

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

**Katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení**

Téma diplomové práce:

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Vypracovala:

Kateřina Pavelková
5. ročník

A.Handzela 5215,
Ostrava-Třebovice

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Jan Pichrt

Březen 2007

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Zuzana Švecová
.....

Poděkování:

Tímto chci poděkovat JUDr. Janu Pichrtovi, vedoucímu diplomové práce, který svými cennými radami a připomínkami přispěl k její konečné podobě.

Obsah:

Úvod	1
Díl 1. Právní úprava náhrady škody	2
Díl 2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci	3
Díl 3. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	4
3.1. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu	4
3.2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	5
3.2.1. Pracovní úraz	6
3.2.2. Plnění pracovních úkolů a nebo přímá souvislost s ním	8
3.2.3. Nemoc z povolání	11
3.2.4. Zproštění odpovědnosti ze strany zaměstnavatele.....	16
3.2.4.1. Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	16
3.2.4.2. Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	18
3.2.5. Rozsah a způsob náhrady škody	20
3.2.5.1. Náhrada za ztrátu na výdělku	21
3.2.5.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	21
3.2.5.1.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	22
3.2.5.1.2.1. Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	22
3.2.5.1.2.2. Dosahovaný výdělek	28
3.2.5.1.2.3. Započítávání nižšího než skutečně dosahovaného výdělku	30
3.2.5.1.2.4. Započítávání vyššího než skutečně dosahovaného výdělku	32
3.2.5.1.2.5. Náhrada za ztrátu na výdělku při rozvázání pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů a nezaměstnanost	36
3.2.5.1.2.6. Náhrada za ztrátu na výdělku u soukromých podnikatelů	40
3.2.5.1.2.7. Některé změny poměrů na straně odškodňovaného zaměstnance a nový výpočet rent	41
3.2.5.1.2.8. Změna odpovědnosti subjektu – přechod povinnosti platit rentu na právního nástupce	49
3.2.5.1.2.9. Obchodní zákoník a přechod povinnosti poskytování renty	49
3.2.5.1.2.10. Likvidace a konkurs, poskytování renty	51

3.2.5.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění ...	52
3.2.5.3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	55
3.2.5.4. Náhrada věcné škody	56
3.2.5.5. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	56
3.2.5.6. Odpovědnost zaměstnavatele ve zvláštních případech ..	60
3.3. Odpovědnost za škodu na odložených věcech	62
3.3.1. Zánik nároku na náhradu škody pro nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance	63
3.4. Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody, jestliže zaměstnavateli hrozí škoda a je-li tohoto základního neodvratně třeba	64
Závěr	65

Úvod

Při volbě tématu své diplomové práce měla velký vliv skutečnost, že jsem prakticovala v advokátní kanceláři, která zastupuje Ostravsko-karvinské doly a.s. a jejíž hlavní agenda, co do rozsahu, byla agendou odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Proto většina této práce je zaměřena do této oblasti. Důvodem výběru tématu nejsou jen mé neveliké praktické zkušenosti, ale i přesvědčení, že půjde nadále o jednu z nejcitlivějších oblastí vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec. Navíc jde o problematiku stále složitou a v nastávajících časech nám nesporně přinese mnohá překvapivá řešení.

Díl 1. Právní úprava náhrady škody

Právní úprava náhrady škody v novém zákoníku práce¹ vychází shodně jako právní úprava v dosavadním zákoníku práce z odpovědnostního právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který je co do způsobu vzniku závislý na pracovně právním vztahu.

Úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu rozlišuje obecnou odpovědnost a zvláštní druhy odpovědnosti (odpovědnost za škodu na odložených věcech, odpovědnosti při odvrácení škody). Zabezpečení zaměstnance pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání upravuje zvláštní právní předpis, kterým je od účinnosti 1.1.2008 zákon č.266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Do jeho účinnosti se odpovědnost zaměstnavatele v těchto případech bude řídit ustanoveními §365-§393 zákoníku práce (přechodná ustanovení).

Odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, při níž zaměstnavatel odpovídá za způsobenou škodu bez ohledu na zavinění. Zaměstnavatel odpovídá za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, bez ohledu na skutečnost, kdo tuto škodu způsobil. Odpovídá zásadně za celou vzniklou škodu bez možnosti limitace, s výjimkou situace, kdy škodu způsobil rovněž zaměstnanec.

Úprava náhrady škody v novém systematickém uspořádání obsahuje předcházení škodám, odpovědnost zaměstnance za škodu členěnou na obecnou odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, rozsah náhrady škody za niž odpovídá zaměstnanec a společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnavatele za škodu členěnou na obecnou odpovědnost, odpovědnost při odvrácení škody, odpovědnost na odložených věcech, rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnost při odvrácení škody a odpovědnosti na odložených věcech, společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a společná ustanovení o odpovědnosti za škodu a odkazující právní normu zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

¹ zákon č. 262/2006 Sb. , zákoník práce

Díl 2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je charakteristické, že je potlačena preventivně výchovná funkce a převládá jednoznačně funkce reparační s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy objektivní. To platí dokonce i o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Zaměstnavatel je povinen hradit zaměstnanci skutečnou škodu a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody. Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku² a to v rozsahu odpovídající míře této odpovědnosti. Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu uhradil nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Náhrada je v rozsahu odpovídající době po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

Můžeme rozlišovat následující druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci podle zákoníku práce :

- 1) obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu
- 2) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- 3) odpovědnost za škodu na odložených věcech
- 4) odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody

² zákon č. 40/1964 Sb. , občanský zákoník

Díl 3. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

3.1. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci podle §265 odst.1 zákoníku práce za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Obecná odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu, je založena na existenci následujících předpokladů :

- a) vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- b) porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Nerozhoduje zde, jestli právní povinnost porušil zaměstnavatel nebo jeho zaměstnanci, jiná osoba nebo dokonce jiná organizace. Škoda může tedy vzniknout porušením právní povinnosti zaměstnancem jiného zaměstnavatele, popřípadě jinou organizací.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, která mu vznikla mimo plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pokud tuto škodu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícího jeho jménem.

V takovém případě je předpokladem odpovědností :

- a) vznik škody na straně zaměstnance
- b) porušení právních povinností zaměstnancem jednajícího jménem zaměstnavatele v rámci plnění jejich úkolů
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci dle §265 odst.3 zákoníku práce, za škodu na dopravním prostředku (například osobním automobilu zaměstnance), kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu.

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

Dřív než přikročím k vymezení rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz či nemoc z povolání, musím si odpovědět na otázku, kdy aplikovat na odškodnění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání „nový“³ a kdy ještě „starý“⁴ zákoník práce. V novelizovaném zákoníku práce chybí výslovné přechodné ustanovení, které by dávalo odpověď na to, podle kterého zákoníku práce odškodňovat pracovní úrazy, ke kterým došlo před 1.1.2007 a nemoci z povolání, které byly zjištěny před 1.1.2007. Řešení lze nalézt extenzivním výkladem ustanovení §364 odst.4 nového zákoníku práce, byť je toto ustanovení vztaheno na situaci přechodu zákonného pojištění ve veřejné úrazové pojištění s předpokládaným datem účinnosti od 1.1.2008. Lze tak dospět k „hraničnímu“ kritériu aplikace starého nebo nového zákoníku práce podle toho, zda k pracovnímu úrazu došlo, resp. zda nemoc z povolání byla zjištěna před 1.1.2007 (pak bude aplikován starý zákoník práce) a nebo počínaje od 1.1.2007 (pak bude aplikován nový zákoník práce). Tento výkladový závěr mimo jiné znamená, že starý zákoník práce bude aplikován i v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání z doby před 1.1.2007, i když dílčí nárok na odškodnění vznikne až po tomto datu. Ve většině případů by však aplikace starého i nového zákoníku práce přinesla stejný výsledek, protože nová právní úprava odškodňování se příliš zásadně od staré neliší.

³ zákon č. 262/2006 Sb. , zákoník práce

⁴ zákon č. 65/1965 Sb, zákoník práce

Základními předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem a nemocí z povolání je existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (tzv. škodné události), vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a příčinná souvislost mezi škodnou událostí a vzniklou škodou.

Pojem „škodní událost“ není v žádném právním předpise definována. Znamená v podstatě skutečnost, která škodu způsobí. Každá škodní událost má svůj předpoklad vzniku, který se nemusí shodovat s okamžikem vzniku škody nebo jejího zjištění. Některé škody nastanou mnohem později, než vznikla škodná událost. Okamžik vzniku škodní události a okamžik vzniku škody mají však velký význam pro běh lhůt , během kterých musí být nárok na náhradu škody uplatněn a zajištěn. Stejně tak má význam i pro dokazování jednoho ze základních odpovědnostních předpokladů, kterým je příčinná souvislost mezi škodní událostí a nastalou škodou. Škodní událostí v případě odškodňování pracovního úrazu a nemocí z povolání je pracovní úraz, nemoc z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání.

3.2.1. Pracovní úraz

Pojem úrazu zákoník práce vymezuje. V §380 zákoníku práce je poprvé vymezen pojem pracovní úraz, kdy se za něj považuje v souladu s dosavadní judikaturou poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Zevní vlivy jsou převážně mechanického rázu a k úrazu dochází náhlým působením zevních sil, např. pádem kamene, ale také chybou poškozeného, jako například poraněním při jeho rozbíjení, uklouznutím a podobně. K úrazům dochází také vlivem některých chemických látek. Při výkladu pojmu pracovní úraz vznikají nejčastěji pochybnosti v případě infarktu myokardu. Za určitých okolností, byť zde zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může o úrazový děj jít, prokáže-li se, že jde o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí. Tedy tehdy, kdy pracovní výkon zaměstnance přesahuje meze obvyklé každodenně vykonávané práce nebo je sice konán v hranici obvyklé těžké práce, pro kterou však organismus není přizpůsoben a

nebo na kterou svými schopnostmi nestačí. Posouzení otázky, zda se u infarktu myokardu jedná o pracovní úraz, bude mnohdy záviset na znaleckém posouzení této otázky, zda existuje souvislost tvrzeného úrazového děje a poškození zdraví v podobě infarktu myokardu. Protože není možné laicky posoudit výše uvedené, je tento druh škodných událostí řešen soudy. Z praxe jsou známé případy, kdy i pro znalce je velmi obtížné u infarktu bezpečně stanovit, že se jedná o pracovní úraz. Není zejména snadné stanovit, zda se jedná o náhlé na lidské vůli nezávislé působení vnějších sil, popřípadě kdy k úrazovému ději došlo. Je obecně známé, že infarkt myokardu může být důsledkem události, která řadu hodin předchází vlastnímu infarktu. Snadno se tedy může stát, že zaměstnanec se rozčílí v domácím prostředí. Teprve při výkonu práce dojde k typickým projevům této nemoci. Poškození pak vymýšlejí zvýšené pracovní úsilí, ke kterým váží vznik škodné události. Tento bludný kruh někdy zaměstnavatel řeší podle doporučení závodního lékaře a raději se soudnímu sporu vyhne. Výsledek je nejistý a jeden znalecký posudek většinou stačit nebude a je nutno vyžadovat posudek revizní. Ve své souhrnu to znamená nárůst nákladů řízení. Obdobný problém se týká i další skupiny problematických úrazových dějů, kam lze zařadit „píchnutí“ v zádech, „píchnutí“ v menisku. Tyto úrazové děje, které zaměstnavatel mnohdy benevolentně za pracovní úraz uzná, jsou většinou vyvolány bolestmi páteře nebo poškozením menisku, které jsou na pracoviště vneseny a jimiž trpěl poškozený zaměstnanec již před tím. Ve vhodné chvíli, kdy mu skutečně píchne v zádech při ohnutí nebo jiném pohybu (u menisku při kleknutí), začne tvrdit, že jde o pracovní úraz a náhlé působení vnějších sil dovozuje z nezvyklé polohy, u které například zvedal hydraulickou stojku. Ze zkušeností „pamětníků“ jsem zjistila, že dříve byl přístup k těmto nemocem daleko přísnější a například infarkt myokardu byl jako pracovní úraz uznán zcela výjimečně. Stejný přístup měla lékařská obec k meniskům a bolestem zad. Dnešní vztah pacient a lékař je již na jiné úrovni a benevolence posuzování takových škodných událostí má svůj společenský základ. V zásadě bych se přikláněla k názoru, že tento typ pracovních úrazů by neměl být dobrovolně odškodňován.

Je nerozhodné, zda například poškozený zaměstnanec trpí určitou chorobou, která vyvolá úrazový děj, jehož následkem dojde k pracovnímu

úrazu. V praxi jsou často případy nemocných cukrovkou nebo epilepsií, kdy zaměstnancova obecná choroba je vlastně původcem toho, že dojde k úrazu. Např. zaměstnanec v epileptickém záchvatu upadne na zem do kaluže vody a utopí se. Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci to nemá žádný význam, neboť stačí pouze, že došlo k poruše na zdraví zaměstnance a že k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V tom právě spočívá celý princip objektivní odpovědnosti.

3.2.2. Plnění pracovních úkolů a nebo přímá souvislost s ním

Plnění pracovních úkolů a nebo přímá souvislost s ním je druhou složkou pojmu pracovní úraz a též základní podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Dále 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 ní a zpět.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné kvalifikace.

Z objektivní odpovědnosti zaměstnavatele jsou přímo vyloučeny úrazy k nimž dojde v důsledku vlastního stravování, dojde-li k poškození zdraví, v případě tzv. excesu, kdy zaměstnanec vybočí z plnění pracovních úkolů (rvačka vyvolaná žárlivostí a podobně). Pracovním úrazem rovněž není úraz, který se zaměstnanci přihodí na cestě do zaměstnání a zpět.

Zde bych se chtěla zastavit u tzv. excesů. Pracovní prostředí, které jsem měla možnost poznat a ke kterému se váží mé nevelké zkušenosti, je prostředí ostravských dolů. Boj s přírodou a snaha splnit předpokládané pracovní úkoly někdy vyvolává napětí, které občas může vyústit a skutečně vyúští ve vzájemné napadení, které svou prudkostí může způsobit poškození zdraví. Při zkoumání,

zda jde v takovém konfliktu o pracovní úraz poškozeného zaměstnance, bude určující, kdo koho a proč napadl. Například, když obsluha dopravníku usne a způsobí svou nedbalostí utržení dopravního pásu s následnou složitou a pracnou opravou a ztrátou cenného času potřebného k vyrubání předpokládaného množství uhlí, bude případ, kdy fyzicky napadne v hádce obsluha předáka úrazovým dějem a nepůjde o exces neboť k poškození zdraví došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zákoník práce trvale vylučuje z možnosti za pracovní úraz uznat úraz, ke kterému dojde při cestě do zaměstnání. Podle mého názoru, tato striktní kogentní úprava může být zavádějící a poškodit zaměstnance. Vymezení okamžiku, kdy zaměstnanec již ukončil cestu do zaměstnání a cokoliv se mu stane v souvislosti s plněním pracovních úkolů, a je již kryto objektivní odpovědností zaměstnavatele, nebývá při praktické aplikaci tak jednoduché. Složitost rozhodování bych si dovolila demonstrovat na případě, který se v Ostravě stal v roce 1980 (byl vlastně obdobným případem, který se stal na havířovské zastupitelstvu v roce 2006). Poškozený zaměstnanec uplatnil u zaměstnavatele náhradu škody za pracovní úraz, který se mu stal před druhou světovou válkou. Jako pilný čtenář novinových článků⁵, pojednávajících o problematice odškodňování pracovních úrazů, nabyl pevného přesvědčení, že každý, kdo utrpí pracovní úraz, musí být odškodněn. Pomíjel skutečnost, že objektivní odpovědnost zaměstnavatele byla založena až později. Absolvoval soudní řízení, které nechápal, rozhodnutí soudu neakceptoval a tak vzal spravedlnost do svých rukou. Rozhodl se, že potrestá právníky zaměstnavatele, v kterých spatřoval příčinu všeho zla. Tak se stalo, že tento poměrně starý muž, dobře vyzbrojen, počkal několik metrů před vrátnicí na vedoucího právního odboru a zastřelil ho. Při likvidaci této události se řešila problematika, zda v tomto případě jde o pracovní úraz i když nebylo pochyb, že základní předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele zde jsou, nicméně k vraždě došlo při cestě do zaměstnání. Při konzultaci „expertů“ byl tehdy vysloven podiv, že vůbec odpovědný zaměstnavatel pochybuje o tom, že celou událost je nutno považovat za pracovní úraz.

⁵ článek v časopise -Blanka Šustrová vám radí

Výsledkem byla skutečnost, že se tato vražda pod pracovní úraz zahrnula a provedlo se odškodnění pozůstalých, které jak alespoň ze spisu, který jsem měla k dispozici vyplývá, bylo mizivé. Osobně si ale myslím, že zaměstnavatel se nechal unést tragičností chvíle a uhnul od výše uvedeného kogentního ustanovení. Podle mne se o pracovní úraz nejednalo.

Když jsem se v úvodu v pojednání o pracovním úrazu pochvalně zmínila o tom, že v §380 zákoníku práce je vymezen pojem pracovního úrazu, zapomněla jsem se zmínit, jakou problematiku nastoluje vymezení rozsahu odpovědnosti za pracovní úraz a nemoc z povolání v §366 odst.1 zákoníku práce. Zde je uvedeno, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Na první pohled toto kogentní ustanovení činí zaměstnavatele odpovědným za pracovní úraz jen tehdy, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Kdo bude odpovídat za škodu ke které dojde později. Například téměř všechny dílčí nároky, s výjimkou snad bolestného, mohou z této odpovědnosti vypadnout. Nakonec nelze než výkladem se z této pasti dostat a odpovědnost zaměstnavatele považovat za postavenou na stejných principech, v jakém je považovala dosavadní judikatura a předchozí zákoník práce.

Při vymezení, co vše lze považovat za plnění úkolů v přímé souvislosti s pracovními úkoly, se mě dostal do ruky případ, který dokládá jak rozšiřujícím způsobem je možno tuto podmínku aplikovat. Zaměstnavatel odmítl odškodnit svého zaměstnance⁶, který se v lednu při třiceti stupňových mrazech vyboural se služebním autem, když odvážel ze stavby předáka stavebních dělníků, kterého na pracovišti zdržel do večerních hodin, aby bylo předáno pracoviště. Soudy včetně soudu nejvyššího posuzovaly otázku, zda zaměstnanec přesto, že neměl souhlas svého zaměstnavatele, tedy bez jeho vědomí, se rozhodl dodělat technickou přejímku v daný den ve prospěch svého zaměstnavatele a umožnit rozumný návrat zmíněného předáka domů, aby mohl následující den řádně

⁶ investičního technika

odpočínutý nastoupit do práce, vybočil z plnění pracovních úkolů, nebo zda jednal v rámci nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Soudy podrobně zkoumaly hlavně otázku, zda se odvážný spolupracovník mohl dopravit do místa bydliště sám veřejnými dopravními prostředky. To sice mohl, ale za cenu pozdního příjezdu domů. Nakonec žalobu soudy zamítly. Nebylo to však proto, že by šlo u zaměstnance o exces, ale proto, že soud neshledal odvoz předáka za plnění pracovních úkolů. Soudní spor není dosud ukončen.

3.2.3. Nemoc z povolání

Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vzniklých za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením nepříznivých látek. Pokud se týká definice pojmu nemoc z povolání, pak ani novela zákoníku práce přesnou definici neposkytla a v podstatě odkazuje na zvláštní právní předpis. Tímto předpisem je nyní nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Zásadní a podstatný rozdíl mezi odškodňováním nemocí z povolání a odškodňováním pracovních úrazů je v tom, že za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem, odpovídá obecně zaměstnavatel u něhož byl zaměstnanec v době pracovního úrazu v pracovním poměru. Za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání však odpovídá zaměstnavatel u něhož zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval v pracovním poměru, za podmínek za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Nemusí to tedy být vždy zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec v okamžiku vzniku nemoci z povolání je v pracovním poměru. Skutečný fakt, že jde o nemoc z povolání posuzuje ordinariát chorob z povolání, který vydává rozhodnutí o tom, že je zaměstnanci přiznána profesionální choroba.

Zaměstnavatel tedy odpovídá za škodu při nemoci z povolání, jestliže u zaměstnance byla zjištěna nemoc z povolání a jestliže na pracovišti zaměstnavatele, proti němuž je nárok uplatňován, jsou objektivně dány podmínky pro vznik nemoci z povolání. Není rozhodné, zda zaměstnanec u něhož byla zjištěna nemoc z povolání pracoval na posledním pracovišti

po dobu, jež z hlediska lékařského je předpokladem pro vznik nemoci z povolání. Proti svému poslednímu zaměstnavateli neuplatní zaměstnanec nárok jen v takovém případě, kdy podmínky pro vznik nemoci z povolání na tomto posledním pracovišti vůbec neexistovaly. Má-li zaměstnavatel pochybnost, že nemoc z povolání nevznikla z působení pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnance, pak má možnost podat důkaz o tom, že nemoc vznikla výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti s prací zaměstnavatele. Prakticky tohoto lze dosáhnout pouze v pracovně právním sporu za pomoci odborného zkoumání znalcem z oboru zdravotnictví odvětví nemoci z povolání. Jak již bylo výše naznačeno, uznávat nemoci z povolání mohou jen vybraná zdravotnická zařízení, jejichž seznam a bližší úpravu postupu při uznávání nemocí z povolání stanovilo vyhláškou č.342/1997 Sb. Ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí⁷. Z této zásady vyplývá, že uznání nemoci z povolání jiným zařízením není pro zaměstnavatele právně závazné a zaměstnavatel k takovému „uznání“ není ani povinen ani oprávněn přihlížet. Uznání nemocí z povolání musí předcházet pracovně lékařské posouzení nemoci. Vznikne-li podezření, že onemocnění má charakter nemoci z povolání, provede oddělení nebo klinika nemoci z povolání příslušného zdravotnického zařízení z podnětu ošetřujícího lékaře nebo osoby trpící onemocněním posouzení, zda určité onemocnění má charakter nemoci z povolání. Podmínky vzniku onemocnění ověřují zpravidla hygienické stanice, v jejímž spádovém území je pracoviště na němž osoba trpící onemocněním vykonává nebo vykonávala práci v pracovním nebo v obdobném stavu. Po ověření závěrů posouzení onemocnění, vydá příslušné středisko nemocí z povolání posudek, v němž nemoc z povolání buď uzná a nebo neuzná. Z posudku o uznání nemoci z povolání je nejvýznamnějším údajem datum zjištění nemocí z povolání. Od tohoto data škoda vznikající v příčinné souvislosti je tzv. odškodnitelná.

⁷vyhláška 342/1997 Sb., Ministerstva zdravotnictví, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

V této souvislosti je vhodné poukázat na notoricky známý judikát R9 z roku 1976, podle něhož nárok na odškodnění nemocí z povolání má zaměstnanec ne až od doby zjištění nemoci z povolání, ale již ode dne, kdy škoda nemoci z povolání poškozenému prokazatelně vznikla. V praxi k takovým případům dochází nejčastěji při odškodňování ztráty na výdělku během nemoci, kdy dlouhodobá nemoc, která byla zprvu diagnostikována jako obecná choroba, se v jejím závěru změnila na nemoc z povolání. V takovém případě škoda předchází datu zjištění nemoci z povolání. Zaměstnanci vzniká nárok na její odškodnění. V §7 vyhlášky č.342/1997, která byla zmiňovaná již výše, je upraven proces tzv. oduznání nemoci z povolání. Podle tohoto ustanovení, zjistí-li se na základě nového vyšetření, že osoba jejíž onemocnění bylo uznáno za nemoc z povolání již netrpí touto nemocí, příslušný ordinariát nemocí z povolání vydá posudek, kterým se neuznává nemoc z povolání. Byla tak zohledněna skutečnost, že řada profesionálních onemocnění je svým trváním vázána na práci v příslušném rizikovém prostředí. Jinak řečeno, některé nemoci z povolání tzv. vymizí a nebo se stabilizují po té, co zaměstnanec opustí pracovní podmínky, které takovou nemoc z povolání vyvolaly. Oduznání nemocí z povolání může být způsobeno také změnou v diagnostice této nemoci, což se projevilo zejména u nemocí z povolání uhlokopské pneumokoniozy. V každém případě praktický dopad oduznání nemocí z povolání je právně natolik komplikovaný, že se v praxi téměř neužívá, aspoň pokud mohu posoudit v praxi ostravsko-karvinském revíru. Tuto komplikovanost způsobuje zejména fakt, že u dvou nejvíce se vyskytujících nemocí z povolání (uhlokopské pneumokoniozy a vazoneurózy) se zaměstnanec po ukončení nemoci z povolání stejně vrátit ke své původní práci nemůže. Variantní situace, že by se mohl vrátit ke své původní práci a tedy mohlo dojít k zastavení nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení nemoci s odkazem na zánik odpovědnosti, nepřipadá v úvahu. Jedinou variantou, která přichází v úvahu je varianta, že zaměstnanec se nemůže po oduznání nemoci z povolání vrátit ke své původní práci pro trvajících následky z nemoci z povolání, i když již tato nemoc z povolání netrvá. Příkladem takové situace může být třeba zaměstnanec s vazoneurózou, který se v žádném případě nemůže vrátit do rizika vibrace, protože by tato nemoc již po krátké expozici znovu propukla.

V těchto případech proto podle názoru praxe má zaměstnanec i po oduznutí nemoci z povolání nárok na další výplatu renty. Nicméně tento postup opouští základní předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, kterými jsou :

- a) existence nemoci z povolání;
- b) vznik škody;
- c) příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody.

Zákoník práce zná i pojem ohrožení nemocí z povolání. Vymezuje jej tak, že se jím rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání. Další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Se stavem ohrožení nemocí z povolání jsou spojeny dvě významné povinnosti zaměstnavatele. Povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci a povinnost doplácet mu mzdu při takovém převedení na jinou práci bez časového omezení. Institut ohrožení nemocí z povolání vyvolává stále lékařské i právní pochybnosti pro praxi a proto není příliš uplatňován. Z lékařského hlediska jde o to, že není upraveno, od jakého stupně změny zdravotního stavu, lze již ohlásit nemoc z povolání. Z právního hlediska je to nárok zaměstnance na doplatek do průměrného výdělku z titulu převedení na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání, které nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatelů a jdou plně k jejich tíži. Ustanovení §41 novely zákoníku práce o převedení na jinou práci v kombinaci s §139 tento neblahý stav zakonzervovalo. Vznikla situace, že neúčinnější zdravotně organizační preventivní opatření nebude využíváno, neboť jeho užití je schopno zaměstnavatele finančně zruinovat a to nejen jeho, ale všechny další zaměstnavatele, kteří by následně zaměstnali poškozeného. Dochází tak k těžké deformaci prevence, která má zabránit vzniku nemocí z povolání.

Tragikomická situace toho stavu mě osvětlili pamětníci, kteří znají vývoj od 17. listopadu 1989. Týká se to ostravských horníků a největším problémem, který tehdy praxe pocítovala byla skutečnost, že se přitvrdila prevence a u zaměstnanců u kterých bylo zjištěno ohrožení nemocí z povolání, vznikla povinnost takové zaměstnance vyřadit z rizika (v praxi to znamená ukončení

pracovního poměru). Rok se poskytoval doplatek a pak následovalo prudké snížení životní úrovně, neboť neexistoval žádný další „doplatek“. To vedlo odborníky k tomu, že začali uvažovat o změně zákoníku práce, který by pod režim nemoci z povolání vzal i zaměstnance s ohrožením touto nemocí. Byť tehdy pro to byla politická vůle, nebylo jej možno již realizovat, neboť schválení zákona by muselo předcházet schválení Českou národní radou a Slovenskou národní radou a to z časových důvodů nebylo průchodné. Proto se zvolila cesta, že ministr zdravotnictví České republiky vydal metodický návod, podle kterého od 1.5.1990 se již při hodnocení pneumokonioz nepoužívá pojmu ohrožení nemocí z povolání. A to, co dosud nemocí z povolání z medicínského hlediska nemocí nebylo, se k 1.5.1990 nemocí stalo. Měla tím být ochráněná výše uvedená skupina zaměstnanců, početně nikterak významná. Praktická realizace však byla jiná. Z lékařského hlediska se jednalo o změnu diagnostiky na základě úředního rozhodnutí a většina lékařů se k tomu stavěla odmítavě. Byly tím porušeny základní principy diagnózy uhlokopské pneumokoniozy. K metodickému pokynu proto přistoupili tak, že plošně všem bývalým horníkům i těm, co byli ve starobních důchodech a šlo u nich diagnostikovat nemoc z povolání ve stádiu ohrožení, přiznávali k 1.5.1990 nemoc z povolání. Překlasifikování se týkalo několika tisíc osob. To se projevilo v prudkém nárůstu rent a vznikl problém, kdo ponese tyto náklady. Protože jde o případy většinou spadající před vznik zákonného pojištění, tedy do 31.12.1992, nesou tyto náklady zaměstnavatelé s výjimkou těžebních společností, kde jsou tyto náklady zatím hrazeny ze státního rozpočtu. Institut ohrožení nemocí z povolání následně jakoby vymizel a objevil se až ve výše uvedené podobě.

Zaměstnavatelé jsou tak postiženi dvakrát. A rozhodně si každý dá bedlivý pozor, aby nepřijal do pracovního poměru žádného zaměstnance u něhož by v lékařské dokumentaci zjistil expozici, například expozici fibrogením prachem, hlukem, vibrací a podobně.

3.2.4. Zproštění odpovědnosti ze strany zaměstnavatele

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je odpovědnost objektivní. Zaměstnavatel odpovídá za tuto škodu bez ohledu na vlastní zavinění v případě, že byly splněny zákonné předpoklady vzniku škody. Vzhledem k tomu, že se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele, je třeba v určitých případech zaměstnavatelům odpovědnost snížit nebo úplně vyloučit, pokud k pracovnímu úrazu nebo k nemoci z povolání došlo porušením pracovních povinností zaměstnance. Zákoník práce tak stanoví v §367 důvody, kdy se zaměstnavatel může své odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit. Existenci těchto důvodů prokazuje zaměstnavatel.

3.2.4.1. Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu přichází v úvahu ve dvou případech. V první řadě se jedná o případ, kdy škoda je způsobena výhradně tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo 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. Tento liberační důvod se týká porušení povinností zaměstnance, které jsou mu uloženy právními nebo ostatními předpisy nebo pokyny zaměstnavatele a slouží k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a k předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. O porušení právních předpisů zaměstnance půjde pouze v případech, bude-li porušeno konkrétní ustanovení právního předpisu. Podle soudního rozhodnutí R11/1976 se musí jednat o předpis nebo pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání nebo konkrétní způsob jednání. Zakazuje pokyny vydané jen všeobecně nebo pokyny, které byly vydány za jiným účelem, například pro zajištění kvality výrobků. Takové pokyny povahy k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci nemají. Porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů zaměstnance musí být

zaviněné. O zavinění může jít jen tehdy, jestliže zaměstnanec bezpečnostní předpis nebo pokyn porušil vědomě. Zavinění ve formě nevědomé nedbalosti neodůvodňuje zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele. Vedle výše uvedeného, musí zaměstnavatel dále prokázat, že zaměstnanec byl s konkrétními předpisy či pokyny řádně seznámen. Seznámení musí být řádné. Podle soudního rozhodnutí R32/1963 by nešlo o řádné seznámení s bezpečnostními předpisy nebo pokyny ani v případě, že by zaměstnavatel dal příslušné předpisy zaměstnanci pouze k předčtení. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby zaměstnanec svým podpisem stvrdil, že byl s nimi seznámen. I když splnění povinnosti seznámit zaměstnance s předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí zajistit zaměstnavatel, nelze vyloučit případy, kdy toto seznámení provede jiný subjekt či orgán a lze ho považovat za dostatečné. Například znalost dopravních předpisů potřebných pro vydání řidičského průkazu prokazuje řidič před dopravními orgány. Zaměstnavatel dále nemusí zaměstnance seznamovat s předpisy, které jsou všeobecně známé, které je třeba dodržovat i v soukromém životě. Například zaměstnanec utrpí úraz tím, že vyskočí z tramvaje za jízdy. Další podmínkou zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je příčinná souvislost mezi vzniklou škodou na zdraví a porušením bezpečnostního předpisu či pokynu.

Kromě výše uvedených skutečností musí zaměstnavatel prokázat, že soustavně kontroloval jestli zaměstnanci bezpečnostní předpisy či pokyny znají a jak je dodržují a že jejich znalost a dodržování soustavně vyžadoval.

Druhým zprošťovacím důvodem je skutečnost, kdy si zaměstnanec přivodí škodu svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Aby se zaměstnavatel mohl dovolat tohoto zprošťovacího důvodu musí prokázat, že byly splněny všechny stanovené podmínky. Zaměstnanec byl při práci opilý, či že zneužil jiné návykové látky, že je příčinná souvislost se vzniklou škodou a že zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Především je třeba ujasnit, kdy lze hovořit o opilosti zaměstnance. Vlastní pojem opilost není v zákoníku práce opět definován. Je jasné, že každé požití alkoholického nápoje nemusí mít vždy za následek opilost. Po požití alkoholických nápojů nastává určitý útlum mozkové kůry, dochází k oslabení zábranných a kontrolních mechanismů, které se stupňují

v závislosti na množství požitého alkoholu. Tyto důsledky se na venek projevují malátností, únavou, nemotornými pohyby, vrávoravou chůzí, řeč se stává obtížnou a nesrozumitelnou. Na základě těchto průvodních jevů dokážeme určit, zda zaměstnanec je nebo není opilý. Na stav opilosti podle zákoníku práce usuzujeme v takovém případě, kdy k požití alkoholu dojde v míře, která způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Posouzení je věcí znaleckého posudku, kdy znalec lékař může nejlépe posoudit vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností. Zaměstnavatel, který se chce dovolat tohoto zprošťovacího důvodu musí dále prokázat, že vzniklé škodě nemohl zabránit. V této souvislosti nelze opominout povinnost zaměstnavatele z hlediska úrazové prevence soustavně kontrolovat dodržování pracovní kázně. V případě, že narazí na opilého zaměstnance, který ohrožuje bezpečnost a zdraví při práci, musí mu další výkon práce zakázat. K úplnému zproštění zaměstnavatel tedy musí prokázat, že o opilosti zaměstnance nevěděl a vědět nemohl.

U obou výše uvedených zprošťovacích důvodů musí být stanovené skutečnosti jedinou stanovenou příčinou vzniklé škody. Zjistí-li se, že další příčinu vzniklé škody lze spatřovat například porušením bezpečnostního předpisu ze strany zaměstnavatele, nebude přicházet v úvahu úplné zproštění odpovědnosti, ale jen zproštění částečné.

3.2.4.2. Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Na rozdíl od úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele se u tohoto liberačního důvodu, který předpokládá porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů ze strany zaměstnance, nevyžaduje splnění podmínky ze strany zaměstnavatele, že dodržování a znalost bezpečnostních předpisů nebo pokynů bylo soustavně kontrolováno nebo vyžadováno.

Zvláštním důvodem částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je skutečnost, že zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně. Musel si při tom být vzhledem ke své

kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví. Ke vzniku tohoto liberačního důvodu, je třeba splnění následujících předpokladů: - lehkomyšlné jednání zaměstnance; rozpor s obvyklým způsobem chování a vědomí zaměstnance, že si může přivodit újmu na zdraví. Tento liberační důvod má význam v tom, že postihuje určité jednání zaměstnance, které je nebezpečné, či riskantní, ačkoliv není zakázané. Například je zbytečné upravovat právním předpisem způsob chůze zaměstnanců, ukládat zaměstnancům povinnost nejezdit po zábradlí, nepřibližovat se k zapojenému ventilátoru, popřípadě neklouzat se po podlaze.

Ovšem nelze každou nedbalost kvalifikovat jako lehkomyšlnost. Za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost⁸ a jednání vyplývající z rizika práce⁹.

Rozdíl mezi lehkomyšlností a neopatrností bychom mohli vyjádřit také tak, že slovo lehkomyšlnost nahradíme slovem riskování nebo hazardérství. Například zaměstnanec se pokusí zastavit tělem jedoucí uvolněný vůz, ačkoliv musí vědět, že je to riskantní a že vozík takto zastavit nemusí. Nejde o běžnou neopatrnost, ale o lehkomyšlné jednání.

V praxi se vyskytují případy chování, které jsou nebezpečné, a přesto jsou na pracovišti obvyklé. V takových případech nebude možné se dovolávat zproštění odpovědnosti, neboť zaměstnavatel takovéto jednání u zaměstnanců trpí a proto se nemůže dovolávat jejich lehkomyšlnosti. Například dělník na staveništi si zkracuje cestu do kantýny přes hromadu dříví.

Při úplném zproštění odpovědnosti neodpovídá zaměstnavatel za škodu vůbec. Při částečném zproštění odpovědnosti se určí část škody, kterou nese zaměstnanec podle míry jeho zavinění. V případě, kdy došlo k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele pro lehkomyšlné chování zaměstnance, uhradí zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody.

⁸ například klopýtnutí, klepnutí kladívkem do prstu místo do hřebíku

⁹ například pád odrubávané horniny na horníka a podobně

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani z části v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

3.2.5. Rozsah a způsob náhrady škody

Způsob a rozsah náhrady škody při pracovních úrazech a nemoci z povolání je upraven v ustanovení §369. V ustanovení §369 zákoníku práce jsou taxativně vyjmenovány nároky, které může postižený zaměstnanec v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uplatnit vůči odpovědnému zaměstnavateli.

Jedná se o náhradu za :

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

V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout podle §375 zákoníku práce :

- 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.

Ve všech případech jde o samostatné na sobě zcela nezávislé nároky, pro jejichž uplatnění běží zcela samostatné lhůty.

Dále je třeba podotknout základní věc, že v okamžiku, kdy se zaměstnavatel z části zproští své odpovědnosti, pak se jí zproští jednou pro vždy a tato skutečnost se odrazí na všech dílčích nárocích bez ohledu na skutečnost, kdy vzniknou.

3.2.5.1.Náhrada za ztrátu na výdělku

Tento pojem v sobě zahrnuje dva druhy náhrad. Jednak náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti podle ustanovení §370 zákoníku práce a náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti dle §371 zákoníku práce. Tyto dvě náhrady jsou naprosto samostatné na sobě nezávislé, nemohou příslušet vedle sebe.

3.2.5.1.1.Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Poskytování této náhrady předpokládá, že jde o pracovní neschopnost, která je důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Vlastní náhrada činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle §192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti ze stejných důvodů. Průměrným výdělkem před vznikem škody je pak průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělku se zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce.

3.2.5.1.2.Náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Pojem náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti ne zcela přesně vyjadřuje situace, kdy se tato škoda poskytuje. V praxi jsou to vlastně veškeré případy, kdy zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání musel změnit nebo zkrátit svůj pracovní úvazek a na základě toho došlo k poklesu jeho výdělků. Tedy vznikla mu škoda. K vzniku této škody nemusí bezprostředně předcházet pracovní neschopnost. Podstata této náhrady za ztrátu na výdělků je v tom, že se porovnává průměrný výdělek poškozeného zaměstnance před vznikem škody, s průměrným výdělkem dosahovaným po úrazu při započtení invalidního, respektive částečně invalidního důchodu. Tato zásada je zakotvena v zákoníku práce od jeho přijetí v roce 1965. Zásadní význam pro správný výpočet náhrady škody má správné zjištění okamžiku jejího vzniku. Ta má pak zásadní význam pro správný výpočet průměrného výdělků rozhodného pro výpočet celé škody do budoucna.

3.2.5.1.2.1.Výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Praktický výpočet náhrady je v praxi daleko komplikovanější než se na první pohled může zdát. Hlavním problémem, který se vyskytuje při zpětném výpočtu náhrady za delší období je v tom, že se musí důsledně postupovat podle jednotlivých měsíců a zohledňovat při tom aktuální dopad valorizačních předpisů, valorizaci důchodu a v roce 1995 se vypořádat s problémem zákona č.220/1995 Sb. a posuzovat výhodnost vypočtené renty ve vztahu před a po malé novele zákoníku práce¹⁰.

¹⁰ Zákon č.220/1995 Sb., kterým se mění zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Takto je nutno postupovat i v případě, kdy s ohledem na námitku promlčení se prakticky odškodňují poslední dva roky. Nicméně výše nároku musí akceptovat vývoj rozhodných skutečností od vzniku nároku až do jeho uplatnění.

Korunu všem problémům pak daly daňové předpisy, které po roce 1993 evidentní náhradu škody zařadily do kategorie příjmů ze závislé činnosti.

V podstatě se dá říct, že lze vytipovat pět vzorů pro postup výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку:

1) Případ, kdy škoda vznikala před rokem 1993 (což znamená, že se při výpočtu vychází z čistého průměrného výděлку) a kdy právní úprava zavedená novelou ustanovení §195 zákoníku práce v roce 1994 byla pro postiženého nepříznivá, takže se výpočet na základě zákona č.220/1995 Sb. vrací zpět do právní úpravy před rok 1994(odškodňování do limitovaného výděлку).

2) Případ, kdy škoda vznikla před rokem 1993, což znamená, že při výpočtu se vychází z čistého průměrného výděлку a kdy právní úprava zavedená výše uvedenou novelou byla pro postiženého příznivější, takže se zákon č.220/1995 Sb. neaplikuje.

3) Případ, kdy škoda vznikla v období od 1.1.1993 do 30.5.1994, což znamená, že při výpočtu se vychází z hrubého průměrného výděлку a kdy právní úprava zavedená novelou byla pro poškozeného nepříznivá, takže se výpočet na základě zákona č.220/1995 Sb. vrací zpět do právní úpravy před rok 1994.

4) Případ, kdy škoda vznikla v období od 1.1.1993 do 30.5.1994, což znamená, že při výpočtu se vychází z hrubého průměrného výděлку a kdy právní úprava zavedená novelou byla pro poškozeného příznivá, takže se výpočet na základě zákona č.220/1995 Sb. neaplikuje.

5) Případ, kdy škoda vznikla po 1.6.1994 (po novelizaci zákoníku práce provedené zákonem č.74/1994 Sb.) a kdy se při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку postupuje podle současné právní úpravy.

Není účelem této práce demonstrovat podrobný výpočet jednotlivých způsobů výpočtů, nicméně ráda bych poukázala na další zásady, které je třeba při stanovení náhrady za ztrátu na výdělků aplikovat. V případě průměrného výdělků se zásadně vychází z průměrného výdělků před vznikem škody. To je před vznikem náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a ne z průměrného výdělků před vznikem úrazu. Okamžik vzniku této škody není v naprosté většině případu shodný s průměrným výdělkem před vlastním úrazem. Způsob zjišťování průměrného výdělků, rozhodné období pro jeho stanovení, postup pro výpočet pravděpodobného výdělků, vliv minimální mzdy na výpočet průměrného výdělků, zápočet mzdy či platu poskytnutého za delší období a průměrný výdělek při odškodňování, jsou upraveny v hlavě XVIII. zákoníku práce. Tady se dovolím zastavit u §360 nazvaného průměrný výdělek pro odškodňování, který zní „ bude-li to pro zaměstnance výhodnější, je pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok “. Ustanovení §360 nového zákoníku práce vyjadřuje možnost použít pro vyměřovací základ pro účely úrazového pojištění rozhodné období, předchozí kalendářní rok. S ohledem na velmi jednoznačné znění tohoto ustanovení, zřejmě nelze ani velmi extenzivním výkladem dospět k závěru o možnosti kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem stanovit, že pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání lze použít výhodnější průměrný výdělek postiženého zaměstnance z období předchozího kalendářního roku. Právní úprava náhrady škody i průměrného výdělků má kogentní charakter, nelze se od ní odchýlit. Jestliže tedy potřeba zjistit průměrný výdělek pro účely odškodňování vznikne v roce 2007, nelze použít jiný, než standardní průměrný výdělek z předchozího kalendářního čtvrtletí, před vznikem škody.

Pokud se týká invalidního důchodu a částečného invalidního důchodu, tak z nyní platné právní úpravy vyplývá, že se zásadně přihlíží k jeho současné výši. Novela zákoníku práce v roce 1994 vypustila z ustanovení §195 odst.2 slova, že ke zvýšení důchodů podle předpisů sociálního zabezpečení se nepřihlíží. Vypuštění této pro praxi někdy matoucí věty v praxi znamená, že při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se musí vycházet z výše invalidního nebo částečného invalidního důchodu v příslušném měsíci, stanoveného podle předpisu sociálního zabezpečení. To je

především podle zákona č.155/1995 Sb¹⁰. Aby skutečná výše nebyla skutečně skutečnou, od každého invalidního či částečného invalidního důchodu se podle zákona č.183/1994 Sb¹¹. musí též odečíst částka 220,-Kč. To byl původně tzv. vyrovnávací příspěvek, který se poskytoval důchodcům po roce 1991 spolu s důchodem, ale nikdy nebyl součástí důchodu. Součástí pevné části důchodu se stal až na základě zákona č.183/1994 Sb. Muselo zároveň zajistit, že se bude tato částka jednou pro vždy do budoucna od každého důchodu pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку odečítat. Stále platné ustanovení §14 zákona č.183/1994 Sb., které řeší odpočet 220,-Kč od důchodu k němuž se přihlíží při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку, může být aplikováno i pro výpočet náhrad podle §371 zákoníku práce. Kromě částky 220,-Kč se od pobíraného důchodu odečítají i ty částky, které jsou z jiných titulů, například zvýšení pro bezmocnost, zvýšení z důvodů účasti v odboji a podobně.

Jinak stávající platná právní úprava znamená, že v souvislosti s valorizací důchodů, se musí provést i přepočtení náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že v posledních letech je prováděná valorizace důchodu k 1.prosinci stejně jako je prováděna valorizace výděлку rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, má praxe ulehčenou práci s přepočtem náhrady. U skupiny poškozených zaměstnanců pro něž je výhodnější úprava před novelou zákoníku práce v roce 1994 a u kterých se vychází nadále z původní výše invalidního či částečného důchodu a k dalším valorizacím se nepřihlíží, úvahy o odpočtu částky 220,-Kč odpadají, neboť nebyly součástí důchodu.

K invalidnímu, případně částečnému invalidnímu důchodu, který se odpočítává od rozhodného výděлку a jeho rozdíl pak tvoří výši poskytované náhrady, je třeba poznamenat, že musí jít o invalidní důchod pobíraný z téhož důvodu. Pobíraný z téhož důvodu především znamená, že musí být důchodem přiznaným z důvodu odškodňované škodné události.

¹⁰ zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

¹¹ zákon č. 183/1994 Sb., o zvýšení vyplácených důchodů a důchodů přiznávaných v roce 1994 a v roce 1995

V případě, že poškozený v době pracovního úrazu, po případě zjištění nemoci z povolání, již pobírá částečný invalidní důchod z tzv. obecných příčin a stane-li se pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání plně invalidním, odčítá se od plného invalidního důchodu tento důchod částečný. Teprve rozdíl těchto dvou důchodů je tím invalidním důchodem pobíraným z důvodu odškodňované události. Tomuto postupu se v praxi říká odpočtová metoda. V praxi však může nastat případ, kdy poškozený po převedení na jinou práci pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, obdrží částečný invalidní důchod z důvodu snížené pracovní způsobilosti pod stanovený limit, ale jeho celkový příjem s připočtením částečného invalidního důchodu je vyšší než rozhodný výdělek. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku nevzniká a vznikne například až při zhoršení zdravotního stavu a přiznání plného invalidního důchodu. Při stanovení náhrady za ztrátu na výdělku v takovémto případě se pak rovněž od plného invalidního důchodu odčítá pobíraný částečný invalidní důchod, který je v tomto případě ze stejného zdravotního důvodu.

V případě výdělku platí, že se do rovnice výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, musí dosadit skutečně dosažený výdělek zaměstnancem v příslušném měsíci. Přitom se zásadně ve smyslu §371 odst.1 zákoníku práce nepřihlíží k výdělku dosaženému zaměstnancem zvýšeným pracovním úsilím. Naopak v případě, že zaměstnanec, který dosahuje nižšího výdělku ze své viny, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání, průměrný výdělek, kterého dosahují srovnatelní zaměstnanci¹². Jinak obecně platí dle ustanovení §382 zákoníku práce, že náhrada se vyplácí měsíčně, to je v pravidelných výplatních termínech zaměstnavatele, pokud nebyl dohodnut jiný způsob. Podle ustanovení §389 zákoníku práce také platí, že nárok na náhradu škody po skončení pracovní neschopnosti se nepromlčuje, ale že se promlčují nároky na jednotlivá plnění a to v obecné dvouleté promlčecí lhůtě.

¹² do novely zákoníku práce §371 odst.4 se dostala zjevná písařská chyba, kdy slůvko ze své viny bylo nahrazeno slůvkem bez své viny, což by při doslovné aplikaci zcela otáčelo smysl a účel této úpravy a činilo by ji nelogickou

V §371 odst.6 zákoníku práce je upraven princip do kdy se poskytuje náhrada za ztrátu na výdělků. V zásadě to je konec kalendářního měsíce v němž zaměstnanec dovrší fyzický věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Toto ustanovení, které nečiní problém vymezit, bylo hned na přelomu tohoto roku podrobena tvrdé zkoušce. 1.7.2005 bylo zastaveno v Ostravě čtyřiceti horníkům, slovákům, poskytování náhrady za ztrátu na výdělků po skončení nemoci a to na základě holého faktu, že Národní rada Slovenské republiky přijala zákon č. 721/2004 Z.z.¹³, který mění a doplňuje zákon č.461/2003 Z.z. o sociálním pojištění ve znění pozdějších zákonů, jenž bodem 66. změnil zákon tak, že v §263 se vložil nový odstavec 9, který zní „invalidní důchod, který byl pobírán před 1.lednem 2004 a důchodce dovršil věk nejméně 60 roků se považuje od 1.ledna 2005 za starobní důchod“. Na základě přeměny tohoto důchodu, byly náhrady za ztrátu na výdělků zastaveny. A to stále, i v současné době, a čeká se, jak se k tomuto, státní moci určeném starobnímu důchodu, postaví české soudy. Začátkem roku 2007 posoudil Okresní soud v Ostravě věc po právní stránce tak, že dospěl k závěru, že na straně poškozených horníků nedošlo k podstatné změně v poměrech ve smyslu ustanovení §202 odst.1 zákoníku práce. Odvolal se při tom na rozsudek Vrchního soudu v Praze, který ve svém rozhodnutí 6Cdo127/1994 vyslovil právní názor, že o podstatnou změnu v poměrech poškozeného ve smyslu ustanovení §202 odst.1 zákoníku práce jde tehdy, jestliže zaměstnanci, který pobírá náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity), byl na jeho žádost přiznán starobní důchod. Takovým přiznáním starobního důchodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělků, poskytovaný dosud podle §195 zákoníku práce, zaniká. Soud se s tímto názorem ztotožňuje, avšak zároveň zdůrazňuje, že ke změně invalidních důchodů u této skupiny poškozených nedošlo na jejich žádost, ale rozhodnutím státního orgánu.

¹³ zákon č. 721/2004 Z.z., změna zákona o sociálnom poistení a niektorých zákonov

Za této situace má soud za to, že takovéto administrativní opatření, které plošně mění invalidní důchody na starobní nelze brát za podstatnou změnu poměrů tak, jak má na mysli §202 odst.1 zákoníku práce před novelou, neboť by šlo o nepřipustnou diskriminaci vůči těm, kteří pobírají náhradu za ztrátu na výdělku bez přiznání invalidity. Okresní soud v České Lípě, který rozhodoval o skupině slovenských horníků pracujících na uranu, rozhodl zcela opačně. Dle mého názoru a za podpory již zmiňovaného §371 odst.6 zákoníku práce mám za to, že okresní soud není povolán k tomu, aby prováděl výklad slovenských právních předpisů, aby zkoumal, který starobní důchod je ten správný. Měl by vycházet ze skutečnosti, že žalobci, poškození horníci, se stali poživateli starobního důchodu, bez zkoumání z jakého titulu se tak stalo. Pokud jde o podstatnou změnu poměrů, jakožto obecný důvod ospravedlňující výplatu náhrady za ztrátu na výdělku, domnívám se, že již samotná konverze invalidního důchodu v důchod starobní, takovou situaci zakládá.

3.2.5.1.2.2. Dosahovaný výdělek

Při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku je nutné brát vždy v úvahu skutečně dosahovaný výdělek v daném kalendářním měsíci. S určitými úpravami v tom směru, že v některých případech nebude započítáván celý dosažený výdělek, ale jen jeho část. V některých případech se bude započítávat výdělek vyšší, než je zaměstnancem dosahovaný a v některých případech bude započítán výdělek předpokládaný. Současná judikatura soudů dala jasnou odpověď na otázku, že podmínkou nároku za ztrátu na výdělku není trvající existence pracovněprávního vztahu zaměstnance k nějakému zaměstnavateli v době trvání nároku na rentu. Nárok na rentu má i ten zaměstnanec, který není v určité době v nějakém pracovněprávním vztahu. Problémem však zůstává, jak v některých případech rentu vypočítat, když zaměstnanec nemá mzdu, plat nebo jinou odměnu z pracovněprávního vztahu. „Průlomovým“ soudním rozhodnutím byl rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.března 1997 sp.zn. 3Cdon 953/1996 publikovaný pod R7/1998, který v sobě obsahoval tuto právní větu „ ztrátou na výdělku podle zákoníku práce se rozumí nejen ztráta na mzdě pobírané z pracovního poměru, ale i ztráta na

odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ztráta na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnancem na základě povolení příslušného orgánu státní správy “. Nejvyšší soud dále uvedl, že „ z hlediska naplnění předpokladu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je třeba, aby k poškození zdraví pracovníka došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, není již podmínkou, aby škoda, kterou pracovník utrpěl v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, vznikla výlučně v pracovním poměru “. Proto zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za veškerou škodu, která mu vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Škoda, která spočívá ve ztrátě na výdělku vzniká proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem škodné události snížena nebo zanikla. Účelem náhrady za ztrátu na tomto výdělku je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené následky škodní události, dosahovat trvale nebo dočasně takový výdělek, který měl před poškozením. Škoda spočívající ve ztrátě na výdělku je tedy majetkovou újmou, která se stanoví ve výši rozdílu mezi výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem (nebo jiným příjmem) po poškození. Tímto způsobem jsou vyjádřeny snížení nebo ztráta pracovní způsobilosti poškozeného a jeho neschopnost dosahovat pro následky pracovního úrazu výdělek jako před poškozením. Na rozdíl od tzv. jiné škody, která vyjadřuje o co by se pracovní schopnost při řádném chodu věci nebýt škodné události zvýšila, je peněžní ekvivalent vyjadřující snížení či ztrátu pracovních schopností tzv. skutečnou škodou. Z hlediska odškodnění újmy, veškeré škody, vzniklé v důsledku snížení či ztráty schopnosti pracovníka vykonávat v souladu s právními předpisy výdělečnou činnost, není významné v jaké oblasti zaměstnanec utrpěl ztrátu na výdělku. To znamená, zda se tak stalo v hlavním nebo ve vedlejším pracovním poměru, v souběžných pracovních poměrech, v pracovním vztahu založeném na základě dohody o pracovní činnosti nebo při výdělečné činnosti konané vlastním jménem. Pro praxi má tento judikát význam zejména v tom, že ztráta na příjmu vzniklém v soukromém podnikání poškozeného zaměstnance, který dříve utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání, je „odškodnitelná“.

3.2.5.1.2.3. Započítávání nižšího než skutečně dosahovaného výdělku

V praxi k takovému započítávání nižšího výdělku dochází v takových případech, jestliže část výdělku nebo i výdělek celý je dosahován jen díky zvýšenému pracovnímu úsilí. Jak posuzovat tuto otázku lze nalézt v judikátu soudu publikované pod R22/92, který poukázal na to, že pro posouzení otázky zda se v konkrétním případě náhrady škody na zdraví, promítne do výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku zvýšené úsilí vynakládané poškozeným při překonávání zdravotních obtíží. Pro následek úrazu je rozhodná ta skutečnost, zda zvýšené úsilí poškozeného ovlivňuje výši jeho výdělku, který je nebo by byl nižší než průměrný výdělek před vznikem škody. Není rozhodné, zda poškozený vykonává jinou práci než před úrazem či nikoliv. Poškozený může mít v důsledku poškození zdraví ztrátu na výdělku i když se nezmění jeho pracovní zařazení, jestliže dosahuje pracovních výkonů nižších nebo sice stejných, ale při zvýšeném pracovním úsilí.

Také zaměstnanci, který pracoval před vznikem škody po stanovenou pracovní dobu a po pracovním úrazu pracuje více než kolik činí stanovená pracovní doba (přesčasová práce), nelze do dosahovaného výdělku započítávat i mzdu za práci přesčas.

Obecně je nutné ještě vyslovit zásadu, že do dosahovaného výdělku se započítá jen mzda ve smyslu plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci za výkon práce. Nikoliv tedy již jiná plnění, která nemají povahu mzdy, byť jsou zaměstnanci poskytovaná zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním, jako například odstupné, jubilejní odměny, náhrady cestovních výdajů.

Další zásadu týkající se započitatelnosti mzdy do dosahovaného výdělku pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku, odborná literatura vyslovuje ve vztahu ke mzdovým plněním poskytovaným za delší časové období, než kalendářní čtvrtletí. Jedná se například o roční či pololetní prémie či odměny, různé „ platy“ na dovolenou či Vánoce, mimořádné cílové prémie. Taková plnění se rozvrhnou jako poměrná část mezi ostatní měsíce roku nebo čtvrtletí tak,

aby se při výpočtu náhrady neztratily a aby v důsledku toho nebyl zaměstnanec neodůvodněně zvýhodněn.

Další otázkou je otázka započítávání či nezapočítávání výdělku dosahovaných poživateli dříve přiznaných tzv. stavovských invalidních důchodů. Tento problém se týká odškodňování horníků, kdy při vyřazování zdravotně poškozených horníků z dolu docházelo počátkem 90.let k masivnímu přiznávání tzv. stavovských invalidních důchodů. Přestože stavovské důchody již platný zákon o důchodovém pojištění nezná, je tato otázka stále aktuální, neboť je zde stále silná skupina důchodců u nichž se plná invalidita nadále posuzuje podle dříve platného zákona č.100/1988 Sb.¹⁴. Otázka zní, zda poživatel stavovského důchodu je povinen pracovat, když jeho zdravotní stav mu to umožňuje. Tuto otázku řešila judikatura (R28/92 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek) a dovodila „ jestliže poživatel invalidního důchodu, který je plně invalidní, je pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav sice schopen vykonávat soustavné zaměstnání, avšak jen zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenského významu dosavadního zaměstnání podle §29 odst.2 písm.c) zákona č.100/1988 Sb.,není povinen po přiznání takového invalidního důchodu vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost. Náhrada škody z pracovního úrazu patří tedy takovému poškozenému bez přihlížení k tomu, co si opomenul vydělat a bez přihlížení k průměrnému výdělku, kterého by mohl dosáhnout za práci, již by mohl vykonávat“. Na výše uvedenou otázku pak navazuje hned druhá, co v případě, když poživatel stavovského invalidního důchodu na základě vlastního rozhodnutí dobrovolně pracuje a dosahuje určitého výdělku. Zda se v takových případech automaticky uplatní pravidlo o nezapočítávání výdělku dosaženého zvýšeným pracovním úsilím. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8.října 1998 sp.zn. 2 Cdon1233/97 ze závěru, že poživatel stavovského důchodu není povinen vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost a že mu náhrada za ztrátu na výdělku při uznání invalidity přísluší bez přihlížení k tomu, co si opomenul vydělat, nelze bez dalšího dovozovat, že při určení náhrady za ztrátu na výdělku po

¹⁴ zákon č.100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení

skončení pracovní neschopnosti se nepřihlíží k jeho výdělku, kterého dosáhl proto, že ačkoliv není povinen vykonávat výdělečnou činnost, nastoupil do zaměstnání.

Při určení náhrady za ztrátu na výdělku se tedy k příjmům ze zaměstnání poživatele stavovského důchodu nepřihlíží jen tehdy, dosahuje-li zaměstnanec tohoto výdělku zvýšeným pracovním úsilím.

3.2.5.1.2.4. Započítávání vyššího než skutečně dosahovaného výdělku

K tomu bude docházet v případech, které bude možno kvalifikovat jako odmítnutí zajištěného zaměstnání bez vážných důvodů a nebo jako bez vážných důvodů opomenutí dosáhnout tento výdělek. Případy toho druhu obecně upravuje ustanovení §371 odst.5 novelizovaného zákoníku práce. Praktický problém nastává, když je třeba rozhodnout, jaké „vážné důvody“ považovat za dostatečně vážné, aby mohl být odůvodněn postup podle výše uvedeného ustanovení zákoníku práce. Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 5.dubna 2001 sp.zn. 21 Cdo 906/2000 dovodil, že těmito vážnými důvody mohou být nejen zdravotní důvody vážící se ke škodné události, která je odškodňována, ale také „obecné zdravotní důvody“ a také kvalifikační hledisko, či jiné vážné osobní nebo rodinné poměry, které ospravedlňují zaměstnance, aby nepřijal nabízené zaměstnání v místě, které je cca sto kilometrů vzdálené od jeho bydliště. V praxi se tedy bude jednat o následující okruh případů. Zaměstnanec v příslušném kalendářním měsíci bude mít absenci ať již omluvenou, či neomluvenou. Za takové dny absence je možné přičíst ke skutečně dosaženému výdělku průměrný denní výdělek a stanovit tak předpokládaný celkový výdělek zaměstnance v příslušném měsíci. Nebo postupovat obrácenou cestou, že ve dnech absence nárok na náhradu za ztrátu na výdělku nevzniká a o tyto dny se měsíční náhrada krátí.

U poživatelů částečných invalidních důchodů se stává, že jsou zaměstnání jen na zkrácený pracovní úvazek, aniž by to bylo výslovně stanoveno lékařským posudkem a nebo nejsou zaměstnání vůbec. K první

skupině případů lze říct, že pokud ošetřující lékař jasně a jednoznačně nepotvrdí, že zdravotní stav odškodňovaného zaměstnance neumožňuje zaměstnávání na plný pracovní úvazek, ale jen na zkrácený pracovní úvazek a v jakém rozsahu, pak je nutné přepočítávat výdělek dosažený za práci na zkrácený pracovní úvazek na výdělek odpovídající plnému pracovnímu úvazku. U nepracujících částečných invalidních důchodců existuje řada variantních případů různých důvodů, okolností a příčin, subjektivní i objektivní povahy, proč tito občané nepracují. Poživatelé částečného invalidního důchodu jsou osobami zdravotně znevýhodněnými o nichž obecně platí, že mají v určitém rozsahu zachovaný pracovní potenciál umožňující jim pracovní uplatnění, byť v omezeném rozsahu. O jejich pracovním uplatnění Krajský soud v Hradci Králové uvedl, že občan se změněnou pracovní schopností je způsobilý vykonávat soustavné zaměstnání, avšak s určitými omezeními co do druhu práce, případně co do rozsahu pracovního úvazku. Je-li tedy zaměstnanci zachována určitá pracovní způsobilost, pak skutečnost, že z důvodu nedostatku pracovních míst na trhu práce takový zaměstnanec není zaměstnán, není v příčinné souvislosti s pracovním úrazem a nelze k ní při odškodňování pracovního úrazu náhradou za ztrátu na výdělku přihlížet. V takovém případě je třeba výši náhrady za ztrátu na výdělku stanovit jako rozdíl mezi průměrným výdělkem dosahovaným před vznikem škody a předpokládaným výdělkem, kterého by zaměstnanec pravděpodobně mohl dosáhnout výkonem pro něj vhodného zaměstnání. Rozsudek krajského soudu byl podpořen i právním názorem Nejvyššího soudu, který svým rozsudkem ze dne 1.prosince 2000 sp.zn. 21 Cdo2805/99 vyslovil tento základní právní názor : „ z důvodů odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nemůže být zaměstnanci, který pro následky pracovního úrazu není schopen konat dosavadní práci uhrazená újma, spočívající v tom, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemůže po pracovním úrazu mít příjem z vlastní výdělečné činnosti“. Nejvyšší soud zdůraznil, že svůj výklad neopírá o ustanovení tehdy platného §195 odst.3 věta druhá zákoníku práce o zápočtu tzv. opomenutelného výdělku. V případě nezaměstnaných jde o jiný stav. Poškozený zaměstnanec, který po pracovním úrazu není schopen vykonávat dosavadní práci nemůže nastoupit do jiného zaměstnání, které by bylo pro něj vhodné z hlediska jeho schopností, kvalifikace a zdravotního stavu, jen pro

nedostatek pracovních příležitostí. Tedy stav, kdy poškozený zaměstnanec má zájem využít pracovním úrazem sníženou pracovní způsobilost, avšak nemá možnost jí uskutečnit výlučně pro nedostatek pracovních příležitostí. Nejvyšší soud dále uvedl : „ i když odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem je tzv. objektivní odpovědností, je zaměstnavatel povinen nahradit jen takovou škodu, která poškozenému zaměstnanci vzniká v příčinném souvislosti s tímto úrazem“. Skutečnost, že poškozený zaměstnanec, který pro následky pracovního úrazu nemůže konat dosavadní práci, nemůže nastoupit po pracovním úrazu v jiné zaměstnání odpovídající pracovním úrazem snížené pracovní způsobilosti jen pro nedostatek pracovních příležitostí, není způsobená následky pracovního úrazu, ale situací na trhu práce. Je nepochybné, že u zaměstnance , který se pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí ocitl bez práce, se změnila jeho sociální poměry¹⁵. Z hlediska odškodnění pracovního úrazu je však podstatné, že situace na trhu práce postihuje všechny zaměstnance bez zřetele k tomu, zda jejich pracovní způsobilost byla snížena pracovním úrazem nebo z jiných příčin. Jestliže zaměstnanec postižený pracovním úrazem nemá po skončení pracovní neschopnosti pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí příjem z vlastní výdělečné činnosti, pak za výdělek zaměstnance po pracovním úrazu je nutno stanovit takový výdělek, který odpovídá smyslu a účelu ustanovení §195 zákoníku práce před novelou. Takovému účelu odpovídá výdělek po pracovním úrazu, který je určen podle pravděpodobného výdělku, jehož by poškozený zaměstnanec dosáhl při práci odpovídající jeho schopnostem, kvalifikací a zdravotního stavu, již by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovní příležitosti. Tento rozsudek nejvyššího soudu řešil jednu z frekventovaných sporných otázek aplikační praxe při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Nicméně tam, kde se jednalo o větší množství nezaměstnaných, což například u ostravských horníků bylo kolem tisíce měsíčně, bylo zjišťování pravděpodobného výdělku postupem, který nešlo prakticky realizovat. Proto se praxe uchýlila k jinému řešení. A sice za pravděpodobný výdělek začala považovat minimální mzdu.

¹⁵ v tom, že má po pracovním úrazu příjem z vlastní výdělečné činnosti

Novela zákoníku práce pak v §371 odst.3 tuto praxi uzákonila. Při tom zavedla i povinné vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, která má posloužit jako důkaz, že se poškozený skutečně snaží najít uplatnění na pracovním trhu. Tady se domnívám, že tato povinnost v kogentní formě zákoníku práce může v praxi způsobit velké potíže. Důvody, pro které jsou uchazeči o zaměstnání vyřazováni z evidence, jsou v daleko širším spektru a nelze každé vyřazení považovat za důkaz, že poškozený se skutečně snaží uplatnit na pracovním trhu. Vzhledem k tomu, že se renta vyplácí měsíčně, nezbude než tuto podmínku měsíčně ověřovat což přinese nesmyslnou zátěž již tak přetížených zaměstnanců na úřadech práce. Ale především to destruktivně působí na samotné poškozené, kterým je až trapné chodit si na úřad pro potvrzení, že nemohu pracovat, když dopředu ví, že zaměstnání pro ně nikdy nebude. Poškozený je tak trestán za to, že je nezaměstnaným a deklarovaná starost o hospodaření s prostředky určenými na odškodnění je falešná. Bylo by zcela dostačující, kdyby bylo umožněno, podle regionu, vydávat toto potvrzení v delších časových intervalech.

Konečně je naplněna potřeba nezaměstnaných odškodňovaných horníků vidět na vlastní oči v zákoníku práce ustanovení, které upravuje postup pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků u nezaměstnaných. Dlužno říct, že tento proces trval sedmnáct let.

Vyšší, než skutečně dosažený výdělek je možné započítávat i tehdy, jestliže zaměstnanec postižený pracovním úrazem (nemocí z povolání) prokazatelně nedosahuje za práci, kterou vykonává po škodné události výdělků, jako další jeho spoluzaměstnanci vykonávající stejnou práci pro svoji špatnou pracovní morálku. Praxe se nejčastěji setkává s případy, kdy zaměstnanec postižený pracovním úrazem nebo nemocí z povolání odejde pracovat k jinému zaměstnavateli. Tam začne dosahovat za práci výdělků „ podezřele “ nízkého, třeba na úrovni minimální mzdy, např. kvalifikovaný zedník dosahuje výdělků 9000,-Kč měsíčně. Takový stav je vždy výsledkem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Může být dokonce podmínkou pro jeho zaměstnání a oba účastníci jsou si vědomi toho, že rozdíl mezi obvyklým a skutečným výdělkem bude nahrazen zaměstnanci formou náhrady za ztrátu na výdělků z titulu pracovního úrazu. I v takových případech může

zaměstnavatel, odpovědný za odškodňování, použít pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků pravděpodobného obvyklého výdělků za práci, kterou zaměstnanec koná. Zjišťování příhodného pravděpodobného výdělků je však prakticky velmi obtížné a lze se ho domoci většinou až při soudním sporu, kdy za použití celostátních statistických údajů o průměrných výdělcích v různých profesích se takový výdělek dosadí a povětšinou následně dojde ke vzniku soudního sporu. K určité anomálii dochází u zaměstnavatelů, kteří odškodňují pracovní úrazy a nemoci z povolání, které vznikly před 1.1.1993 a nespádají pod režim zákonného pojištění. Tyto případy i nadále zatěžují odpovědné subjekty. Ty se ze své povinnosti snaží dostat tak, že naopak výši dosahovaného příjmu nadhodnocují. Například plat strážného ve výši minimální mzdy navýší dvojnásobně s odkazem na růst jeho odpovědnosti a dosáhnou tak zániku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků neboť součet příjmů přesáhne rozhodný výdělek. Takového zaměstnance pak následně propustí z organizačních důvodů a odpovědný zaměstnavatel se zbaví povinnosti odškodňovat takového zaměstnance a poškozenému zaměstnanci vzhledem k tzv. stop výdělků nárok na náhradu za ztrátu na výdělků už vznikat nebude. Nemravnost takového postupu se těžce prokazuje a proto je i používána.

3.2.5.1.2.5.Náhrada za ztrátu na výdělků při rozvázání pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů a nezaměstnanost

V souvislosti s faktem, že podniky snižují stavy zaměstnanců a občané postižení na zdraví získávají stále obtížněji zaměstnání, je důležité vědět, jakým způsobem vypočítávat náhradu za ztrátu na výdělků u zaměstnance se kterým byl rozvázán pracovní poměr z tzv. organizačních důvodů. Obecným východiskem k řešení takových situací musí být zásada, že zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů nemůže na tom být při odškodňování ztráty na výdělků ani lépe, ale ani hůře ve srovnání se stavem

kdy byl zaměstnán. Riziko vyplývající ze stavu na trhu práce nemůže být řešeno v oblasti odškodňování pracovního úrazu a nemocí z povolání.

V praxi mohou nastat zhruba dva okruhy případů. Zaměstnanec utrpí pracovní úraz nebo je mu zjištěna nemoc z povolání a zaměstnavatel pro něj nemá jiné vhodné náhradní zaměstnání, odpovídající jeho změněnému zdravotnímu stavu. V takovém případě je povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou zdravotně vhodnou práci, popřípadě s ním rozvázat pracovní poměr ze zdravotních důvodů, buď dohodou s výslovným uvedením zdravotních důvodů rozvázání pracovního poměru nebo výpovědí ze zdravotních důvodů. Takovou nadbytečnost není možno řešit výpovědí z organizačních důvodů. O jiné modelové situace jde tehdy, jestliže jde o zaměstnance, který pobíral náhradu za ztrátu na výdělků (rentu) a je s ním rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů. Z judikatury soudů pak plyne, že takovému zaměstnanci po změně zaměstnání z tzv. organizačních důvodů bude započítáván tzv. stop výdělek, který se mu navíc bude pravidelně valorizovat.

Judikaturou neřešený problém zůstává pro situaci, kdy zaměstnavatel má pro poškozeného zaměstnance vhodné zaměstnání, ale tento jej nehodlá přijmout. Tuto možnost nevyužije a rozhodne se vykonávat jiné povolání než je mu nabízeno. K takovým případům nejčastěji dochází proto, že zdravotně poškozený zaměstnanec se chce vrátit do svého rodného kraje nebo chce opustit prostředí ve kterém byl ochoten pracovat na produktivních pracovištích. Nehodlá již v nich setrvat na pomocných, společensky nevýznamných, profesích. Praxe pojišťoven i například OKD, a.s. je taková, že rozdíl v poklesu výdělků, který může nastat, odmítá hradit s poukazem na nedostatek příčinné souvislosti mezi ztrátou na výdělků vyvolanou změnou zaměstnavatele a škodnou událostí. Není pochyb, že na této myšlence něco je. Pokud ji praxe převzala, má pro to důvod. Já si však myslím, že tento postup doslova zotročuje poškozeného zaměstnance. Nutí jej vykonávat práci, kterou vykonávat nechce. Je tak porušován princip svobodné volby zaměstnání. Není přece žádný rozumný důvod k takovému postupu, pokud příjem započítávaný pro účely odškodnění odpovídá vykonávanému zaměstnání a není uměle snižován, jak bylo popsáno v jiné části mé práce.

Jak postupovat v případě, že zaměstnanec, jemuž je poskytována renta po rozvázání pracovního poměru je nezaměstnaný. Otázka tedy zní, zda i

takový zaměstnanec má nadále nárok na rentu a jestliže ano, tak v jaké výši. Na případy tohoto druhu reagoval rozsudek Nejvyššího soud 23.dubna 1998 sp.zn. 2Cdon27/97. Tento rozsudek byl publikován v časopise Soudní judikatura s touto právní větou: „ pobírá-li poškozený náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti neboť pro onemocnění nemocí z povolání musel být převeden na méně placenou práci, nelze v samotných skutečnostech, že tuto méně placenou práci přestal vykonávat z důvodu uvedeného ustanovení §46 odst.1 písm.c) zákoníku práce před novelou a že po tom dosahoval bez vlastní viny při výdělečné činnosti konané vlastním jménem na vlastní odpovědnost ještě nižších výdělků, respektive bez vlastní viny byl veden jako uchazeč o zaměstnání, spatřovat vznik nové škody a nejde ani o podstatnou změnu poměrů ve smyslu §202 odst.1 zákoníku práce“. Poškozenému přísluší i v době po rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů náhrada za ztrátu na výdělků v dosavadní výši k jaké mu vznikl nárok ještě za trvání pracovního poměru účastníků. Nejvyšší soud přišel s řešením těchto případů na principu tzv. stop renty a to podle stavu v době před rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů. Podle §371 odst.3 nového zákoníku práce se výslovně řeší způsob výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků u nezaměstnaných. Lze vycházet z toho, že zákonodárce vyjádřil vůli výslovně upravit způsob výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků postižených pracovním úrazem (nemocí z povolání), u nezaměstnaných, ve shodě s tím, jak tuto mezeru v zákoně řešila judikatura soudů. Nové ustanovení zákoníku práce by tedy mělo být vykládáno kontinuálně s dosavadní praxí. Aplikace ustanovení §371 odst.3 spočívá na jediném hraničním kritériu. Pokud postižený zaměstnanec náhradu za ztrátu na výdělků bral před tím, než se stal nezaměstnaným, má jí brát i nadále ve stejné výši. „Logika“ této konstrukce je zřejmá. Vznik nezaměstnanosti nemá mít pro postiženého zaměstnance (ale ani pro odpovědného zaměstnavatele) žádné dopady pro výši náhrady. Vznik nezaměstnanosti nesmí náhradu ani zvyšovat ani snižovat. Tímto ustanovením zákonodárce vyjádřil koncepci tzv. stop výdělků a tzv. stop renty. Na rozdíl od dosavadní praxe nebude přihlíženo k tomu, z jakých důvodů postižený zaměstnanec rozvázal dosavadní pracovní poměr, při kterém náhradu ze ztrátu na výdělků pobíral. Důvody rozvázání pracovního poměru mohou být různé. Důvod rozvázání pracovního poměru není podstatnou obsahovou náležitostí

každého právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, účastníci mohou uvádět i spekulativní důvody. Jestliže by však postižený zaměstnanec pobírající náhradu za ztrátu na výděleku prokazatelně rozvázal dosavadní pracovní poměr z tohoto důvodu, že by pro něj vykonávaná práce nebyla vhodná se zřetelem na jeho profesionální postižení, bylo by zřejmě v rozporu s jeho účelem a smyslem právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, stanovit výši náhrady se zřetelem na výdělek za práci, která pro něj nebyla zdravotně vhodná s ohledem na profesní postižení. V těchto výjimečných případech, které by musely být jednoznačně podloženy přesvědčivým lékařským posudkem, by pak bylo možné vycházet z minimální mzdy jako předpokládaného výděleku v době nezaměstnanosti, která by následovala po rozvázání pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost v dosavadní práci, pro profesionální postižení.

Druhý okruh případů se týká převážně situací, kdy je řešeno první pracovní uplatnění zaměstnance po jeho zdravotním postižení a nezpůsobilosti k dosavadní práci pro pracovní úraz (nemoc z povolání). Zaměstnanec před vznikem nezaměstnanosti náhradu podle §371 nového zákoníku práce¹⁶ (obdobně podle §195 starého zákoníku práce¹⁷) nepobíral. Většinou půjde o případy časové návaznosti náhrady podle §371 o náhradě podle §370 zákoníku práce (dříve §195 po §194 starého zákoníku práce).

V případě zápočtu minimální mzdy na místo skutečného výděleku půjde vždy o výši minimální mzdy podle toho, zda-li jde o postiženého zaměstnance „bez důchodu“. Pak platí tzv. minimální mzda. Jestliže jde o zaměstnance s částečným invalidním důchodem, platí pro něj tři čtvrtiny obecné minimální mzdy. Zaměstnanec, u kterého byla vypočítána náhrada podle §371 odst.3 nového zákoníku práce a který opět nalezne zaměstnání, se opět „zařadí“ do klasického výpočtu náhrady podle ustanovení §371 odst.1 zákoníku práce. Začne se mu započítávat skutečně dosahovaný výdělek, který bude odečítán od průměrného výděleku před vznikem škody.

¹⁶ zákon č. 262/2006 Sb. , zákoník práce

¹⁷ zákon č. 65/1965 Sb, zákoník práce

3.2.5.1.2.6.Náhrada za ztrátu na výdělků u soukromých podnikatelů

V době, kdy byl zahájen útlum ostravského hornictví¹⁸ bylo evidentní, že řadě uvolňovaných zaměstnancům se nepodaří získat jiné zaměstnání v pracovněprávním vztahu. Trh práce byl tehdy přesycen. Velké společnosti hromadně propouštěly. Tak se zrodila myšlenka, že obdobně jako u anglických horníků, bude formou odstupného poskytnuta finanční pomoc, která napomůže k rozhodnutí soukromě podnikat. Mezi uvolněnými horníky bylo i mnoho zdravotně poškozených, kteří pobírali náhradu za ztrátu na výdělků po skončení nemoci a proto se vynořil problém, jak tyto zaměstnance jako soukromé podnikatele odškodňovat. Do roku 1995 se udržoval dokonce názor, že soukromému podnikateli žádná ztráta na výdělků nevzniká, ani vznikat nemůže, neboť nemá příjem z pracovněprávního vztahu. Až judikatura nejvyššího soudu tento názor zvrátila, neboť se přiklonila k názoru, že podmínkou nároku na rentu není existence pracovněprávního vztahu a že i ušlý výdělek, respektive zisk v soukromém podnikání je nutné podle tehdy platného ustanovení §195 zákoníku práce nahrazovat. Jeden problém byl pro praxi vyřešen. Druhý zůstal. Nebyla vyřešena otázka, jakým způsobem vypočítat rentu u zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání a který se posléze stal soukromým podnikatelem. Od počátku bylo jasné, že průměrný výdělek zaměstnance a průměrný výdělek podnikatele jsou v zásadě dvě nesouměřitelné veličiny. Na ztrátu na výdělků bude nutno určovat případ od případu tedy nikoliv exaktně, ale individuálně. Určitou pomocí byl rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.listopadu 2001 sp.zn.25Cdo1920/99, který zdůraznil, že „údaje o výdajích o příjmech v přiznání daní z příjmu fyzických osob nejsou jediným hlediskem pro určení výše průměrného výdělků podnikatele, nýbrž jednou z okolností, z nichž lze vycházet při určení průměrného výdělků poškozeného“. Jestliže je podnikatel v daňové ztrátě neznamená to ještě, že jeho průměrný výdělek je nula.

¹⁸ počátkem roku 1992

Odškodňovací praxe tedy při zjišťování příjmů podnikatelů pro účely odškodnění vychází z daňového přiznání za hospodářský rok. Čistý zisk podělí počtem měsíců a výslednou částku porovná s minimální mzdou. Pokud je zlomek čistého příjmu vyšší, stává se příjmem podnikatele, který se odečítá od rozhodného průměrného výdělku. V opačném případě se použije fiktivní výdělek ve výši minimální mzdy. Judikatura nabídla ještě další řešení. Za základ by se pro výpočet renty měl vzít výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl výkonem práce v pracovněprávním vztahu s plným využitím pracovního potenciálu zbylého po pracovním úrazu. Tento postup, který by asi nejlépe odpovídal principu náhrady skutečné škody, je prakticky natolik obtížně proveditelný, že není používán.

3.2.5.1.2.7. Některé změny poměrů na straně odškodňovaného zaměstnance a nový výpočet rent

V průběhu doby poskytování renty mohou na straně postiženého zaměstnance nastat, ve srovnání s výchozím stavem v době vzniku nároku na rentu, některé změny, na které musí odpovědný zaměstnavatel reagovat a posoudit, zda má postižený zaměstnanec nadále nárok na rentu a jestliže ano, v jaké výši. Právní oporou pro přezkoumání trvání nároku na rentu a její výši byl §202 odst.1 zákoníku práce před novelou, podle něhož změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností. Novela zákoníku práce změnu poměrů upravuje v §390.

Mezi typické případy změny poměrů na straně odškodňovaného zaměstnance patří :

a) Změna druhu nebo výše pobíraného důchodu, odnětí plného nebo částečného invalidního důchodu - v důsledku přijetí zákona č.155/1995 Sb. o

důchodovém pojištění, který nabyl účinnosti 1.ledna 1996, došlo k novému vymezení plné a částečné invalidity v závislosti na míře poklesu schopnosti pojištěnců soustavné výdělečné činnosti. Plně invalidní je ten pojištěnec, jemuž z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66%. Částečně invalidní je ten pojištěnec, jemuž z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33%. Způsob posouzení a procentní míru poklesu soustavné výdělečné činnosti stanovila vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č.284/1995 Sb.¹⁹. Pro odškodňovací praxi má význam §6 odst.3, podle něj pro stanovení procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti je nutné určit zdravotní postižení, které je příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Je-li těchto zdravotních postižení více, jednotlivé hodnoty poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se nescítají. V tomto případě se určí, které zdravotní postižení je rozhodující příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Posudkoví lékaři soustavy orgánu důchodového pojištění, popřípadě posudkové komise, určují rozhodující zdravotní postižení. Z toho lze přímo nebo nepřímo usoudit na existenci nebo neexistenci příčinné souvislosti následku pracovního úrazu a rozhodujícího invalidizujícího onemocnění zaměstnance. Protože citovaný důchodový zákon je přísnější než ty předchozí, dochází i v současné době k „oduzání“ částečné nebo plné invalidity. Na základě posudku Okresní správy sociálního zabezpečení pak Česká správa sociálního zabezpečení odejme plný invalidní důchod a přizná částečný invalidní důchod a nebo odejme bez náhrady částečný invalidní důchod. Pokud důvodem pro snížení stupně invalidity je pouze nové posouzení míry procenta poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, pak zaměstnanec má i do budoucna nárok na rentu. Mění se však způsob jejího výpočtu. Odpadlý nebo snížený důchod nahrazuje zvýšená renta. Jestliže, ale došlo ke snížení stupně invalidity nebo k jejímu odnětí v důsledku zlepšeného zdravotního stavu, je nutné zkoumat, zda ještě vůbec přetrvávají zdravotní následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a tedy s nimi i zdravotní předpoklad dalšího

¹⁹ vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č.284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění

nároku na rentu. Zaměstnavatel by si měl od postiženého zaměstnance vyžádat lékařskou zprávu od jeho ošetřujícího lékaře k tomu, zda u něj přetrvávají zdravotní následky. Pokud zdravotní následky pracovního úrazu nemoci z povolání tzv. odezněly, pak jde o podstatnou změnu poměrů na straně postiženého zaměstnance a zaměstnavatel by měl postiženému přestat vyplácet rentu. Zvláštní pozornost zasluhuje důsledek tzv. odůznání nemoci z povolání podle §7 vyhlášky č.342/1997 Sb.²⁰. Ve věci, kterou rozhodl Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 14.března 2001 sp.zn.21Cdo1026/2000, se tento soud zabýval otázkou, jaký význam pro další poskytování renty má skutečnost, že příslušné oddělení nemocí z povolání vydá posudek o tom, že zaměstnanec již nadále netrpí nemocí z povolání. Nejvyšší soud akcentoval, že je nutné odlišovat předpoklady odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání od podstatné změny poměrů poškozeného zaměstnance, spočívající v jeho změněném zdravotním stavu. V konkrétním případě nebyl předmětný posudek vyvolán okolnostmi, které by měly původ v následcích nemoci z povolání, ale tím, že příslušné oddělení nemocí z povolání nadále nevycházelo z metodického pokynu Ministerstva zdravotnictví z roku 1990 a dosavadní posudková kritéria změnila²¹. Při tom zdravotní stav dotyčného zaměstnance nedoznal změny a následky nemoci z povolání omezovaly jeho pracovní způsobilost ve stejném rozsahu jako dříve. Nejvyšší soud proto uzavřel, že „podstatnou změnou poměru na straně poškozeného zaměstnance, jemuž byla již dříve uznána nemoc z povolání a jehož zdravotní stav nedoznal podstatné změny, není změna hledisek pro posouzení, zda zdravotní stav zaměstnance odůvodňuje uznání nemoci z povolání“. V novém posudku zdravotnického zařízení příslušného podle vyhlášky č.342/1997 Sb. pro uznávání nemocí z povolání, kterými se nadále neuznává nemoc z povolání jen v důsledku změny posudkových kritérií, nelze spatřovat skutečnost umožňující zastavení renty.

²⁰ vyhláška 342/1997 Sb., Ministerstva zdravotnictví, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

²¹ překlasifikování ohrožení nemocí z povolání na nemoc z povolání provedená s účinností k 1.5.1990 byla již dále neudržitelné, lékaři se vrátili k původní diagnostice

b) Dovršení důchodového věku, přiznání předčasného starobního důchodu, přiznání starobního důchodu – hned úvodem je třeba zdůraznit, že splnění podmínek nároku na starobní důchod není samo o sobě podstatnou změnou poměrů, která by odůvodňovala změnu v úpravě povinnosti zaměstnavatele k poškozenému zaměstnanci. Pro dobu, po kterou vzniká nárok na náhradu za ztrátu na výdělku platí pouze limit dovršení fyzického věku 65 let a pokud poškozený zaměstnanec během této doby o starobní důchod nepožádá, je mu po celou dobu poskytována renta. Pokud, ale o starobní důchod požádá a není rozhodné z jakého důvodu, pak jeho nárok na další poskytování renty zaniká. §371 odst.6 novelizovaného zákoníku práce přímo stanovil, že „náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění“. Limit 65 let byl stanoven novelou zákoníku práce platné od 1.1.1989 ve snaze zamezit soudním sporům se staršími příjemci rent, kteří dosahovali věku v kterém by již nemohli pracovat na svých původních pracovištích a odpovědný zaměstnavatel se snažil dosáhnout zastavení renty s odvoláním na podstatnou změnu poměrů způsobenou „stárnutím“. Praxe chtěla tento limit na úrovni fyzického věku potřebného pro přiznání starobního důchodu, zástupci odboru pak požadovali limit 70 let. Tak se zrodil kompromisní limit 65 let. Domnívám se, že přes všechny výhrady k jeho plošnému uplatňování je dobře, že takovýto limit existuje a že je spravedlivým důvodem pro zastavení renty tím, že dopadá na každého poškozeného zaměstnance stejně.

c) Změny zdravotního stavu – závažné změny zdravotního stavu zaměstnance s přiznanou rentou musí zaměstnavatel promítnout do svého rozhodování, zda a v jaké výši bude dále poskytovat zaměstnanci rentu. Pominu-li otázku, jakým legálním způsobem si může zaměstnavatel získávat a ověřovat informace o aktuálním zdravotním stavu odškodňovaného zaměstnance, je nutné na signály změny zdravotního stavu vždy reagovat. V případě pochybnosti rentu raději zastavit a věc řešit soudní cestou za pomoci porčení znaleckého posudku znalcem. Ten je ustanoven soudem a může nahlížet do zdravotnické dokumentace, pokud obdrží souhlas poškozeného. Změna zdravotního stavu může být jak k horšímu, tak k lepšímu. Změna zdravotního stavu k horšímu

může spočívat například v tom, že poživateli částečného invalidního důchodu přiznaného na následky pracovního úrazu (nemoci z povolání) se dále zhorší zdravotní stav a je mu přiznán plný invalidní důchod. V těchto případech je nutné nejprve posoudit, zda zhoršení zdravotního stavu je následkem odškodňované škodné události. Je-li zhoršení zdravotního stavu v příčinné souvislosti s odškodňovaným zdravotním úrazem (nemocí z povolání), pak mohou nastat v zásadě dvě varianty. Pobíral-li zaměstnanec před změnou částečného invalidního důchodu plný invalidní důchod, rentu, změní se pouze způsob výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku. Na místo součtu částečného invalidního důchodu a dosahovaného výdělku bude od průměrného výdělku rozhodného pro odškodňování ztráty na výdělku odečítán plný invalidní důchod. Nepobíral-li však poživatel částečného invalidního důchodu vzhledem k výši dosahovaného výdělku žádnou náhradu, vznikne mu prvotně v souvislosti s přiznáním plného invalidního důchodu nárok na rentu. Její výše bude vypočítávána tak, že se zjistí průměrný výdělek před vznikem této škody a od tohoto průměrného výdělku se odečte rozdíl mezi přiznaným plným invalidním důchodem a dříve pobíraným částečným invalidním důchodem. Jen v tomto rozsahu jde totiž o důchod přiznaný z téhož důvodu.

Zhorší-li se zdravotní stav odškodňovaného zaměstnance, poživatele částečného invalidního důchodu, například následkem nepracovního úrazu nebo obecného onemocnění natolik, že je mu z tohoto důvodu přiznán plný invalidní důchod, je nutno uvažovat buď o zániku nároku na rentu nebo o změně výše renty. O zánik nároku půjde v případech, kdy obecné choroby samy o sobě odškodňovaného zaměstnance vylučují z jakékoliv soustavné výdělečné činnosti a plně jej invalidizují a tím vylučují jeho jakoukoliv výdělečnou činnost. O změnu výše renty půjde v těch případech, kdy později nastalá invalidita bude zapříčiněná souborem onemocnění profesionálních a neprofesionálních. Nebo půjde jak o následky pracovního úrazu tak nepracovního úrazu. V těchto případech bude nutné ověřit, nejlépe znaleckým posudkem z oboru posudkového lékařství, jaký je aktuální pracovní potenciál dotčeného zaměstnance s odhlédnutím od následku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a nebo v jakém rozsahu ovlivňují pracovní potenciál dotyčného obecné zdravotní příčiny a nakolik následky pracovního úrazu (nemoci z povolání). Na základě určení, jakého zaměstnání by byl

zaměstnanec nebýt následku pracovního úrazu (nemoci z povolání) schopen, bude zjištěn pravděpodobný výdělek v takovém zaměstnání, do kterého bude zaměstnanec odškodňován.

d) Dosažení nejvyšší přípustné expozice u zaměstnanců v hornictví a nárok na rentu – v oboru hlubinného hornictví vznikl v souvislosti s vyhlášením nejvyšší přípustné expozice²³ problém nároku na rentu zaměstnanců s pracovním úrazem (nemoci z povolání), kteří dovršili NPE. Může jít o řadu variant. Všechny případy byly vyřešeny judikaturou, kterou nezbyvá než v krátkosti citovat.

První případ byl řešen u zaměstnance s nemocí z povolání, který pobíral rentu a byl dále převeden na jinou práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice. Podle rozsudku Vrchního soudu v Praze R55/2000 “...pracovníku, který pobírá náhradu za ztrátu na výdělků podle ustanovení §195 zákoníku práce před novelou, neboť pro onemocnění nemocí z povolání musel být převeden na jinou méně placenou práci v podzemí dolu (nejčastěji jde o vázoneurózu) a který byl pro dosažení NPE převeden z této práce na jinou ještě méně placenou práci na povrchu, přísluší i po tomto převedení náhrada za ztrátu na výdělků v původní výši“. Skutečnost, že by převeden pro NPE nemá sama o sobě za následek přerušeni příčinné souvislosti mezi škodou a nemocí z povolání a nepředstavuje ani změnu poměrů poškozeného. Pro informaci chci jen dodat, že převádění zaměstnanců po dovršené NPE z dolu na povrch je zdravotně organizačním prevenčním opatřením, které má sloužit k tomu, aby horníci nemoc z povolání nedostali a aby se riziku jejího vzniku vyhnuli. Pokud se to nepodaří, nemůže být tato skutečnost důvodem, který by ovlivňoval výši poskytované renty.

Druhý případ řešený judikaturou soudů řešil vztah zdánlivého souběhu dvou příčin převedení zaměstnance na jinou práci a s tím spojeného poklesu výdělků , pro dosažení NPE a pro onemocnění nemocí z povolání.

²³ nejvyšší přípustné expozice - dále jen NPE

Podle rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 28. února 1995 sp.zn. 6Cdon81/94 :

1) Nárok na rentu vznikl z odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání tehdy, jestliže se poškozenému zaměstnanci snížil výdělek proto, že nemůže vykonávat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání. Zaměstnavatel proto není povinen z důvodu odpovědnosti za škodu nahradit ztrátu na výdělku, která zaměstnanci vznikla tím, že byl převeden na méně placenou práci z důvodu dosažení NPE. Hmotné zabezpečení těchto zaměstnanců řeší zvláštní předpisy.

2) Při zkoumání poklesu výdělku je rozhodující důvod, pro který byl poškozený zaměstnanec převeden na jinou práci (nebo uvolněn) bylo-li tímto důvodem dosažení NPE povinnost k náhradě ztráty na výdělku nevzniká ani tehdy, kdyby bylo později zjištěno, že v té době zaměstnanec již trpěl nemocí z povolání.

3) Dosažení nejvyšší přípustné expozice není způsobilým důvodem převedení na jinou práci nebo k rozvázání pracovního poměru, jestliže ještě před provedení některého z těchto opatření bylo lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy stanoveno, že zaměstnanec ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práce, jestliže byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání, pro kterou tuto práci nesmí dále konat. Nebo jestliže bylo stanoveno, že ji nesmí konat pro ohrožení nemocí z povolání.

4) Nárok na rentu vzniká dnem, kdy zaměstnanci následkem nemoci z povolání poklesl výdělek. Není při tom významné, že nemoc z povolání byla nahlášena nebo zjištěna až v době, kdy zaměstnanec již nepracoval za podmínek, z nichž nemoc z povolání vzniká. Nárok horníků jak z nemoci z povolání, tak z dosažení NPE se zabýval i Ústavní soud. Podle nálezu ze dne 22. června 1998 sp.zn. IV.US69/97 v posuzovaném případě obecné soudy dovodily, že zaměstnavatel není povinen z titulu odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání, nahradit stěžovateli ztrátu na výdělku proto, že rozvázal pracovní poměr z důvodu dosažení NPE prachu. Obecné soudy zkoumaly z jakého důvodu stěžovatel

rozvázal pracovní poměr. Jestliže důvodem bylo dosažení NPE pak se samotným rozvázáním pracovního poměru ještě nelze spojovat nárok na rentu. Z dokazování nicméně vyplynulo, že stěžovatel nemocí z povolání onemocněl. Stanovení a úprava NPE prachu, s důvodem jejíhož dosažení vedoucím k rozvázání pracovního poměru je obecnými soudy spojováno přerušení příčinné souvislosti mezi onemocněním nemocí z povolání a vznikem škody, sleduje nepochybně prevenci onemocnění profesního původu. Právě tato prevence je tedy smyslem právní úpravy přípustné expozice. Pokud však tento účel nedojde svého uplatnění a k onemocnění nemocí z povolání přesto dojde, je třeba trvat v souladu s principem objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na standardním způsobu odškodnění nemocí z povolání. Nelze totiž vyloučit, že výdělky jichž poškozený pracovník dosahuje po ukončení pracovního poměru (byť rozvázaného pro dosažení NPE), mohou být nižší právě v důsledku nemoci z povolání a že nebyť tohoto onemocnění, mohl by dosahovat výdělku vyšších. Navazující nálezy Ústavního soudu pak dovodily „že nejsou žádné zákonné ani rozumné důvody k tomu, aby zaměstnanci poškození na zdraví chorobou z povolání byli rozdělováni na dvě kategorie. Jednak na ty, kteří onemocněli chorobou z povolání a na základě této skutečnosti byli převedeni na jinou práci přímo. Dále na zaměstnance, kteří byli převedeni pro ohrožení chorobou z povolání, avšak předpokládaný preventivní účel nenastal a zaměstnanec následně takovou chorobou přesto onemocněl.

e) Zánik nároku na rentu – pracovní život poškozeného horníka, který pobírá rentu, se může vyvinout tak, že začne dosahovat vyšší výdělky²⁴ a společně s částečným invalidním důchodem ke ztrátě na výdělků nedochází, neboť zmiňovaný součet je vyšší než rozhodný výdělek. Judikatura Nejvyššího soudu vyslovila mimo jiné právní názor : „jestliže výdělek po pracovním úrazu (po zjištění nemoci z povolání) jehož zaměstnanec dosáhl aniž pro to musel vynakládat zvýšené pracovní úsilí, spolu s částečným invalidním důchodem, přesahuje pravidelně za delší období jeho průměrný výdělek před vznikem škody, jde o podstatnou změnu poměrů, která má za následek zánik nároku

²⁴ například proto, že vykonává kvalifikovanou práci na povrchu

na náhradu za ztrátu na výdělků. Ta může být přiznaná znovu jen došlo-li k další podstatné změně poměrů. Valorizace sama o sobě nový nárok založit nemůže“. Praxe v této otázce nebyla jednotná. Zejména si různě vykládala pojem přesahuje pravidelně za delší období. Měl to být rok, měl to být měsíc a nebo stačilo, když v průběhu sledovaného období párkrát nárok vznikl. Tento problém je nakonec řešen obdobně jak v případě stop výdělků. Prostě, jak překročíš rozhodný průměrný výdělek, tak se renta zastaví.

3.2.5.1.2.8. Změna odpovědného subjektu – přechod povinnosti platit rentu na právního nástupce

Původní zaměstnavatelský subjekt, který odpovídá za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnance, se může v průběhu trvání povinnosti změnit v důsledku organizačních změn na straně zaměstnavatele. Obecné zásady přechodu těchto práv a povinností upravuje novela zákoníku práce v hlavě XV. Ve své práci se zaměřím na některé nejčastější změny, při nichž přebírá povinnost k odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání právní nástupce.

3.2.5.1.2.9. Obchodní zákoník a přechod povinnosti poskytování renty

Jedním ze zvláštních právních předpisů, na základě kterých může k přechodu povinnosti k odškodňování pracovního úrazu (nemoci z povolání), zejména k přechodu povinnosti poskytovat rentu, je obchodní zákoník²⁵. Například v případě fúzí společností s ručením omezeným a akciových společností, může docházet ke slučování, splývání, rozdělování nebo přeměně ve smyslu příslušných ustanovení obchodního zákoníku. V případech slučování, splnutí a přeměň přechází odškodňovací povinnost na nový přijímací subjekt. U rozdělení je zapotřebí, aby orgán, který rozhodl o rozdělení

²⁵ zákon č.513/1991 Sb., obchodní zákoník

rovněž určil, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele odškodňovací povinnost. K přechodu povinnosti k odškodňování nastává podle obchodního zákoníku i v případech prodeje podniku nebo jeho části²⁶. V praxi byla v nedávné době, v souvislosti s restrukturalizací uhelného hornictví, nastolena právní otázka, zda je právně přípustné smluvně převést závazky k odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání vůči bývalým zaměstnanců převáděné organizační složky podniku na základě smlouvy o prodeji části podniku, s využitím ustanovení §477 odst.1 obchodního zákoníku, o tom, že na kupujícího přecházejí všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje. Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo práce a sociálních věcí a následně pak vláda při rozhodování o dokončení programu restrukturalizace uhelného hornictví v roce 2003, takovou možnost akceptovaly. Také komentář obchodního zákoníku ve svém osmém vydání nakladatelství C.H.Beck 2003 k výkladu ustanovení §480 obchodního zákoníku dovozuje, že přechod práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů se týká i práva na náhradu škody podle zákoníku práce a to i z pracovních vztahů již zaniklých. Smutnou skutečností je, že judikatura soudu zaujala jiný právní názor a nepřipustila záměnu pasivní věcné legitimace. Dochází k schizofrenní situaci, kdy pasivně legitimován v soudních sporech zůstává prodávající. Státní příspěvek, jeho správu a výplatu všech nároků poškozených horníků, kterých se restrukturalizace dotkla, provádí nadále kupující. Jak uvést věci do souladu s novelou zákoníku práce, případně do souladu s předchozí judikaturou, nikdo neví. Nicméně jsem přesvědčena, že hlavním záměrem postupu upraveném nyní v §338 odst.3 zákoníku práce, je ochrana oprávněných zájmů poškozených zaměstnanců, aby se jim odpovědný zaměstnavatel organizačními změnami nevytratil a aby bylo patrné, kdo je tím odpovědným subjektem, proti kterému se případnou žalobou mohou domáhat svých práv. Nikdo je však neochrání před tím, že z původního zaměstnavatele se stane prázdná skořápka neschopná dostát závazkům, které nemohl převést do perspektivního, zdravého a ochotného zaměstnavatele²⁷ jen proto, že to zákoník práce zakazuje.

²⁶ §480-487, zákona č.513/1991 Sb., obchodní zákoník

²⁷ například právního nástupce prodané části podniku

Vždyť jde o závazky jako takové, které by měly přecházet na nový subjekt bez ohledu na to, zda s nositelem tohoto práva byl pracovní poměr již rozvázán. Do zvláště obtížné situace se mohou dostat těžební organizace, které mají formu akciových společností a kde se stát zavázal, že bude hradit tzv. obligatorní nároky z odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání.

3.2.5.1.2.10. Likvidace a konkurs, poskytování renty

Likvidace zaměstnavatele povinného by neměla na dalším poskytování renty nic zásadního měnit. V některých případech ovšem likvidovaný subjekt nemá žádný likvidní majetek, ze kterého by mohl být uspokojován nárok na rentu. Pak ovšem nastává pro oprávněného zaměstnance čekání na dokončení likvidace, kdy odpovědný subjekt zanikne výmazem z obchodního rejstříku a odškodňovací povinnost přejde na stát. Na stát přecházejí i neuspokojené nároky a odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé v době existence odpovědného subjektu. Prohlášení konkursu na majetek se nijak nedotýká nároku zaměstnanců na jednotlivé náhrady z titulu odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání). Tyto nároky se však uspokojují různým způsobem podle toho o jaké nároky jde, zda jde o nároky průběžné nebo o nároky z doby před prohlášením konkursu a dále v závislost na tom, zda na tyto nároky dopadá zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, či nikoli. U nároku na odškodnění pracovních úrazu či nemocí z povolání, které pokrývá zákonné pojištění (z doby od 1.1.1993), by se jejich uspokojování mělo dít přímo z peněžních prostředků příslušné pojišťovny. Správce konkursní podstaty proto takové případy předává k realizaci rovnou pojišťovně. U nároků vzniklých před 1.1.1993, hrazených z prostředků zaměstnavatelů, které průběžně vznikají po prohlášení konkursu platí podle zákona o konkursu a vyrovnání, že splátky náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, není-li náhrada hrazena jinak a nároky na náhradu nákladů na výživu pozůstalých vzniklé po prohlášení konkursu nebo v měsíci v němž byl konkurs prohlášen, jsou řazeny mezi pracovní nároky s tím důsledkem, že mohou být tedy uspokojovány kdykoliv v průběhu konkursního řízení z pravomoci správce konkursní podstaty k tíži konkursní podstaty. Správce

konkursní podstaty tedy musí, má-li na to finanční prostředky, hradit jen v průběhu konkursního řízení splatné náhrady za ztrátu na výdělků (renty) a náhrady nákladů na výživu pozůstalých z titulu tzv. starých nároků vzniklých před 1.1.1993. Nemůže, ani nesmí, hradit jiné náhrady z titulu odškodnění pracovních úrazů nebo nemocí z povolání. Například náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a podobně. Tyto ostatní náhrady se uspokojují až podle pravomocného rozvrhového usnesení konkursního soudu.

3.2.5.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Další nárok, který zajišťuje zaměstnanci odškodnění následku pracovního úrazu a nemoci z povolání, je náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění. Právní úprava tohoto nároku je v zákoníku práce jen rámcová. Tak jak v zákoníku práce před novelou, tak v §372 zákoníku práce po novele. Ve všech ustanoveních se pouze konstatuje, že náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění, které vznikly zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se poskytují jednorázově a dále, že Ministerstvo zdravotnictví je zmocněno, aby v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou stanovilo výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše v jednotlivých případech. Touto vyhláškou byla do roku 31.12.2001 vyhláška č.32/1965 Sb.³² a od 1.1.2002 nabyla účinnosti nová vyhláška č.440/2001 Sb.³³. Hlavním důvodem proč byla netrpělivě očekávána byl fakt, že téměř třicet let prodlevy způsobily, že číselné hodnoty možného odškodnění, například ve srovnání s Německem, byly dvacetkrát až třicetkrát nižší, než za hranicemi našeho státu. Náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění představují náhrady

³²vyhláška č.32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

³³vyhláška č.440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

nemateriální újmy, kterou utrpěl zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tyto náhrady mají výlučně osobnostní a satisfakční charakter. To znamená, že smrtí zaměstnance zanikaly (§260 odst.1 zákoníku práce před novelou). Náhrady musely být reálně vyplaceny ještě za života zaměstnance k jeho rukám nebo na jeho účet a nestačilo jen je poukázat. Riziko, že se poškozený odškodnění nedožije a jeho rodina zároveň přijde o jednorázové odškodnění, vedlo k řadě tragických případů. Zejména k nim docházelo u odškodňování nemocí z povolání, které se vyskytují v uranovém průmyslu³⁴. Zaměstnavatel ve snaze nepoškodit odškodňovaného volil i netradiční způsoby vyplácení těchto dávek.

Novela zákoníku práce od 1.1.2007 tento výlučně osobnostní satisfakční charakter opustila. Náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění jsou založeny na systému tzv. bodového ohodnocení, které provádí podle pravidel obsažených ve vyhlášce č.440/2001 Sb. a v jejích přílohách, příslušný lékař ve formě lékařského posudku. O lékařský posudek o bodovém hodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění může požádat výhradně sám postižený zaměstnanec. Ke zpracování posudku je kompetentní posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného. U nemocí z povolání je ke zpracování posudku kompetentní výlučně ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemocí z povolání podle vyhlášky č.342/1997 Sb³⁵. Lékařský posudek vydává zdravotnické zařízení jehož posuzující lékař zpracoval lékařský posudek, v případě nemocí z povolání zdravotnické zařízení oprávněné k posuzování nemocí z povolání. Lékařský posudek se vydává v písemné formě, obsahové formální náležitosti stanoví §8 odst.5 vyhlášky č.440/2001 Sb. V lékařském posudku musí být vždy uvedeny postupy, kterými posuzující lékař dospěl k závěru svého hodnocení, položky příloh vyhlášky podle kterých se bodové ohodnocení provedlo a odůvodnění případného zvýšení bodového hodnocení nad limity uvedené v přílohách této vyhlášky. Formálními náležitostmi lékařského posudku jsou jmenovka a podpis posuzujícího lékaře a razítko zdravotnického zařízení, které posudek vydává. Hodnota jednoho bodu,

³⁴ rakovina plic profesionálního původu

³⁵ vyhláška č.342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

podle vyhlášky č.440/2001 Sb., činí s účinností od 1.1.2002 částku 120,-Kč.

Judikatura soudu musela řešit přechodná ustanovení vyhlášky č.440/2001 Sb., která stanovila, že bolest a ztížení společenského uplatnění z poškození na zdraví, které vznikly přede dnem nabytí účinnosti této vyhlášky, se posuzují podle dosavadních předpisů. Respektive bolest a ztížení společenského uplatnění způsobené škodou na zdraví, které vznikly přede dnem nabytí účinnosti této vyhlášky, se posuzují podle dosavadních právních předpisů. Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 15.července 2003 sp.zn.21Cdo 642/2003 potvrdil výkladový závěr přechodných ustanovení §9 (§9 vyhlášky č.440/2001 Sb.), že náhrada za bolest nebo ztížení společenského uplatnění, které vznikly od 1.1.2002, se bodově hodnotí podle vyhlášky č.440/2001 Sb. a odškodní sazbou 120,-Kč za jeden bod i tehdy, pokud ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání došlo před 1.lednem 2002. Pro praxi pak vzniká otázka, jak objektivně stanovit vznik bolesti a ztížení společenského uplatnění. Vyhláškou č.440/2001 Sb. bylo umožněno lékařům zvyšovat v určitém rozsahu bodové ohodnocení nad limity vyplývající z příloh v této vyhlášce. Pokud škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčení, zvýší se bodové ohodnocení bolesti nejvýše o padesát procent. Pokud škoda na zdraví vyžadovala mimořádně náročný způsob léčení, zvýší se bodové ohodnocení na dvojnásobek celkové částky bodového ohodnocení. V případě ztížení společenského uplatnění, pokud škoda na zdraví vedla k zvláště těžkým následkům, zvýší se bodové ohodnocení nejvýše o padesát procent. Zvláště těžkými následky škody na zdraví se rozumí takové následky, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě nebo znemožňují další uplatnění v životě a to s ohledem na věk poškozeného i jeho předpokládané uplatnění v životě.

Takové zvýšení bodového ohodnocení bolesti i ztížení společenského uplatnění nad limity uvedené v přílohách vyhlášky č.440/2001 Sb., musí být v lékařském posudku vždy výslovně odůvodněno.

Druhou možností, jak zvýšit náhrady za bolest a taky náhrady za ztížení společenského uplatnění, nabízí ustanovení §7 odst.3 vyhlášky č.440/2001 Sb. Týká se jak náhrady za bolest, tak i náhrady za ztížení společenského uplatnění. Je ve výlučné kompetenci soudu a není nijak limitována. Je si však

třeba vždycky uvědomit, že je vyhrazena pro zvlášť výjimečné případy, hodné mimořádného zřetele. Úvaha, zda a v jakém rozsahu soud zvýší náhradu za ztížení společenského uplatnění, je věcí tzv. „soudcovského uvážení“. Z judikatury soudu lze dovodit, že soudy budou zvyšovat náhradu za bolest a náhradu za ztížení společenského uplatnění dle §7 odst.3 citované vyhlášky jen výjimečně, kdy nalezne takové skutečnosti, které umožní závěr, že omezení poškozeného nelze vyjádřit jen základním odškodněním, že jde o případ výjimečný, vhodný mimořádného zřetele, kdy kulturní, sportovní či jiné zapojení poškozeného před úrazem bylo na vysoké úrovni a mimořádné.

3.2.5.3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Novela zákoníku práce v §373 lakonicky konstatuje, že účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo je vynaložil. Ostatní je ponecháno na poškozeném zaměstnanci, který musí prokázat, že mu takové náklady skutečně vznikly, neboť jak je z textu zákona patrné, jde o úhradu nákladů prokazatelně již vzniklých. Zákon ještě zdůrazňuje, že musí jít o náklady účelně vynaložené. V podstatě jde o náklady, které vzniknou poškozenému nad rámec bezplatného zdravotního pojištění a to jak při vlastním ošetření, tak i např. jako doplatky za léky, ortopedické pomůcky, brýle, naslouchátka, ale i vozíky a podobně. Účelnost a vhodnost vynaložených nákladů bude posuzovat nejčastěji přímo ošetřující lékař. V praxi se často objevují v souvislosti s některými chorobami z povolání též zvýšené náklady na stravování. Mezi tyto náklady lze zahrnout i ty náklady, kdy postižený zaměstnanec v důsledku svého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné osoby, kterou si sám zajistil a která o něj pečuje. Mezi náklady spojené s léčením lze zařadit i výlohy za jízdné, které vzniknou nejbližším příbuzným návštěvou v nemocnici nebo v jiném léčebném zařízení. Při odškodňování je třeba ke každému případu přistupovat individuálně s ohledem na konkrétní zdravotní stav nemocného a podobně.

3.2.5.4.Náhrada věcné škody

Pojem věcná škoda není v zákoníku práce blíže definován. Odkazuje se na obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu upravenou v §265 zákoníku práce. Pojem náhrada věcné škody je velice široký. V podstatě lze pod něj zahrnout každou škodu, která nastala poškozenému v přímé souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a není odškodnitelná některou z předchozích náhrad. V zásadě i zde platí, že zaměstnanec má nárok na náhradu skutečné škody. Proto se při určení její výše, například u ztracených věcí, vychází z ceny v době poškození. I zde platí, že se věcná škoda hradí v rozsahu, ve kterém odpovídá za ublížení na zdraví. Výše náhrady může být poměrně vysoká, protože lze pod tuto povinnost zahrnout například i úpravy v domě (bytu) u zaměstnanců, kterým byl způsoben těžký úraz, který jim ztěžuje nebo znemožňuje pohyb, kdy je nutno vybudovat nájezdové rampy nebo dokonce přistavět výtahy. Objevují se i nároky spojené s rekonstrukcí topení, kdy druh poškození zaměstnance může potřebu snadnějšího vytápění vyvolat.

3.2.5.5.Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

Novela zákoníku práce upravila náhradu škody pozůstalým v §375-379 a lze říct, že v případě náhrady nákladů na výživu pozůstalých²⁸ významným způsobem pomohla praktickému vypočítávání tohoto nároku.

Nejprve však krátkou rekapitulaci náhrad, které nastupují v případě úmrtí zaměstnance na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání:

a) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením. – Jde o náklady vzniklé s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Náhrada těchto nákladů se poskytuje tomu,

²⁸ §377 zákona č. 262/2006 Sb. , zákoník práce

kdo je vynaložil. To znamená, že v případě, že tyto náklady vynaložil ještě za života sám zaměstnanec, není po jeho smrti oprávněna osoba, která by se mohla těchto nákladů domáhat.

b) Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem. – Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20.000,-Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle §116 občanského zákoníku²⁹. Náhrada přiměřených nákladů s pohřbem se nehradí v rozsahu v jakém je uhrazena pohřebným poskytovaným podle zvláštního předpisu. Otázkou je, zda je možné hradit i přiměřené náklady na smuteční hostinu. Domnívám se, že je možné podle zvyklostí v jednotlivých oblastech hradit přiměřeně i tento druh nákladů, byť není výslovně v §376 zákoníku práce uveden. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti a to každému ve výši 240.000,-Kč. V §378 odst.2 zákoníku práce pak je zakotveno zmocnění pro vládu zvýšit jednorázové odškodnění pozůstalých v návaznosti na vývoj mzdové úrovně a životních nákladů. Novela zákoníku práce vyšla vstříc kritice starého zákoníku práce, který v §200 stanovil jednorázové odškodnění nedůstojně nízké.

c) Náhrada věcné škody. – Přísluší dědicům zaměstnance a věcný rozsah tohoto nároku je dán pouze na škodu na věcech, tedy například na dopravním prostředku.

d) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých. – Jde o dílčí nárok, jehož rozsah vycházel z vyživovací povinnosti zemřelého k oprávněné osobě podle zákona o rodině (zákonná vyživovací povinnost) a nebo o faktické poskytování výživy mezi osobami, které vůči sobě vyživovací povinnost podle zákona o rodině nemají³⁰. Nárok na náhradu je nárokem z důvodu odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání). Proto i u tohoto nároku přichází v úvahu krácení

²⁹ zákon č. 40/1964 Sb. , občanský zákoník

³⁰ druh, družka, v případě soužití zletilého syna s matkou v jedné domácnosti

z důvodu zaviněného porušení bezpečnostního předpisu zaměstnance. Pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých praxe používala tzv. dílovou teorii a její různé varianty. Dílová teorie byla ovšem judikaturou soudu a praxí pojišťoven zavržena jako neodpovídající zákoníku práce. Dospělo se k názoru, že rozsah nákladů na výživu pozůstalých je určen rozsahem výživného, které by náleželo oprávněné osobě podle předpisu zákona o rodině. Průměrný výdělek, z kterého se při výpočtu vycházelo, byl průměrný výdělek z rozhodného období před vznikem nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Praxe pojišťoven Kooperativa, a.s. a Česká pojišťovna, a.s. se lišily v tom, že jedna vycházela z průměrného výdělku „čistého“, druhá je pak z výdělku hrubého. Argumentovala tím, že jde o nárok odvozený od výživného a to se určuje z čistého výdělku. Druhý názor pak se přikláněl, že se má vycházet z průměrného hrubého výdělku, protože jde o užití výdělku pro pracovní právní účely. Před rokem 2004 praxe vycházela z názoru, že renty pozůstalým vdovám a sirotkům nemohou být valorizovány z ohledem na předpokládaný nárůst průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Nařízení vlády, které zvyšovaly průměrné výdělky u náhrad ze ztrátu na výdělku po skončení nemoci zdůrazňovaly, že se tato valorizace netýká náhrady za ztrátu ucházející výživu pozůstalých. Tato anomálie se v praxi projevila tak, že náhrada byla poskytována ve fixní výši v poměrně nízkých částkách, neboť rozhodný výdělek zůstával po desítky let stále stejný. V roce 1999 byl veden spor u Okresního soudu v Karviné, jehož předmětem byla náhrada nákladů na výživu pozůstalých a kde se žalobkyně domáhala navýšení této náhrady s odkazem na růst výdělku. V duchu dosavadní praxe byl její návrh zamítnut. Odvolací soud (Krajský soud v Ostravě) však k překvapení všech na odvolání žalobkyně zareagoval tak, že zrušil rozsudek okresního soudu a vybídl jej, ať podá ústavní stížnost na zrušení §202 odst.2 zákoníku práce, které nerespektovalo princip rovnosti mezi instituty náhrady za ztrátu na výdělku příslušejícího zaměstnanci po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Ústavní soud stížnosti nevyhověl. Nicméně konstatoval, že nic nebrání tomu, aby

rozhodný výdělek zemřelého byl upravován s odvoláním na podstatnou změnu poměrů v případě, že dojde k výraznému nárůstu průměrných výdělků. Tento nálezn pak byl základem pro novou úpravu v novele zákoníku práce přijaté zákonem č.46/2004 Sb.³¹, který změnil dikci zmocňovacího ustanovení §202 odst.2 zákoníku práce tak, aby se valorizace průměrných výdělků podle příslušných nařízeních vlády mohly také týkat průměrných výdělků zemřelých, pro účely výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Nedostatek nadhledu nad touto novou úpravou a nepochopení smyslu právní úpravy vedlo mnohdy k tristním důsledkům, kdy rozhodný výdělek zemřelého byl valorizován pouze od účinnosti zmiňované novely a celé dlouhé období před ní nebylo upraveno. Když se po té od takto upraveného průměrného výdělku odečetl vdovský důchod ve skutečné výši, dospělo se k výsledku, které znamenaly zánik nároku. Vdovám byly psány dopisy, že v důsledku valorizace rozhodného výdělku jejich zemřelého manžela, nárok na náhradu ucházející výživy zaniká. U Okresního soudu v Ostravě v současné době probíhají dva spory, kde se pozůstalé manželky domáhají spravedlivé aplikace valorizačních předpisů na jejich nárok na náhradu ucházející výživy pozůstalých. Novela zákoníku práce platná od 1.1.2007 prospěla tomuto dílčímu nároku zejména v tom, že jej oddělila od rodinného práva a poskytla určitým způsobem závazný postup při výpočtu této náhrady. Nicméně k dokonalosti má tato úprava daleko a už nyní lze sledovat rozdílný výklad obou pojišťoven realizující zákonné pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání. V §377 odst.2 zákoníku práce se říká, že náhrada nákladů podle odstavce jedna, přísluší pozůstalým ve výši padesáti procent průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě a osmdesát procent tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek uvedených ve větě první se pak odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží. Ze samotného textu je zřejmá

31 zákon č.46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb. , zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb. , o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

nedotaženost v tom, že není patrné, zda jednotlivé díly stanovené pro jednotlivé pozůstalé mají být stejné a to po celou dobu trvání nároku a nebo se mají lišit podle věku pozůstalých, popřípadě podle ostatních kritérií používaných při výpočtu výživného. Nárok na náhradu je limitován jednak dobou, po kterou je poskytován (maximálně do doby, kdy by zemřelý dosáhl 65 let věku) a výší, kdy náhrada nákladů na výživu pozůstalých nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku podle §371 zákoníku práce upravující náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

3.2.5.6.Odpovědnost zaměstnavatele ve zvláštních případech

Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se vztahuje i na osoby, které nejsou zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce. Rozsah uplatnění předpisu zákoníku práce je stanoven diferencovaně. Na některé z fyzických osob se vztahují všechna ustanovení upravující odpovědnost zaměstnavatele (žáci a studenti), na jiné pouze ustanovení týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání (osoby se zdravotním postižením) nebo pouze ustanovení týkající se pracovních úrazů.

Podle §371 novely zákoníku práce za škodu, která vznikla žákům základních škol, základních uměleckých škol, zvláštních škol a pomocných škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá škola. Při výchově mimo vyučování, ve školském zařízení, odpovídá školské zařízení. Nevystupuje-li škola nebo školské zařízení v právních vztazích svým jménem a nemá-li odpovědnost vyplývající z těchto vztahů, odpovídá žákům zřizovatel školy, popřípadě školské zařízení.

Příslušná škola odpovídá žákům středních škol, vyšších odborných středních škol, konzervatoří a jazykových škol s právem státní závěrečné zkoušky za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud škola nebo školské zařízení nemá právní subjektivitu,

odpovídá za školu zřizovatel školy nebo školského zařízení. Obdobná úprava se týká i studentů vysokých škol.

Fyzickým osobám s uloženou ústavní výchovou nebo nařízenou ochranou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v souvislosti s ním, odpovídá příslušné školské zařízení.

Fyzickým osobám plnící veřejné funkce a funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ním ten, pro koho byli činní.

Osobám se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a jejich příprava na budoucí povolání se provádí podle zvláštních předpisů, odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, popřípadě nemocí z povolání při této přípravě ten, u něhož se příprava pro povolání provádí.

V §393 zákoníku práce jsou vymezeny odpovědné subjekty za škody vzniklé pracovním úrazem osob při zvláštní činnosti :

a)Členům dobrovolných požárních sborů a báňských záchranných sborů, kteří utrpí úraz při činnosti v těchto sborech odpovídá ten, u něhož je sbor zřízen.

b)Fyzické osoby, které na výzvu správních úřadů nebo územního samosprávného celku nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, popřípadě s jeho vědomím osobně napomáhají při zásahu proti živelní události nebo při odstraňování jejich následků a utrpí při těchto činnostech úraz, odpovídá správní úřad nebo obec, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

c)Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem, vypomáhají při zvelebování obcí a utrpí při těchto činnostech úraz, za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho v době tohoto úrazu pracovaly.

d) Poslední skupinu tvoří členové družstev, kteří utrpí úraz při výkonu funkce nebo při dohodnuté činnosti pro družstvo, zdravotníci Červeného kříže, dárce při odběru krve, členové Horské služby jakož i fyzické osoby, které na její výzvu a podle jejich pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, fyzické osoby, které dobrovolně vykonávají pečovatelskou službu sociálního zabezpečení a fyzické osoby, které byly pověřeny zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností, jestliže utrpěly úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho byli v době úrazu činní.

3.3. Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech sleduje zvýšenou ochranu zaměstnance na věcech, které u svého zaměstnavatele odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud zaměstnanec tyto skutečnosti prokáže, pak zaměstnavatel odpovídá za škodu i v případě, že škodu nezpůsobil nebo vznikla z objektivních příčin a zaměstnavatel neporušil žádné právní povinnosti. Dalším předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele je, že zaměstnanec věc odložil na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle ukládají. Právní úprava rozlišuje rozsah odpovědnosti zaměstnavatele podle toho zda jde o věci, které se do zaměstnání obvykle nosí či nenosí, pokud je zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy. Do okruhu věcí, které se do práce obvykle nosí patří svršky (šatvo, obuv), které zaměstnanci odkládají v šatně před zahájením práce a to bez ohledu na jejich hodnotu, dále pracovní oděv, který si zaměstnanec ponechává po skončení práce u zaměstnavatele, běžné osobní předměty včetně šperků běžně nosených do práce (například prsten), hodinky, tašky, aktovky, kabelky, mobilní telefony a podobně. Ve všech případech musí zaměstnanec prokázat, že mu vznikla škoda na věcech (ať již poškozením, zničením nebo ztrátou věci), které odložil v organizaci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě určeném a nebo na místě kde se obvykle odkládají. Podaří-li se tuto okolnost prokázat, odpovídá zaměstnavatel za škodu. Je také zcela irelevantní, zda škodu způsobil zaměstnanec nebo třetí osoba. Této odpovědnosti se organizace nesprostí

jednostranným prohlášením, že neodpovídá za obsah kapes, šactva nebo za věci odložené na věšáku a to ani v případě, že zaměstnanec organizace předem podepsal prohlášení, že nebude uplatňovat nárok na náhradu škody za věci, které v organizaci odloží. Rozsah náhrady škody vymezuje §268. Zaměstnavatel je povinen uhradit skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může požadovat náhradu i jiné škody. Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky desetitisíc korun. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši.

3.3.1. Zánik nároku na náhradu škody pro nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance

Nárok zaměstnance na náhradu škody vzniklé ztrátou nebo poškozením věci, které zaměstnanec odložil v organizaci zanikne, jestliže ji neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do patnácti dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. Toto ustanovení sleduje ten účel, aby škoda byla zaměstnavateli oznámena v době co nekratší. Aby bylo umožněno zaměstnavateli ověřit si tvrzení zaměstnance a také zjistit příčiny škody a jejího škůdce a učinit tak v době co nekratší opatření, předcházení a zabránění podobným škodám. Jde tu tedy o oznamovací povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli u něž je v pracovním poměru a to pod sankcí zániku nároku na náhradu škody, jestliže tuto povinnost nesplní bez zbytečného odkladu, nejpozději do patnácti dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. V rámci této lhůty má zaměstnanec povinnost uvědomit zaměstnavatele o ztrátě nebo poškození odložené věci bez zbytečného odkladu, avšak zánik tohoto nároku na náhradu škody nastane teprve uplynutím lhůty patnácti dnů, i když v konkrétním případě měl zaměstnanec možnost uvědomit organizaci o škodě ještě dříve. Po uplynutí patnácti denní lhůty nezáleží již na tom, zda zaměstnanci bránily ve včasném splnění oznamovací povinnosti nějaké překážky. V tomto smyslu má

patnácti denní lhůta objektivní charakter. Propadná lhůta patnácti dnů začíná plynout od okamžiku, kdy se zaměstnanec o škodě dozvěděl. V případě, že ke škodě mohlo dojít dříve v době nepřítomnosti zaměstnance, lhůta začíná běžet od té doby, co zaměstnanec škodu zjistil. Závěrem chci ještě podotknout, že je povinen zaměstnanec zaměstnavateli oznámit vznik škody, nikoliv však v této lhůtě nárok na náhradu škody uplatnit.

3.4.Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody, jestliže zaměstnavateli hrozí škoda a je-li tohoto zákroku neodvratně třeba

Jestliže zaměstnanec tuto zakročovací povinnost splnil a utrpěl při ní škodu, má nárok na její náhradu. Stejný nárok má také, kdy odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel. Zaměstnanec má nárok na náhradu věcné škody i na náhradu nákladů, které účelně vynaložil. Při odvracení škody si však musí zaměstnanec počínat způsobem přiměřeným okolnostem. Pokud by však zaměstnanec nebezpečí sám úmyslně vyvolal, náhrada škody mu nepřísluší. Přiměřenost zákroku je třeba zvažovat podle jeho naléhavosti, ale také s přihlédnutím ke zkušenostem i kvalifikaci zaměstnance i k celkové konkrétní situaci v době jeho konání.

Závěr

Diplomovou práci jsem zpracovávala v době, kdy začal platit novelizovaný zákoník práce a kdy bylo obtížné získat názor odborníků na elementární otázky, které by měly vycházet z přechodných a závěrečných ustanovení a kdy by mělo být jasno, jak například odškodňovat pracovní úrazy a nemoci z povolání vzniklé do 31.12.2006. Zda nadále odškodňovat osoby starší 65 let na něž se vztahovala novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti k 1.1.1989. Jak se vypořádat s konkurencí doplatku při převedení ze zdravotních důvodů s náhradou škody. Jak se koneckonců vypořádat se samotnou definicí pracovního úrazu. Co má být obsahem chystaných novel novelizovaného zákoníku práce. Kdy bude skutečně zavedeno tzv. úrazové pojištění, atd.

Proto jsem se v okamžicích bezradnosti vracela k bohaté judikatuře, která již byla v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání vytvořena. Tajně doufám, že právní věty z těchto judikátů pomůžou odškodňovací praxi vypořádat se s novelou zákoníku práce a naplnit v oblasti náhrady škod, za které odpovídá zaměstnavatel základní cíl, to je uhradit zaměstnanci spravedlivě, včas a bez zbytečné byrokracie vzniklou škodu.

Zejména si pak přeji, aby právníci zastupující zaměstnavatele nezneužili nepřesných a různých výkladů ustanovení zákoníku práce k tomu, aby v soudních sporech dosáhli úspěchu jen využitím formálních nedostatků zákoníku práce a umožnili tak zvítězit nedobrym mravům.

Seznam použité a doporučené literatury

1. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. : Zákoník práce s komentářem, ASPI, 2007
2. Bělina, M. a kolektiv : Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2004
3. Bělina, M. : Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu, Právník, 1993
4. Bělina, M. : Odpovědnost v československém pracovním právu, AUC iuridica, 1982
5. Dandová, E. : Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, Prospektrum, 2002
6. Hochman, J. : Náhrada škody podle zákoníku práce, Linde, 2005
7. Mikyska, M a kolektiv : Hmotné a sociální zabezpečení horníků, Ostrava, NEX, 1991
8. Slepíčka, J., Tesař, Z. a kolektiv : Silikóza plic a uhlokopská pneumokonióza, Ostrava, Sfinga, 1993
9. Bičovský, J., Hlub, M. : Náhrada škody podle občanského, obchodního, pracovního a správního práva, Praha, Linde, 1997
10. Mikyska, M. : Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Olomouc, ANAG, 2004
11. Gromnica, R. : Onemocnění z vibrace s přihlédnutím k problematice hlubinných dolů PKR, Ostrava, Chagall, 1994
12. Doležilek, J. : Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – náhrada škody, Praha, ASPI, 2006

Právní předpisy - platné a účinné ke dni 1.1. 2007

Judikatura - Ústavního soudu ČR, Vrchního soudu ČR Praha a Olomouc, krajských soudů, okresních soudů

Časopisy : - Právní rozhledy
- Právní zpravodaj

Věcný rejstřík

- dosahovaný výdělek - 28
- konkurz - 51
- likvidace - 51
- nejvyšší přípustná expozice - 46
- nemoc z povolání - 11
- pracovní úraz - 6
- odpovědnost zaměstnavatele - 4
- oduznání nemoci z povolání ohrožení nemoci z povolání - 13
- stop renta - 38
- stop výdělek - 38
- škodní událost - 6
- vyšší než skutečně dosahovaný výdělek - 31
- vzory pro výpočet náhrady škody - 23
- změna poměrů - 41
- zproštění odpovědnosti - 16