony koná.¹⁸⁷

5.6 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Zákoník práce stanoví ve smyslu ustanovení § 271g nárok pozůstalých osob na náhradu nákladů, které tyto osoby vynaložily v souvislosti s léčením poškozeného a na vypravení jeho pohřbu. Od nákladů vynaložených na pohřeb se odečte pohřebné

¹⁸⁵ Zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74, č. R 11/1976, str. 54, sb. rozh.

¹⁸⁶ Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 10. 1978, Cpj 240/78, č. R 17/1978 sb. rozh.

¹⁸⁷ Rozsudek NS ČSR ze dne 21. 1. 1973, 3 Cz 49/71, č. S IV, str. 970 sb. rozh.

vyplacené ze systému státní sociální podpory.¹⁸⁸ Ustanovení obsahuje taxativní výčet uznatelných nákladů vynaložených v souvislosti s vypravením pohřbu. Předmětem úhrady je například výdaj na pořízení nebo opravu pomníku, cestovné nebo náklady osobám blízkým na smuteční ošacení ve výši jedné třetiny jejich pořizovací hodnoty.

Pro ty náklady, které nelze považovat za jednorázové, zákon stanoví limit. Maximálním uznatelným výdajem pro pořízení pomníku tak je 20.000,- Kč. Významný je zde korektiv přiměřenosti nákladů, kterému podléhají všechny uplatněné výdaje, i ty, kde je stanoven limit (v praxi si lze představit uplatnění jedné třetiny pořizovacích nákladů smutečních šatů v hodnotě přes půl milionu korun). Každý náklad je třeba hodnotit zvlášť vzhledem ke konkrétním okolnostem případu, přičemž otázka posouzení je otázkou právní a náleží výlučně soudu.¹⁸⁹

5.7 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Zaměstnavateli vzniká ve smyslu § 271h Zákoníku práce povinnost k náhradě nákladů na výživu pozůstalých. Smyslem tohoto nároku je kompenzace příjmu pozůstalých, který jim byl poskytován zemřelým zaměstnancem a o který v příčinné souvislosti s pracovním úrazem přišli. Nárok pozůstalých je odvozen od nároků zaměstnance, které by mu náležely v případě, kdy by nedošlo k jeho úmrtí. Určujícím je zde zejména průměrný výdělek zaměstnance před smrtí ve smyslu ustanovení § 351 Zákoníku práce a výše jeho nároku na ztrátu na výdělku.

Oprávněné pozůstalé lze dělit do dvou kategorií na základě právního titulu, z něhož jim byla výživa poskytována. V první skupině půjde o osoby, vůči nimž měl poškozený zákonnou vyživovací povinnost (nezletilé děti, manželka), v druhé skupině se jedná o osoby, kterým poskytoval výživu dobrovolně (družka, druh).¹⁹⁰

Výše náhrady je stanovena ve výši 50 % průměrného výdělku poškozeného, pokud vyživoval pouze jednu osobu a 80 % průměrného výdělku v okamžiku, kdy bylo vyživováno osob více. Náhrada na výživu pozůstalých však nesmí přesáhnout částku,

¹⁸⁸ Srov. § 47 zákona č. 17/1995, o státní sociální podpoře.

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2007, 25 Cdo 2088/2005, č. C 5082 sb. rozh.

¹⁹⁰ NOVOTNÝ, op. cit. sub 89, s 1553.

kteřá by poškozenu náležela jako náhrada na ztrátu na výdělku. Dalším korektivem poskytování náhrady je časové omezení, kdy náhrada náleží pouze do okamžiku, ve kterém by poškozenu dosáhl věku 65 let, nebo věku důchodového, pokud by byl vyšší. Při výpočtu náhrady se uplatní zásada *ne bis in idem reparare damnum*, z níž vyplývá, že náhrada přísluší do výše, která není pozůstalým kryta dávkami důchodového pojištění (vdovský, sirotčí důchod).¹⁹¹ S ohledem na skutečnost, že výše náhrady je výrazně ovlivněna výší částky eventuální ztráty na výdělku poškozenu, podléhá i tato částka každoroční valorizaci.¹⁹² Způsob rozdělení nároků mezi více pozůstalých zákon neupravuje, nicméně ze závěrů soudní praxe lze dovodit, že pro okruh osob se zákonným nárokem na výživu bude pro stanovení výše rozhodující právní úprava rodinného práva v Občanském zákoníku,¹⁹³ pro ostatní osoby pak dle faktické výše výživného. Náhrada je však vždy limitována výší ztráty na výdělku, proto je v případě, kdy ji součet jednotlivých nároků převyší, zapotřebí přistoupit k jejich poměrnému snížení.

5.8 Náhrada věcné škody pozůstalým

Náhradou věcné škody ve smyslu ustanovení § 271j Zákoníku práce rozumíme povinnost zaměstnavatele nahradit věcnou škodu dědicům zaměstnance. Svým obsahem je tento nárok v zásadě shodný s povinností zaměstnavatele k náhradě věcné škody poškozenu zaměstnanci.

5.9 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých ve smyslu ustanovení § 271i Zákoníku práce je reflexní náhradou poskytovanou pro případ úmrtí zaměstnance v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Smyslem této náhrady je poskytnutí finančních prostředků za účelem zmírnění sociálních dopadů¹⁹⁴

¹⁹¹ GAVLAS, op. cit. sub 12, s 711.

¹⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2005, 25 Cdo 708/2004, PR 20/2005 str. 762 sb. rozh.

¹⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2003, 25 Cdo 691/2003, č. C 1937 sb. rozh. nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2002, 25 Cdo 1161/2000, č. C 1018 sb. rozh.

¹⁹⁴ VYSOKAJOVÁ, op. cit. sub 84, s. 557.

smrti zaměstnance na rodinu a poskytnutí plné satisfakce za nemajetkovou újmu, která v důsledku úmrtí vznikla.

Oprávněnými osobami jsou na prvním místě pozůstalý manžel, partner¹⁹⁵ a nezaopatřené dítě. Nárok na odškodnění patří i rodičům zemřelého, pokud s ním žili ve společné domácnosti. Výše odškodnění je stanovena jednorázovou částkou ve výši nejméně 240.000,- Kč s tím, že ustanovení poskytuje vládě zmocnění ke zvýšení této částky nařízením.

Ve věci významu druhého řečeného účelu této náhrady se ztotožňuji s názorem V. Kadlubiece,¹⁹⁶ dle kterého by jednorázové odškodnění mělo hrát primárně roli kompenzační a odškodnit plně útrapy, které úmrtí příbuzným zemřelého způsobilo. Tato skutečnost nicméně naráží zaprvé na realitu výše odškodnění, které v minimální výši zákoník práce garantuje, zadruhé na úzký okruh osob, kterým je náhrada poskytována.

V této práci již bylo hovořeno o ideových východiscích soukromého práva, ústavních principech rovnosti, jednotnosti a bezrozpornosti právního řádu. V tomto hledisku se nabízí zejména komparace s právní úpravou obsaženou v Občanském zákoníku. Pominu-li prozatím alimentární funkci náhrady, plní jednorázová náhrada za smrt funkci satisfakční ve směru k duševním útrapám pozůstalých osob, to jest k jejich skutečnému utrpení a zásahu do rodinného života. Tyto útrapy je škůdce povinen odčinit v plné míře. K výši odškodnění je pak alternativně odkázáno na princip slušnosti. Zákoník práce jde obdobnou cestou, když stanoví minimální hranici odškodného a oprávnění soudu částku přiměřeně zvýšit.

Dovolím si zde uvést jisté výhrady k možnosti odškodnit tuto nemajetkovou újmu plně, jak předvídá Občanský zákoník. Formulace plného vyvážení útrap způsobených smrtí blízkého člověka za pomoci peněz mi přijde poněkud problematická, poskytující utrpení majetkový rozměr, který se ale z logiky života nedá vyčíslit, a tudíž

¹⁹⁵ Ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

¹⁹⁶ KADLUBIEC, V. Nahrazování nemajetkové újmy. *Práce a mzda*. 2015, č. 10. ISSN 0032-6208, s. 7.

ani plně odškodnit.¹⁹⁷ Základním kritériem by tak měla být zásada slušnosti. Porovnáme-li tuto zásadu s pracovněprávní přiměřeností, lze říci, že svým významem jsou v zásadě obdobné.¹⁹⁸ Lze tak konstatovat, že rozdíly mezi těmito dvěma systémy jsou v důsledku zakotvení minimálního odškodnění v Zákoníku práce spíše formálního charakteru, jelikož soudy budou při stanovení výše náhrady vázány stejnými zásadami a východisky, vyplývajícími z rozhodovací praxe soudů.¹⁹⁹ V tomto ohledu považují právní úpravu z pohledu výše uvedených principů za plně ústavně konformní a v zásadě správnou.

Zakotvení, resp. ponechání spodní hranice výše jednorázového odškodnění v Zákoníku práce, vnímám jako projev alimentární funkce této náhrady, kdy rychlé vyplacení pojišťovnou je důležité z důvodu sociální stability rodiny zemřelého. Nakonec sám zákon uvádí výši slovy „nejméně“. Nic tedy nebrání pozůstalým v tom, aby se po obdržení této minimální částky domáhali jejího zvýšení v soudním řízení tak, aby ji bylo možné považovat za skutečně přiměřenou jejich útrapám a zásahu do rodinného života.

Jisté výhrady mohou nastat k minimální výši náhrady, kdy částka 240.000,- Kč byla dlouhodobě z pohledu jak odborné, tak laické veřejnosti, považována za nepřiměřeně nízkou a degradující hodnotu života,²⁰⁰ s čímž v zásadě nelze nesouhlasit. Vláda je nadána oprávněním tuto částku zvýšit. Je tak na místě otázka, kdy se tak stane a jaká minimální výše bude v budoucnu zvolena.

Zde vnímám jako zásadní dvě okolnosti. Za prvé, pokud kritizujeme ovlivňování výše náhrady mocí výkonnou, lze si těžko představit, že navýšení částky vládním nařízením by v tuto chvíli bylo přijato kladně. Současným trendem je na jedné straně

¹⁹⁷ Obdobně RYŠKA, M. Odškodnění sekundárních obětí dle § 2959 ObčZ. *Právní rozhledy*. 2016, č. 11, s. 381-385. ISSN 1210-6410, s. 381.

¹⁹⁸ MULLER, Stefan. *Überkompensatorische Schmerzensgeldbemessung? Ein Beitrag zu den Grundlagen des § 253 Abs. 2 BGB n. F.* Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, 2007. ISBN 978-3-89952-313-3, s. 37. K pojmu slušnosti srov. BEZOUŠKA, op. cit. sub 158, s. 1713.

¹⁹⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, IV. ÚS 444/2011, č. N 200/67 SbNU 573 sb. rozh.

²⁰⁰ Srov. TOMANČÁKOVÁ, B. Kolikrát ještě budeme diskutovat kolik za lidské utrpení? *Právní rozhledy*. 2009, č. 3, s. 99-101. ISSN 1210-6410, s. 99.

snaha Nejvyššího soudu nalézt alespoň základní mantinely pro výši odškodnění, na straně druhé Ústavní soud trvá na přísném odškodňování s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem každého případu.²⁰¹ Pokud by v této situaci výkonná moc v podstatě legitimizovala určité spodní hranice odškodnění duševních útrap, považoval bych to za nešťastné a neuvážené zasahování moci výkonné do oblasti moci zákonodárné a soudní. Z mého pohledu je tak nanejvýš vhodné, aby vláda zatím ponechala částku v současné výši a vyčkala, zřejmě i několik dalších let, než okolo výše odškodnění duševních útrap vytvoří soudní moc širší konsensus.

Jistě negativní stránkou tohoto přístupu je vliv na mimosoudní vypořádávání nároků. Zde je třeba se smířit s tím, že zejména v prvních letech bude pravděpodobně většina nároků uplatňována v soudním řízení. Na druhou stranu bude tato skutečnost hrát jistě pozitivní roli v tom, že za pomoci velkého množství případů je pravděpodobnost rychlého ustálení judikatury vyšší. Další okolností, která ovlivní odškodňování, bude postoj pojišťoven a jejich schopnosti reflektovat aktuální vývoj náhrady.

Problematika výše přiměřeného odškodnění by sama o sobě vydala na samostatnou práci, pro účely práce této tak alespoň stručně odkazuji na nález Ústavního soudu,²⁰² dle kterého soudy musí zohledňovat intenzitu vztahu, věk, hmotnou závislost rodiny, majetkové poměry, míru zavinění a další okolnosti. Významný je také rozsudek Nejvyššího soudu,²⁰³ kde byl vyjádřen názor, že základní výše odškodnění v nikterak zvláštních případech by se měla pohybovat mezi 240.000,- Kč a 500.000,- Kč. Toto rozhodnutí bylo odbornou obcí poměrně výrazně kritizováno,²⁰⁴ zejména z důvodu nízké výše navržených částek a metody, kterou Nejvyšší soud k těmto částkám dospěl. S tímto názorem se ztotožňuji, stejně jako s tím, že odpovídající „základní“ částka odškodnění pro nikterak výjimečné případy by se měla pohybovat okolo 500.000,-Kč. To by ostatně zhruba odpovídalo zvýšení odškodnění, ke kterému došlo v oblasti

²⁰¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, 4 Tdo 1402/2015, Výběr NS 857/2016 či nález Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2016, IV. ÚS 3122/15, Výběr ÚS 397/2016.

²⁰² Nález Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, I. ÚS 2844/14, Výběr ÚS 3840/2015.

²⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, 4 Tdo 1402/2015, Výběr NS 857/2016.

²⁰⁴ KORBEL, F. Aktuality. *Soudní rozhledy*. 2016, č. 5, s. 145. ISSN 1211-4405, s. 145, nebo RYŠKA, op. cit. sub 199, s. 381, nebo MALIŠ, op. cit. sub 180.

náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění.²⁰⁵

Výraznější problém vnímám u vymezení okruhu oprávněných osob. Zde musím bohužel opět položit argument o ústavněprávním principu rovnosti. Pokud dojde k úmrtí v dopravní nehodě, občanské právo umožňuje odškodnění sourozenců, vnoučat, prarodičů, potomků a dalších osob, které na úmrtí skutečně citově participují. Oproti tomu zemře-li ve stejné dopravní nehodě zaměstnanec, který je na pracovní cestě, odškodní se nepoměrně užší skupina osob. Pro tento přístup jsem nenalezl přijatelný argument, který by rozdílný přístup k duševním útrapám pozůstalých ospravedlňoval. *De lege ferenda* považuji za nutné smazat tyto neopodstatněné rozdíly dalším rozšířením okruhu oprávněných osob.

Závěrem lze shrnout, že vývoj právní úpravy jednorázového odškodnění smrti v zásadě odpovídá vývoji u náhrady bolestného a ztížení společenského uplatnění. I zde se rozevírají pomyslné nůžky mezi nároky plynoucími z práva občanského a pracovního a je patrná snaha o určitou paušalizaci odškodnění, i když ne v takové míře. Pokud lze s ohledem na vývoj judikatury přivřít oči nad vyšší minimální náhrady zakotvené v ustanovení § 271i Zákoníku práce, v otázce úzkého okruhu poškozených je třeba trvat na jeho rozšíření, neboť současný stav je dle mého názoru plně v rozporu s ústavněprávními principy rovnosti a jednotnosti právního řádu.

²⁰⁵ Srov. SOKOL, op. cit. sub 161, s. 50.

6. ZÁVĚR

Tato práce se zabývala druhy pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele, včetně jejích následků, přičemž na základě částečné deskripce a následné analýzy současného právního stavu zkoumala vybrané sporné a aktuální otázky.

V první části práce byla shrnuta problematika specifického charakteru pracovněprávní odpovědnosti a následky takové odpovědnosti, tedy povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy. Obecně pojetí pracovněprávní odpovědnosti odpovídá její ochranné funkci. Sledujeme zde specifické rysy projevující se zejména v omezení autonomie vůle subjektů, objektivní odpovědnosti zaměstnavatele a ochraně statků zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávním vztahu. Řečené platí i o obecných předpokladech odpovědnosti zaměstnavatele. Zde se domnívám, že díky dlouhodobé stabilitě došlo k ustálení základních principů a výkladu pojmů týkajících se plnění pracovních úkolů a jejich souvislostí, což pozitivně přispívá mimo jiné k mimosoudnímu řešení sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jako pozitivní lze hodnotit návrat právní úpravy odpovědnosti do části XI. Zákoníku práce a přizpůsobení terminologie novému pojetí v Občanském zákoníku, nicméně i zde se jedná o změny spíše legislativně kosmetického charakteru.

V oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za majetkovou újmu lze uzavřít, že právní úprava je i zde z dlouhodobého pohledu neměnná a nedochází k žádným výrazným změnám ani problémům. Jako pozitivní v tomto pojetí spatřuji stabilitu právní úpravy, podpořenou četnou aplikací judikatury datující se i několik desetiletí do minulosti. Jedinou výjimku představuje odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou třetím osobám. V důsledku rekonstrukce zde došlo k určitému znejistění, zda bude i nadále přímá odpovědnost zaměstnance vůči třetím osobám vyloučena. Nejasné ustanovení § 2914 Občanského zákoníku je vykládáno předními odborníky do dvou naprosto odlišných dimenzí, kdy je bohužel třeba konstatovat, že oba tyto odlišné závěry lze argumentačně připustit. V této práci se přikláním na stranu obhajující kontinuitu vyššího standardu ochrany zaměstnance, nicméně s velkou opatrností. Závěrem tak lze poznamenat zejména politování nad neurčitostí tak významné oblasti

deliktního práva, jejíž řešení nelze určitě předvídat až do okamžiku přijetí prvních soudních rozhodnutí.

V oblasti náhrady nemajetkové újmy byla pracovněprávní odpovědnosti za nemajetkovou újmu silně ovlivněna přijetím nového Občanského zákoníku, a to zejména v důsledku zrušení Vyhlášky, prostřednictvím které docházelo k výpočtu výše náhrady nemajetkové újmy. Legislativní odpověď na tuto skutečnost lze hodnotit jako sotva dostatečnou, vezmeme-li v potaz téměř dva roky trvající právní vakuum, narychlo zaplněné v podstatě nezbytnou shodou zainteresovaných subjektů na způsobilosti Vyhlášky k další aplikaci. Pokud k tomuto připočteme skutečnost, že výslednou reakcí zákonodárce na nespravedlivý stav způsobený užíváním překonané a znevýhodňující Vyhlášky bylo přijetí předpisu v zásadě stejného, nelze tento vývoj hodnotit pozitivně. Východiskem pro tuto kritiku je zejména vývoj v oblasti občanskoprávní odpovědnosti, kde došlo díky rychlejší adaptaci na nové právní prostředí k odlišnému vývoji od odpovědnosti pracovněprávní.

Pokud přijmeme princip subsidiarity jako pružnější alternativu pro princip delegace, je třeba se ptát, v jakém rozsahu chceme, aby byla tato subsidiarita užívána. Je možné otevřít v podstatě homogenní systém odpovědnosti pracovního práva působení principů práva občanského, jako *lex generalis*? Pokud je vůdčí zásadou zákoníku práce ochrana zaměstnance subsidiárně doplněná o zásady občanskoprávní chránící život, zdraví, rodinu a ústavněprávní zásady rovnosti a spravedlnosti poplatné oběma systémům, je možné akceptovat rozevírající se nůžky mezi dvěma oblastmi soukromého práva a důsledky s tím spojené, tedy rozdílnou hodnotu života a zdraví poškozených? Domnívám se, že nikoliv. Nicméně je třeba činit rozdíl mezi soudní ochranou práv a podpůrnými systémy pro mimosoudní odškodňování.

Zatímco na úrovni soudní ochrany lze dospět k uspokojivému závěru o vůdčích principech, které hodnotí cenu zdraví a života bez rozdílu v původu újmy, předmětem kritiky je rozdílnost pomocných systémů, jejichž hlavní devizou by měla být rychlost odškodnění v mimosoudním stádiu. Rozdíly mezi Metodikou a Nařízením jsou v současné době zřejmě nejpalčivějším problémem nejen oblasti odpovědnosti, ale i v celém pracovním právu. Obdobně hodnotím situaci v oblasti odškodňování duševních útrap pozůstalých a užšího okruhu oprávněných pozůstalých osob po

zemřelém zaměstnanci, kde nenalézám relevantní argumenty pro horší postavení rodiny zesnulého zaměstnance. Je tak *de lege ferenda* zapotřebí zajistit sjednocení právní úpravy zejména v odškodňování ztížení společenského uplatnění a duševních útrap pozůstalých v takové míře, aby měl poškozený právo na odškodnění podle stejných zásad a principů již v mimosoudní fázi.

Výše uvedené problémy nicméně souvisí zejména s legislativními obtížemi nutně provázejícími právní řád při tak výrazné proměně, jako bylo přijetí Občanského zákoníku. Důvody pro rozdílnou cestu mimosoudního systému odškodňování jsou obecně zainteresovanou veřejností považovány za problematické a není zde žádný myšlenkový směr, který by je obhajoval. Je tak důvodné očekávání, že k určitému sjednocení nakonec dojde. Odpověď na otázku, kdy se tak stane, závisí dle mého názoru zejména na tom, jak se v praxi osvědčí Metodika, která by se v případě jejího bezproblémového fungování zřejmě měla stát výchozím systémem i pro oblast pracovněprávní.

V obecné rovině považuji právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za vyváženou. Vztah zaměstnavatele a zaměstnance je v této oblasti vychýlen ve prospěch zaměstnance v racionální míře. Mimo oblast náhrady nemajetkové újmy, která je ve fázi hledání nových cest při hodnocení ceny života a zdraví, je zde možné konstatovat stabilitu bez očekávání výraznějších změn v blízké budoucnosti.

7. ZKRATKY

Zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Starý občanský zákoník	zákon č. 40/1960 Sb., občanský zákoník
Listina základních práv a svobod	usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
Vyhláška	vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění
Nářízení	nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
Metodika	Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění dle ust. § 2958 občanského zákoníku) ze dne 12. 3. 2014, č. 63/2004

8. ZDROJE

8.1 Monografické zdroje

- BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Praha: Prospektrum, 2002. ISBN 80-7175-116-2.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: náhrada škody*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Přehledy judikatury. ISBN 978-80-7357-716-2.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník VI: závazkové právo: zvláštní část (§ 2055-3014): komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.
- HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011, 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.
- MARSHALL, David. *Compensation for stress at work*. Bristol: Jordan Publishing limited, 2009. ISBN: 9781846611483.
- MULLER, Stefan. *Überkompensatorische Schmerzensgeldbemessung? Ein Beitrag zu den Grundlagen des § 253 Abs. 2 BGB n. F.* Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, 2007. ISBN 978-3-89952-313-3.
- SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. *Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-610-1.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-8728-424-7.
- ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-630-3.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7.

8.2 Časopisecké zdroje

- BĚLINA, M.. Postavení českého pracovního práva v rámci systému českého a evropského práva. *AUC Iuridica*, 2007, č. 3-4, s. 7-21. ISSN 0323-0619.
- BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52-56. ISSN 1210-6410.
- BĚLINA, M. MORÁVEK, Jakub. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, s. 487-492. ISSN 1210-6410.
- BRŮHA, D. NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody. *Práce a mzda*. 2013, č. 12, s. 2-4. ISSN 0032-6208.
- ČECH, P., FLÍDR, J. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů? *Rekodifikace a praxe*. 2015, č. 3, s. 15 a n. ISSN 1805-6822.
- DOLEŽAL, T., LAVICKÝ, P. Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty. *Právní rozhledy*. 2014, č. 10, s. 358-363. ISSN 1210-6410.
- JANOUŠEK, M. Odškodňování podle zásad slušnosti? *Právní rozhledy*. 2015, č. 19, s. 664-674. ISSN 1210-6410.
- JOUZA, L. Kdo hradí škodu na vnesených a odložených věcech podle zákoníku práce? *Bulletin advokacie*. 2009, č. 3, s. 27. ISSN 1210-6348.
- KADLUBIEC, V. Nahrazování nemajetkové újmy. *Práce a mzda*. 2015, č. 10. ISSN 0032-6208.

- KADLUBIEC, V. Vývoj právní úpravy výpočtu náhrady za nemajetkovou újmu na zdraví. *Právní rozhledy*. 2016, č. 8, s. 267-273. ISSN 1210-6410.
- KADLUBIEC, V. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2015, č. 9, s. 328-331. ISSN 1210-6410.
- KORBEL, F. Aktuality. *Soudní rozhledy*. 2016, č. 5, s. 145. ISSN 1211-4405.
- MIKYSKA, M. Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět? *Právní rozhledy*. 2008, č. 22, s. 826-830. ISSN 1210-6410.
- PÍSAŘÍKOVÁ, M. Újma jako nový pojem. *Rekodifikace a praxe*. 2013, č. 12, s. 6-8. ISSN 1805-6822.
- RYŠKA, M. Odškodnění sekundárních obětí dle § 2959 ObčZ. *Právní rozhledy*. 2016, č. 11, s. 381-385. ISSN 1210-6410.
- SZTEFEK, M. Deliktní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně-ekonomická analýza § 2914 ObčZ, *Právní rozhledy*. 2017, č. 1, s. 6-13. ISSN 1210-6410.
- TELEC, I. Posuzování obvyklé ceny u převodu nemovitostí. *Bulletin advokacie*. 2015, č. 6, s. 15-19. ISSN 1210-6348.
- TOMANČÁKOVÁ, B. Kolikrát ještě budeme diskutovat kolik za lidské utrpení? *Právní rozhledy*. 2009, č. 3, s. 99-101. ISSN 1210-6410.
- VYSOKAJOVÁ, M. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *Rekodifikace a praxe*. 2015, č. 10, s. 13. ISSN 1805-6822.

8.3 Odborné elektronické zdroje

- BEZOUŠKA, P. Co je to škoda a co je to újma. In: *PRK partners* [online]. 2014 [cit. 2016-12-23]. Dostupné na: <https://www.prkpartners.cz/rekodifikace/legislativni-novinky/395-co-je-to-skoda-a-co-je-to-ujma/>.
- BOROVEC, D., PÍKOVÁ, G. Výše odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu. In: *Právní prostor* [online]. 2016 [cit. 2016-11-24]. Dostupné na: <http://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/vyse-odskodneni-bolesti-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni-v-dusledku-pracovniho-urazu>.
- DANDOVÁ, E. Bude platit v r. 2014 vyhláška č. 440/2001 Sb.?. In: *BOZP Info* [online]. 2013 [cit. 2016-11-02]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/odskodneni_bolestne131121.html.
- HLOUŠKOVÁ, P. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a její valorizace. In: *Mzdy & personalistika v praxi*. [online]. 2005. [cit. 2017-02-13]. Dostupné na: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1100v1076-nahrada-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnos/>.
- JOUZA, L. Pracovní úrazy v kanceláři? In: *Epravo*. [online]. 2016 [cit. 2017-02-13]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-urazy-v-kancelari-101273.html>.
- JOUZA, L. Je infarkt pracovní úraz? In: *Epravo* [online]. 2005 [cit. 2017-02-12]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-infarkt-pracovni-uraz-35125.html>.
- JIRSA, J. Odškodňování újmy na zdraví – aneb ohlédnutí několik let zpět a vyhlédnutí do budoucna zároveň. In: *Právní prostor* [online]. 2014 [cit. 2017-01-23]. Dostupné na: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske>

[pravo/odskodnovani-ujmy-na-zdravi-aneb-ohlednuti-nekolik-let-zpet-a-vyhlednuti-do-budoucnazaroven.](#)

- MALIŠ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní? In: *Epravo* [online]. 2015 [cit. 2016-10-06]. Dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html>.
- MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus. In: *Epravo*. [online]. 2015 [cit. 2016-12-24] dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>.
- MALIŠ, D. Nová metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví – zatím zčásti nehotová, ale velmi užitečná. In: *Epravo*. [online]. 2014 [cit. 2016-12-26] dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-zatim-zcasti-nehotova-ale-velmi-uzitecna-94311.html>.
- ZAHUMENSKÝ, D. Nová dvojkolejnost stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění. In: *David Zahumensky* [online]. 2015 [cit. 2017-02-02]. Dostupné na: <http://www.davidzahumensky.cz/2015/10/26/nova-dvojkolejnost-stanoveni-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni/>.

8.4 Ostatní elektronické zdroje

- Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, konsolidované znění ze dne 3. 2. 2012. Dostupné na: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění

některé další zákony ze dne 1. 12. 2014. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=376&CT1=0>.

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. Čtvrtletí 2016: Zaměstnanost žen roste rychleji než zaměstnanost mužů.* [online]. 2017. [cit. 2017-03-01]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2016>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku ze dne 28. 1. 2014. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf.
- MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda schválila novinky v odškodňování po pracovním úrazu nebo kvůli nemoci z povolání. In: *Ministerstvo zdravotnictví České republiky: Tiskové zprávy 2015*[online]. 12. 10. 2015 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/dokumenty/kteryschvalila-novinky-v-odskodnovani-po-pracovnim-urazu-nebo-kvuli-nemoci-z-po_10872_1.html.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Stres na pracovišti – možnosti prevence. [online]. 2009 [cit. 2017-03-04]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9134/Zaverecna_zprava_STRES_2009_a_priloha.pdf.
- NEJVYŠŠÍ SOUD. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění dle ust. § 2958 občanského zákoníku) ze dne 12. 3. 2014, č. 63/2004. Dostupné na: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Methodika.

- POSLANECKÁ SMĚMOVNA, VII. VOLEBNÍ OBDOBÍ. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. sněmovní tisk č. 903/0. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.
- Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací, uzavřené dne 8. 10. 2004 mezi Evropskou odborovou konfederací (EOK), Konfederací evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropskou asociací řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP). Dostupné na: https://www.etuc.org/IMG/pdf/Czech_version-3.pdf.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Usnesení vlády č. 696 ze dne 27.7.2016 k návrhu veřejné ochránčyně práv na zrušení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Dostupné na: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIAACUJFEQE>.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, Odůvodnění k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. str. 75. [online] 2015 [cit. 2017-02-02]. Dostupné na: http://www.hasim.cz/sites/default/files/attachments/odskodneni_duvodova_zprava.pdf.

8.5 Judikatura

8.5.1 Ústavní soud

- Nález Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, II. ÚS 249/97, č. R 16/1998, sb. Rozh.
- Nález Ústavního soudu ze dne 9. 10. 2001, II. ÚS 277/99, č. 144/2001 USn.
- Nález Ústavního soudu ze dne 05. 12. 2012, IV. ÚS 444/2011, č. N 200/67 SbNU 573 sb. Rozh.
- Nález Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2005, III. ÚS 350/03, č. 186/2005 USn. Sb. Rozh.
- Nález Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2016, IV. ÚS 3122/15, Výběr ÚS 397/2016.

- Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, IV. ÚS 444/11, č. 200/2012 USn. Sb. Rozh.
- Nález Ústavního soudu ze dne 11. 11. 2014, I. ÚS 2930/13 -2, Výběr ÚS 3571/2014.
- Nález Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, I. ÚS 2844/14, Výběr ÚS 3840/2015.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 3.1.2011, Pl.ÚS 6/16, Výběr ÚS 22/2017.

8.5.2 Nejvyšší soud

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 11. 1998, 21 Cdo 1214/98, č. PR 8/1999 s. 434.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2008, 25 Cdo 870/2006, č. C 6079 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, 21 Cdo 4834/2010, č. C 10674 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, 21 Cdo 2507/2000, č. C 838 sb.rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, 21 Cdo 2141/2011, č. C 12199 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, 21 Cdo 5060/2007, č. C 6840 sb.rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, 21 Cdo 2259/2011, č. Výběr NS 6062/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne ze dne 18. 5. 2006, 25 Cdo 670/2005, č. C 4279 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2014, 21 Cdo 4410/2013, Výběr NS 7250/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005, č. C 4235 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005, č. C 3660 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4 1962, 4 Cz 86/61, č. R 1 1963 sb. rozh.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. listopadu 2005, 20 Cdo 1022/2004, Výběr NS 4251/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. března 2003, 21 Cdo 1491/2002, č. C 1788 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2004, 25 Cdo 1360/2003, č. C 2774 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2015, 21 Cdo 1924/2013, č. C 14756 sb.rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 20. 11. 2012, 21 Cdo 2259/2011, Výběr NS 6062/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, 21 Cdo 1508/2007, Výběr NS 574/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze 17. 9. 1969, 8 Cz 22/69, č. Rc 69/1970 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002, č. C 1932 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, 21 Cdo 1648/2004, č. 9/2005 str. 700 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2006, 21 Cdo 606/2005, Výběr NS 5718/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 8. 2008, Cdo 3797/2007, Výběr NS 2937/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, 21 Cdo 1547/2006, č. Výběr NS 3079/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, 21 Cdo 1648/20, SJ č. 3/2005, str. 179 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/201, č. C 12199 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2006, 21 Cdo 606/2005, Výběr NS 5718/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2007, Cdo 2372/2006, Výběr NS 2405/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1 2002, 21 Cdo 71/2001, č. 942 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2015, 25 Cdo 1140/2012, č. C 15135 sb. rozh.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, 21 Cdo 3460/2012, č. C13570 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2016, 21 Cdo 582/2015, Výběr NS 3084/2016 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, 21 Cdo 906/2000, č. C 401 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2003, Cdo 1199/2002, č. C 1786 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, 21 Cdo 3003/2005, č. C 4787 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2015, 21 Cdo 3280/2013, č. Výběr NS 2724/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1990, 1 Cz 52/90, č. Rc 22/1992 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2014, Cdo 4127/2011, č. C 14525 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1995/2001, ze dne 17.9.2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 9. 2002, 21 Cdo 1995/2001, č. C 1429 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11, 2001, 25 Cdo 1920/99, č. C 868 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 4. 2011, 25 Cdo 912/2009, č. C 9734 sb. rozh.
- Rozsudku Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1525/2014, ze dne 9. 4. 2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2015, 25 Cdo 3228/2014, Výběr NS 7389/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, 4 Tdo 1402/2015, Výběr NS 857/2016.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2013, 25 Cdo 3419/2012, č. C 13636 sb. rozh. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2007, 25 Cdo 2088/2005, č. C 5082 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2005, 25 Cdo 708/2004, PR 20/2005 str. 762 sb. rozh.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2003, 25 Cdo 691/2003, č. C 1937 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2002, 25 Cdo 1161/2000, č. C 1018 sb. rozh.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2015, 30 Cdo 113/2014, č. C 14728 sb. rozh.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, 30 Cdo 4709/2010, Výběr NS č. 6182/2011.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 8. 2005, 25 Cdo 1158/2004, č. C 3721 sb.rozh.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2007, 22 Cdo 3035/2006, č. C 5211 sb. rozh.

8.5.3 Ostatní judikatura

- Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74, č. Rc 11/1976 sb. rozh.
- Rozsudek NS ČSR ze dne 21. 1. 1973, 3 Cz 49/71, č. S IV, str. 970 sb. rozh.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. 3. 1978, 5 Cz 11/78, č. Rc 10/1980.
- Závěry občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 1963, 1 Cp 42/62., č. R 32/1963 civ., s. 99-100.
- Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 10. 1970, Cpj 87/70, č. 55/1971 sb.
- Zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74, č. R 11/1976, str. 42, sb. rozh.
- Zhodnotení rozhodovania súdov Slovenskej socialistickej republiky vo veciach odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, prejednanej a schválenej občianskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu SSR ze dne 19. 6. 1980, Cpj 11/80 č. Rc 11/1976 sb. rozh.
- Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 10. 1978, Cpj 240/78, č. R 17/1978 sb. rozh.

- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 11. 1960, 11 Co 387/60, č. R 21 1961 sb. rozh.
- Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 1. 1968, 4 Co 548/67, č. R 69/1969 sb. rozh.
- Rozsudek krajského soudu v Plzni z 30. 6. 1961, 4 Co 172/61, č. R 27/1962 sb. rozh.
- Rozsudek UK Court Of Appeal *Hatton v. Sutherland*. [2002]. All ER (D) 53 (Feb).
- Rozhodnutí Sněmovny Lordů Parlamentu Spojeného království *Paris v. Stepney Borough council* [1949] 2 All ER 843.

8.6 Legislativa

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- Zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách

- Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a dalšími látkami
- Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů
- Nařízení č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Nařízení vlády č. 433/2016 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů
- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
- Vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání
- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některé ustanovení zákona o sociálních službách

9. RESUMÉ

Tato práce řeší problematiku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu v právním řádu České republiky. Jsou zde komplexně zpracovány nejvýznamnější druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu ve vztahu k poškozenému zaměstnanci a třetím osobám. Bližší pohled náleží právní úpravě náhrady nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání. V této oblasti se práce věnuje analýze současné judikatury a komparuje právní úpravu s odpovědností občanskoprávní. Cílem práce je podat ucelený pohled na problematiku pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele, analyzovat některé aktuální otázky a porovnat rozdíly mezi náhradou nemajetkové újmy v právu pracovním a právu občanském.

Výsledky této práce umožňují čtenáři, aby se seznámil s aktuální právní úpravou předmětné problematiky, judikaturou k ní se vztahující a s názory odborné veřejnosti na jednotlivá témata, která jsou v této práci obsažena. Na základě této práce lze učinit závěr, že hlavním rysem pracovněprávní odpovědnosti v českém právním řádu je ochrana zaměstnance a omezení autonomie vůle zaměstnavatele. Až na vybrané problémy se jedná o právní úpravu dlouhodobě stabilní a dostatečně zpracovanou v soudní praxi a odborné literatuře.

Problematickou je zde zejména otázka odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou třetím osobám, která pramení z absence judikatury a rozdílného názoru odborné veřejnosti. Lze také učinit závěr o nežádoucím rozdílu v odškodňování újmy na zdraví a životě a duševních útrap pozůstalých v právu občanském a pracovním, zejména v systémech sloužících k mimosoudnímu vypořádání nároků. Tyto rozdíly jsou v rozporu s ústavním principem rovnosti, kdy je bez relevantního právního důvodu vypočítávána výše náhrady podle rozdílné metody, při jejichž porovnání bude vždy jedna strana znevýhodněna, potažmo je stanoven užší okruh oprávněných osob. Je tak třeba na tuto skutečnost reagovat a vytvořit pro obě právní oblasti jednotný systém hodnocení.

10. ABSTRACT

This diploma thesis deals with the matter of labor law liability of the employer for material and non-material damage within the legal system of the Czech Republic. It offers a complex elaboration of the most important types of employer's liability for material and non-material damage to harmed employees and third parties. A closer look is taken at the legislation related to compensation for non-material damage caused by occupational injuries and illnesses. The focus within this area is put on analysis of current case-law and comparison with case-law from the area of regular civil liability. The purpose of this thesis is to provide a comprehensive insight into the matter of labor law liability of the employer, analyze certain current issues within this area and establish and compare differences between compensation for non-material damage in labor law and regular civil law.

The results of this work allow the reader to familiarize himself or herself with the current legislation in the area of the discussed matter, with related case-law and with the opinions of the expert community on the individual issues that are discussed within this thesis. On the basis of this work the conclusion can be drawn that the main characteristic of labor law liability within the Czech legal system is the protection of employees and restriction of employer's autonomy. The legislation is, with the exception of a few cases, stable long term, there exists enough relevant case-law and also a great deal of specialized literature.

Contentious issue remains the matter of employer's liability for damage caused to third parties, mainly due to absence of relevant case-law and a non-uniform opinion of specialists in the field. The conclusion can also be drawn that there is an undesirable difference between compensation for injuries or mental distress of surviving family members in regular civil law and in labor law, especially within systems aimed at out-of-court settlement of these claims. These differences are contrary to the constitutional principle of equality seeing as the amount of damages is calculated using a different method in these two systems and in comparison, one of the parties always ends up disadvantaged. Not to mention that the entitled persons are defined differently in these two systems, all of which with absolutely no relevant legal ground. This issue needs to

be addressed and a uniform classification system for damages shall be implemented in both of these areas.

11. KLÍČOVÁ SLOVA A NÁZEV PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE

Název práce v anglickém jazyce

Liability of employer for damage

Klíčová slova v anglickém jazyce (key words)

labor law / liability / employer / damage

Klíčová slova v českém jazyce

pracovní právo / odpovědnost / zaměstnavatel / újma