

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Júlia Olexáková

**ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU PŘI  
PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z  
POVOLÁNÍ**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Katedra: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 13.08.2008

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

*Barbora*

# Obsah

<b>Seznam zkratk</b> .....	3
<b>1. Úvod</b> .....	4
<b>2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu</b> .....	6
2.1 Odpovědnost zaměstnavatele (obecně).....	6
2.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	7
2.3 Prameny pracovního práva, týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání .....	8
<b>3. Podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání</b> .....	10
3.1 Pojem pracovního úrazu .....	11
3.2 Pojem nemocí z povolání.....	13
3.3 Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním.....	16
3.3.1 Pojem plnění pracovních úkolů .....	16
3.3.2 Pojem přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.....	17
3.4 Pojem škody .....	19
3.5 Příčinná souvislost .....	20
3.6 Zproštění se odpovědnosti .....	21
3.6.1 Úplné zproštění se odpovědností .....	22
3.6.2 Částečné zproštění se odpovědností .....	23
<b>4. Druhy náhrad škody vzniklé při pracovních úrazech a nemocech z povolání</b> .....	25
4.1 Náhrada za ztrátu na výděлку .....	26
4.1.1 Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti....	28
4.1.2 Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti.....	29
4.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění .....	33
4.3 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	37
4.4 Náhrada věcné škody.....	38

<b>5. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.....</b>	<b>40</b>
5.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	40
5.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	41
5.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	41
5.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	45
5.5 Náhrada věcné škody.....	46
<b>6. Povinnosti týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání .....</b>	<b>47</b>
6.1 Povinnosti zaměstnavatele týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	47
6.2 Povinnost zaměstnance týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	49
<b>7. Řešení sporů o odškodnění.....</b>	<b>50</b>
<b>8. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců .....</b>	<b>52</b>
<b>9. Závěr.....</b>	<b>56</b>
<b>Seznam použité literatury a pramenů.....</b>	<b>58</b>
<b>Příloha.....</b>	<b>59</b>

## Seznam použitých zkratk

ASPI	Automatizovaný Systém Právních Informací
BoZP	Bezpečnost a ochrana při práci
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
MPSV	Ministerstvem práce a sociálních věcí
Nař.	nařízení
NS	Nejvyšší soud České republiky
OZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v platném znění
Vyhl.	vyhláška
st. ZP	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZoÚPZ	Zákon č. 266/2006 Sb., zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců v platném znění
ZoR	Zákon č. 94/1963 Sb., zákon o rodině v platném znění
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění
ÚS	Ústavní soud České republiky

## 1. Úvod

Základ právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je v současnosti obsažen v ustanoveních § 365 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a je tedy součástí norem pracovního práva, jednoho ze základních odvětví práva soukromého.

Aktuální právní stav ovšem dozná zásadních změn nabytím účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který upravuje právní vztahy úrazového pojištění zaměstnanců pro případ poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

V současnosti, je tedy jak jsem již zmínila, odpovědnost zaměstnavatele za škodu při úrazech a nemocech z povolání podřízená režimu zákoníku práce, na který navazuje množství dalších právních norem roztroušených v speciálních zákonech a v právních předpisech nižší právní síly upravujících související otázky odpovědnosti. Neméně důležitá je v tomto smyslu péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci jako nedílná součást pracovních povinností vedoucích pracovníků na všech stupních řízení, nikoliv zaměstnanců. Tato povinnost se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. Povinnost identifikovat a hodnotit rizikové faktory pracovního prostředí a na základě zjištění navrhnout zařazení prací do čtyř kategorií podle míry výskytu rizik, které mohou nepříznivě ovlivnit zdraví zaměstnanců, vyplývá pro zaměstnavatele ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, samotné kritéria pro zařazování prací do příslušných kategorií upravuje vyhláška MZ ČR č. 432/2003 Sb.

Výchozí pojmy pracovního úrazu a nemoci z povolání jsou právními skutečnostmi, nejenom pracovněprávními, se kterými zákony spojují různé, zákony předvídatelné následky např. v důchodovém pojištění mají vliv na nárok na plný nebo částečný invalidní důchod, v nemocenském pojištění to může být vliv na stanovení podpůrčí doby.

S ohledem na uvedené, některé stručně načrtnuté, ale určitě ne okrajové záležitosti související se zadáním diplomové práce je zřejmé, že jde o značně rozsáhlou

problematiku prostupující různými právními odvětvími. Práce se proto zaměřuje na právní rozbor platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, zejména právní aspekty vycházející z úpravy obsažené v zákoníku práce jako stěžejního pramene obsahující hmotně právní normy a s přihlédnutím k aktuální judikatuře. Samotná kapitola je věnovaná již zmíněnému zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, představujícímu komplexní úpravu včetně ustanovení upravujících řízení.

## 2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

### 2.1 Odpovědnost zaměstnavatele (obecně)

Pracovněprávní odpovědnost je jedním z druhů soukromoprávní odpovědnosti. Vzniká v důsledku porušení primární právní povinnosti jako následek tohoto porušení.

Pracovněprávní odpovědnost je tedy „zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.“<sup>1</sup>

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

- a) obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu,
- b) odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech,
- c) zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- d) zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.

Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu je charakteristické, že u ní „preventivně výchovná funkce je spíše potlačena“, která je naopak charakteristická pro odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a „převládá jednoznačně reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“<sup>2</sup>

Všechny druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci jsou koncipovány jako odpovědnosti objektivní, což znamená, že zaměstnavatel za škodu odpovídá bez ohledu na zavinění, dle obecné teorie práva jde o tzv. odpovědnost za výsledek.

<sup>1</sup> Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha : C. H. Beck, 2007, s. 344

<sup>2</sup> Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha : C. H. Beck, 2007, s. 360



## 2. 2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání náleží mezi nejdůležitější druhy odpovědnosti v pracovním právu, a to s ohledem na škodu, jako jeden ze znaků její skutkové podstaty. Poškození zdraví následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání představuje pro zaměstnance vážné následky, které mohou negativně ovlivnit nejen jeho pracovní, ale i osobní život. Tato odpovědnost je v současné době do nabytí účinnosti ZoÚPZ upravena v přechodních ustanoveních ZP. Zaměstnavatel odpovídá za škodu na zdraví zaměstnance, pokud vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jedná se o zvláštní druh odpovědnosti, cílem které je poskytnout zvýšenou ochranu zaměstnancům, kteří utrpí při práci újmu na zdraví. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je proto koncipována jako odpovědnost za výsledek v tom smyslu, že předpokladem není porušení právní povinnosti, a jde tedy o odpovědnost objektivní. Zaměstnavatel tedy odpovídá za škodu bez ohledu na to, zda ji zavinil a odpovídá za ni, i když neporušil žádnou svou povinnost vyplývající z právních předpisů, zejména předpisů o BOZP. „Není proto pro odpovědnost zaměstnavatele podstatné, zda úraz vznikl náhodným dějem, například v důsledku působení přírodních sil.“<sup>3</sup>

Jedná se o odpovědnost objektivní prostou, tedy s možností liberace. Zákoník práce stanoví v ustanovení § 367 liberační důvody, za kterých se může zaměstnavatel v určitých přesně stanovených případech odpovědnosti za škodu zcela nebo částečně zprostit.

Co se týče odpovědného subjektu, platí dle ZP, že za škodu způsobenou pracovním úrazem odpovídá zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru. U škody způsobené nemocí z povolání platí dle ustanovení § 366 odst. 2 ZP, že za tuto škodu odpovídá zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Na rozdíl od odpovědnosti za pracovní úraz tedy

---

<sup>3</sup> Kuklová D., Šubrt B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc: Andragogos Agency, 2001, s. 174

není pro odpovědnost za nemoc z povolání rozhodné, zda v době vzniku škody z titulu nemoci z povolání pracovněprávní vztah trvá či nikoli.

Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu však má právo regresu, což znamená, že má „nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.“<sup>4</sup> Jde – li o náhradu škody způsobené nemocí z povolání, má zaměstnavatel, který nahradil škodu poškozenému, „právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.“<sup>5</sup>

### **2. 3 Prameny pracovního práva, týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Nejvýznamnějším pramenem pracovního práva je i v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1992 jako součásti ústavního pořádku.

Základní normou pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání upravuje v přechodních ustanoveních tedy v čtrnácté části, první hlavě, prvním oddílu, v ustanoveních § 365 - § 393 ZP. Dojde – li k poškození zdraví zaměstnance ode dne 01.01.2007 do dne nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, bude se odškodňování řídit touto přechodní úpravou. Došlo – li však k poškození zdraví zaměstnance přede dnem 01.01.2007, bude se postupovat dle ustanovení § 364 odst. 4 a 5 ZP, které stanovují, že se nároky z pracovního úrazu a náhrada škody bude řídit dosavadní úpravou, tedy zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Ostatní druhy skutkových podstat odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci jsou upraveny v jedenácté části, třetí hlavě ZP.

Výrazná změna nastane nabytím účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., zákon o

---

<sup>4</sup> Ustanovená § 384 odst. 1 ZP

<sup>5</sup> Ustanovená § 384 odst. 2 ZP

úrazovém pojištění, která je předpokládána dne 01.01.2010, kdy dojde k zásadní systémové změně, která přenese odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát. Podrobněji se tímto zákonem zabírám v 8. kapitole.

Významným pramenem je rozsáhlá soudní judikatura, která v mnohém pomáhá dotvářet výše uvedené prameny práva zejména formou výkladu v zákonech nepřesně definovaných pojmů. Některé z judikátů, které jsou dle mého názoru ve výše uvedeném smyslu nejzásadnější, cituji v jednotlivých případech na ně dopadajících.

Mezi významné pracovněprávní předpisy patří i předpisy nižší právní síly, a to nařízení vlády a vyhlášky ministerstev.

V oblasti nemocí z povolání je důležité zejména nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, vyhláška Ministerstva zdravotnictví č.342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají.

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

Odškodňování a náhrady škody vzniklé při pracovních úrazech a nemocech z povolání se týkají zejména vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění a dále nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých, která provádějí valorizaci. Poslední nařízení vlády č. 366/2007 Sb. upravilo tyto náhrady tak, že průměrný výdělek rozhodný pro jejich výpočet se s účinností od 01.01.2008 zvyšuje o 3 %.

Dále je to vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při

pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, dle které má zaměstnavatel právo, aby za něho pojišťovna nahradila škodu, která zaměstnanci vznikla při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Dále se oblastí pracovních úrazů a nemocí z povolání týkají předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Důležitým pracovněprávním předpisem v této oblasti, mimo úpravu obsaženou v ustanoveních § 101-108 páté části ZP, je zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Patří sem i předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy, předpisy o požární ochraně, o zacházení s hořlavinami, radioaktivními látkami, jedy, technické normy a jiné. Tato oblast je upravena i právem Evropských společností, zejména směrnicí 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (rámcová směrnice), čl. 5 a čl. 6, ve znění směrnice 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru a směrnicí 89/654/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště.

### **3. Podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

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

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

Zavinění zaměstnavatele jak je již shora uvedeno se nevyžaduje, jelikož jde o

odpovědnost objektivní.

### 3. 1 Pojem pracovního úrazu

Za pracovní úraz se dle ustanovení § 380 odst. 1 ZP pokládá „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ Definicí pojmu pracovního úrazu nám poskytuje také ustanovení § 25 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a dále také ustanovení § 21 vyhlášky Ústřední rady odborů č. 143/1965 Sb. o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění.

Výše uvedené definice pracovního úrazu však nejsou úplně dostatečné, a proto bližší specifikaci pojmu pracovní úraz poskytuje soudní judikatura, která vymezuje pojem pracovního úrazu jako *porušení zdraví způsobené zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Porušení zdraví může mít charakter poškození tělesného či psychického. Může být způsobeno nenadálým zevním násilím nebo i krátkodobými zevními vlivy, je-li zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým a usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor (který představuje působení zevních vlivů) a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato námaha je pak příčinou odškodňovaného následku. Nemusí se přitom jednat o příčinu jedinou, avšak vždy se musí jednat o příčinu důležitou, podstatnou a značnou.*<sup>6</sup>

Pracovní úraz je tedy definován čtyřmi znaky:

- a) **úrazovým dějem**, tj. právní události, k níž došlo nezávisle na vůli zaměstnance, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Může mít i povahu psychického traumatu a může jít i o extrémní krátkodobou tělesnou námahu, která je nepřiměřená tělesným možnostem zaměstnance,

---

<sup>6</sup> Stanovisko NS ze dne 27.01.1975, sp.zn. Cpj 37/74 zveřejněné pod Rc 11/1976

- b) skutečností, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- c) poškozením zdraví, které může být nejen fyzické, ale i psychické,
- d) příčinnou souvislostí mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví.<sup>7</sup>

Pro vlastní úrazový děj je typická jeho neočekávanost. K úrazu může dojít nejen z mechanických příčin, ale i v důsledku chemických, fyzikálních nebo biologických rizik. Mechanickou příčinou se rozumí náhlé působení zevních sil např. pádem břemena na zaměstnance, působením vlastní tělesné síly např. zakopnutím, upadnutím nebo též chybou poškozeného např. pořezáním. Za poškození zdraví způsobené chemickými riziky se rozumí např. poleptání kyselinou nebo akutní otrava kouřovými zplodinami, o poškození zdraví fyzikálními riziky jde např. při ozáření a k poškození zdraví biologickými riziky může dojít např. při píchnutí znečištěnou injekční stříkačkou. Někdy působí zevní vlivy bez možnosti předejít jejím následkům, jako např. úder blesku nebo zemětřesení. O pracovní úraz půjde také v případě, jestliže k němu došlo v důsledku nevolnosti zaměstnance, která sama o sobě nebyla vyvolána pracovním prostředím. Zaměstnavatel totiž odpovídá za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a nemá možnost se této odpovědnosti zprostit z důvodu, že zaměstnanec trpí určitými fyzickými či psychickými nedostatky.

Další typickou vlastností pracovního úrazu je jeho náhlost, což však nemusí znamenat, že k pracovnímu úrazu dojde v průběhu několika sekund či minut, jelikož zevní příčina může působit i několik hodin např. pracuje – li zaměstnanec delší dobu v chladném prostředí a dojde u něj k omrzlinám.

Ustanovení § 380 odst. 3 ZP vymezuje pracovní úraz také negativně, a stanovuje, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. O pracovní úraz nejde ani tehdy, jestliže k poškození zdraví zaměstnance došlo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů např. při obstarávání soukromých záležitostí během pracovní doby nebo při vyrábění určitých předmětů pro svoji vlastní potřebu bez vědomí zaměstnavatele. Jestliže však zaměstnanec koná pracovní cestu vlastním motorovým vozidlem, utrpí úraz a na vozidle vznikne škoda,

---

<sup>7</sup> Viz Kuklová D., Šubrt B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc: Andragogos Agency, 2001, s. 164

jde o škodu, která nastala při plnění pracovních úkolů. To ovšem neplatí, pokud zaměstnanec v souvislosti s pracovní cestou neplní pracovní úkoly ani neprovádí úkony související přímo s výkonem práce, která je účelem pracovní cesty, ale vyřizuje si svoji soukromou záležitost.

Při výkladu pojmu pracovního úrazu vznikají často pochybnosti, zda a za jakých podmínek je pracovním úrazem **infarkt myokardu a jiné cévní příhody**, které jsou zásadně onemocněním a zdánlivě u nich chybí zevní faktor úrazového děje. Za určitých okolností však mohou být kvalifikovaný jako úraz, resp. pracovní úraz. Zpravidla je k tomu potřebný znalecký lékařský posudek.

*V případě infarktu myokardu platí, že i když tu zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může jít v tomto případě o úrazový děj, jde – li o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy tedy pracovní výkon přesahuje meze obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranici obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranici obvykle namáhavé práce, pro kterou však organizmus pracovníka není přizpůsoben, anebo na kterou svými schopnostmi nestačí. Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu je totiž psychické trauma (jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkonů) nebo fyzické trauma (neobvyklé běžnému zařazení neodpovídající jednorázové pracovní vypětí). V souladu s tímto posuzují soudy tedy stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní.<sup>8</sup>*

Cévní příhoda vyvolaná rozčilením z negativního hodnocení zaměstnance jeho nadřízeným se však za pracovní úraz nepovažuje, jelikož k poruše zdraví zaměstnance v tomto případě nedošlo v důsledku duševního vypětí, ale v důsledku jiných okolností.<sup>9</sup>

### 3. 2 Pojem nemoci z povolání

Definice pojmu nemoci z povolání není v ZP obsažena, ustanovení § 380 odst. 4 ZP pouze uvádí, že „Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.“ Tímto zvláštním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, a které v ustanovení § 1 definuje nemoc z povolání:

<sup>8</sup> Stanovisko NS ze dne 27.01.1975, sp.zn. Cpj 37/74 zveřejněné pod Rc 11/1976 s. 31-32

<sup>9</sup> Viz Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 53

„Nemocemi z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“

Přílohou k shora uvedenému nařízení je seznam nemocí z povolání. ve kterém jsou tyto dle podmínek a příčin vzniku rozděleny do šesti kapitol. Jsou v něm zařazeny nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, fyzikálními faktory, nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, dále kožní nemoci z povolání, přenosné a parazitární nemoci z povolání a nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli. Výčet nemocí z povolání v tomto seznamu je taxativní, a proto nelze použít analogii, to však nevylučuje zařazení nových nemocí z povolání do tohoto seznamu. Navíc dle ustanovení § 366 odst. 3 ZP platí, že „jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.“

K poškození zdraví u nemocí z povolání zpravidla nedochází náhle jako u pracovního úrazu, s výjimkou akutních otrav a přenosných či parazitárních nemocí a samotná nemoc se může vyvíjet i několik let.<sup>10</sup> V průběhu tohoto delšího vývoje, delší inkubační doby u některých nemocí z povolání může dojít u postiženého zaměstnance ke změně pracovního poměru. Může dojít k tomu, že i u nového zaměstnavatele bude zaměstnanec pracovat za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, která se u něj následně projeví, a nejde pak bezpečně zjistit, které pracovní prostředí mělo za následek vznik předmětné nemoci z povolání. Proto ZP v ustanovení § 366 odst. 2 na rozdíl od pracovního úrazu stanovuje, že za škodu způsobenou nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru, za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Na rozdíl od pracovního úrazu, není u nemocí z povolání nutné prokazovat příčinnou souvislost mezi vznikem onemocnění a prací zaměstnance, jelikož v případě, že zaměstnanec pracoval v podmínkách, které mohou vyvolat určitou nemoc, a

---

<sup>10</sup> Viz Kuklová D., Šubrt B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc : Andragogos Agency, 2001, s. 171



zaměstnanec touto nemocí onemocněl, platí nevyvratitelná právní domněnka, že nemoc vznikla v důsledku těchto podmínek.

Dále platí, že většinou nestačí skutečnost, že se v pracovním prostředí vyskytují škodliviny, které nemoc vyvolávají, ale je nutné posoudit jejich míru a charakter. Například skutečnost, že se v pracovním prostředí vyskytuje hluk, nestačí pro uznání nemoci z povolání, ale je nutné stanovit jeho intenzitu, charakter i dobu, po kterou na zaměstnance působil.<sup>11</sup> K uznání nemoci je tedy „nutné odborné lékařské posouzení, týkající se nejenom zjištěné nemoci a jejího stadia, ale i zhodnocení podmínek, které nemoc vyvolali.“<sup>12</sup> Uznávat nemoci z povolání, ale nemůže jakýkoliv lékař nebo zdravotnické zařízení. Dle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, uznávání nemocí z povolání provádějí pouze zdravotnické zařízení uvedená v příloze této vyhlášky, a to na základě posouzení zdravotnickým zařízením, jehož součástí je oddělení nebo klinika nemocí z povolání nebo pracovního lékařství.

Na stanovení odpovědnosti zaměstnavatele nemá vliv určitá predispozice nebo náchylnost zaměstnance k danému onemocnění, jak je judikováno v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněného pod č. Rc 69/1970. V tomto judikátu je uvedeno, že *byla – li u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání a pracoval – li před jejím zjištěním u zaměstnavatele za podmínek, z nichž tato nemoc vzniká, odpovídá zaměstnavatel za škodu způsobenou nemocí z povolání bez ohledu na to, že snad byl zaměstnanec zvýšenou mírou disponován pro onemocnění touto nemocí.*<sup>13</sup> Na okraj poznamenávám, že uvedený judikát používá v současné úpravě již nepoužívané pojmy pracovník a organizace.

Některé nemoci z povolání však nevznikají pouze v pracovním procesu, ale i z jiných důvodů. Zaměstnavatel má pak možnost podat důkaz o tom, že nemoc z povolání vznikla u zaměstnance výhradně z příčin, které nesouvisí z prací.

---

<sup>11</sup> Viz Kuklová D., Šubr B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc: Andragogos Agency, 2001, s. 171

<sup>12</sup> Kuklová D., Šubr B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc: Andragogos Agency, 2001, s. 171

<sup>13</sup> Stanovisko NS ze dne 17.09.1969, sp.zn. 8 Cz 22/69 zveřejněné pod Rc 69/1970

### 3. 3 Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Dalším předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je skutečnost, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dojde – li ke škodě mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je vyloučena i pracovněprávní odpovědnost za škodu, nevylučuje to však za splnění všech předpokladů odpovědnost za škodu občanskoprávní.

#### 3. 3. 1 Pojem plnění pracovních úkolů

Pojem plnění pracovních úkolů je definován v ustanovení § 273 ZP, které stanovuje, že jako plnění pracovních úkolů se posuzuje:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního vztahu, tedy pracovní povinnosti vyplývající zejména z pracovní smlouvy, ale také zákoníku práce a jiných obecně závazných předpisů či pracovních řádů,
- jiná činnost konaná na příkaz zaměstnavatele, tedy činnost, která nevyplývá přímo u pracovního poměru, ale zaměstnavatel k ní dal zaměstnanci příkaz a zaměstnanec tuto přikázanou práci vykonal,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty, tedy časově omezeného vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců. Platí však, že musí jít o činnost konanou pro zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Za plněním pracovních úkolů se však nepovažuje situace, kdy zaměstnanec z plnění pracovních úkolů vybočil a došlo tak k excesu, např. při obstarávání soukromých záležitostí během pracovní doby nebo při neoprávněném použití

služebního automobilu bez souhlasu zaměstnavatele.

Při posouzení, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec je úrazem pracovním, se vychází z toho, že z mezí nevybočuje takový úkon zaměstnance, který je v místní, časové a věcné souvislosti a plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nejvyšší soud ČR toto judikoval v rozhodnutí ze dne 20.11.2001 pod sp.zn. 21 Cdo 2507/2000, v kterém uvedl, že „*Při řešení otázky, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, soud posuzuje tuto souvislost z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.*“<sup>14</sup>

### 3. 3. 2 Pojem přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony vyjmenované v ustanovení § 274 ZP. Za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje:

- úkony potřebné k výkonu práce, přičemž vymezení těchto úkonů vyplývá z náplně práce zaměstnance,
- úkony během práce obvyklé, např. cesta na sociální zařízení,
- úkony nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, kterými se rozumí zejména příprava náradí, nezbytné hygienické úkony, nebo převlečení zaměstnance,
- úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět,
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti, a to za podmínky, že se zaměstnanec účastní školení, přednášek, ale i přestávek obvyklým způsobem.

---

<sup>14</sup> Rozhodnutí NS ze dne 20.11.2001, sp.zn. 21 Cdo 2507/2000 zveřejněné pod Rc 11/2002

Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, tj. dle ustanovení § 387 odst. 1 ZP „cesta ze zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět, u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.“ Stejně tak se za plnění pracovních úkolů nepovažuje ani stravování, ošetření, vyšetření ve zdravotnickém zařízení, jakož i cesty k nim a zpět, pokud se nekonají v objektu pracoviště zaměstnavatele.

„Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do jiné obce, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, je část jeho pracovní cesty cestou do zaměstnání (např. cesta z místa bydliště nebo ubytování do místa odjezdu autobusu, kterým zaměstnanec odjíždí na pracovní cestu do jiné obce) a část nutným úkonem před počátkem práce nebo po jejím skončení (cesta autobusem na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obce, která je cílem pracovní cesty).“<sup>15</sup>

V praxi vznikají často spory v souvislosti s úrazy, ke kterým došlo během stravování. Platí, že za úkon konaný v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje pouze cesta ke stravování a zpět, a to pouze když k ní dojde v objektu zaměstnavatele. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 06.06.2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005 zveřejněném pod č. Rc 56/2007 uvedl, že *z hlediska posouzení, zda cesta ke stravování, na které zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, byla konána v objektu zaměstnavatele ( § 25 odst. 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. ), je rozhodující, zda jde o prostory (budovy, prostranství) ve sféře dispozice zaměstnavatele, kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; utrpěl-li zaměstnanec úraz mimo rámec těchto prostor, není z tohoto hlediska významné, že cesta po veřejném prostranství byla k místu stravování jediným možným přístupem.*<sup>16</sup> Samotné stravování se však za úkon konaný v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nepovažuje. Dojde – li ke zranění zaměstnance při jídle např. pořezáním, uklouznutím, nemůže být tento úraz posouzen jako úraz pracovní.

Za pracovní úraz se považuje také úraz, který utrpěl zaměstnanec pro plnění pracovních úkolů, např. poškození zdraví zaměstnance správního úřadu v důsledku napadení pachatelem nespokojeným s určitým rozhodnutím nebo chováním

<sup>15</sup> Hochman, J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 62

<sup>16</sup> Rozhodnutí NS ze dne 06.06.2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005 zveřejněné pod č. Rc 56/2007

zaměstnanec, i když k němu došlo mimo pracovní dobu a pracoviště. K úrazu tak sice dojde v době, kdy již zaměstnanec pracovní úkol neplní, ale dojde k němu v souvislosti s předešlým plněním pracovního úkolu, a proto je nutné takovýto úraz považovat za úraz pracovní.

### 3. 4 Pojem škody

Dalším předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání je vznik škody. Za škodu v pracovněprávních vztazích lze považovat takovou újmu, která se projevila nebo nastala v majetkové sféře poškozeného, a které je vyčíslitelná v penězích. V případě újmy na zdraví je chápána též jako odškodnění fyzické bolesti, příp. zhoršení společenského uplatnění zaměstnance, tj. jako satisfakci.

Škoda se dělí na:

- a) **skutečnou škodu (damnum emergens)**, která spočívá v tom, že se zmenší hodnota věci či jiného majetku poškozeného a představuje hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav. „Za skutečnou škodu se u zaměstnance považuje též ušlý výdělek, protože slouží k zajištění existence zaměstnance, popř. jeho rodinných příslušníků.“<sup>17</sup>. Škodou však podle ustanovení § 374 ZP není případná ztráta na důchodu;
- b) **jinou škodu neboli ušlý zisk (lucrum cessans)** spočívající v tom, že nedošlo k zvětšení nebo rozmnožení majetku poškozeného, které bylo možno důvodně, tj. doložitelným způsobem očekávat pokud by nedošlo ke škodné události.

Pracovní právo stojí z hlediska rozsahu škody na principu náhrady skutečné škody. Náhrada jiné škody, tedy ušlého zisku náleží pouze v některých případech, výslovně uvedených v ZP, jde o případy, kdy byla škoda způsobená úmyslně. Toto vyplývá z ustanovení § 268 odst. 1 ZP: „Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody.“

Spolu se škodou se v pracovněprávních vztazích odškodňují i některé

<sup>17</sup> Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha : C. H. Beck, 2007

nemajetkové újmy způsobené zásahem do osobnostních vztahů poškozeného. Jde např. o nemajetkovou újmu za vytrpěnou bolest vyjádřenou náhradou bolestného nebo za omezení schopnosti vykonávat běžné životní úkoly vyjádřené náhradou za ztížení společenského uplatnění.

Vznik škody i její výši musí v každém jednotlivém případě prokazovat poškozený, který se domáhá škody.

Dle ustanovení § 269 ZP: „Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.“ Možnost volby mezi způsoby náhrady je tak daná zaměstnavateli, na rozdíl od občanskoprávní úpravy, kde má možnost volby sám poškozený, jak vyplývá z ustanovení § 442 odst. 2 OZ: „Škoda se hradí v penězích; požádá-li však o to poškozený a je-li to možné a účelné, hradí se škoda uvedením do předešlého stavu“.

### 3. 5 Příčinná souvislost

Posledním, ale neméně důležitým předpokladem odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody. Tato souvislost musí být přímá, čímž se rozumí, že ke vzniku škody musí dojít objektivně následkem pracovního úrazu. Zjištění příčinné souvislosti může být v některých případech obtížné, a je proto v těchto případech nutné znalecké posouzení.

Příčinnou souvislostí rozumíme vztah mezi dvěma jevy spočívající v tom, že jeden jev, tedy protiprávní úkon nebo škodná událost, je takové povahy, že by bez něho druhý jev, tedy škoda, nevznikl. První jev označujeme jako příčinu, druhý jako následek. Při posuzování existence příčinné souvislosti mezi skutečností, s níž zákon spojuje vznik odpovědnosti zaměstnavatele, a škodou, se postupuje tak, že se nejprve zjišťuje následek, tj. existence škody. Následně se zjišťuje, zda je dána příčina, a poté, zda mezi touto příčinou a následkem je v konkrétním případě objektivní příčinná souvislost. Je však podmínkou, aby *příčinná souvislost mezi jednáním a vznikem škody*

*na zdraví musí být bezpečně prokázána, nestačí tu pouhá pravděpodobnost.*<sup>18</sup> Platí, že důkazné břemeno nese poškozený zaměstnanec.

Závěrem je nutné uvést, že vznik pracovněprávní odpovědnosti v podstatě vyžaduje dvojí kauzalitu. První příčinná souvislost se vztahuje ke škodě samotné, což znamená, že musí jít o škodu, která byla způsobena při plnění pracovních úkolů zaměstnance nebo v přímé souvislosti s ním. Druhou je vlastní příčinná souvislost mezi protiprávním úkonem, popř. škodnou událostí a vznikem škody

### **3. 6 Zproštění se odpovědnosti**

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pokud se ale na vzniku škody podílel zcela či částečně také samotný zaměstnanec, pak je náhrada škody placená zaměstnavatelem poměrně krácena s ohledem na míru zavinění obou stran. Institut liberace je upraven v ustanovení § 367 ZP, který taxativně stanovuje případy, kdy se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za škodu, a to zcela nebo z části.

Dle ustanovení § 368 ZP však platí, že „zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.“

Zaměstnavatel rovněž odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci jeho vedoucím nebo jinými zaměstnanci. Velmi omezená možnost zaměstnavatele zprostit se odpovědnosti je kompenzována regresními nároky vůči osobám, které tuto škodu způsobili. Dle ustanovení § 384 odst. 1 ZP platí, že „zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.“ Ustanovení § 384 odst. 2 ZP stanovuje, že „jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínky, z nichž vznikla nemoc z

<sup>18</sup> Rozhodnutí NS ze dne 27.09.1990, sp.zn. 1 Cz 59/90, zveřejněný pod Rc 21/1992

povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.“

### 3. 6. 1 Úplné zproštění se odpovědnosti

Zaměstnavatel se může zcela zprostit odpovědnosti z taxativně stanovených důvodů uvedených v ustanovení § 367 odst. 1 ZP, a to prokáže-li, že zavinění zaměstnance bylo jedinou příčinou vzniku škody, která vznikla:

- a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

Pro plné zproštění z liberačního důvodu ad a) platí, že zaměstnavatel musí prokázat, že postižený zaměstnanec tyto předpisy nebo pokyny porušil a současně musí prokázat, že s nimi byl zaměstnanec seznámen. Podmínkou pro plné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je dále skutečnost, že zaměstnavatel znalost a dodržování těchto předpisů a pokynů vyžadoval a také kontroloval.<sup>19</sup> NS ve svém stanovisku zveřejněném pod R 32/1963 uvedl, že *nejde o řádné seznámení pracovníka s předpisy o bezpečnosti a ochraně při práci nebo s příkazy, zákazy a jinými pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, jestliže by se podnik omezil pouze na to, že by pracovníkovi dal k přečtení příslušné bezpečnostní předpisy. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby pracovník svým podpisem otvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.*<sup>20</sup>

Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže

<sup>19</sup> Viz Hochman, J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 57

<sup>20</sup> Stanovisko NS zveřejněné pod R 32/1963



dovolávat všeobecných ustanovení, které ukládají, že si má každý počínat tak, aby neohrožoval své zdraví ani zdraví jiných osob.<sup>21</sup>

Může však nastat situace, že zaměstnanec vykonává určité práce v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz zaměstnavatele. Zaměstnavatel se z důvodu, že dal k takovému postupu příkaz nemůže zprostit odpovědnosti a v tomto případě nepůjde o zaviněné porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem, a to ani v případě, že zaměstnanec konal tyto práce, ačkoliv měl právo je odmítnout.

Druhý liberační důvod – opilstost - není v zákoníku práce ani v jiném pracovněprávním předpisu definován. Jeho definici nám poskytuje judikatura, která uvádí, že *stav opilstosti nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k požití alkoholického nápoje tu musí dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti pracovníka. Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti předpokládá, že utrpený úraz je v příčinné souvislosti s opilstostí pracovníka*<sup>22</sup>. O této příčinné souvislosti je však často potřebné znalecké posouzení, protože svědecké pozorování ohledně chování zaměstnance nemusí být vždy spolehlivým měřítkem.

### 3. 6. 2 Částečné zproštění se odpovědnosti

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, z taxativně stanovených důvodů uvedených v ustanovení § 367 odst. 2 ZP, a to prokáže-li, že zavinění zaměstnance bylo jednou z příčin vzniku škody, která vznikla:

- a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,
- b) v důsledku opilstosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,
- c) proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní

<sup>21</sup> Janáková A., Abeceda bezpečnosti a ochrany zdravá při práci, 4. rozšířené vydání, Nakladatelství ANAG, 2008, s. 38

<sup>22</sup> Stanovisko NS ze dne 27.01.1975, sp.zn. Cpj 37/74 zveřejněné pod Rc 11/1976 s. 41

předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomylně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

Za lehkomylné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce. Pojem lehkomylné jednání vymezuje judikatura jako *takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví, a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. kdy zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců.*<sup>23</sup> V soudní praxi je přijímán výklad, že zaměstnavatel se může částečně zprostit odpovědnosti, prokáže-li, že chování zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství. „Existuje kvalitativní rozdíl mezi důvodem k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele pro porušení bezpečnostních předpisů a z důvodů lehkomylného jednání zaměstnance. V prvním případě jde o zaviněné porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu, které je jednou z příčin úrazu, v případě lehkomylného jednání nejde a ani nesmí jít o porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu.“<sup>24</sup>

Při posouzení skutečnosti, jestli zaměstnanec v konkrétním případě jednal lehkomylně, je třeba přihlídnout zejména k jeho kvalifikaci, nabytým zkušenostem a délce doby zaměstnáním, jelikož je nutné jinak posoudit stejné jednání mladého, nezkušeného a krátkou dobu zaměstnaného zaměstnance a jinak jednání zkušeného staršího zaměstnance. Zároveň je podmínkou to, že zaměstnanec si musí být vědom, že si svým jednáním může způsobit úraz nebo nemoc z povolání. Jestliže si však takovým způsobem počínají i jiní zaměstnanci a zaměstnavatel o jejich jednání ví a trpí je, nemůže se zprostit odpovědnosti ani částečně.

Dle ustanovení § 367 odst. 3 ZP platí, že zprostit-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, a to podle míry jeho zavinění. V případě, že ke škodě došlo lehkomylným jednáním zaměstnance je zaměstnavatel povinen uhradit alespoň jednu třetinu škody.

<sup>23</sup> Rozhodnutí NS zveřejněné R 35/1970

<sup>24</sup> Vysokajová M., Kachle B., Doležilek J., Zákoník práce s komentářem, 2. vydání, PRAHA : ASPI WOLERS KLUWER, 2008, s. 474

#### 4. Druhy náhrad škody vzniklé při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za:

- a) ztrátu na výděлку,
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu.

Výčet těchto náhrad uvedených v ustanovení § 369 odst. 1 ZP je taxativní, což znamená, že jiné náhrady nelze zaměstnanci poskytnout.

Pro náhradu škody na zdraví je charakteristické, že z jedné škodné události lze uplatnit více dílčích nároků, které se následně posuzují samostatně. Toto je uvedeno např. v stanovisku NS: *Tyto dílčí nároky jsou podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat.*<sup>25</sup> Pro jejich uplatnění běží samostatné lhůty a navíc pro ně platí, že se nemusí poskytovat při odškodňování každého pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

V souvislosti s náhradou škody na zdraví ukládá ZP v ustanovení § 369 odst. 2 zaměstnavateli povinnost projednat s odborovou organizací a se zaměstnancem způsob náhrady škody a její výši, a to bez zbytečného odkladu.

Pro práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výděлку z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je charakteristické, že se nepromlčují. To však neplatí pro práva na jednotlivá plnění vyplývající ze shora uvedených práv, která se promlčují v obecné tříleté promlčecí lhůtě dle OZ.

<sup>25</sup> Stanovisko NS ze dne 27.01.1975, sp.zn. Cpj 37/74 zveřejněné pod Rc 11/1976 s. 56-57

#### 4. 1 Náhrada za ztrátu na výdělků

Podle toho v jaké době je náhrada poskytována rozlišujeme dva typy plnění, a to náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je upravena v ustanovení § 370 ZP a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je upravena v ustanovení § 371 ZP.

Cílem těchto náhrad je zajistit poškozenému zaměstnanci stejný příjem, jaký dosahoval před poškozením zdraví v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Tyto náhrady mají charakter opakujícího se plnění a zaměstnavatel je dle ustanovení § 382 odst. 2 ZP vyplácí zpravidla v měsíčním intervalu, nebylo – li mezi poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnut jiný způsob výplaty. NS judikoval, že *„Nebyla-li doba uspokojení nároků na náhradu za ztrátu na výdělků z odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání určena v rozhodnutí nebo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta, je zaměstnavatel povinen dávky za dobu minulou (náležející za dobu před podáním žádosti) uspokojit do 3 dnů ode dne, kdy ho o to zaměstnanec požádal, a požadované dávky splatné teprve v budoucnu mu platit pravidelně jednou měsíčně, a to nejpozději do konce měsíce, neurčil-li zaměstnanec v žádosti jiný (dřívější) den. Ocitne-li se zaměstnavatel v prodlení s uspokojením nároků na náhradu za ztrátu na výdělků, může zaměstnanec požadovat úroky z prodlení“*<sup>26</sup>

Dále dle ustanovení § 381 ZP platí, že *„náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe“* a jsou samostatné i z hlediska jejich vzniku a počátku běhu promlčecích lhůt. *Skutečnost, že invalidita pracovníka navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti pracovníka, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků.*<sup>27</sup>

Pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků je rozhodný zaměstnancův průměrný

<sup>26</sup> Rozhodnutí NS ze dne 18.01.2006 sp.zn. 21 Cdo 792/2005, zveřejněné pod Rc 51/2006

<sup>27</sup> Rozhodnutí NS ze dne 18.10.1974, sp.zn 5 Cz 32/74, zveřejněné pod Rc 10/1976

výdělek. Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. Delší rozhodné období může být pro zaměstnance výhodnější, stanovuje – li se tato náhrada za delší dobu.

Průměrný výdělek je upraven přímo v ZP v třinácté části, osmnácté hlavě v ustanoveních § 351 - § 362, na rozdíl od předešlé právní úpravy, ve které se průměrný výdělek pro pracovněprávní účely upravoval ve zvláštním zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Průměrným výdělkem zaměstnance se dle ustanovení § 352 ZP rozumí „průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.“ Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek. Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, stanovuje ustanovení § 356 ZP způsob jeho výpočtu. Tento průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, tedy v předchozím kalendářním čtvrtletí a z odpracované doby, což je doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat v rozhodném období.

Zvláštní situace nastane v případě, že pracuje – li poškozený zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu prací na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku vždy jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jen lze-li podle okolností důvodně předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán.

Dále může nastat situace, že zaměstnanec je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. V tomto případě se dle ustanovení § 385 ZP „při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.“

#### 4. 1. 1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Nejčastějším nárokem zaměstnance je náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, během které zaměstnanec místo mzdy nebo platu pobírá nemocenské, jelikož ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti zpravidla představuje první zjiitelnou škodu, která zaměstnanci vznikla v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání.

Tato náhrada dle ustanovení § 370 odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci ve výši „rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 ZP a plnou výší nemocenského.“ Průměrnému výdělků se věnuji v předešlé kapitole a tímto na ní odkazuji.

Může nastat situace, že zaměstnanec svým jednáním způsobil, že mu bylo nemocenské sníženo nebo odňato např. vznikne-li pracovního úrazu pod vlivem zaměstnancovi opilosti. Při výpočtu ztráty na výdělků se pak vychází z nemocenského, které by zaměstnanec obdržel, nebýt tohoto jednání.<sup>28</sup>

Dle ustanovení § 370 odst. 1 věta druhá ZP přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků „do výše jeho průměrného výdělků před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské nebo kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé ZP za středníkem nepřislouší náhrada mzdy nebo platu.“

ZP v ustanovení § 380 odst. 2 upravuje i situaci, kdy je zaměstnanec následkem téhož pracovního úrazu nebo nemocí z povolání v pracovní neschopnosti i vícekrát. V každém tomto jednotlivém případě pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na náhradu za ztrátu na výdělků. ZP v ustanovení § 370 odst. 2 uvádí, že při stanovení výše této náhrady se vychází z průměrného výdělků, který zaměstnanec dosahoval před vznikem této další škody. Dále dle téhož ustanovení platí, že „jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělků podle odstavce 1 se zaměstnanci poskytne

<sup>28</sup> Viz Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 63

do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce.“ Přitom se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje náhrada mzdy nebo platu a nemocenské.

#### 4. 1. 2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Zaměstnanec má nárok na tuto náhradu v případě, že dosahuje následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nižší výdělek z důvodu, že není obnovena jeho pracovní schopnost v původním rozsahu.

„Náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vyplácí odpovědný zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci pravidelně jednou měsíčně zpravidla ve výplatním termínu pro mzdu nebo plat nebo její náhradu formou peněžitého důchodu.“<sup>29</sup> Náhradu za ztrátu výdělků je možno přiznat formou peněžitého důchodu za podmínky, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání po skončení pracovní neschopnosti přešel do invalidního důchodu a dále již nepracoval.<sup>30</sup> Další podmínkou je skutečnost, že zaměstnanec výdělek skutečně pravidelně uchází a nejedná se jen o občasný pokles jeho výdělků.<sup>31</sup>

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti má zaměstnanec dle ustanovení § 371 odst. 6 ZP „nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.“

Výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné nebo částečné invalidity, která přísluší poškozenému zaměstnanci je dle ustanovení § 371 odst. 1 ZP stanovena jako „rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného plného nebo částečného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.“ Dle téhož ustanovení dále platí, že přitom „ke snížení plného nebo částečného invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle

<sup>29</sup> Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 64

<sup>30</sup> Stanovisko NS ze dne 10.03.1978 č.j. Cpj 31/78

<sup>31</sup> Viz Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 65

právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.“

Za výdělek dosažený zvýšeným pracovním úsilím můžeme pokládat například výdělků za práci přesčas, pokud zaměstnanec před vznikem škody přesčasovou práci nevykonával nebo výdělků dosahované na základě jiných pracovněprávních vztahů vzniklých až po vzniku škody. Toto judikoval NS SR v rozhodnutí ze dne 23.04.1981, sp.zn. 4 Cz 11/81, v kterém vyslovil, že *„Pracovníkovi, ktorý pracoval pred vznikom škody z pracovného úrazu po stanovenú pracovnú dobu ( § 83 Zák. práce ), nemožno započítat' do zárobku po pracovnom úraze príjem nadobudnutý prácou vykonávanou nad rámec tejto pracovnej doby v hlavnom zamestnaní (napr.podľa dohody o pracovnej činnosti). Ak pracovník pracoval po pracovnom úraze denne viac ako pred úrazom a vynakladal tak viac námahy a úsilia, aby dosiahol vyšší zárobok, nemožno tento príjem z ďalšej pracovnej činnosti započítat' na jeho ľarchu a v prospech organizácie zodpovednej za škodu.“*<sup>32</sup>

Tato náhrada je tedy koncipována tak, aby průměrný výdělek poškozeného zaměstnance dosahoval výše před vznikem škody.

Pro výpočet výše této náhrady je rozhodující:

- a) výše průměrného výdělků zaměstnance před vznikem škody,
- b) výše dosahovaného výdělků zaměstnance po skončení pracovní neschopnosti,
- c) výše případného invalidního důchodu.

Rozhodný je zaměstnancův průměrný výdělek před vznikem škody, nikoliv před pracovním úrazem nebo zjištěním nemoci z povolání, a to z důvodu, že škoda může zaměstnanci vzniknout až po určité době. Konkrétně se jedná o případ, kdy dochází ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání postupně, až toto zhoršení zdravotního stavu vyústí do neschopnosti zaměstnance vykonávat původní práci a zaměstnanec je tak nucen přejít na jinou, zpravidla méně placenou práci.

---

<sup>32</sup> Rozhodnutí NS SR ze dne 23.04.1981, sp.zn. 4 Cz 11/81, zveřejněné pod Rc 9/1983



Výše dosahovaného výdělku po skončení pracovní neschopnosti se zpravidla zjistí bez obtíží. Jestliže však zaměstnanec přestane pracovat u zaměstnavatele, který odpovídá za poškození zdraví zaměstnance a začne pracovat u jiného zaměstnavatele, bude zjištění výše dosahovaného výdělku po skončení pracovní neschopnosti obtížnější. V této situaci pak bude potřebné sdělit odpovědnému zaměstnavateli tyto údaje o výdělku a bude tedy nutná součinnost nového zaměstnavatele i poškozeného zaměstnance.<sup>33</sup>

Existují situace, kdy povinnost poskytovat náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je omezena. Např. náhrada bude omezena v situaci, kdy bude zaměstnanec ze své viny dosahovat nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu. Prokáže – li toto zaměstnavatel, bude se dle ustanovení § 371 odst. 4 ZP považovat „za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.“

Ve většině případů zajistí odpovědný zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci jinou práci, kterou je schopen poškozený zaměstnanec vykonávat s ohledem na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud však poškozený zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne tuto práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil vykonávat, přísluší mu dle ustanovení § 371 odst. 5 ZP náhrada za ztrátu na výdělku „pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.“ Stejná situace nastane, kdy poškozený zaměstnanec bez vážných důvodů přejde na lépe placenou práci bez souvislosti s následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebo v práci bezdůvodně absentuje, či jakýmkoliv způsobem bezdůvodně sníží svůj pracovní úvazek. Skutečnost, jestli k shora uvedeným jednáním poškozeného zaměstnance vedli vážné důvody, je potřebné pečlivě zvážit individuálně, dle konkrétních okolností případu.

Na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné nebo částečné invalidity má nárok i zaměstnanec, který je veden v evidenci

---

<sup>33</sup> Viz Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 64

uchazečů o zaměstnání. Za jeho výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se bude dle ustanovení § 371 odst. 3 ZP považovat „výdělek ve výši minimální mzdy“, kterou stanoví vláda nařízením. Dále dle ustanovení § 371 odst. 3 ZP platí, že „pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.“ Tato právní úprava reaguje na judikát, který řešil tehdy ještě zákonem neupravenou otázku náhrady za ztrátu na výdělků v případě, kdy postižený zaměstnanec je veden jako uchazeč o zaměstnání a pobírá podporu v nezaměstnanosti. Tímto judikátem NS konstatoval, že *„Hmotné zabezpečení (dnes podpora v nezaměstnanosti) uchazeče o zaměstnání, nelze považovat za „výdělek po pracovním úraze“ ve smyslu ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce (dnes § 371 zákoníku práce). Minimální mzda vyjadřuje nejnižší možnou hranici „výdělků po pracovním úraze“ ve smyslu ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce (dnes § 371 zákoníku práce); nemusí však vyjadřovat výši mzdy, kterou by zaměstnanec se zachovanou pracovní schopností za příznivější situace na trhu práce pravděpodobně dosahoval při práci, odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, jíž by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních příležitostí.“*<sup>34</sup>

V průběhu pobírání náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se může zaměstnanec dostat do pracovní neschopnosti i z jiného důvodu, než následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. I v tomto případě má zaměstnanec nárok na náhradu za ztrátu výdělků. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se však dle ustanovení § 371 odst. 2 ZP bude považovat „výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.“

ÚS judikoval, že *jestliže poživatel invalidního důchodu, který je plně invalidní, je pro dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav sice schopen vykonávat soustavné zaměstnání, avšak jen zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání (§ 29 odst. 2 písm. c/ zákona č. 100/1988 Sb.), není povinen po přiznání invalidního důchodu vykonávat jakoukoli výdělečnou činnost. Náhrada škody z pracovního úrazu patří tedy takovému poškozenému bez přihlížení k tomu, co si opomenul vydělat, a bez přihlížení k průměrnému výdělků, kterého by mohl*

<sup>34</sup> Rozhodnutí NS ze dne 24.09.2004, sp. zn 21 Cdo 1029/2004

*dosáhnout za práci, již by mohl vykonávat.*<sup>35</sup>

„Při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti se využívá valorizace, kterou se označuje způsob, jakým se tato náhrada uvádí do souladu s vývojem mzdové úrovně.“<sup>36</sup> Vzhledem k tomu, že se poškozený zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže podílet na rastu úrovně mezd, je třeba náhradu za ztrátu na výdělku valorizovat. Valorizace se provádí nařízením vlády, které vláda vydává v souladu se zmocněním obsaženým v ustanovení § 390 odst. 2 ZP. Poslední nařízení vlády č. 366/2007 o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých, upravilo tyto náhrady tak, že průměrný výdělek rozhodný pro jejich výpočet se s účinností od 01.01.2008 zvyšuje o 3 %.

#### **4. 2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění jsou náhradami nemateriální újmy, kterou utrpěl zaměstnanec pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nemateriální újmu představuje to, že zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání, byl zpravidla vystaven bolesti a navíc mu zpravidla následky jeho úrazu nebo onemocnění brání, nebo alespoň minimálně ho omezují v možnosti seberealizace a ve společenském, pracovním či jiném uplatnění. Tato náhrada nemá povahu naturální restituce ani reparace, tj. poskytnutí ekvivalentu uvedené újmy, ale má povahu satisfakční. Jejím cílem je poskytnutím peněžitých prostředků vyvážit, případně zmírnit bolesti vzniklé při samotném poškození zdraví, při léčení, resp. odstraňování následků poškození zdraví.

Pro tyto náhrady platí, že se zaměstnanci poskytují jednorázově. Výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech stanoví vyhláškou MZ po dohodě s MPSV.

ZP v ustanovení § 328 odst. 1 stanovuje, že „peněžité práva zaměstnance smrtí

<sup>35</sup> Rozhodnutí NS ze dne 13.03.1989, sp.zn. 13 Co 98/89, zveřejněné pod č. Rc 28/1992

<sup>36</sup> Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 65

jeho nezanikají.“ Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění jsou tudíž předmětem dědění na rozdíl od předešlé právní úpravy, kdy ustanovení § 260 odst. 1 st. ZP stanovovalo, že „nárok na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance zaniká.“ A odst. 2 téhož ustanovení stanovil, že „ostatní peněžité nároky zaměstnance jeho smrtí nezanikají.“

Definici pojmu bolesti a ztížení společenského uplatnění ZP neobsahuje, tato je však již začleněna do ZoÚPZ. Tyto pojmy tedy v současné době definuje vyhláška MZ č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, která v ustanovení § 2 odst. 1 uvádí, že za bolest se považuje „každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla.“ Ustanovení § 3 odst. 1 definuje ztížení společenského uplatnění jako „následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví.“

V této vyhlášce jsou dále upraveny pravidla bodového ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění. To znamená, že každému zdravotnímu zranění, poškození či nemoci uvedené v přílohách předmětné vyhlášky odpovídá určitý počet bodů. Jeden bod pak představuje hodnotu 120,- Kč.

Částka vyplácená za bolest a ztížení společenského uplatnění závisí na lékařském posouzení zdravotního poškození, kterému lékař v posudku stanoví dle zdravotnických seznamů uvedených v přílohách této vyhlášky příslušný počet bodů a provede tedy tzv. bodové ohodnocení. Bodové ohodnocení bolesti lze dle ustanovení § 4 odst. 2 dle shora uvedené vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění „provést až v době stabilizace bolesti“ a kdy lze zdravotní stav poškozeného považovat za ustálený. K stejnému závěru dospěl i NS, když uvedl že *ztížení společenského uplatnění vzniká v době, v níž je možné zdravotní stav poškozeného po úrazu, nemoci z povolání nebo jiném poškození na zdraví, popřípadě po jejich zhoršení, považovat za ustálený a v níž je tedy možné posoudit, jaký má změněný (zhoršený) zdravotní stav poškozeného prokazatelně nepříznivé důsledky pro životní úkony*

poškozeného, pro uspokojování jeho životních a společenských potřeb nebo pro plnění jeho společenských úkolů, a přistoupit k jeho bodovému ohodnocení.<sup>37</sup> Při určování bodového ohodnocení bolesti lékař hodnotí akutní fáze bolesti a dále přihlídí zejména k rozsahu a způsobu poškození zdraví, jeho závažnosti, k průběhu léčeni včetně náročnosti použité léčby a ke vzniklým komplikacím. Při určování bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění se hodnotí závažnost škody na zdraví, její předpokládaný vývoj a průběh léčeni. Lékařský posudek zpracovává na základě žádosti posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného, v případě nemoci z povolání je tímto lékařem ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemocí z povolání a vydává ho zdravotnické zařízení, jehož posuzující lékař zpracoval lékařský posudek, v případě nemoci z povolání posudek vydává zdravotnické zařízení oprávněné k posuzování nemocí z povolání, jehož posuzující lékař zpracoval lékařský posudek. Posuzující lékař zpracovává lékařský posudek na předepsaném formuláři, a to na základě úplných písemných informací předaných ošetřujícími lékaři, kteří se zúčastnili léčeni poškozeného.

Tato vyhláška v určitých případech umožňuje určité zvýšení odškodnění stanoveného bodovým ohodnocením. Konkrétně v případě, že škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčeni, např. vyskytla se infekce rány prodlužující dobu léčeni nebo vedla ke zvlášť těžkým následkům, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě anebo znemožňují další uplatnění v životě, a to s ohledem na věk poškozeného i jeho předpokládané uplatnění v životě, kdy se zvýší bodové ohodnocení škody na zdraví nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení. A dále v případě, že škoda na zdraví vyžadovala mimořádně náročný způsob léčeni, např. dialýzu nebo kanylaci cév, kdy se zvýší bodové ohodnocení škody na zdraví nejvýše na dvojnásobek celkové částky bodového ohodnocení. Navíc ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele může soud výši odškodnění stanovenou podle této vyhlášky přiměřeně zvýšit. *Předpokladem přiměřeného zvýšení částky odpovídající základnímu počtu bodů zjištěnému lékařem je existence takových skutečností, které umožňují závěr, že omezení poškozeného nelze vyjádřit jen základním odškodněním za bolest nebo ztížení společenského uplatnění, které již sama představuje náhradu za prokazatelné nepříznivé důsledky pro životní úkony poškozeného a pro uspokojování i plnění jeho životních a společenských potřeb a úkolů. Přiměřené zvýšení nad stanovené*

<sup>37</sup> Rozhodnutí NS ze dne 15.07.2003 sp.zn 21 Cdo 642/2003

*nejvyšší výměry odškodnění ve smyslu ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky č. 32/1965 Sb. (pozn. autora v současné době ve smyslu ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky č. 440/2001) přichází v úvahu jen zcela výjimečně v případech hodných mimořádného zřetele, kdy kulturní, sportovní či jiné zapojení poškozeného před úrazem bylo na vysoké úrovni a mimořádné.<sup>38</sup>*

Dále je nutné uvést, že ztížení společenského uplatnění se odškodňuje bez přímé souvislosti s výší výdělku, neboť poškozený zaměstnanec má nárok na odškodnění i kdyby ke snížení jeho výdělku nedošlo.

Při hodnocení následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pro účely odškodnění za ztížení společenského uplatnění je třeba přihlížet i k předpokládanému vývoji vzniklých změn ve zdravotním stavu. To však nevylučuje další odškodnění následků, které se projeví postupně v takové intenzitě a takovým způsobem, jak se původně nepředvíдалo.

V případě, že si léčení úrazu nebo nemoci vyžádá další lékařské úkony způsobující bolest, které nebyly předpokládány a tedy neohodnocené, provede se nové hodnocení bolesti. Jako příklad uvádím zhoršení zdravotního stavu, které si vyžádá předem nepředpokládanou operaci. V tomto případě je bodové ohodnocení bolesti související s operací provedeno samostatně a poškozenému náleží další odškodnění. Dále platí, že u nemocí, jejichž vývoj pokračuje, se posuzuje ztížení společenského uplatnění vždy při výrazném zhoršení nemoci a provede se tzv. přebodování.<sup>39</sup> NS podobně judikoval, že „zhorší-li se již ustálený zdravotní stav poškozeného nebo projeví-li se u něj nové následky nemoci z povolání, jde o další nárok na náhradu škody (na náhradu za ztížení společenského uplatnění) z původní škodné události.“<sup>40</sup> V případě výrazného zhoršení následků lze vydat nový lékařský posudek, který nahradí dosavadní lékařský posudek.

<sup>38</sup> Rozhodnutí NS ze dne 31.10.1988 sp.zn. 1 Cz 60/88, zveřejněné pod Rc 10/1992

<sup>39</sup> Viz Kuklová D., Šubrt B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc : Andragogos Agency, 2001, s. 173

<sup>40</sup> Rozhodnutí NS ze dne 27.07.1998 sp.zn. 3 Cdon 1379/96, zveřejněné pod Rc 159/1998

#### 4. 3 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Další důležitou náhradou je náhrada nákladů spojených s léčením. Jejich podstatou je návrat finančních prostředků, které byl poškozený zaměstnanec nucen investovat do svého léčení, které není hrazeno z veřejného zdravotního pojištění, nebo je z něho hrazeno jen částečně. Tato náhrada dle ustanovení § 373 odst. 1 ZP „přisluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.“

Náklady spojené s léčením nejsou jen náklady na léky, léčebné prostředky a zákroky, které nehradí pojišťovna a poškozený si je musel zcela či zčásti hradit sám, ale jsou to i např. náklady na nutné dietní stravování, náklady za rehabilitaci, náklady vynaložené v souvislosti s ambulantní péčí a náklady na cesty při návštěvách ošetřovaného zaměstnance či na telefonáty. NS ve svém stanovisku ze dne 19.06.1980 sp.zn. Cpj 11/80, zveřejněném pod R 218/1980 uvedl, *že je potřebné zkoumat, zda tyto návštěvy příznivě ovlivnili psychický stav ošetřovaného zaměstnance a urychlili tím jeho léčebný proces.*

Dále pro náhradu nákladů spojených s léčením platí, že ji nelze přiznat *ve formě peněžité renty, ale jako náhradu nákladů již vynaložených,*<sup>41</sup> a to ve výši v níž jsou skutečně prokazatelné.

Pojem účelnosti vynaložených nákladů není nikde zákonně definován. To jestli byly náklady spojené s léčením vynaložené účelně, musí posoudit lékař, případně soudní znalec z oboru zdravotnictví, a to individuálně podle konkrétního případu. Je však zaužívané, že za účelně vynaložené náklady se považuje cena za léčení na standardní úrovni, tedy náklady na léčení, léky a zdravotní pomůcky co nejméně finanční náročné, avšak zároveň plně dostačující k řádnému splnění účelu léčení. Veškeré nadstandardní úkony, by si v částce překračující standard měl hradit poškozený sám (v případě jeho smrti jiná osoba) a nikoliv subjekt odpovědný za poškození zdraví.

Nejvyšší soud se přiklonil k tomu, že pojem „účelně“ by měl být posuzován z medicínského hlediska a nikoliv z hlediska finanční účelnosti a uvedl, že za účelně vynaložené náklady spojené s léčením nelze považovat pouze ty náklady, které umožní

<sup>41</sup> Rozhodnutí NS zveřejněné pod R 26/1982

minimalizaci nebo objektivizaci nákladů vynakládaných na léčení.<sup>42</sup>

Nejvyšší soud judikoval, že *zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům; náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nelze považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy poškozeného zaměstnance nižší*<sup>43</sup>. Poškozený zaměstnanec tak musí mít v rámci poskytování zdravotní péče z důvodu léčení následků pracovního úrazu v zásadě stejné možnosti jako ostatní občané (pacienti) a nemůže být oproti nim nijak znevýhodněn. Dále NS v odůvodnění tohoto rozhodnutí uvedl, že „vzhledem k tomu, že léčení nelze redukovat pouze na věcnou stránku vlastní reparaace zdravotního poškození, neboť pro jeho úspěšný průběh je významná i subjektivní důvěra pacienta v lékaře, je jedním z oprávnění, které zákon zaručuje všem občanům bez rozdílu, právo na svobodnou volbu lékaře. Protože toto právo není omezeno jen na volbu lékaře z bezprostředního okolí postiženého, nelze přiměřené náklady spojené s realizací tohoto práva zaručeného každému občanovi, tedy i zaměstnancům poškozeným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že by náklady za jízdné a cestovné k jinému lékaři mohly být nižší.“

#### 4. 4 Náhrada věcné škody

Věcnou škodou se rozumí taková majetková újma, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného, a ke které došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pojem věcné škody je široký a zahrnuje nejen škodu na věcech, k jejichž zničení nebo poškození došlo při pracovním úrazu nebo v souvislosti s nemocí z povolání jako je škoda na oděvu, hodinkách, zavazadlech, ale veškerou škodu, která poškozenému zaměstnanci vznikla v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jestliže její náhradu nelze podřadit pod některý z dílčích nároků uvedených v ustanovení § 369 odst. 1 písm. a), b), c) ZP. V soudní praxi se za škodu považují například též zvýšené náklady na zajištění nezbytné údržby domácnosti poškozeného zaměstnance, kterou si do doby, než došlo k poškození jeho zdraví, zabezpečoval sám

<sup>42</sup> Viz rozhodnutí NS ze dne 02.07.2003, sp.zn. 21 Cdo 424/2003, zveřejněné pod 140/2003

<sup>43</sup> Rozhodnutí NS ze dne 02.07.2003, sp.zn. 21 Cdo 424/2003, zveřejněné pod 140/2003



zaměstnanec a nyní ji musí vykonávat jiná osoba, byť i příslušník rodiny, který tyto práce předtím nevykonával. „Výši tohoto nároku je třeba určit podle objektivních hledisek, tedy podle obecné hodnoty těchto prací, a nikoliv podle výdělku příslušníka rodiny, který tyto práce koná místo poškozené.“<sup>44</sup> Obecnou hodnotu těchto prací je možné zjistit např. ze mzdových přepisů pro pracovnice v domácnosti. Zaměstnanec uplatňující nárok na náhradu věcné škody spočívající ve zvýšených nákladech, musí prokázat, že tyto náklady vynaložil v souvislosti se škodou na zdraví. Pod pojem věcné škody patří dále nepochybně i škoda na dopravních prostředcích a škoda na nářadí, zařízeních a předmětech potřebných pro výkon práce použitých zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Platí však, že tato škoda je nahrazena pouze tehdy, dal-li zaměstnavatel s jejich použitím souhlas. Vzhledem k tomu, že ZP nestanovuje formu tohoto souhlasu není potřebné, aby dal zaměstnavatel tento souhlas písemně a předem. Postačí, že zaměstnavatel věděl, že je zaměstnanec použije a byl s tím pro případ škody srozuměn.

„Při určení výšek škody na věci se vychází z její ceny v době poškození. U starších věcí je tedy třeba přihlídnout též k jejich opotřebení.“<sup>45</sup> Náhradu věcné škody nelze přiznat jako rentu do budoucnosti, ale pouze jako náhradu prokazatelně již vniklé škody.

Zaměstnanec je v případě, že uplatňuje nárok na náhradu škody dle ustanovení § 369 odst. 1 písm. d) ZP povinen prokázat, že mu vznikla věcná škoda, a že tato škoda vznikla v souvislosti s pracovním úrazem. Navíc v případě poškození nebo ztracení věci musí zaměstnanec prokázat, že tuto věc měl v okamžiku škodné události u sebe. V opačném případě by zaměstnanec mohl uplatňovat nárok na náhradu této škody pouze dle obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

---

<sup>44</sup> Rozhodnutí NS ze dne 21.01.1972, sp.zn. 3 Cz 49/71

<sup>45</sup> Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 72

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

Zvláštním druhem náhrad jsou náhrady v situaci, kdy je pracovním úrazem nebo nemocí z povolání způsobena smrt zaměstnance. Smrt člověka je nepochybně velkým zásahem pro jeho blízké, a i když tyto náhrady rozhodně nemůžou zmírnit bolet pozůstalých, jejich cílem je nahradit alespoň zčásti zvýšené výdaje, které jim tato událost přinesla a zlepšit jejich sociální situaci po ztrátě živitele. Zemřel-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody.

Výčet těchto náhrad uvedených v ustanovení § 375 odst. 1 ZP je taxativní, což znamená, že jiné náhrady nelze pozůstalým po zemřelém zaměstnanci poskytnout. Pro tyto nároky platí, že jsou přímé a tedy „nejsou závislá na tom, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody.“<sup>46</sup>

Náhradu nákladů na výživu pozůstalých dle ustanovení § 382 odst. 2 ZP „vyplácí zaměstnavatel pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.“

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

Cílem této náhrady je nahradit náklady, které vznikly v souvislosti s léčením poškozeného zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Charakter této náhrady je stejný jako u náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením poškozenému zaměstnanci, které jsem se věnovala v kapitole 4. 3. I tato náhrada tedy přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil, což však znamená, že

---

<sup>46</sup> Ustanovení § 375 odst. 2 ZP

vynaložil – li je poškozený zaměstnanec ještě před svojí smrtí sám, nemají pozůstalý na jejich náhradu žádný nárok.

## **5. 2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem náleží osobě, která tato náklady skutečně vynaložila, s výhradou, že náklady na smuteční ošacení se hradí jen nejbližším příslušníkům rodiny a domácnosti zemřelého zaměstnance.

Dle ustanovení § 376 odst. 2 ZP tuto náhradu tvoří „výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle § 116 občanského zákoníku.“ Osobou blízkou se dle ustanovení § 116 OZ rozumí „příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner, jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní.“ Výdaje na zřízení pomníku nebo desky mohou být nahrazeny pouze do výše 20 000 Kč. Zákon však umožňuje, aby vláda svým nařízením tuto částku na zřízení pomníku nebo desky zvýšila, a to vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji cenové úrovně.

Od shora uvedených nákladů je ale nutné odečíst pohřebné poskytnuté osobě, která vypravila pohřeb zemřelého zaměstnance dle zákona č. 117/1995, o státní sociální podpoře. V současné době se pohřebné dle ustanovení § 48 zákona o státní sociální podpoře poskytuje jednorázově ve výši 5.000,- Kč. Částky, které obdrží pozůstalí od pojišťovny na základě osobní pojistky zemřelého zaměstnance se však neodpočítávají.

## **5. 3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

V případě, že zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mají jeho pozůstalý nárok na náhradu nákladů na jejich výživu. Tato náhrada představuje dílčí nárok na náhradu škody vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, který má povahu dlouhodobého nároku uspokojovaného dílčím plněním poskytovaného v měsíčních intervalech. Jedná se o rentu vyplácenou zaměstnavatelem pozůstalým jako jedno z odpovědnostních plnění v důsledku smrti

zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Tato náhrada přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat. Ke splnění této podmínky se vyžaduje, „aby šlo o pravidelné a soustavné poskytování prostředků na výživu v penězích nebo poskytováním jiných prostředků určených k uspokojování běžných životních potřeb.“<sup>47</sup> Tato podmínka však není splněna v případě občasného poskytování darů. Okruh pozůstalých vymezila judikatura tak, že jde o děti, rodiče, sourozence i jiné osoby, které se zemřelým zaměstnancem žily po dobu jednoho roku před jeho smrtí ve společné domácnosti a které z tohoto důvodu pečovaly o společnou domácnost nebo na něho byly odkázány výživou. Judikatura stanovila, že *náhrada nákladů na výživu přísluší i pozůstalé družce, která s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost, i dětem družky, jestliže žily v jejich společné domácnosti a zemřelý jim výživu poskytoval, i když výživu těchto dětí poskytovanými prostředky doplňoval nebo jen zlepšoval.*<sup>48</sup> Nárok na tuto náhradu tedy nemají pouze osoby, které mají nárok na výživné poskytované dle ZoR, ale i osoby jiné.

Pozůstalý mají na tuto náhradu dle ustanovení § 377 odst. 1 ZP nárok pouze do doby, do které by měl vůči nim vyživovací povinnost zemřelý zaměstnanec, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Pro právo na náhradu nákladů na výživu pozůstalých je charakteristické, že se nepromlčuje. To však neplatí pro práva na jednotlivá plnění vyplývající z práva pozůstalých na náhradu nákladů na výživu, které se promlčují v lhůtě dle OZ. Dále pro tuto náhradu platí, že není důležité, jestli zaměstnanec zemřel bezprostředně při resp. při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, nebo až po určitém časovém odstupu.

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 15.07.1983 sp. zn. 6 Cz 18/83 publikovaného v Bulletinu Nejvyššího soudu ČSR pod č. 16/1987 je *nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých nárokem odvozeným od nároku zaměstnance, jenž utrpěl pracovní úraz.*<sup>49</sup>

<sup>47</sup> Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 72

<sup>48</sup> Rozhodnutí NS zveřejněné pod č. R 26/1971

<sup>49</sup> Rozhodnutí NS ze dne 15.7.1983 sp. zn. 6 Cz 18/83 publikované pod č. 16/1987

Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance v době jeho smrti. Průměrný výdělek zemřelého zaměstnance se vypočte dle stejných zásad jako náhrada za ztrátu na výdělkem zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nezemřel, uvedených v třinácté části, osmnácté hlavě v ustanoveních § 351 - § 362 ZP. Ustanovení § 377 odst. 3 ZP stanovuje, že „náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělkem podle § 371 ZP, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 371 odst. 6 ZP“, tedy do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zaměstnanec dovršil věk 65 let. Tomuto se věnuje např. i judikát NS sp.zn. 21 Cdo 239/2000, dle kterého *náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší (není-li uhrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu) jen do výše limitu představovaného výší náhrady za ztrátu na výdělkem zemřelého. V tom rozsahu, v jakém by byla jednomu z pozůstalých přiznána náhrada vyšší, musí být ostatním pozůstalým přiznána v rámci dané limitace náhrada nižší.*<sup>50</sup>

V minulosti zákon neupravoval způsob výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých a praxe se řídila judikaturou, která byla velice rozmanitá a vycházela z různých variant tzv. dílové teorie, dle které se příjem zemřelého zaměstnance rozdělil na určitý počet stejných dílů dle počtu členů domácnosti, s tím, že jeden z dílů připadl na domácnost a oprávněným osobám příslušel podíl snížení o příslušný důchod. Jednou z variant dílové teorie, dle které se vypočítávala částka odpovídající výživnému, byl postup, kterým se součet příjmů zemřelého zaměstnance a jeho manžela vydělil dvěma a rozdíl mezi polovinou společných příjmů a příjmem pozůstalého manžela se považoval za částku odpovídající výživnému. Tento způsob výpočtu určení výživného, a to ve všech svých variantách však nebyl v souladu se zákonem, neboť nebral v úvahu všechny skutečnosti, které jsou v jednotlivých případech významné pro určení výživného podle hledisek uvedených v zákoně o rodině, a v současné době se již proto tento způsob výpočtu nepoužívá. Při určení výše výživného tedy již nelze vycházet ze žádné z variant tzv. dílové teorie a neplatí již ani, že je rozsah náhrady nákladů na výživu pozůstalého manžela určen rozsahem výživného, který mu náleží dle ZoR.

<sup>50</sup> Rozhodnutí NS ze dne 09.10.2003, sp.zn. 21 Cdo 890/2003

V současné době platí zákonem pevně stanovená pravidla pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Ustanovení § 377 odst. 2 ZP stanovuje, že náhrada nákladů na výživu dle odstavce 1 tohoto ustanovení „přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým, tedy důchod vdovský a sirotčí. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.“ Vzhledem k tomu, že zákon nestanoví, jakým způsobem se 80 % průměrného výdělku mezi pozůstalé rozdělí, jestli přesně na díly nebo podle jejich potřeb, bude toto muset vyložit soudní judikatura.

Jednou ze zásadních otázek, které se v soudní praxi vyskytly ve sporech o náhradu škody vzniklé pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání bylo to, zda lze vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mezd v ekonomice valorizovat i náhradu nákladů na výživu pozůstalých. V minulosti se vycházelo z názorů, že náhrada nákladů na výživu pozůstalým valorizována být nemůže, a proto byla tato náhrada poskytována ve výši, v jaké byla vypočtena v době, kdy na ni vznikl nárok. Jedinou změnou výše této náhrady mohlo být její snížení v důsledku valorizace vdovských, vdoveckých a sirotčích důchodů.

Ze shora uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 15.07.1983 sp. zn. 6 Cz 18/83 dále vyplývá, že *za změnu poměrů na straně poškozeného je třeba v souvislosti s tímto nárokem považovat i změnu v rozsahu schopností a možností zaměstnance, pokud by přežil pracovní úraz, poskytovat náklady na výživu pozůstalých.*<sup>51</sup> Podle názoru Ústavního soudu vysloveného v nálezu č. 192/1999 Sb. ze dne 16.06.1999 je nepochybné, že takovouto změnou je i zvýšení mzdy v důsledku její valorizace. Ústavní soud dále vyslovil názor, že v případě náhrady nákladů na výživu pozůstalých by měla být valorizována celková částka náležející všem pozůstalým, neboť tato náhrada, je určena řadou apriori přesně nekvantifikovatelných, uvážení vyžadujících parametrů, obdobně jako je tomu u institutu výživného, na rozdíl od náhrady za ztrátu na výdělku, která se určuje přesně stanoveným způsobem výpočtu odvisícím od přesně kvantifikovaných parametrů, v důsledku čehož je možné jí valorizaci přímo upravovat.

---

<sup>51</sup> Rozhodnutí NS ze dne 15.7.1983 sp. zn. 6 Cz 18/83

Na shora uvedený nález navázal rozsudek NS ze dne 22.10.2002, sp.zn. 21 Cdo 773/2002, který uvedl, že *úprava podmínek, výše nebo způsobu náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, provedená nařízením vlády vydaným podle ustanovení § 202 odst. 2 zák. práce, platí i pro určení náhrady nákladů na výživu pozustalých podle ustanovení § 199 zák. práce. Spočívá-li úprava podmínek, výše nebo způsobu náhrady za ztrátu na výdělků, příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ve smyslu ustanovení § 202 odst. 2 zák. práce, ve zvýšení (tzv. valorizaci) průměrného výdělků zaměstnance, je třeba z tímto způsobem zvýšeného průměrného výdělků vycházet rovněž při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozustalých.*<sup>52</sup> NS tím připustil přímou aplikaci valorizačních právních předpisů na zvyšování průměrného výdělků zemřelého zaměstnance.

V současné době je tato zásada již přímo vyjádřena v ustanovení § 390 odst. 2 ZP, který uvádí, že „vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; to se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozustalých.“

#### **5. 4 Jednorázové odškodnění pozustalých**

Právní úprava vymezuje okruh oprávněných osob, kterým tato náhrada náleží úzeji jako u předešlé náhrady, jelikož dle ustanovení § 378 odst. 1 ZP náleží pouze pozustalému manželovi, nezaopatřenému dítěti a rodičům zemřelého zaměstnance, za podmínky, že žili nebo alespoň jeden z nich s ním žil ve společné domácnosti. Na okraj poznamenávám, že v předešlé právní úpravě měli rodiče nárok na jednorázové odškodnění pouze v odůvodněných případech.

Výše této jednorázové náhrady je stanovena ustanovením § 378 odst. 1 ZP. Pro pozustalého manžela činí tato náhrada 240.000,- Kč, každému nezaopatřenému dítěti náleží náhrada ve stejné výši 240 000 Kč a stejná náhrada náleží společně rodičům

<sup>52</sup> Rozhodnutí NS ze dne 22.10.2002, sp.zn. 21 Cdo 773/2002, zveřejněné pod č. Rc 212/2002.

zemřelého zaměstnance, tedy pro oba v úhrnné výši 240 000 Kč. Tyto náhrady byly oproti předchozí pracovněprávní úpravě čtyř až pěti násobně zvýšené a byly tak dané do souladu s výši jednorázového odškodnění pro případ smrti podle OZ. Zákon navíc umožňuje vládě výši této náhrady zvýšit, a to s ohledem na změny, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

### 5. 5 Náhrada věcné škody

Tato náhrada věcné škody je obdobná náhradě věcné škody poškozenému zaměstnanci, který následkem újmy na zdraví nezemřel. Rozdíl je však ve vymezení oprávněných subjektu, jelikož tato náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance a dále je rozdíl též ve věcném rozsahu této náhrady. Věcný rozsah tohoto nároku je užší než u věcné škody vzniklé samotnému postiženému zaměstnanci a *zahrnuje pouze škodu na věcech<sup>54</sup>*, a to takovou škodu, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti. *Proto nelze za tuto škodu považovat nárok manželky zemřelého zaměstnance na náhradu vynaložených nákladů za práce vykonávané jinou osobou, které předtím vykonával její manžel.<sup>54</sup>*

I při náhradě věcné škody dědicům zemřelého zaměstnance platí podmínka, že zaměstnavatel odpovídá za škodu na dopravním prostředku, který použil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pouze když s jeho použitím souhlasil. Stejná podmínka se týká škody na nářadí, zařízeních a předmětech potřebných pro výkon práce použitých zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

„Jestliže zaměstnanec ještě před svou smrtí uplatnil náhradu věcné škody, přechází tento nárok do dědictví po zemřelém, jestliže jej zaměstnavatel dosud neuhradil. V případě, že nárok na náhradu věcné škody uplatnili teprve dědicové po smrti zaměstnance, přísluší jim tento nárok, aniž připadá do dědictví.“<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 10. 1979, sp. zn. Cpj 240/78, publikované pod Rc 17/78

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 6. 1980, sp. zn. 4 Cz 16/80, publikované pod Rc 10/1983

<sup>56</sup> Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005, s. 74



## 6. Povinnosti týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání

### 6.1 Povinnosti zaměstnavatele týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání

Nejdůležitější povinností zaměstnavatele je dbát, aby nedošlo ke škodní události. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Tuto povinnost zaměstnavateli ukládá ZP v ustanovení § 102 odst. 1, které stanovuje, že „zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.“ Zdraví je na prvním místě, a tak by mělo být prioritou každého zaměstnavatele věnovat veškerou snahu tomu, aby se úrazům při práci předešlo.

„Zaměstnavatel nesmí porušovat povinnosti směřující k odvrácení nebo zmenšení nebezpečí, které jsou mu uloženy právními předpisy nebo na jejich základě, ani nesmí trpět porušování těchto povinností ze strany třetích osob.“<sup>56</sup>

Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Další povinností zaměstnavatele, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance je povinnost odvádět příslušné pojišťovně pojistné pro případ škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato povinnost vyplývá přímo ze zákoníku práce, a proto zaměstnavatelé neuzavírají žádnou pojistnou smlouvu. Rozhodnou skutečností pro vznik pojistného vztahu je vznik pracovní-právního vztahu a jde o tzv. zákonné úrazové pojištění. Toto pojištění vzniká dne vzniku prvního pracovní-právního vztahu u zaměstnavatele a trvá po dobu jeho existence. Zaměstnavatelé jsou ze zákona pojištěni buď u České pojišťovny, a.s. nebo u Kooperativy, pojišťovny, a.s. U České pojišťovny, a.s. jsou pojištěni zaměstnavatelé, kteří s ní měli sjednáno toto pojištění k 31.12.1992 ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, pojišťovny, a.s.

---

<sup>56</sup> Janáková A., Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 4. rozšířené vydání, Nakladatelství ANAG, 2008, s. 56

Dojde-li k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání má zaměstnavatel dle ZP následující povinnosti:

- a) vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance (pokud to jeho zdravotní stav dovoluje) a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu, do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu,
- b) vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance,
- c) vést v knize úrazu evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny,
- d) vést evidenci v knize úrazů tak, aby obsahovala všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu (záznam o úrazu sepisuje zaměstnavatel nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu),
- e) vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích,
- f) ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím a informovat o úrazu osobu zodpovědnou za BOZP,
- g) přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů a opatření k odstranění nebo minimalizování rizikových faktorů, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.

V případě, že nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin, je zaměstnavatel povinen pracovní úraz ohlásit státnímu zástupci nebo územně příslušnému útvaru Policie ČR. Dále je zaměstnavatel povinen pracovní úraz ohlásit příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP, územně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech, které podléhají jeho dozoru, nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru dle ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě a vyžaduje-li poškození zdraví hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní, dále pojišťovně, u které je

zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu, případně také zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal.

Způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasilá záznam o úrazu, upravuje nařízení vlády č. 494/2001 Sb. Toto nařízení ani ZP však nestanovuje dobu po jakou je zaměstnavatel povinen archivovat záznamy o úrazech. Vzhledem k tomu, že se jedná o doklad, který často slouží i jako podklad pro mzdové nároky zaměstnance, lze dovodit, že by měl být uchovávan jako ostatní účetní doklady po dobu pěti let následujících po roce, v němž došlo k pracovnímu úrazu v souladu s ustanovením § 31 odst. 2 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, a následně by měly být uloženy v podnikovém archivu v souladu se zákonem č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů.

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci je důležité, jelikož ze statistiky Českého statistického úřadu vyplývají alarmující počty pracovních úrazů a nemocí z povolání a jsem přesvědčena, že minimálně některým z nich by šlo předejít, kdyby zaměstnavatelé shora uvedené povinnosti svědomitě dodržovali. Tyto statistiky za rok 2007 uvádím v příloze na konci mé práce.

## **6. 2 Povinnosti zaměstnance týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání**

I poškozený zaměstnanec má v souvislosti s pracovním úrazem určité povinnosti. Nejdůležitější je jeho povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Zejména je dle ustanovení § 106 odst. 4 ZP zaměstnanec povinen dodržovat právní a ostatní předpisy, zaměstnavatelem přijaté opatření a pokyny a stanovené pracovní postupy, účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nepožívat během pracovní doby alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky ani nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště, účastnit se na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci atd.

Dalšími povinnostmi zaměstnance jsou v případě, že dojde k pracovnímu úrazu bezodkladně povinnost oznámit pracovní úraz zaměstnavateli, pokud to jeho zdravotní stav dovolí a povinnost spolupracovat při vyšetřování příčin úrazu. Zaměstnanec, který neutrpěl pracovní úraz, ale byl svědkem pracovního úrazu jiné osoby je také povinen tento úraz bezodkladně oznámit a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin.

## 7. Řešení sporů o odškodnění

Může nastat situace, že se poškozený zaměstnanec nemůže domoci řádného a včasného odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání, a to z nejrůznějších důvodů na straně zaměstnavatele. Domnívám se, že je ve většině případů preferováno mimosoudní řešení sporu, či už prostřednictvím odborové organizace, která ovšem může působit na zaměstnavatele pouze prostředky přesvědčovacími a nikoliv donucovacími, nebo se může poškozený zaměstnanec obrátit na příslušný úřad práce s podnětem k provedení kontroly dodržování příslušných ustanovení zákoníku práce o odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, který disponuje i donucovacími prostředky. Dle ustanovení § 131 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou „zaměstnanci úřadu práce oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaného zaměstnavatele a požadovat od něj předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení, a to ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolovaný zaměstnavatel je povinen umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům úřadu práce potřebnou součinnost.“ Po zjištění porušení příslušných ustanovení zákoníku práce o odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnavatelem, je úřad práce oprávněn uložit zaměstnavateli pokutu. Další možností zaměstnance je obrátit se s podnětem na Veřejného ochránce práv nebo se může pokoušet působit na zaměstnavatele sám či prostřednictvím právního zástupce, což však přináší zvýšené finanční výdaje, které v případě mimosoudního řešení bude zaměstnanec jen stěží požadovat od zaměstnavatele zpět.

Nedojde-li k dohodě o odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nezbývá zaměstnanci jiná možnost než se obrátit na soud. Postup účastníků v pracovněprávním sporu upravuje zákon č. 99/1963

Sb., občanský soudní řád. Žalobu může podat poškozený zaměstnanec u okresního (obvodního) soudu podle sídla nebo bydliště zaměstnavatele, dále může žalobu podat u soudu, v jehož obvodu došlo k pracovnímu úrazu, anebo též u soudu, v jehož obvodu je umístěna organizační složka zaměstnavatele, v níž zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání. Kromě obecných náležitostí musí žaloba o odškodnění splňovat určité formální náležitosti, zejména přesné označení zaměstnavatele a vyjádření výše částek, které zaměstnanec požaduje a uvedení titulu dílčího nároku, z kterého je požaduje. Nejvyšší soud v usnesení ze dne 30.09.2003, sp.zn. 25 Cdo 1310/2003 uvedl, že *jednotlivé dílčí nároky je nutné vyčíslit alespoň orientačně, nikoliv formou žaloby na zaplacení určité částky s výhradou pozdějšího upřesnění.*<sup>57</sup> Lze těžko předpokládat, že by sám zaměstnanec byl schopen tuto žalobu správně zformulovat. Odbornou pomoc a právní zastoupení mu může poskytnou nejen advokát znalý problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale i odborová organizace, která může pověřit některého ze svých členů, aby jednal za poškozeného zaměstnance.

Jakmile je zaměstnavateli soudem sděleno, že je zaměstnancem žalován ve věci odškodnění pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, je jeho povinností o této skutečnosti neprodleně informovat pojišťovnu a vyžádat si od ní pokyny, jak má v rámci soudu postupovat. Zaměstnavatel v rámci soudního sporu o odškodnění pracovního úrazu nebo nemocí z povolání nesmí bez předchozího písemného souhlasu pojišťovny uzavřít smlouvu, zavázat se k úhradě promlčeného odškodnění, ale ani jinak jednat ve směru uznání zaměstnancových nároků co do základu a výše.<sup>58</sup>

Předpokladem úspěšnosti nároku poškozeného zaměstnance je jeho uplatnění před uplynutím zákonné promlčecí doby. Subjektivní lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody je dvouletá a začíná běžet ode dne, kdy se poškození dozví o vzniku škody. Nejpozději však musí být uplatněn před uplynutím objektivní lhůty, tj. do tří let ode dne, kdy došlo k události, která má za následek vznik škody. V případě škody způsobené úmyslně je tato lhůta desetiletá. To však neplatí jde – li o škodu na zdraví, zde se uplatňuje pouze lhůta subjektivní. Právo se promlčí uplynutím kterékoliv z lhůt, objektivní či subjektivní.

<sup>57</sup> Usnesení NS ze dne 30.09.2003, sp.zn.: 25 Cdo 1310/2003

<sup>58</sup> Viz Mikyska M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*, 3. aktualizované a rozšířené vydání, Nakladatelství ANAG, 2005, s. 186

Pro pracovněprávní spory o odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání platí, že navrhovatel je v takovém řízení od soudního poplatku osvobozen. V případě úspěchu navrhovatele bude zaměstnavatel povinen zaplatit v prospěch státu soudní poplatek ve výši 4 % minimálně ve výši 600,-Kč a v případě uzavření soudem schváleného smíru bude povinen zaplatit soudní poplatek ve výši 2 % ze soudem přiznané náhrady.

Ve většině soudních řízení, kterých předmětem je odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání dochází vzhledem k jejich právní a skutkové složitosti k průtahům. Problematiku protahování soudních sporů o náhradu škody pomáhá řešit náleží Ústavního soudu ze dne 19.02.2004 I. ÚS 660/03, který uvedl, že *pracovněprávní spor, resp. náhrada škody z pracovního úrazu svojí povahou předurčuje k neodkladnému a co nejvčasnějšímu projednání*.<sup>59</sup> Domnívám se, že „pomalost“ rozhodování pracovněprávních sporů způsobuje kromě složitosti většiny případů i neexistence samostatného pracovního soudu.

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

Aktuální právní stav dozná zásadních změn nabytím účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, které bylo odloženo na 01.01.2010. Tento zákon bude upravovat právní vztahy úrazového pojištění zaměstnanců pro případ poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. S nabytím účinnosti dojde k zásadní systémové změně, která přenesse odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát a úplně změní charakter pojištění. Nebude již existovat pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání jako doposud, ale nová forma sociálního pojištění s vlastním systémem dávek. Do nabytí účinnosti nové právní úpravy bude zaměstnanci poškozenému pracovním úrazem nebo nemocí z povolání poskytována náhrada podle § 369 a násl. zákoníku práce, poté však již bude zaměstnanec pobírat úrazové vyrovnání nebo úrazovou rentu. Úrazové pojištění se tak stane dalším komplementem k pojištění zdravotního, nemocenského a sociálního.

<sup>59</sup> Nález ÚS ze dne 19.02.2004, sp.zn. I. ÚS 660/03, zveřejněný pod US 24/2004

Nejzásadnější změnou je podle mého názoru přesun systému zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání upraveného v zákoníku práce do systému úrazového pojištění zaměstnanců jako součásti sociálního zabezpečení, a tedy přesun ze soukromoprávního odvětví do odvětví vykazujícího mnoho znaků práva veřejného. Odpovědnost se tak přesouvá na orgány úrazového pojištění, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a Okresní správy sociálního zabezpečení.

Dalšími důležitými změnami je odstranění objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a dále odstranění monopolního postavení dvou komerčních pojišťoven, a to České pojišťovny, a.s. a Kooperativy, a.s., které byly zákonem určeny k provádění zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Další změnou je převedení provádění včetně poskytování dávek na orgány sociálního zabezpečení. Provádění úrazového pojištění tak bude svěřeno České správě sociálního zabezpečení jako organizační složce státu, která provádí i ostatní druhy sociálního pojištění, tedy nemocenské a důchodové pojištění.

Opouští se dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a koncepce náhrad za ztrátu na výdělků. Jak jsem již výše uvedla, zavádí se dávkový systém, který bude obdobný dávkám v systému v sociálního zabezpečení. Tento nový dávkový systém z pohledu zaměstnance zachová současný stav a pozice zaměstnance se nijak nezhorší, protože stejně jako dosud neponese zaměstnanec důkazní břemeno a nárok bude zaměstnanci náležet nadále při splnění zákonem stanovených podmínek. Navíc však bude vyšší jeho právní jistota získání nároku na dávku, protože státní orgán, který bude o jejím přiznání rozhodovat, nebude mít na rozhodnutí vlastní hmotný zájem.

Změněn bude i okruh osob, na které se bude vztahovat pojištění a které tedy budou mít nárok na odškodnění. Tyto osoby vymezuje ustanovení § 3 ZoÚZP, které stanovuje, že úrazového pojištění se při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně budou účastnit nejen zaměstnanci v pracovním poměru, ale na rozdíl od současné úpravy i státní zaměstnanci podle služebního zákona, či zaměstnanci organizačních složek státu, jako soudci, poslanci Poslanecké sněmovny, senátoři Senátu Parlamentu

České republiky, členové vlády, prezident, pěstouni a další osoby. Vzhledem ke skutečnosti, že úrazové pojištění bude založeno na pojistném principu, nebude se pojištění vztahovat na osoby, za které nikdo pojistné nezaplatil. Žáci základních, středních či vysokých škol, členové dobrovolných požárních sborů a báňských záchranných sborů, fyzické osoby vykonávající veřejné funkce, členové družstev a další osoby uvedené v ustanoveních § 391 - § 393 ZP, které mají nárok na náhradu škody od odpovědného subjektu dle ZP tak nabytím účinnosti ZoÚPZ nebudou pojištěny. Jejich nároky na náhradu škody však budou kryty občanskoprávní úpravou. Mimo systém úrazového pojištění zůstanou vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů, kteří mají vlastní specifickou úpravu odškodnění služebního úrazu a nemoci z povolání.

Plátcem pojistného, které bude příjmem státního rozpočtu bude zaměstnavatel. Výše a placení pojistného bude dle ustanovení § 39 ZoÚPZ stanovena procentní sazbou z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v rozhodném období. Za vyměřovací základ se u zaměstnance účastného nemocenského pojištění bude považovat vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a u zaměstnance, jehož zaměstnání nezakládá účast na nemocenském pojištění se za vyměřovací základ bude považovat zúčtovaná mzda nebo odměna. Výše pojistného bude navíc ovlivňovat úrazová zátěž zaměstnavatele v předchozím kalendářním roce, tedy počet a závažnost pracovních úrazů a nemocí z povolání. Česká správa sociálního zabezpečení stanoví vždy po skončení kalendářního roku průměrnou úrazovou zátěž pro jednotlivé skupiny ekonomických činností. Bude-li úrazová zátěž zaměstnavatele v předchozím kalendářním roce vyšší než trojnásobek průměrné úrazové zátěže pojistné se zvýší a naopak bude-li úrazová zátěž zaměstnavatele v předchozím kalendářním roce nižší než polovina průměrné úrazové zátěže pojistné se sníží.

Cílem této nové právní úpravy bylo zavést do této oblasti nové prvky, které se standardně vyskytují v systému úrazového pojištění ve vyspělých zemích a přiblížit se tak jejich právní úpravě. Kladem této nové právní úpravy je posílení právní jistoty zaměstnanců i jejich zaměstnavatelů a vytvoření předpokladů pro dlouhodobou stabilitu pojištění za finančně přijatelných podmínek.



Předmětem diskusí o potřebě nové úpravy byla hlavně otázka stability úrazového pojištění z hlediska jeho finanční udržitelnosti. Logicky by tak mělo dojít ruka v ruce k zpřehlednění právní úpravy a jejímu zjednodušení s navázáním na prospěch z hlediska ekonomického. Objevily se však i názory, že dosavadní systém stačí upravit a otevřít více soukromému sektoru (už v době platnosti zák.č. 65/1965 Sb., zákoník práce, založeném na odpovědnostním principu zaměstnavatele, byly nositeli pouze dvě komerční pojišťovny, i když s povinností odvodu zisku), a že právě naopak v souvislosti se změnou vzniknou náklady na chod státního aparátu.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců představuje moderní právní předpis odpovídající evropským standardům. Jak bude tento zákon působit v praxi ukáže ovšem až čas. Důležité v tomto směru bude, aby případné aplikační problémy byly odstraněné vhodnou novelizací.

## 9. Závěr

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání upravena v přechodních ustanoveních zákoníku práce je založena na principu tzv. zákonného pojištění odpovědnosti. Škodu, kterou zaměstnanec utrpí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je povinen zaměstnavatel nahradit v plném rozsahu. Dosažení reparace újmy, která se zaměstnanci stala je a musí být rozhodující.

Podle zákoníku práce je zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu ztrátu na výdělků, bolest a ztížení společenského uplatnění, nečelně vynaložené náklady spojené s léčením, věcnou škodu.

Nová právní úprava obsažena v zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců je založena na principu pojistném a pokud jde o dávky, které se budou z úrazového pojištění hradit, rozeznává zákon úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, náhrada nákladů spojených s pohřbem, jednorázový příspěvek pozůstalému a úrazovou rentu pozůstalého. Výčet druhů náhrad je a zůstane uzavřený, a proto jiné než zákonem vymezených náhrady resp. dávky není a ani nebude možné poskytnout.

I když je pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu příznačné, že funkce preventivní je u ní zatačena do úzadí a její výchovný účinek je tak oslaben, nesmí být preventivní funkce opomíjena. Zásadní význam systémových změn, ke kterým dochází musí tedy spočívat nejenom v zdokonalení úpravy odpovědnosti zaměstnavatelů a úrazového pojištění jako takového, ale cílem musí být i zdokonalení prevence, tedy předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání. Nová zákonná úprava představuje předpis upravující komplexně hmotněprávní i procesní stránku nového druhu v systému veřejnoprávního pojištění.

Platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která je z hlediska koncepce odpovědnosti objektivní,

predstavuje terminologickou jednotu s předcházející právní úpravou a jsou plně respektována principy rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Závěrem lze konstatovat, že ve vedle nastoupení pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele v důsledku úrazu nebo nemoci z povolání při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním mohou být s úrazem nebo nemocí z povolání spojeny v případě splnění dalších zákonných předpokladů i odpovědnost správněprávní případně trestněprávní.

## Seznam použité literatury a pramenů

BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, PRAHA: C. H. Beck, 2007

DANDOVÁ E., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ASPI Publishing, 2004

DOLEŽÍLEK J., K nároku na náhradu škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání z pohledu nových nálezů ÚS a rozhodnutí NS, článek publikovaný v Soudních rozhledech dne 24.05.2000

Důvodová zpráva k návrhu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, Systém ASPI verze 10+ s aktualizací k 30.6.2008

HOCHMAN J., Náhrada škody podle zákoníku práce, Praha: Linde, 2005

JANÁKOVÁ A., Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 4. rozšířené vydání, Nakladatelství ANAG, 2008

Judikatura Nejvyššího soudu ČR, Nejvyššího soudu ČSR, Nejvyššího soudu SR a nálezy Ústavního soudu, čerpány ze Systému ASPI verze 10+ s aktualizací k 30.6.2008

KUBÍNKOVÁ M. a kol., Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání, Praha: Soudy, 2002

KUKLOVÁ D., ŠUBRT B., Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, Olomouc: Andragogos Agency, 2001

MIKYSKA M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, 3. aktualizované a rozšířené vydání, Nakladatelství ANAG, 2005

VYSOKAJOVÁ M., KACHLE B., DOLEŽÍLEK J., Zákoník práce s komentářem, 2. vydání, PRAHA: ASPI WOLERS KLUWER, 2008

## Příloha

Výsledky Českého statistického úřadu týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání za rok 2007.

Tabulka č. 1

Kraj	Počet závodů	Průměrný počet nemocensky pojištěných	<u>Počet hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz</u>	Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz
Hl.město Praha	4 966	1 001 574	10 074	475 579
Středočeský	2 702	447 753	7 917	351 953
Jihočeský	1 795	252 554	5 834	262 714
Plzeňský	1 547	237 422	5 871	255 613
Karlovarský	757	106 834	2 017	78 835
Ústecký	1 813	295 329	5 304	240 648
Liberecký	1 072	169 047	3 170	139 514
Královéhradecký	1 464	219 933	4 702	214 883
Pardubický	1 309	207 954	4 002	181 621
Vysočina	1 370	197 420	4 740	199 361
Jihomoravský	3 051	524 286	7 991	384 124
Olomoucký	1 571	224 150	4 031	193 732
Zlínský	1 597	238 253	4 094	186 958
Moravskoslezský	2 687	474 512	7 486	435 046
<b>Česká republika</b>	<b>27 701</b>	<b>4 597 021</b>	<b>77 233</b>	<b>3 600 581</b>

Tabulka č. 2

<b>Kraj</b>	<b><u>Smrtelné úrazy</u></b>	<b><u>Pracovní úrazy s pracovní neschopností nad 3 dny</u></b>	<b><u>Počet pracovních úrazů bez následné prac.neschopnosti</u></b>
Hlavní město Praha	18	9 801	2 205
Středočeský	16	7 664	3 505
Jihočeský	15	5 683	1 685
Plzeňský	8	5 627	2 494
Karlovarský	4	1 986	1 014
Ústecký	12	5 111	2 431
Liberecký	9	3 015	2 038
Královéhradecký	10	4 562	1 301
Pardubický	9	3 932	1 324
Vysočina	8	4 609	1 981
Jihomoravský	19	7 773	2 322
Olomoucký	5	3 956	1 388
Zlínský	12	4 015	1 056
Moravskoslezský	25	7 208	4 062
<b>Česká republika</b>	<b>170</b>	<b>74 942</b>	<b>28 806</b>

Tabulka č. 3

<b>Kraj</b>	<b><u>Počet nově zjištěných případů nemoci z povolání</u></b>	<b>Počet kalendář. dnů pracovní neschopnosti pro nemoc z povolání</b>	<b><u>Počet nově zjištěných ohrožení nemoci z povolání</u></b>
Hlavní město Praha	38	2 360	7
Středočeský	81	5 685	5
Jihočeský	55	3 506	14
Plzeňský	65	2 750	8
Karlovarský	23	749	2
Ústecký	41	2 344	3
Liberecký	30	1 608	2
Královéhradecký	41	976	10
Pardubický	29	2 081	6
Vysočina	25	3 332	3
Jihomoravský	46	3 712	4
Olomoucký	57	6 538	11
Zlínský	25	3 516	4
Moravskoslezský	187	32 426	36
<b>Česká republika</b>	<b><u>743</u></b>	<b>71 583</b>	<b><u>115</u></b>