

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Lucie Matějka Řehořová**

**Povinnost zaměstnavatele k náhradě  
nemajetkové újmy**

Disertační práce

Školitel: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Studijní program: Teoretické právní vědy – Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30.9.2020

## **Prohlášení autorky práce a poděkování**

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 406 954 znaků včetně mezer.

Dovoluji si na tomto místě poděkovat prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za odborné vedení a především podporu po celou dobu mého postgraduálního studia. Ráda bych poděkovala rovněž ostatním členům Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, jejichž profesionalita, kolegiálnost a oddanost oboru mne po celou dobu studia inspirovaly.

Tuto práci věnuji svému muži.

V Praze dne 30.9.2020

.....  
Mgr. Lucie Matějka Řehořová

# Obsah

Úvod.....	1
1. Mezinárodní právní rámec ochrany lidského života a zdraví .....	6
2. Ústavní principy ochrany lidského života a zdraví a východiska k intepretaci právních předpisů .....	10
3. Základní zásady a jejich role v právní úpravě odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích.....	15
3.1. Význam základních zásad pracovního práva.....	15
3.2. Jednotlivé základní zásady pracovního práva v kontextu odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích .....	19
3.2.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance .....	19
3.2.2. Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.....	23
3.2.3. Spravedlivé odměňování .....	26
3.2.4. Rovné zacházení a zákaz diskriminace .....	28
3.2.5. Řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele.....	29
3.3. Základní zásady občanského práva .....	30
3.3.1. Zásada autonomie vůle.....	30
3.3.2. Zásada rovnosti .....	33
3.3.3. Pacta sunt servanda .....	35
3.3.4. Neminem laedere.....	36
3.3.5. Bona fides (dobrá víra).....	37
3.3.6. Ignorantia legis non excusat.....	37
4. Základní koncepty odpovědnosti zaměstnavatele aneb úrazové pojištění nebo náhrada škody?.....	39
4.1. Nenaplněná vize úrazového pojištění v právním řádu České republiky .....	39
4.2. Historický exkurz do právní úpravy úrazu a jeho pojištění na území České republiky .	39
4.3. Úrazové pojištění zaměstnanců .....	41
4.4. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele .....	46
4.5. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ve slovenské právní úpravě .....	49
5. Komplikovaná cesta zákoníku práce k občanskému zákoníku .....	61
6. Povinnost k náhradě nemajetkové újmy .....	67
6.1. Obecně k náhradě nemajetkové újmy.....	67
6.2. Náhrada nemajetkové újmy v občanském právu .....	71
6.3. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu aneb Od vyhlášky ... přes Metodiku ... po nařízení .....	76
6.3.1. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb.....	76
6.3.2. (R)evoluce po rekodifikaci? .....	78

6.3.3.	Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví.....	79
6.3.4.	Turbulentní situace v pracovním právu.....	85
6.3.5.	Nářízení vlády č. 276/2015 Sb. ....	88
6.3.6.	Korekce Ústavního soudu .....	89
6.4.	Ztráta osoby blízké .....	90
6.4.1.	Reflexní újma v občanském právu .....	91
6.4.2.	Reflexní újma v pracovním právu .....	93
6.5.	Další případy povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy .....	97
6.5.1.	Ochrana osobnosti zaměstnance.....	98
6.5.2.	Násilí na pracovišti.....	100
6.5.3.	Rovné zacházení a zákaz diskriminace .....	103
6.6.	Subsidiární aplikace občanského zákoníku na vybrané instituty povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy .....	108
7.	Náhrada nemajetkové újmy v dalších právních vztazích účasti na práci.....	111
7.1.	Další právní vztahy účasti na práci – prameny právní úpravy .....	113
7.2.	Náhrada nemajetkové újmy státního zaměstnance podle zákona o státní službě.....	115
7.2.1.	Obecně k právní úpravě státní služby .....	115
7.2.2.	Odpovědnostní vztahy.....	117
7.2.3.	Uplatňování nároků z odpovědnostních vztahů .....	120
7.3.	Náhrada nemajetkové újmy příslušníka bezpečnostních sborů podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.....	125
7.3.1.	Obecně k právní úpravě služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů...	125
7.3.2.	Specifika služebního poměru .....	126
7.3.3.	Odpovědnostní vztahy.....	128
7.3.4.	Bolest a ztížení společenského uplatnění .....	131
7.3.5.	Další náhrady příslušníků bezpečnostních sborů .....	133
7.3.6.	Náhrady v případě úmrtí příslušníka bezpečnostního sboru .....	134
7.3.7.	Uplatňování nároků z odpovědnostních vztahů .....	136
7.4.	Náhrada nemajetkové újmy státního zaměstnance podle zákona o zahraniční službě.	142
7.5.	Náhrada nemajetkové újmy státního zaměstnance podle zákona o vojácích z povolání 143	
7.5.1.	Obecně k právní úpravě služebního poměru vojáků z povolání .....	143
7.5.2.	Odpovědnostní vztahy.....	145
7.5.3.	Bolest a ztížení společenského uplatnění .....	147
7.5.4.	Náhrady v případě úmrtí vojáka z povolání .....	148
7.5.5.	Uplatňování nároků z odpovědnostních vztahů .....	151
8.	Úvahy nad postavením služebních poměrů v rámci právního systému České republiky ....	157
8.1.	Služební vztahy v zajištění dualismu práva .....	157

8.1.1.	Služební vztahy v judikatuře národních soudů .....	158
8.1.2.	Povaha služebních vztahů historicky .....	161
8.1.3.	Služební vztahy v judikatuře mezinárodních soudů.....	161
8.2.	Služební vztahy a jejich soukromoprávní přesahy .....	165
8.2.1.	Rodina .....	170
8.2.2.	Manžel / partner .....	172
8.2.3.	Dítě.....	176
8.2.4.	Domácnost.....	177
Závěr.....		179
Seznam použitých zdrojů .....		183
Abstrakt .....		197
Abstract .....		198

## Úvod

*„Kdybychom soudili sami sebe, nebyli bychom souzeni.*

*Když nás však soudí Pán, je to k naší nápravě,  
abychom nebyli odsouzeni spolu se světem.“*

*(1. Korintským 11, 31-32)*

Zdraví, nemoc, uzdravení... Věda činí maximum pro to, abychom se o zdraví člověka dozvěděli co nejvíce a tyto znalosti využili v nejširší míře ve snaze o jeho udržení. Přestože je oblasti nemoci a uzdravení věnováno několik vědních disciplín a nespočet odborných textů, studií a knih napříč dějinami, nebylo toto téma, a zřejmě nikdy nebude, vyčerpáno. Předkládaná kvalifikační práce má za cíl pokusit se s nezbytnou dávkou pokory představit legislativní rámec zdraví člověka, hodnoty lidského života a kompenzaci za zranění, nemoc a utrpení, na pozadí pracovněprávních vztahů, jejich modalit a souvisejících aspektů.

Oblast náhrady nemajetkové újmy na zdraví se již tradičně řadí v právnické obci mezi jedno z nejdiskutovanějších témat, a to jak v oblasti obecného občanského práva, tak v oblasti pracovního práva, kde je nejčastěji spojována s otázkou újmy způsobené pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Příčiny obecného zájmu o náhradu nemajetkové újmy lze nalézat v teoretických i faktických aspektech tohoto tématu.

Obecná otázka újmy a povinnosti k její náhradě se v rámci civilistiky znovu otevřela v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Pracovní právo se jako jedno z předních soukromoprávních odvětví muselo s nastalými soukromoprávními změnami vyrovnat, především formou harmonizace zákoníku práce a souvisejících předpisů s novým kodexem občanského práva.

I přes uvedení ustanovení zákoníku práce do souladu s novým občanským zákoníkem, zůstala v pracovním právu nadále významná oblast, jíž se rekodifikace soukromého práva, i přes své komplexní provedení, do jisté míry nedotkla. Touto oblastí je úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích, resp. úprava odpovědnostních vztahů v pracovním právu vůbec.

Uvažujeme-li nad dopady rekodifikovaného deliktního občanského práva do oblasti pracovněprávních vztahů, nelze opomenout skutečnost, že oblast náhrady škody v pracovním právu zůstala rekodifikací téměř nedotčena, na tomto tvrzení nemohou změnit nic ani přijímané

novely zákoníku práce, které jsou sice prezentovány jako novely koncepční, nicméně v oblasti náhrady nemajetkové újmy zákoník práce k občanskoprávní úpravě nepřibližují. Pro úplnost se sluší uvést, že těmito změnami či přiblížením obou soukromoprávních kodexů jsou míněny nikoli pouze terminologické změny či zohlednění nové občanskoprávní úpravy z legislativně-technického dopadu na ustanovení pracovněprávních předpisů, nýbrž změny koncepční, tj. reflektování teleologických východisek a premis, které přiměly zákonodárce k radikální a do jisté míry diskontinuální změně ve způsobu odškodňování nemajetkové újmy v občanskoprávních vztazích.

V samém úvodu předkládané disertační práce se nabízí úvaha, zda si úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy i po rekodifikaci zachovala svoji samostatnost a relativní oddělenost od obecné úpravy povinnosti k náhradě nemajetkové újmy v občanském právu. Podrobná analýza současného právního stavu, včetně vymezení problematických aspektů a nástin možného řešení, bude cílit na potvrzení či vyvrácení první hypotézy předkládané vědecké práce, totiž: **„Úprava občanského zákoníku není vyloučena z aplikace na odpovědnostní vztahy upravené v zákoníku práce.“** První část disertační práce bude věnována obecným principiálním východiskům institutu nemajetkové újmy a v návaznosti na ně poskytne komplexní výklad vybraných institutů v oblasti právní úpravy nahrazování nemajetkové újmy *de lege lata* občanského a pracovního práva, včetně návrhů *de lege ferenda*.

Zákoník práce je základním a obecným právním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Smyslem a účelem pracovněprávních předpisů je prostřednictvím organizačních a ochranných nástrojů regulovat výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Jedním z definujících činitelů základních pracovněprávních vztahů je dlouhodobý a kontinuální výkon závislé práce zaměstnance (v organizační podřízenosti) pro zaměstnavatele (v organizační nadřízenosti). Jedná se o osobní vztah založený na vzájemné důvěře obou subjektů, kterým si většina ekonomicky aktivních lidí obstarává prostředky pro svoji obživu. I přestože je tento typ soukromoprávního vztahu realizovaný ve společnosti masově, ne vždy je zákoník práce a s ním související právní předpisy jediným základním stavebním kamenem pro výkon konkrétní závislé činnosti.

Vedle základní úpravy pracovněprávních vztahů obsažené v zákoníku práce, existují činnosti, které vyžadují specifickou úpravu pro svoji realizaci. Zákoník práce jejich existenci nepřímou připouští a naznačuje prostřednictvím ustanovení § 5 ZP. Doktrínou jsou tyto specifické pracovněprávní vztahy označovány jako „další právní vztahy účasti na práci“.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s 58 a násl.

Otázka náhrady nemajetkové újmy v dalších právních vztazích účasti na práci však zůstává doposud na okraji zájmu právnické obce, a to i přestože se týká nemalého počtu zaměstnanců. Tento deficit zájmu se však s ohledem na množství otázek, které předmětná právní regulace vyvolává, zdá poněkud nedůvodný. Předkládaný odborný text vstupuje do aktuálního legislativního stavu s ambicí poskytnout komplexní analýzu povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy v rámci vybraných dalších právních vztahů účasti na práci.

Disertační práce má v této souvislosti za cíl označit a komplexně analyzovat jednotlivé systémy povinnosti k náhradě nemajetkové újmy zaměstnavatele v rámci vybraných dalších právních vztahů účasti na práci, konkrétně služebních poměrů, a pomocí komparační metody vymezit tyto speciální systémy náhrady nemajetkové újmy vůči základní pracovněprávní úpravě stanovené v zákoníku práce a souvisejících právních předpisech. Předmětem analýzy, indukce, komparace a konečné syntézy bude úprava a zvolený systém náhrady nemajetkové újmy v případě služebních poměrů státních zaměstnanců (civilní služby), příslušníků bezpečnostních sborů, zaměstnanců vykonávajících zahraniční službu a vojáků z povolání. Syntézou a vzájemnou souvztažností těchto speciálních systémů bude poukázáno na hmotněprávní a procesní dopady zákonodárcem zvolené koncepce roztržité právní úpravy náhrady nemajetkové újmy a jejich konsekvence při vymáhání práv jednotlivých poškozených. Zároveň bude potvrzena či vyvrácena druhá hypotéza předkládané vědecké práce, dle které **„Hodnota lidského života a zdraví se liší v závislosti na typu právního vztahu účasti na práci, ve kterém ke škodné události došlo.“** Vzhledem k problematickému výkladu některých pojmů a institutů, jakož i s ohledem na nedostatečné vzájemné provázání právních předpisů upravujících služební vztahy či jejich chybějící reflexe vůči obecnějším právním předpisům, budou v textu vědecké práce představeny i obecnější úvahy nad postavením zákonů o služebních poměrech v právním systému České republiky.

V úvodní kapitole bude představen lidský život a zdraví jako základní hodnota a právo, které je chráněno mezinárodními i evropskými právními předpisy.

Druhá kapitola vymezí ústavní principy ochrany lidského života a zdraví a východiska k interpretaci právních předpisů jednoduchého práva, jejichž vybrané instituty budou předmětem disertační práce.

Třetí kapitola bude věnována základním zásadám pracovního práva, včetně jejich odrazu do oblasti povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy vzniklé v pracovněprávních vztazích.

Čtvrtá kapitola nabízí ohlédnutí za procesem volby konceptu odškodňování zaměstnance za újmu způsobenou mu při plnění z pracovněprávního vztahu, před kterou se český zákonodárce



v minulosti opakovaně ocital. Přiblížen bude historický vývoj právní úpravy pracovního úrazu a jeho pojištění až po zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Pozornost bude věnována rovněž zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Českému konceptu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bude nastaveno zrcadlo prostřednictvím komparace s relevantní úpravou Slovenska, které přestože se v původní koncepci náhrady nemajetkové újmy zaměstnance shodovalo s českou právní úpravou a sdílelo výchozí právní rámec náhrady nemajetkové újmy soukromoprávní cestou, nakonec se na rozdíl od českého zákonodárce vydalo cestou právní úpravy sociálního zabezpečení, kdy pro případy náhrady škody z pracovních úrazů a nemocí z povolání bylo ze zákona zřízeno úrazové pojištění, jehož účelem a podstatou je namísto zaměstnavatele poskytnout poškozenému zaměstnanci dávku, na kterou má nárok.

Další kapitola bude pojednávat o komplikované cestě zákoníku práce k občanskému zákoníku, která byla lemována poněkud experimentálními legislativními způsoby vymezení vztahu pracovního práva a práva občanského, kdy teprve Ústavní soud konstatoval návrat zákoníku práce k principu subsidiární aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

Šestá kapitola bude první stěžejní kapitolou disertační práce, která představí pojem nemajetkové újmy, včetně jeho rozličných zahraničních pojetí, dále pojedná o občanskoprávní úpravě povinnosti k náhradě nemajetkové újmy a konečně vymezí náhradu nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích. Práce se bude snažit zmapovat další případy povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy v oblasti ochrany osobnosti zaměstnance, šikany na pracovišti či porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. V závěru této kapitoly bude učiněn dílčí závěr stran možné aplikace právní úpravy občanského zákoníku na odpovědnostní pracovněprávní vztahy.

Navazující kapitola nabídne komplexní pojednání o úpravě povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy v dalších právních vztazích účasti na práci se zaměřením na civilní a silové služební vztahy. Komparovány budou jednotlivé způsoby určení výše náhrady nemajetkové újmy v rámci dalších právních vztahů účasti na práci navzájem, i ve vztahu k obecné právní úpravě náhrady nemajetkové újmy dle zákoníku práce. Speciální pozornost bude věnována rovněž procesnímu aspektu právních režimů uplatňování nároků z odpovědnostních vztahů.

Práci uzavírá pojednání o problematice postavení služebních poměrů v rámci právního systému České republiky. Cílem bude prostřednictvím výkladových metod, zejm. logického, historického, systematického a teleologického výkladu, při zohlednění relevantní judikatury mezinárodních soudů, určit povahu služebních vztahů a naznačit konsekvence, které bude závěr

o soukromoprávní či veřejnoprávní povaze služebních vztahů mít do každodenní aplikace právních předpisů oblasti odpovědnostních vztahů. V samotném závěru disertační práce, vycházejíc z myšlenky jednotného a nerozporného právního systému, bude pozornost zaměřena především na pojmosloví a instituty související s oblastí náhrady újmy a možnosti jejich výkladu, které se prolínají právem soukromým i veřejným, potažmo na otázku aplikovatelnosti občanského zákoníku na předmětné veřejnoprávní předpisy.

Tato práce je koncipována jako podrobná a ucelená analýza povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy. Cílem je interpretovat vybrané právní instituty povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy a právní předpisy je regulující při zohlednění jednak jazykového znění zákona, včetně důvodových zpráv, ale rovněž ústavního pořádku, evropského práva a relevantní judikatury a principů, tj. použít objektivně-teleologický výklad.

Abychom navázali na shora citovaná slova Apoštola Pavla, nemoc není vždy odplatou či trestem Božím, má nás přivést k zamyšlení a změně, má nám být ku prospěchů. Předkládaná disertační práce budiž zamyšlením nad tématem nemoci (roz. újmy na zdraví) při výkonu závislé práce.

Tato práce reflektuje právní stav k 30.9.2020.

# 1. Mezinárodní právní rámec ochrany lidského života a zdraví

Lidský život a zdraví patří mezi nejdůležitější právní statky.<sup>2</sup> Právo na zdraví úzce souvisí s právem na život. Zdraví patří mezi nejdůležitější faktory ovlivňující kvalitu lidského života, a řadí se tak mezi absolutní základní práva a hodnoty, která jsou chráněna mezinárodními i tuzemskými právními předpisy.

Právo na život a zdraví mělo, i přes obecně přijímanou maximu o universálnosti, nedělitelnosti a vzájemné provázanosti lidských práv<sup>3</sup>, vždy určité zvláštní postavení. Jeho odraz nacházíme v nejdůležitějších mezinárodněprávních instrumentech. **Všeobecná deklarace lidských práv** (1948) zakotvuje v článku 25 právo každého „na takovou životní úroveň, která by byla s to zajistit jeho zdraví a blahobyt i zdraví a blahobyt jeho rodiny, počítajíc v to zejména výživu, šatstvo, byt a lékařskou péči, jakož i nezbytná sociální opatření.“ Přestože se jedná o právně nezávazný akt, jeho pravidla jsou legitimně považována za součást obyčejového mezinárodního práva. Všeobecná deklarace lidských práv obsahuje práva občanská, politická a sociální, kam řadíme již zmiňované právo na zdraví.

V souvislosti s právem na život a zdraví v mezinárodněprávním rámci nelze nezmínit důležitou roli **Světové zdravotnické organizace (WHO)**, která byla v roce 1946 založena jako agentura Organizace spojených národů, a která cílí na udržitelnost nejvyšší možné úrovně zdraví všech.<sup>4</sup> Mezi předmět činnosti Světové zdravotnické organizace patří mimo jiné formulace a vedení zdravotní politiky, podpora efektivní spolupráce členských států, odborná pomoc při sestavování národních zdravotních strategií, rozvoj a testování nových technologií a postupů pro kontrolu nemocí a řízení zdravotní péče, navrhování smluv, opatření a doporučení týkajících se mezinárodních zdravotnických záležitostí.<sup>5</sup> Světová zdravotnická organizace také v úvodu své preambule definuje pojem zdraví jako „stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a nejen stav nepřítomnosti nemoci nebo vady.“<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Ust. § 3 odst. 2 písm. a) OZ: „Soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí...“.

<sup>3</sup> Část I. odst. 5 Vídeňské deklarace a akčního programu: „All human rights are universal, indivisible and interdependent and interrelated.“ Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx>.

<sup>4</sup> Čl. 1 Zakládací smlouvy Světové zdravotnické organizace: „The objective of the World Health Organization shall be the attainment by all peoples of the highest possible level of health.“ Dostupné z: [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf).

<sup>5</sup> Další působnost Světové zdravotnické organizace je vymezena v čl. 2 Zakládací smlouvy Světové zdravotnické organizace. Dostupné z: [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf).

<sup>6</sup> Preambule Zakládací smlouvy Světové zdravotnické organizace: „Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.“ Dostupné z: [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf).

Role Světové zdravotnické organizace se přímo prolíná s českým rekodifikovaným občanským právem, jehož dílčí oblast je předmětem zkoumání této vědecké práce, když při vytváření nové koncepce náhrady nemajetkové újmy na zdraví, konkrétně náhrady za ztížení společenského uplatnění, využili tvůrci Metodiky k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku) **Mezinárodní klasifikaci funkčních schopností, disability a zdraví** Světové zdravotnické organizace. Uvedená klasifikace je určena pro měření zdravotního postižení na individuální i populační úrovni, k shromažďování a vyhodnocování dat (prevalence a incidence disability), k porovnání dat o osobách se zdravotním postižením, jako nástroj zdravotní, sociální a vzdělávací politiky a nástroj pro objektivizaci potřeb osob se zdravotním postižením v dalších oblastech života k odstraňování bariér s cílem umožnit plnohodnotné sociální začlenění.

V návaznosti na slavnostní vyhlášení Všeobecné deklarace lidských práv došlo k přijetí dvou mezinárodních paktů, jež právům uvedeným ve Všeobecné deklaraci dodávají závaznost a vynutitelnost. V roce 1966 tak Valné shromáždění Organizace spojených národů přijalo Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**, jehož smluvní strany se v článku 12 zavazují uznávat právo každého na dosažení nejvyšší dosažitelné úrovně fyzického a duševního zdraví; v navazujícím odstavci se dále zavazují učinit „*opatření k dosažení plného uskutečnění tohoto práva, která budou zahrnovat: a) opatření ke snížení počtu potratů a kojenecké úmrtnosti a opatření ke zdravému vývoji dítěte; b) zlepšení všech stránek vnějších životních podmínek a průmyslové hygieny; c) prevenci, léčení a kontrolu epidemických, místních nemocí, chorob z povolání a jiných nemocí; d) vytvoření podmínek, které by zajistily všem lékařskou pomoc a péči v případě nemoci.*“<sup>7</sup>

Na evropské úrovni je právo na zdraví explicitně zakotveno v **Evropské sociální chartě** (1961), podle níž „*Každý má právo využít jakýchkoli opatření, která mu umožní dosáhnout co nejlepšího zdravotního stavu.*“<sup>8</sup>. **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** (EÚLP, 1950) nezakotvuje právo na zdraví výslovně, přesto je toto dovozováno především ve vztahu k článku 2, ve kterém Evropská úmluva zakotvuje právo každého na život, v souladu s článkem 3, jež garantuje zákaz mučení a nelidského či ponižujícího zacházení.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Čl. 12 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

<sup>8</sup> Část I., odst. 11 Evropské sociální charty.

<sup>9</sup> Článek 2 odst. 1 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod: „*Právo každého na život je chráněno zákonem. Nikdo nesmí být úmyslně zbaven života kromě výkonu soudem uloženého trestu následujícího po uznání viny za spáchání trestného činu, pro který zákon ukládá tento trest.*“; odst. 2 „*Zbavení života se nebude považovat za způsobené v rozporu s tímto článkem, jestliže bude vyplývat z použití síly, které není více než zcela nezbytné, při: a) obraně každé osoby proti nezákonnému násilí; b) provádění zákonného zatčení nebo*

Evropský soud pro lidská práva dal v rozsudku ve věci McCann a další proti Spojenému království, ze dne 27. 9. 1995, stížnost č. 18984/91, jasně najevo, že článek 2 ve spojení s článkem 3 považuje za nejdůležitější ustanovení Evropské úmluvy, když konstatoval „Zároveň je třeba mít na paměti, že článek 2, jako ustanovení, které nejen zaručuje právo na život, ale stanoví i okolnosti, za kterých zbavení života může být ospravedlnitelné, je jedno z nejzákladnějších ustanovení Úmluvy, které v čase míru nepřipouští žádnou derogaci podle článku 15. Spolu s článkem 3 Úmluvy uchovává jednu ze základních hodnot demokratických společností tvořících Radu Evropy... A jako takový je nutné článek 2 vykládat striktně.“<sup>10</sup> Navazující judikatura Evropského soudu pro lidská práva ukázala, že článek 2 Evropské úmluvy je aplikován pouze tehdy, když je přímo ohrožen život ve smyslu fyzické existence. Pokud tedy porušení sociálního práva dosahuje takové intenzity, že přímo ohrožuje život jednotlivců, může být dotčeno i jejich právo na život; situace nižší intenzity, kdy není přímo ohrožen život, jsou poté zkoumány v rámci článku 3 či článku 8 Evropské úmluvy.<sup>11</sup> Ve věci Silver a další proti Spojenému království Evropský soud pro lidská práva konstatoval, že pokud se jednotlivec stane prokazatelně obětí porušení práv zakotvených v Evropské úmluvě, měl by mít k dispozici prostředek k nápravě uplatnitelný před státním orgánem, který o něm rozhodne a přizná odškodnění, je-li to vhodné.<sup>12</sup>

V rámci primárního práva Evropské unie je ochrana zdraví garantována v hlavě IV, článku 35 **Listiny základních práv Evropské unie**, který zakotvuje právo na přístup k preventivní zdravotní péči a na obdržení lékařské péče za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Při vymezování a provádění všech politik a činností Unie je

---

*zabránění útěku osoby zákonně zadržené; c) zákonně uskutečněné akci za účelem potlačení nepokojů nebo vzpoury.“*

Článek 3 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod: „*Nikdo nesmí být mučen nebo podrobován nelidskému či ponižujícímu zacházení anebo trestu.“*

<sup>10</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27.9.1995. McCann a další proti Spojenému království, stížnost č. 18984/91. bod 147: „*It must also be borne in mind that, as a provision (art. 2) which not only safeguards the right to life but sets out the circumstances when the deprivation of life may be justified, Article 2 ranks as one of the most fundamental provisions in the Convention - indeed one which, in peacetime, admits of no derogation under Article 15. Together with Article 3 of the Convention, it also enshrines one of the basic values of the democratic societies making up the Council of Europe ... As such, its provisions must be strictly construed.*“ In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

<sup>11</sup> KRATOCHVÍL, Jan. Kapitola XI [Právo na život (čl. 2 EÚLP)]. In: KMEC, Jiří, KOSAŘ, David, KRATOCHVÍL, Jan, BOBEK, Michal. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012. s. 345.

<sup>12</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25.3.1983. Silver a další proti Spojenému království, stížnost č. 5947/72; 6205/73; 7052/75; 7061/75; 7107/75; 7113/75; 7136/75. bod 113 „*Where an individual has an arguable claim to be the victim of a violation of the rights set forth in the Convention, he should have a remedy before a national authority in order both to have his claim decided and, if appropriate, to obtain redress...*“ In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

zajištěn vysoký stupeň ochrany lidského zdraví. V článku 31 je rovněž zakotveno právo každého pracovníka na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.

V souvislosti s analyzovaným tématem je zapotřebí poukázat rovněž na **doporučení Komise ministrů Rady Evropy** ze dne 14. 3. 1975 na aproximaci pravidel odškodnění za újmu na zdraví nebo usmrcení. V něm se objevuje mimo jiné rovněž zásada odčinění nemajetkové újmy rodičů a manželů při mimořádné emocionální újmě v důsledku zranění primárního poškozeného, nebo zásada odčinění nemajetkové újmy rodičů, manželů, snoubenců a dětí při smrti blízké osoby, pokud mezi nimi existovalo úzké citové pouto.<sup>13</sup> Obdobné pravidlo nacházíme i v čl. 10:301 odst. 1 **Principů evropského deliktního práva** (*Principles of European Tort Law – PETL*), které byly Evropskou skupinou pro deliktní právo (*European Group on Tort Law*) představeny ve Vídni v roce 2005, a dle nichž „*Nemajetková újma může být vymáhána též osobami majícími blízký vztah k poškozenému, který utrpěl smrtelnou nebo velmi vážnou nesmrtelnou újmu.*“<sup>14</sup> Principy evropského deliktního práva vnímají škodu jako újmu na chráněném statku, přičemž nejvyšší míru ochrany požívají lidský život, integrita člověka, lidská důstojnost a svoboda.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Resolution (75) on Compensation for Physical Injury or Death. Adopted by the Committee of Ministers on 14 March 1975. Dostupné z: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjphfbN9IjsAhVF-qQKHb-FCHAQFjAAegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2F16804f2a17&usg=AOvVaw0Zqf9ZlApAaHdB0tti5ZQ5>.

<sup>14</sup> Článek 10:301. *Principles of European Tort Law*. Dostupné z: <http://www.egtl.org/docs/PETL.pdf>.

<sup>15</sup> Srov. TICHÝ, Luboš. HRÁDEK, Jiří: *Deliktní právo v návrhu nového občanského zákoníku*. Právní fórum. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. č. 1.

## 2. Ústavní principy ochrany lidského života a zdraví a východiska k interpretaci právních předpisů

Péče státu o veřejné zdraví je veřejným zájmem a patří k základním funkcím moderního státu.<sup>16</sup> V ústavním pořádku České republiky je právo na život a zdraví součástí katalogu základních práv a svobod vymezených v Listině základních práv a svobod<sup>17</sup>, která představují subjektivní veřejná práva a ze své podstaty působí přímo mezi jednotlivcem a státem, tedy ve vztazích vertikálních.<sup>18</sup>

Právo na život je garantováno v článku 6 Listiny základních práv a svobod.<sup>19</sup> Článek 31 Listiny stanoví právo každého na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon. Zdraví, jako součást fyzické integrity člověka, je garantováno rovněž implicitně v článku 7 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, chránícím nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. Jedná se o právo bezprostřední a působící přímo napříč celým právním řádem. Pokud soudy odeprou stěžovateli právo na soudní ochranu práva na zdraví bez ústavně akceptovatelného důvodu, poruší tím jeho základní právo podle čl. 36 odst. 1 ve spojení s čl. 7 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Institutem náhrady škody na zdraví (slovy rekonstruované terminologie „náhrady újmy na zdraví“) se opakovaně zabýval Ústavní soud. Již v nálezu sp. zn. IV. ÚS 444/11 Ústavní soud uvedl, že škůdce má povinnost poskytnout poškozenému plnou náhradu za veškeré utrpěné ztráty a škody; tento princip představuje úhelný princip mezinárodního práva lidských práv i humanitárního práva a nachází se také v trestním a civilním právu národních států. Princip plného odškodnění za utrpěnou újmu na zdraví je jednou ze záruk základního práva na ochranu zdraví člověka garantovaného čl. 31 Listiny. Ústavní soud v daném případě poukázal, že kromě negativní povinnosti nezasahovat do práva na život a do fyzické integrity osoby stát tíží i pozitivní povinností spočívající v aktivním přístupu k ochraně života a zdraví, přičemž základní pozitivní povinností státu je vytvořit zákonný a správní rámec efektivně odrazující od ohrožování práva na život ze strany třetích, soukromých osob. V případech neúmyslného porušení práva na život či zásahu do fyzické integrity jedince v medicínské oblasti není trestní

<sup>16</sup> PAVLÍČEK, Václav. *Ústava a ústavní řád České republiky. Komentář*. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd. Praha: Linde, 2002. s. 250.

<sup>17</sup> Listina základních práv a svobod, vyhlášená ve sbírce zákonů jako usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 pod č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, dále jako „*Listina základních práv a svobod*“ či „*Listina*“.

<sup>18</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 7. 12. 2005, sp. zn. IV. ÚS 412/04.

<sup>19</sup> Článek 6 odst. 1 Listiny základních práv a svobod: „*Každý má právo na život. Lidský život je hoden ochrany již před narozením.*“

řízení nezbytné, ale postačí náprava občanskoprávními prostředky (např. přiznáním odškodnění). Závazek státu zajistit ochranu zdraví jedince se může projevit i v soukromoprávní oblasti, a to zakotvením povinnosti škůdce nahradit poškozenému škodu na zdraví tak, aby poškozený disponoval dostatečnými finančními prostředky k podniknutí všech potřebných kroků za účelem obnovení zdraví, případně k vytvoření podmínek pro svou důstojnou existenci, není-li plné obnovení zdraví možné.<sup>20</sup>

Důvodem, pro který lze považovat ústavněprávní rovinu předmětu přeložené vědecké práce, za východisko k učiněným závěrům ve vztahu k položeným tezím, je především ten, že ústavní právo obsahuje a vytváří základní korektivy, vyšší principy, jimiž by měla být soudobá legislativa za všech okolností poměřována. Jak ve svých nálezech opakovaně uvádí Ústavní soud: *„Jednou z funkcí Ústavy, zvláště ústavní úpravy základních práv a svobod, je její „prozařování“ celým právním řádem. Smysl Ústavy spočívá nejen v úpravě základních práv a svobod, jakož i institucionálního mechanismu a procesu utváření legitimních rozhodnutí státu (resp. orgánů veřejné moci), nejen v přímé závaznosti ústavy a v jejím postavení bezprostředního pramene práva, nýbrž i v nezbytnosti státních orgánů, resp. orgánů veřejné moci interpretovat a aplikovat právo pohledem ochrany základních práv a svobod.“*

Právní stát, v němž vládne právo a kde základními atributy jsou idea suverenity lidu, princip dělby moci a koncepce nezadatelných lidských práv, představuje ideál, jemuž se moderní demokratické státy snaží – více či méně úspěšně – přiblížit. Česká republika se nachází dvacet let od sametové revoluce a za tu dobu stačila projít proměnou ekonomickou, politickou a do jisté míry i společenskou. Bezpochyby jsme k ideálu právního státu od doby první republiky nejblíže, nicméně stále jsme ho nedosáhli.

Ze všech hodnot, na nichž je demokratický právní stát vystaven, a které jej definují budou přiblíženy zejména ty, s nimiž bude v rámci vlastního textu a vědeckých závěrů dále pracováno.<sup>21</sup>

**Princip legality** neboli zákonnosti, která se uplatňuje v procesu tvorby práva, aplikace práva a jeho realizaci, tj. požadavek dodržování a zachovávání práva. Sluší se zmínit, že požadavek dodržování práva uplatňuje odlišně ve vztahu k fyzickým a právníckým osobám a ve

---

<sup>20</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 9. 1. 2014, sp. zn. III. ÚS 2253/13.

<sup>21</sup> Mezi uvedené hodnoty lze řadit zejm. princip suverenity lidu, princip legality, princip legitimacy, ukládání povinností pouze na základě zákona, princip proporcionality, zákaz retroaktivity, princip právní jistoty a ochrana legitimních očekávání. Soubor těchto základních principů tvoří tzv. materiální ohnisko ústavy, jehož změna je v čl. 9 odst. 2 Ústavy zapovězena.



vztahu k orgánům veřejné moci, což vyjadřuje zásada legální licence (srov. čl. 2 odst. 3 Ústavy) a zásada enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí (srov. čl. 2 odst. 4 Ústavy).<sup>22</sup>

**Princip legitimacy**,<sup>23</sup> požadující ospravedlnitelnost platného práva. Legitimizační kritéria se mohou lišit, v zásadě však moderní právo vychází ze třech legitimizačních kritérií: legalita (tradiční právní pozitivismus ztotožňoval legitimitu s legalitou), základní lidská práva a vůle lidu (legimita vůlí lidu jako tvůrce práva).<sup>24</sup>

**Právní jistota** je hodnotou, která je imanentní každému demokratickému stabilizovanému státu. Právní teorie na ni hledí jako na stav, kdy se „každý může spoléhat na to, že mu stát poskytne efektivní ochranu v jeho právech, že mu státní moc dopomůže v realizaci jeho subjektivního práva, bude-li mu v tom někdo neprávem bránit, a zároveň spoléhat na to, že ho stát postihne zákonem předvídanou, a žádnou jinou než předvídanou sankcí za to, že porušil právní předpis, a konečně na to, že ho nepostihne sankcí, jestliže právní předpis neporušil. Právní jistota spočívá nadále v tom, že každý může spoléhat na to, že v podobné věci bude rozhodnuto podobně a v různé věci různě, že o věci bude rozhodovat ten orgán, který je k rozhodování příslušný, že tento orgán rozhodne v zákonném řízení, že rozhodne nestranně atd.“<sup>25</sup>

Požadavek právní jistoty by měl být hlavní prioritou jak pro legislativní sbor při tvorbě právních norem, tak pro justici při dotváření práva procesem interpretace a aplikace právních norem. Ústavní soud ve své ustálené judikatuře upozorňuje na požadavek právní jistoty zejména v souvislosti s určitostí právního předpisu. V nálezu sp. zn.: Pl. ÚS 4/95, ze dne 7.6.1995 Ústavní soud uvedl: „neurčitost určitého ustanovení právního předpisu je nutno považovat za rozpornou s požadavkem právní jistoty, a tudíž i právního státu (čl. 1 Ústavy České republiky), toliko tehdy, jestliže intenzita této neurčitosti vylučuje možnost stanovení normativního obsahu daného ustanovení i pomocí obvyklých interpretačních postupů.“<sup>26</sup> Již ve starém Římě platilo: kde je právo neurčité, tam není práva (*Ubi ius incertum, ibi ius nullum*).<sup>27</sup>

Právo je považováno za prostředek k dosahování účelů, resp. cílů. V ideálním případě by tedy mělo působit cíleně a nikoli nahodile. Nejobecnějšími účely, které se právo snaží naplnit, jsou svoboda, rovnost, jistota a spravedlnost. Tradiční právní nauka vymezuje právo jako tzv. umění dobrého a rovného (*ars aequi et boni*), kde důraz je kladen především na tvorbu dobrého

<sup>22</sup> HENDRYCH, Dušan; a kol.: *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. s. 370.

<sup>23</sup> Ke kategoriím legality a legitimacy rovněž srov. MORÁVEK, Jakub. *Model práva. Vztah práva a morálky*. 1. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2013. s. 54 a násled.

<sup>24</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2017. s. 256.

<sup>25</sup> KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 1995. s. 205.

<sup>26</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 7.6.1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95.

<sup>27</sup> GERLOCH, Aleš. op. cit. sub 23.

práva, jež bude bezmezerovitě, vnitřně nerozporné a především stabilní. Pouze stabilní právo, ve kterém je respektována právní jistota a zachován účel práva, je právo dobré.<sup>28</sup>

Ve své rozhodovací činnosti se Ústavní soud vícekrát zabýval otázkou ústavně konformního výkladu práva, když konstatoval, že „*neudržitelným momentem používání práva je jeho aplikace vycházející pouze z jazykového výkladu; jazykový výklad představuje toliko prvotní přiblížení se k aplikované právní normě, je východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad e ratione legis atd.). Mechanická aplikace abstrahující, resp. neuvědomující si, a to buď úmyslně, nebo v důsledku nevdělanosti, smysl a účel právní normy, činí z práva nástroj odcizení a absurdity... Obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jež mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku; je nutno se přitom vyvarovat libovůle; rozhodnutí soudu se musí zakládat na racionální argumentaci. Povinnost soudů nalézat právo neznamená pouze vyhledávat přímé a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad ... Jinými slovy řečeno, soudy musí při své činnosti postupovat tak, aby interpretační a aplikační právní problémy řešily s maximální mírou racionality. Jestliže interpretace právní normy za použití jazykové metody výkladu vede k nerozumným výsledkům, zakládajícím neodůvodněnou nerovnost mezi subjekty, je namístě použít další výkladové metody, jako jsou metody výkladu systematického, logického, teleologického či historického, které by přiměřeně korigovaly interpretační výsledky plynoucí ze základního, nikoliv však jediného, výkladu jazykového. Je též na obecných soudech, aby (je-li to nezbytné) při nečinnosti zákonodárce vyplnily mezeru v právním řádu svou judikaturou. Obecné soudy tedy nemohou odepřít ochranu základnímu právu poukazem na mezeru v právním řádu, ale naopak jsou povinny tuto ochranu důsledně poskytnout; není přípustné, aby mechanicky akceptovaly mezeru v právním řádu, a tím omezovaly, ba přímo popíraly základní lidská práva a svobody účastníků řízení.“<sup>29</sup> (srov. usnesení sp. zn. Pl. ÚS 92/06 ze dne 3. 4. 2007, dostupné na <http://nalus.usoud.cz>).*

Nejvyšší soudy se ve své rozhodovací činnosti již dotkly rovněž otázky vnitřní souladnosti právního řádu v kontextu srovnatelným právních institutů upravených v odlišných právních předpisech, kdy konstatovaly, že „*Právní řád tvoří jednotný celek; má povahu systému, který je dále diferencován v subsystemy různých úrovní (právo soukromé a veřejné; právní*

<sup>28</sup> GERLOCH, Aleš. op. cit. sub 23.

<sup>29</sup> Srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 3. 4. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 92/06.

*odvětví; právní instituty), jež v sobě slučují prvky podle různých kritérií. Ze systémové povahy právního řádu vyplývá, že jeho jednotlivé součásti (subsystémy i prvky) vstupují do určitých funkčních vazeb. Z toho se podává přirozený požadavek, aby interpret určitého ustanovení právního předpisu neomezoval svůj rozhled toliko na jedno či několik ustanovení, ale aby jej chápal jako část celku (systému), která s ohledem na principy jednotnosti a bezrozpornosti právního řádu vytváří s jeho ostatními částmi logický, resp. logicky souladný významový celek. Součástí systémového chápání právního řádu je i respektování toho, že různé právní předpisy upravují instituty, které jsou společně celému právnímu řádu, či alespoň několika jeho odvětvím, a jež byly doktrínou důkladně teoreticky zpracovány; v takovém případě je nezbytné vycházet při jejich používání z doktrinárních závěrů a z rysů, které jsou jim společné.“<sup>30</sup>*

**Ústavní soud k uvedenému konstatoval, že „Právní řád, založený na principech jednoty, racionality a vnitřní obsahové bezrozpornosti, s sebou nutně přináší imperativ stejného náhledu na srovnatelné právní instituty, byť upravené v rozdílných právních předpisech či dokonce odvětvích. Jestliže zásada jednotnosti a bezrozpornosti právního řádu zapovídá odlišný přístup k obdobným právním institutům v jednotlivých právních odvětvích, odlišný výklad institutu náhrady škody v právu občanském a pracovním postrádá své opodstatnění.“<sup>31</sup>**

Shora naznačená východiska a ústavněprávní principy nastaví příléhavé zrcadlo vybraným institutům oblasti náhrady újmy v pracovněprávních vztazích, které jsou předmětem předkládané kvalifikační práce, a které budou představeny v následujících kapitolách.

---

<sup>30</sup> Srov. rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 10. 2005, sp. zn. 1 Afs 86/2004.

<sup>31</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11.

### 3. Základní zásady a jejich role v právní úpravě odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích

#### 3.1. Význam základních zásad pracovního práva

V rámci podrobnější analýzy a jí zprostředkovaném vhledu do právní úpravy povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy<sup>32</sup> by měl mít své místo stručný úvod do základních zásad pracovního práva, neboť jsou to právě ony, které reprezentují hlavní a vůdčí ideje pracovního práva, a s nimiž by aplikovaná právní úprava práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele ve vybrané oblasti ať již *de lege lata* či *de lege ferenda* měla být vždy poměřována.

Civilistická doktrína definuje zásady soukromého práva jako „základní pravidla, která ovládají soukromé právo jako systémový celek a prostupují celou úpravu osobních, rodinných a majetkových práv a povinností soukromoprávní povahy bez ohledu na to, jde-li o obecné soukromé právo, či o zvláštní soukromá práva“<sup>33</sup>. Jde tedy o jednotlivé stavební kameny, na nichž je vybrané právní odvětví postaveno. Základní zásady by měly být právními principy a učiníme-li mezi těmito dvěma veličinami matematické rovnítko, můžeme konstatovat, že základní zásady jsou standardem, „který se má dodržovat nikoli proto, že to pomůže dosáhnout nebo zajistit nějakou ekonomickou, politickou nebo sociální situaci, která se považuje za žádoucí, ale proto, že je požaduje spravedlnost (justice), slušnost (fairness) nebo nějaká jiná dimenze morálky (morality)“<sup>34</sup>. Základní zásady by nicméně neměly splývat s hodnotami či Dworkinovou terminologií „politikami“ ani by samy o sobě neměly být aplikovatelnými pravidly, pouze směrnici, která umožňuje pravidla zakotvená v právních předpisech správně interpretovat a aplikovat. Právní principy jsou obecnější než právní pravidla a mají dimenzi vážnosti, která pravidlům chybí.<sup>35</sup> Základní zásady zároveň udávají směr, kterým se dané právní odvětví bude vyvíjet, to vše v souladu se základní myšlenkou zachycující riziko neexistence takových hodnot, dle které je zákon nepodložený velkými principy stvořen k tomu, aby se překrucoval nebo vnucoval, a následkem čehož stíhá jeho paragrafy osud ustanovení jen přechodných.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> Záměrně zde není právní úprava omezena pouze na pracovněprávní předpisy, když v textu bude pracováno rovněž s právními předpisy služebního práva a obecnou občanskoprávní úpravou.

<sup>33</sup> DVORÁK, Jan. ŠVESTKA, Jiří. ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. s. 47.

<sup>34</sup> DWORKIN, Ronald. *Když se práva berou vážně*. Praha: Oikoymenth, 2001. Oikúmené. s. 44.

<sup>35</sup> DWORKIN, Ronald. Tamtéž.

<sup>36</sup> CAMUS, Albert. *Člověk revoltující*. Praha: Československý spisovatel, 1995. s. 135.

V souladu s teorií právních principů Roberta Alexyho lze základní zásady chápat také jako tzv. „příkazy k optimalizaci“, které nepředpokládají, že jimi požadovaný stav je v úplném rozsahu jak fakticky, tak právně možný; požadují však, aby byl v co nejvyšší možné míře s ohledem na faktické a právní možnosti realizován. Naproti tomu právní normy mohou být dle Roberta Alexyho buď zcela splněny či nesplněny.<sup>37</sup>

Nabízí se polemika, zda je vůbec legislativní zachycení základních zásad do textu zákona vhodné, zda by se tato otázka neměla ponechat právní teorii a judikatuře, jak to někteří autoři navrhuji.<sup>38</sup> Pravdou zůstává, že základní zásady nejsou veličinou neměnnou, naopak, proměňují se v čase a místě a tím udávají pracovnímu právu směr a dynamiku. Na druhou stranu lze pochopit snahu příznivců samostatného či „separátního“ pracovního práva (roz. pracovního práva jako speciálního soukromoprávního odvětví, které si jako jediné ze speciálních právních oblastí rodiny soukromého práva po rekodifikaci dokázalo zcela zachovat svůj samostatný kodex), kteří v základních zásadách vidí pilíře, na nichž stojí celé právní odvětví, s tím, že pokud se tyto pomyslné pilíře strhnou, bude pouze otázkou času, kdy kodex pracovního práva zanikne a právní úprava bude v části regulující kolektivní pracovněprávní vztahy vytčena do zvláštního právního předpisu a v části upravující individuální pracovněprávní vztahy bude „pohlčena“ občanským zákoníkem, který je vystaven na stabilních tradičních zásadách, z nichž se většina uplatní i na pracovněprávní vztahy (vždyť i imanentní zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance lze subsumovat pod občanskoprávní zásadu ochrany slabší strany).

Standardní interpretační význam základních zásad daného právního odvětví byl v případě základních zásad pracovněprávních vztahů umocněn v souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku, když podle ust. § 4 ZP<sup>39</sup>: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je možné vždy pouze se zřetelem k základním zásadám.<sup>40</sup>

Historicky byly jako základní zásady pracovního práva v ust. § 13 ZP (s účinností do 31.12.2011) presentovány vybrané povinnosti zaměstnavatele a některá oprávnění zaměstnance. Prostřednictvím novely zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb. bylo s účinností k 1.1.2012 do zákoníku práce vloženo ustanovení § 1a, které stojí na jiné legislativně-technické

---

<sup>37</sup> K tomu srov. HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. 2. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s. 160.

<sup>38</sup> Bělina in BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 22.

<sup>39</sup> Ve znění účinném od 1.1.2012.

<sup>40</sup> Pichrt in PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 9.

koncepti, když zákonodárce vytyčil zásady, které nemají být pouhými proklamacemi, ale mají mít vnitřní normativní povahu.<sup>41</sup>

Normativní povaha základních zásad pracovněprávních vztahů byla zdůrazněna novelizací zákoníku práce prostřednictvím tzv. změnového zákona (zák. č. 303/2013 Sb.), který v souvislosti s rekodifikací soukromého práva novelizoval desítky dalších právních předpisů, a mimo jiné rovněž upravil znění ust. § 1a ZP. Nově došlo k přeformulování uvozovací věty § 1a odst. 1 a výslovnému zakotvení, že i základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Důvodem této na první pohled marginální změny bylo především posílení právní jistoty adresátů norem, zejména pokud jde o platnost či neplatnost pracovněprávních jednání.<sup>42</sup> Vedle uvedeného byl do § 1a vložen odstavec druhý, který čtyři z pěti vytyčených základních zásad pracovněprávních vztahů prohlásil za zásady, které „vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“ Důvodem pro uvedenou kategorizaci zásad je vazba na ust. § 1 odst. 2 OZ, který zakazuje ujednání porušující mimo jiné veřejný pořádek, a dále vazba na určování následků vad právního jednání, konkrétně na ust. § 588 OZ. Je otázkou, zda zákonodárcem zvolená koncepce základních zásad odpovídá původní úloze právních principů ve smyslu Dworkinovy analýzy.

Na ustanovení § 1a ZP, které vymezuje základní zásady pracovního práva, konkrétně na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, obsahově navazuje ustanovení § 346b ZP, které stanoví tzv. zvláštní zákazy. Těmito zákazy zákonodárce explicitně zdůraznil ochranu zaměstnance před určitým jednáním, které by vedlo k poškozování zaměstnance v pracovněprávních vztazích a z tohoto důvodu ho v pracovním právu nelze tolerovat. Lze si položit spíše řečnickou otázku, zda se v případě některých „zvláštních zákazů“ nejedná více o principy, které by měly mít své čestné místo ve všeobecných ustanoveních a nikoli až v závěru právního předpisu.<sup>43</sup>

Zákoník práce zakazuje postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu a použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu. Zaměstnavateli dále zakazuje ukládat či požadovat po zaměstnanci peněžní postihy za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu. Ačkoli je zákaz jednostranného ukládání peněžitých sankcí, resp. pokut, které nemají oporu v zákoně či smlouvě

<sup>41</sup> Ačkoli byl § 13 ZP k 1.1.2012 zrušen, jeho obsah z textu zákona nevymizel a z větší části se promítl jednak do základních zásad pracovněprávních vztahů (§1a ZP), do ustanovení § 346b ZP upravujícího zvláštní zákazy v pracovněprávních vztazích a do ustanovení § 279 ZP, které stanoví informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům.

<sup>42</sup> Ve spojení s § 580 OZ, kterým dochází k výslovnému propojení s § 1a ZP, je zřejmé, že základní zásady mají při posuzování platnosti či neplatnosti právních jednání v pracovním právu principiální význam.

<sup>43</sup> K tomu více MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 9.

v soukromém právu samozřejmostí, v pracovním právu tomu tak historicky nebylo a ještě zákoník práce z roku 1965 umožňoval snížení platu zaměstnance jako možnou sankci za jeho kárné provinění.<sup>44</sup> Jediným peněžitým postihem, který zákoník práce připouští, zůstává v souladu s § 346d odst. 7 ZP smluvní pokuta, a to pouze pro případ utvrzení závazkového právního vztahu plynoucího z konkurenční doložky.<sup>45</sup>

Zaměstnavateli se v souladu s § 346b odst. 3 ZP dále zakazuje přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance či od něj požadovat v souvislosti s výkonem závislé práce peněžitou záruku. Peněžítá záruka zde nemá zajistit závazek v pracovněprávním vztahu, nýbrž má zabránit tomu, aby zaměstnavatel ještě dříve, než pohledávka zaměstnance vznikne (i za situace, kdy není zřejmé, zda vůbec pohledávka vznikne), požadoval po zaměstnanci složení peněžité záruky.<sup>46</sup> V neposlední řadě nesmí zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

V souvislosti s pojednáním o základních zásadách daného právního odvětví by neměl být opomenut názor vycházející z ustálené rozhodovací praxe Ústavního soudu, podle něhož jsou součástí demokratického právního státu i nepsané prameny, a to obyčeje a zvyklosti.<sup>47</sup> Vedle přihlášení se k určitým právně filosofickým východiskům tak bývá praktický význam základních zásad v textu zákona zpravidla deklaratorní, uvážíme-li, že jsou prameny práva i tehdy, když na ně žádný právní předpis neodkazuje. Jako příklad lze uvést právní princip neznalost zákona neomlouvá, nepřípustnost retroaktivity, řešení kolize základních práv a svobod principem proporcionality, včetně výkladových pravidel *a contrario*, *a minori ad maius*, *a maiori ad minus*, *reductio ad absurdum* a další.

Uvození výčtu základních zásad zachycených v § 1a ZP slovem „zejména“ značí, že tento výčet není úplný. Vytvářet systém právních principů je velmi obtížné. I přestože zákonodárce v důvodové zprávě ke způsobu zachycení základních zásad bližší argumentaci

---

<sup>44</sup> Srov. § 77 zákona č. 65/1965 Sb., který vedle důtky či veřejné důtky umožňoval zaměstnavateli snížit či odejmout pracovníkovi prémie, odměny nebo jiné složky mzdy vyjadřující osobní ohodnocení.

<sup>45</sup> Srov. ustanovení § 310 odst. 3 ZP.

<sup>46</sup> Bělina in BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 23.

<sup>47</sup> K tomu srov. Nález Ústavního soudu ze dne 17.12.1997, sp.zn. Pl. ÚS 33/97: „*Moderní demokratická psaná ústava je společenskou smlouvou, kterou se lid představující ústavodárnou moc (pouvoir constituant) ustavuje v jedno politické (státní) těleso, zakotvuje vztah individua k celku a soustavu mocenských (státních) institucí. Dokument institucionalizující soustavu základních obecně akceptovaných hodnot a formující mechanismus a proces utváření legitimních mocenských rozhodnutí nemůže existovat mimo veřejností akceptovaného kontextu hodnot, spravedlnostních představ, jakož i představ o smyslu, účelu a způsobu fungování demokratických institucí. Jinými slovy, nemůže fungovat mimo minimálního hodnotového a institucionálního konsenzu. Pro oblast práva z toho plyne závěr, že pramenem práva obecně, jakož i pramenem práva ústavního, a to i v systému psaného práva, jsou rovněž základní právní principy a zvyklosti.*“

neposkytuje, je patrné, že katalog obsažený v ust. § 1a ZP řadí základní zásady pracovněprávních vztahů podle významu chráněných hodnot.<sup>48</sup> Jednotlivé položky výčtu budou rozebrány postupně, vždy s relevantním odrazem do oblasti náhrady újmy vzniklé v pracovněprávních vztazích.

### **3.2. Jednotlivé základní zásady pracovního práva v kontextu odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích**

#### **3.2.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je klíčovou zásadou, z níž pramení většina specifík pracovního práva v systému práva soukromého. Pracovněprávní vztahy se od ostatních soukromoprávních vztahů liší omezením smluvní volnosti (autonomie vůle) z důvodu ochrany zaměstnance, neboť pracovní právo spočívá na základní premise, v níž je zaměstnanec slabší stranou pracovněprávního vztahu. Tato faktická nerovnost postavení stran vychází z podstaty předmětu pracovněprávního vztahu, totiž závislé práce, která má charakter práce podřízené. Zaměstnanec vykonává práci v organizační podřízenosti zaměstnavatele, plní jeho příkazy a reprezentuje ho navenek. Pracovní právo má za to, že svobodná vůle zaměstnance a jeho rozhodování mohou být ekonomicky a sociálně determinovány tlakem získat, resp. udržet si práci a zajistit tak prostředky pro obživu svou a své rodiny.<sup>49</sup> Snahou zákoníku práce je kompenzovat tuto nerovnost, zmírnit tento „handicap“ pracovněprávních vztahů a garantovat zaměstnanci určité jistoty či minimální standardy, které mu zaručí příznivější vyjednávací pozici.

V pracovním právu se zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance promítá vedle jednotlivých právních institutů a konstrukcí i co do povahy právních norem. Z důvodu ochrany zaměstnance před absolutní smluvní volností, která by mohla být zneužita v jeho neprospěch, má většina pracovněprávních norem kogentní či relativně kogentní povahu (tj. buď je odchýlení od nich nepřípustné či se od nich dá odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance). Zákoník práce upravoval až do konce roku 2013 problematiku kogentnosti a dispozitivnosti pracovněprávních

---

<sup>48</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. se omezuje pouze na stručné vyjádření záměru zákonodárce změnit dosavadní přístup vytýčením obecných základních zásad, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. Zákonodárce přistoupil k zakotvení základních zásad i proto, že základní úprava práv a svobod podle čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod není pro pracovněprávní vztahy dostačující a v základních zásadách tak mají být vyjádřena „*primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce fyzické osoby a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytné ochrany zaměstnance při práci.*“

<sup>49</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. KAHLE, Bohuslav. DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. s. 6.



ustanovení v § 4b ZP, který umožňoval účastníkům pracovněprávních vztahů odchýlit se od právní úpravy zakotvené v zákoníku práce pouze, pokud to zákon výslovně nezakazoval či z povahy jeho ustanovení nevyplývalo, že se od něj odchýlit nelze.<sup>50</sup> Novela zákoníku práce provedená změnovým zákonem č. 303/2013 Sb. vypustila ze zákoníku práce pravidlo pro určení kogentní a dispozitivní normy, přičemž napříště je míra povolené smluvní volnosti upravena v § 4a ZP, který však upravuje možnost odchýlné úpravy účastníků pracovněprávního vztahu pouze v mezích zákonem či kolektivní smlouvou stanoveného minimaxu.<sup>51</sup> Ustanovení § 4a ZP nadále zachovalo relativně kogentní povahu právních norem, kterými se do právního řádu České republiky zapracovávají předpisy Evropské unie (srov. § 363 ZP). Je otázkou, zda ustanovení § 4a ZP považovat za komplexní a úplné z hlediska určení povahy pracovněprávních norem či zda po zrušení § 4b ZP nechat na obecné občanskoprávní úpravě, aby povahu pracovněprávních norem subsidiárně upravila. Občanský zákoník stanoví kritérium pro určení povahy soukromoprávních norem v § 1 odst. 2 OZ v následujícím znění: „*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“ Uvedená úprava je oproti původnímu znění § 4b ZP zjevně benevolentnější co do možné autonomie vůle; dalo by se říci, že účastníci pracovněprávních vztahů mají v mezích zachování dobrých mravů a veřejného pořádku volnost v možnosti odchýlné úpravy svých práv a povinností, neboť zákoník práce příliš explicitních zákazů neobsahuje. I přes přenesení těžiště právní úpravy, která určuje kogentnost či dispozitivnost normy do občanského zákoníku a omezení smluvní volnosti stran pouze dikcí „*nezakazuje-li to zákon výslovně*“, shodují se teoretici pracovního práva na zachování dosavadního výkladu pracovněprávních ustanovení dle kritéria povahy příslušného ustanovení i po 1.1.2014.<sup>52</sup>

Do oblasti povinnosti k náhradě škody vzniklé z pracovněprávních vztahů se zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance promítá prostřednictvím několika institutů. Především se jedná o rozlišení **subjektivní odpovědnosti zaměstnance a objektivní odpovědnosti zaměstnavatele** za škodu vzniklou z pracovněprávního vztahu.

---

<sup>50</sup> K odchýlné úpravě mohlo dojít smlouvou či vnitřním předpisem; povinnosti zaměstnance pak směly být modifikovány pouze smlouvou

<sup>51</sup> Srov. ust. § 4a odst. 1 ZP: „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“

<sup>52</sup> Srov. PICHRT, Jan. *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 7; a rovněž BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*. dostupné na <http://www.spolpracoc.cz/>.

V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu se jedná zásadně o **odpovědnost za zavinění** (ve formě úmyslu či nedbalosti). Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou nezavinil.<sup>53</sup> V každém jednotlivém případě bude tedy nutné pro učinění závěru o pracovněprávní odpovědnosti zjišťovat psychický vztah zaměstnance k jeho jednání, jímž porušil své pracovní povinnosti a ke škodě, jako následku takového protiprávního jednání. Protože zavinění je projevem psychického vztahu zaměstnance k jeho jednání a k následkům takového jednání, nemůže být ze své povahy předmětem dokazování. Způsobilým předmětem dokazování mohou být pouze projevy takového psychického vztahu zaměstnance do vnějšího světa. Má-li tedy být prokázáno zavinění, jako jedna z podmínek zaměstnancovi odpovědnosti za škodu, může se tak stát jen nepřímou, a to prokázáním skutečností, jejichž prostřednictvím se zavinění zaměstnance projevuje navenek, tj. skutečností, ze kterých lze dovodit, zda zaměstnanec chtěl svým protiprávním jednáním způsobit škodu a zda věděl, že svým jednáním může škodu způsobit a zda o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl.<sup>54</sup> Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. Odpovídá-li zaměstnavateli za škodu více zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění; jedná se o případ dělené odpovědnosti, nikoli solidární.

V případě odpovědnosti zaměstnavatele je naopak jakákoli subjektivní kategorie odpovědnostního právního vztahu, která by charakterizovala osobu odpovědného subjektu, vyloučena. Zavinění nezkoumáme, vznik odpovědnosti jím není podmíněn. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy **odpovědností objektivní**. Na rozdíl od koncepce objektivní odpovědnosti v občanském deliktním právu, kde je uvedený typ odpovědnosti výjimkou, zatímco subjektivní odpovědnost za škodu je pravidlem, je objektivní odpovědnost zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích dána vždy. Zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci i v případě, kdy žádnou povinnost neporušil (sankce náhrady škody jde nad rámec porušení právní povinnosti, jedná se o odpovědnost za výsledek), i v případě, kdy škodu způsobil zaměstnanci jiný zaměstnanec zaměstnavatele či třetí osoba.

Další oblastí, do které se promítá zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, je **rozsah nahrazované škody**. Zatímco v případě odpovědnosti zaměstnavatele za

---

<sup>53</sup> Zásada subjektivní odpovědnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích se projevuje v modifikované podobě u dvou zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to u odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. V obou případech zákon stanoví presumpci zavinění zaměstnancem, který se může zprostit odpovědnost pokud prokáže, že škodu nezavinil.

<sup>54</sup> K tomu více Ptáček in PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 715 a násl.

škodu jednoznačně převládá reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci veškerou škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu ovládá koncept náhrady škody zaměstnavateli funkce preventivně výchovná. Vzhledem k časté manipulaci zaměstnance se stroji a zařízením vysoké hodnoty by plné nahrazení vzniklé škody v řadě případů vedlo k ohrožení existence zaměstnance. S přihlédnutím k sociální funkci mzdy byly v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu zákonem stanoveny limity náhrady škody způsobené z nedbalosti. V § 257 ZP je základní pravidlo rozsahu nahrazované škody zaměstnancem stanoveno tak, že výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí u jednotlivého zaměstnance přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.<sup>55</sup> Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku. Sociální aspekt zákonodárce podpořil mimo jiné přiznáním moderačního práva soudu, který v souladu s § 264 ZP může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit, a to i pod shora uvedenou hranici čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.<sup>56</sup>

Vliv zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance je seznatelný rovněž v případě vymáhání náhrady újmy. Civilistické pojetí deliktního práva je založené na odpovědnostním vztahu škůdce – poškozený, ve kterém újma vznikla poškozenému v rámci jeho běžného společenského působení a sociálního kontaktu. Poškozený se v takovém případě způsobené újmy domáhá na škůdci vždy však s tím rizikem, že škůdce nebude po přiznání povinnosti k náhradě újmy soudem dostatečně solventní na to, aby poškozenému v souladu s § 2958 OZ odčinil vzniklou újmu peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti, příp. ztížení společenského uplatnění. Zaměstnanec se oproti tomu v případě škodní události odvozené z pracovněprávního vztahu do pozice poškozeného nedostal ze své vlastní vůle a „dobrovolně“. Psychologický aspekt „nešťastné náhody“ je v případě újmy způsobené zaměstnanci podpořen faktem, že k újmě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákonná konstrukce uvedené reflektovala již v minulé právní úpravě, když § 205d zákoníku práce z roku 1965 upravoval institut **zákoného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání**. Za účelem naplnění reparační funkce odpovědnosti za škodu tak, aby zaměstnanci byla nahrazena veškerá škoda, kterou při plnění pracovních úkolů nebo

---

<sup>55</sup> K tomu srov. § 351 ZP a násl.

<sup>56</sup> BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 319.

v přímé souvislosti s ním utrpěl, ukládá zákonodárce každému zaměstnavateli, jenž zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, povinnost sjednat s příslušnou pojišťovací institucí pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.<sup>57</sup> Riziko nedostatku finančních prostředků potřebných k náhradě škody, které v případě vážného pracovního úrazu či nemoci z povolání může nastat, je tak přeneseno na pojišťovnu formou zákonného pojištění. Zaměstnavatel má za podmínek stanovených příslušnými právními předpisy právo, aby za něho pojišťovna nahradila škodu, která zaměstnanci vznikla při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce.<sup>58</sup> Poškozený zaměstnanec má v případě přiznané náhrady škody oproti poškozenému v civilním odpovědnostním vztahu významně vyšší jistotu, že se příslušné kompenzace domůže.

### 3.2.2. Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce

Právo na uspokojivé pracovní podmínky je zaměstnanci garantováno mimo jiné na ústavní úrovni v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.<sup>59</sup> Podle zákoníku práce se jedná o zásadu, která vyjadřuje smysl a účel právní regulace, a která je prohlášena za hodnotu, jež chrání veřejný pořádek.<sup>60</sup> Tato zásada nachází vyjádření v celé řadě institutů pracovního práva – od ustanovení upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci, přes úpravu pracovní doby, dob odpočinku, dovolené, až po požadavek příznivého pracovního prostředí a pracovních podmínek v rámci péče o zaměstnance.

Zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek vzbuzuje na akademické půdě jisté pochybnosti, neboť je podle názoru některých autorů již obsažena v zásadě první, tj. zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, a nadto pouze opisuje zásadu zakotvenou v Listině základních práv a svobod a řadě mezinárodních úmluv, bez jakékoliv konkretizace.<sup>61</sup>

Zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce vychází z širšího principu **prevence rizik**, na němž zákoník práce staví právní úpravu odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující

---

<sup>57</sup> Zákonné pojištění pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání jsou oprávněny v České republice sjednat se zaměstnavateli pouze dvě pojišťovací instituce, a to Česká pojišťovna, a. s. (se zaměstnavateli, kteří s ní měly sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992) a Kooperativa, pojišťovna, a. s. (s ostatními zaměstnavateli).

<sup>58</sup> Srov. § 2 odst. 1 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

<sup>59</sup> Čl. 28 LZPS: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

<sup>60</sup> Srov. § 1a ZP.

<sup>61</sup> Srov. Bělina in BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 23 a násl.

pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.<sup>62</sup> Zaměstnavatel je v souladu s ust. § 102 zákoníku práce povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě těchto zjištění je zaměstnavatel povinen vyhledávat a vyhodnocovat rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby bylo ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při výkonu závislé činnosti minimalizováno. Zaměstnavatel dále provede na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnance zařídění prací, které u něj jsou vykonávány, do kategorií ve smyslu zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Práce se podle zmíněného zvláštního právního předpisu zařazují do čtyř kategorií podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví.<sup>63</sup> Zaměstnavateli je v této souvislosti uloženo provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů mohly být jednotlivé práce zařazeny do nižších kategorií. Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad vymezených v § 102 odst. 5 ZP.

Vytvoření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí by mělo být prioritou každého zaměstnavatele i s ohledem na jeho eventuální odpovědnost při pracovním úrazu či nemoci z povolání. Vzhledem ke koncepci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v rámci pracovněprávních vztahů, která je konstruována jako odpovědnost objektivní, zákon umožňuje, aby se zaměstnavatel v určitých, zákonem předpokládaných případech, této odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostil. Úplné zproštění povinnosti k náhradě škody je

---

<sup>62</sup> K tomu srov. ust. § 102 odst. 2 ZP.

<sup>63</sup> Ve znění prováděcí vyhlášky č. 432/2003 Sb. se práce dělí do následujících čtyř kategorií:

- I. práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví;
- II. práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity stanovené zvláštními právními předpisy;
- III. práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria stanovená právními předpisy, přičemž expozice fyzických osob, které práce vykonávají, není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat osobní ochranné pracovní prostředky, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací;
- IV. práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

podmíněno porušením předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, i přesto, že s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo opilostí poškozeného zaměstnance či zneužitím jiných návykových látek, za předpokladu, že uvedené skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Jestliže bylo příčin vzniku škody více, zproští se zaměstnavatel povinnosti nahradit škodu pouze zčásti. Zvláštním zákonným důvodem k částečné liberaci zaměstnavatele je lehkomyšlné počínání zaměstnance ve smyslu § 270 odst. 2 písm. b) ZP.

Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci blíže vymezuje § 349 odst. 1 ZP. Podstatným znakem je, aby se jednalo o předpis, jehož obsahem je ochrana života a zdraví zaměstnanců, přičemž není významné, zda se těchto otázek dotýkají v daném předpise pouze některá ustanovení. Otázka pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla předmětem interpretace ze strany Nejvyššího soudu, který k náležitostem pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci výmluvně uvedl: „... *pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou definovány jako konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni. Kromě toho, že je akcentována konkrétnost pokynu, nejsou předepsány žádné další náležitosti jak co do formy, tak co do obsahu. Právní relevanci proto má jakýkoli výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně, nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí. Korektním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto mohl být (byl-li učiněn) i pokyn předáka P. (doslovně – „kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět“), neboť tím stanoví pro podřízené závazný způsob chování a vysvětluje důvod svého pokynu. ... Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.“<sup>64</sup>*

K liberaci zaměstnavatele z jeho odpovědnosti však porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nepostačuje. Zákon požaduje, aby byl zaměstnanec s předpisy a pokyny řádně seznámen<sup>65</sup> a aby zaměstnavatel prokázal, že znalost a dodržování zásad bezpečné práce soustavně vyžadoval a pravidelně kontroloval. V souvislosti s otázkou liberace zaměstnavatele nelze opomenout skutečnost, že porušení bezpečnostních

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

<sup>65</sup> V souladu s ustáleným názorem okolnost, že zaměstnanec podepsal dokument, ve kterém prohlašuje, že byl řádně seznámen s bezpečnostními předpisy, nemá sama o sobě žádný právní význam. Seznámení musí proběhnout tak, aby měl zaměstnanec možnost obsah předpisů vnímat a pochopit.

předpisů či pokynů ze strany zaměstnance vyžaduje jeho zavinění (nevědomou nedbalost nevyjímaje).<sup>66</sup>

### 3.2.3. Spravedlivé odměňování

Předmětem, resp. objektem pracovněprávního vztahu je konání závislé práce za sjednanou úplatu (mzdu či plat). Právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, je z logiky věci adresováno pouze zaměstnavateli. Znění zásady vychází rovněž z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje právo na spravedlivou odměnu za práci.

Právo na spravedlivou odměnu za práci rozvádí zákoník práce v ustanoveních o sjednávání mzdy, platu či odměny z dohody, úpravy minimální mzdy, podmínky výplaty naturální mzdy, zásady za stejnou práci stejnou odměnu (do které se promítá zásada zákazu diskriminace mezi zaměstnanci vykonávající stejnou práci, zejm. mezi muži a ženami), příplatky a dalšími instituty pracovního práva.

Problematika výše odměn za vykonanou práci je značně komplexní a je mimo jiné ovládána nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Zákoník práce se prostřednictvím zásady spravedlivého odměňování snaží zaručit, aby odměna odrážela hodnotu práce zaměstnance. Tato hodnota práce by měla vycházet z obtížnosti, namáhavosti, pracovních výsledků a kvality práce.<sup>67</sup> Zároveň musí zaměstnavatel při stanovení odměny jednotlivým zaměstnancům zohlednit a dbát na důsledné dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace (viz níže). Je otázkou, zda je snaha zákoníku práce v tomto směru dostatečná, či zda se jedná v případě této zásady do jisté míry pouze o proklamaci. Zaměstnanci je nicméně zaručena základní ochrana v této oblasti pracovněprávního vztahu prostřednictvím stanovení minimální výše odměny, pod níž se nelze v rámci ohodnocení zaměstnance dostat.<sup>68</sup> V současné době probíhá na úrovni tripartitních jednání diskuze nad konstrukcí valorizace minimální mzdy a implementace jejího vzorce do těla zákoníku práce.

V oblasti odpovědnostních vztahů se zásada spravedlivé odměny za vykonanou práci, resp. zásada za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná odměna, projevuje zejména v části

---

<sup>66</sup> Srov. Novotný in PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 753 a násl.

<sup>67</sup> ELIÁŠ, Karel. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k I.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014. s. 27.

<sup>68</sup> Srov. ustanovení § 111 a 112 ZP upravující minimální a zaručenou mzdu ve smyslu nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

konkrétních náhrad, které zákoník práce ukládá zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání.

V souladu s ust. § 271a a násl. ZP je zaměstnavatel povinen v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání poskytnout zaměstnanci náhradu za:

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

Náhrady uvedené pod písmeny b) až d) jsou ze zákona koncipovány a zaměstnavatelem poskytovány jako jednorázové částky, jejichž výše a způsob výpočtu neodvisí od výdělků zaměstnance, nýbrž jsou určeny zvláštním způsobem.

**Náhrada za ztrátu na výdělků** zaměstnance naopak přímo souvisí s výší odměny zaměstnance za vykonanou práci. Náhrada za ztrátu na výdělků se poskytuje jednak **po dobu pracovní neschopnosti**, a to ve výší rozdílu mezi průměrným výdělků zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle ust. § 192 ZP (resp. odměny z dohody podle ust. § 194 ZP) a plnou výší nemocenského; a jednak **po skončení pracovní neschopnosti** nebo při uznání invalidity ve výší rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody a výdělků dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovršil 65 let věku nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.<sup>69</sup>

V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen poskytnout oprávněným osobám:

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

Náhrady uvedené pod písmeny a), c) a d) jsou ze zákona koncipovány a zaměstnavatelem poskytovány jako jednorázové částky, jejichž výše a způsob výpočtu neodvisí od výdělků zaměstnance, nýbrž jsou určeny zvláštním způsobem.

---

<sup>69</sup> K tomu srov. ust. § 271a a § 271b ZP.



**Náhrada nákladů na výživu pozůstalých** je nicméně opět odvislá od odměny, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele za vykonanou práci dosahoval. Poskytuje se ve výši 50% průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80% tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Náhrady nákladů na výživu pozůstalých se poskytuje do doby, do které by tuto povinnost měl zaměstnanec, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zesnulý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.<sup>70</sup>

Při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku a náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zaměstnance určeného v souladu s ust. § 351 a násl. ZP, ledaže zákon v souladu s jednotlivými náhradami stanoví způsob odlišný.<sup>71</sup>

### 3.2.4. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Právo na rovné zacházení je základním lidským právem, které je předmětem zvýšeného zájmu vnitrostátních i mezinárodních dokumentů.<sup>72</sup> Zákoník práce z roku 1965 upravoval ke konci své účinnosti sám pod vlivem téměř třiceti implementovaných směrnic Evropské unie zákaz diskriminace a rovné zacházení, včetně vymezení základních pojmů. Po přijetí zákoníku práce v roce 2006 se situace změnila, neboť ten nově zakazuje diskriminaci a zavádí princip rovného zacházení pouze v rámcové podobě s tím, že konkrétní podmínky stanoví antidiskriminační zákon. Naneštěstí nabyl zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon), účinnosti po zdlouhavém legislativním procesu až k 1.12.2009, což mělo za důsledek vznik tříletého právního vakua, ve kterém zákoník práce odkazoval na zákon, který ještě neexistoval. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích je v současné době upraven zákoníkem práce<sup>73</sup>, antidiskriminačním zákonem a okrajově i zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů<sup>74</sup>, který vymezuje určité základní pojmy z problematiky zákazu diskriminace pro oblast zaměstnanosti a zároveň ve svých úvodních ustanoveních požaduje rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, přičemž při uplatňování práva na zaměstnání je jakákoliv diskriminace

<sup>70</sup> K tomu srov. ust. § 271h ZP.

<sup>71</sup> Jak tak učinil např. v ust. § 271a odst. 2 ZP a § 271b odst. 4 ZP.

<sup>72</sup> Všeobecná deklarace lidských práv (1948), Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966), Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce - o diskriminaci v zaměstnání a povolání (1965), Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1953).

<sup>73</sup> Srov. ust. § 16 ZP

<sup>74</sup> Dále jen „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZoZ“.

zakázána. V neposlední řadě je potřeba upozornit na skutečnost, že ani zákaz diskriminace není absolutní, podle ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona se nepovažuje za diskriminaci, pokud rozdílné postavení je nutným předpokladem výkonu práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené (např. práce pěvkyně v ženském pěveckém sboru či modela pánského spodního prádla). V souvislosti s uvedenou zásadou se prosazují i tzv. pozitivní – afirmativní – opatření, přijímaná ve prospěch osoby příslušející ke skupině vymezené diskriminačními znaky, jež jsou odůvodněna snahou o předcházení či vyrovnání nevýhod plynoucích pro danou osobu.

Zásada rovného zacházení, která je pozitivním vyjádřením zákazu diskriminace, klade vysoké nároky zejména na aplikační praxi. Pracovněprávní vztahy fungují na principu vztahů hvězdovitých, kde se od jednoho zaměstnavatele vytyčují vztahy ke všem zaměstnancům. Pokud tito zaměstnanci konají stejnou či srovnatelnou práci, uplatní se zásada rovného zacházení v tom smyslu, že je zaměstnavatel povinen přistupovat ke srovnatelným zaměstnancům stejně – od vzniku pracovněprávního vztahu, přes pracovní podmínky až po jeho skončení.

Doplnit projev zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace do oblasti náhrady nemajetkové újmy (např. u uznání škodné události za pracovní úraz).

### **3.2.5. Řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele**

Jako poslední základní zásada pracovněprávních vztahů, kterou zákoník práce v demonstrativním výčtu § 1a explicitně jmenuje, je zásada řádného výkonu práce v souladu se zájmy zaměstnavatele. Jde o jednu z mála zásad, která je adresována ve směru k zaměstnancům, které zavazuje chovat se určitým způsobem. Řádný výkon práce vychází z individuálního smluvního ujednání podpořeného interními pravidly zaměstnavatele a jeho individuálními pokyny ve vztahu k výkonu práce. Tato zásada však není pouze o výkonu práce v souladu s právními předpisy a závaznými pokyny, obsahuje celkový požadavek loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli.<sup>75</sup> Zaměstnanec vykonává závislou práci jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost, proto by ho měl dobře reprezentovat ve vztahu ke třetím osobám i obecně k veřejnosti, v opačném případě to může vést až ke skončení pracovního poměru. Na tuto

---

<sup>75</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 37.

zásadu navazuje i ustanovení § 301 ZP, které blíže specifikuje základní povinnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.<sup>76</sup>

### 3.3. Základní zásady občanského práva

Vycházejíc z principu subsidiarity občanského zákoníku nelze při analýze vybrané pracovněprávní oblasti pominout ani základní občanskoprávní zásady, které do jisté míry vycházejí z obecných pravidel definovaných V. Knappem jako zásady spravedlnosti<sup>77</sup>, které v prostředí a právním rámci vymezeném zákoníkem práce získávají nový rozměr. Mezi vybrané základní zásady občanského práva, které lze vztáhnout i na pracovněprávní vztahy, patří především: autonomie vůle; zásada rovného postavení; ochrana dobrých mravů; *pacta sunt servanda*; *neminem laedere*; *bona fides*; a *ignorantia legis non excusat*.

#### 3.3.1. Zásada autonomie vůle

První a stěžejní zásadou občanského práva je zásada autonomie vůle. Tato zásada se jako červená nit line celým rekodifikovaným soukromým právem a jde o klíčový princip, na němž by mělo být soukromé právo založeno. Na ústavní úrovni dovedl Ústavní soud princip autonomie vůle z čl. 2 odst. 3 Listiny, podle něhož každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Ústavní soud v tomto ustanovení spatřuje jak strukturální princip, tak subjektivní právo jednotlivce.<sup>78</sup>

Civilistická doktrína vnímá rekodifikovaný občanský zákoník jako „*právní rámeček pro uskutečňování nové svobody*“.<sup>79</sup> Podstata zásady autonomie individuální vůle subjektů soukromého práva spočívá v tom, že zákon ponechává jen na jejich vůli, iniciativě, volbě a preferencích, zároveň však i na jejich osobní odpovědnosti, pro co a k čemu se ve svém soukromém životě rozhodnou.<sup>80</sup> Do popředí se tak staví vůle člověka a ctí se jeho záměr, i z toho důvodu se nový občanský zákoník snaží jeho jednání vždy vyložit spíše jako platné než jako neplatné.<sup>81</sup> Překonávají se tím formalismy, které doposud svazovaly skutečné intence subjektů

<sup>76</sup> ELIÁŠ, Karel. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014. s. 27 a násl.

<sup>77</sup> K tomu srov. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995. s. 84 a násl.

<sup>78</sup> K tomu srov. Název Ústavního soudu ze dne 6.11.2007, sp.zn. II. ÚS 3/06.

<sup>79</sup> ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. s. 23 a násl.

<sup>80</sup> DVOŘÁK, Jan. ŠVESTKA, Jiří. ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. s. 51.

<sup>81</sup> Srov. § 574 OZ.

práva a často podřývaly jejich úmysl. Limitací autonomie vůle právního subjektu je autonomie vůle subjektu druhého, jinými slovy je v soukromém právu možné dělat pouze toliko, co nebude bránit subjektivním právům druhé smluvní strany.

Ačkoli je zásada autonomie vůle naprosto přirozenou součástí občanského a soukromého práva vůbec, která je respektována i v úvodních ustanoveních Ústavy České republiky a Listiny základních práv a svobod<sup>82</sup>, v pracovním právu čekala na své uplatnění až do roku 2006. Zákoník práce z roku 1965 měl od samého počátku svého vzniku kogentní povahu a byl postaven na principu „*co není dovoleno, je zakázáno*“. Povaha právní úpravy plně odpovídala období svého vzniku a vycházela z odlišných politických, ekonomických i společenských poměrů předlistopadového období. Po roce 1989 došlo sice k některým dílčím posílením smluvního principu, ale skutečná změna se v pracovním právu projevila až od roku 2006, resp. s účinností současného zákoníku práce k 1.1.2007. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, převrátil dosavadní zásadu naruby ve smyslu „*co není zakázáno, je dovoleno*“ a otevřel subjektům pracovněprávních vztahů nejen možnost upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákona, ale také možnost upravit to, co zákoník práce neřeší vůbec.<sup>83</sup>

Princip autonomie vůle byl původně upraven v § 2 odst. 1 ZP, k 1.1.2012 byl přenesen do nově koncipovaného ustanovení § 4b ZP a po účinnosti nového občanského zákoníku byl z textu zákoníku práce vypuštěn. Vypuštění úpravy zásady „*co není zakázáno, je dovoleno*“ má po 1.1.2014 své opodstatnění. Soudobá občanskoprávní úprava jako integrující obecná úprava platná pro celé soukromé právo staví do centrálního postavení občanský zákoník jako kodex upravující ve svých obecných ustanoveních základní zásady a pravidla, jimiž se (s přihlédnutím k principům a odlišnostem odůvodněných povahou a předmětem úpravy *leges specialis*) řídí soukromé právo, včetně práva pracovního; přičemž mimo jiné zakotvuje zásadu svobody vůle, resp. smluvní volnosti stran (konkrétně v ust. § 1 odst. 2 a § 19 OZ)<sup>84</sup>. Uvedenými pravidly se mají řídit všechny subjekty soukromého práva, tedy i subjekty pracovněprávních vztahů, není proto důvod, aby byla zásada duplikována v textu zákoníku práce.

Systematicky lze v právu rozlišovat několikery projevy zásady autonomie vůle coby svobody (volnosti) osoby soukromého práva rozhodnout se, zda se bude právně relevantně

---

<sup>82</sup> Srov. ust. čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny.

<sup>83</sup> Srov. Bělina in BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 53 a násl.

<sup>84</sup> § 1 odst. 2 OZ: (2) „*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“

chovat či nikoliv, kdo bude adresátem tohoto právně relevantního chování, jaký bude obsah právně relevantního chování a jakou bude mít toto chování formu.<sup>85</sup>

V pracovním právu se výše uvedené projevy zásady autonomie vůle budou vyskytovat v určité modifikované podobě, s přihlédnutím ke specifickým pracovněprávních vztahů. Základním interpretačním ustanovením vyjadřujícím princip autonomie vůle je nepochybně § 4a ZP (ve spojení s § 363 ZP). Vzhledem k ochranné funkci pracovního práva vůči zaměstnanci je zásada autonomie vůle omezena kogentními, resp. relativně kogentními právními normami v daleko širší míře než je tomu u práva občanského. Relativně kogentní povahu mají v zákoníku práce zpravidla ty právní normy, které obsahují maxima povinností nebo minima práv pro zaměstnance a dále o ustanovení uvedená v taxativním výčtu § 363 ZP, od kterých se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.<sup>86</sup> V případech, kdy se nejedná o kogentní úpravu, ale o normu svou povahou dispozitivní, si mohou účastníci pracovněprávních vztahů svá práva a povinnosti upravit odchýlně, při respektování rámce dobrých mravů, veřejného pořádku, včetně smyslu a účelu zákona (k tomu srov. §§ 580, 588 OZ).

K odchýlné úpravě může dojít i na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy, přičemž formou vnitřního předpisu nelze zaměstnancům ukládat povinnosti nad rámec zákona, odchýlně od dispozitivní nebo relativně kogentní pracovněprávní normy lze zakládat zaměstnancům pouze vyšší nároky. Obdobně kolektivní smlouva nemůže ukládat zaměstnancům povinnosti, jejím běžným obsahem korespondujícím s cílem kolektivního vyjednávání je založení nároků zaměstnanců nad rámec zákonné úpravy (tam, kde tomu nebrání kogentní norma).<sup>87</sup>

Co do požadavku formy právního jednání je soukromé právo tradičně ovládáno zásadou bezformálnosti. Každá osoba je tak oprávněna zvolit si formu právního jednání podle svého uvážení. Uvedené pravidlo neplatí bezvýjimečně, a proto v některých případech dochází k jejímu omezení. Důvodem tohoto omezení může být jednak zákon (typicky tam, kde je otázka formy ve veřejném zájmu) a jednak dohoda stran.<sup>88</sup> V obecném soukromém právu lze naznat tři druhy forem právního jednání: ústní, písemná a forma veřejné listiny (u nás jde například o formu

---

<sup>85</sup> LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. s. 53 a násl.

<sup>86</sup> Srov. § 4a ZP: (1) „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“; (3) „*Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.*“

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 53 a násl.

<sup>88</sup> Zásada bezformálnosti je v novém občanském zákoníku explicitně vyjádřena v ustanovení § 559 OZ, které opravňuje každého k libovolné volbě svého právního jednání, není-li ve volbě formy omezen ujednáním či zákonem.

notářského zápisu, tzv. přísná písemná forma).<sup>89</sup> Přísnější forma je zákonem či ujednáním stran stanovena za účelem vyšší právní jistoty, výhodnější důkazní pozice, zajištění ochrany třetích osob a nezřídka rovněž za účelem ochrany jednajících stran před vlastním neuváženým jednáním. V pracovním právu je z uvedených nejběžnější forma právního jednání písemná či ústní.

### 3.3.2. Zásada rovnosti

Článek 1 Listiny základních práv a svobod říká, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Následující články Listiny pod záštitou zásady legální licence<sup>90</sup> a enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí vytváří prostřednictvím soukromého práva nástroj a rámec realizace individuální svobody. Zásada rovnosti, která byla až do roku 2014 jako esenciální soukromoprávní zásada zakotvena v ustanovení § 2 odst. 2 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník,<sup>91</sup> není v novém občanském zákoníku vyjádřena. Toto – na první pohled opomenutí zákonodárce – je nicméně opomenutí vědomé a jak uvádí autoři rekonstrukce, je odůvodněno tím, že fakticky na světě principiálně neexistují dva lidé, kteří by si byli ve všem rovni, soukromoprávní vztahy nevyjímaje (kromě postavení před zákonem, tam jsou si všichni rovni). Platí však, že všichni mají mít stejné „zbraně obrany či zbraně jednání“. Zásada rovnosti se do nového občanského zákoníku promítá skryta v zásadě autonomie vůle, jinými slovy každý má mít možnost svobodného jednání, a to nejen co do subjektu se kterým jedná, ale i co do formy a obsahu daného jednání. Pokud je jedna strana vůči straně druhé slabší, má méně informací, je spotřebitelem apod., snaží se zákon tuto informační asymetrii, resp. nerovnováhu v oblasti smluvní svobody, dorovnat. To jest, všichni mají mít stejné možnosti, to ovšem ještě neznamená, že jsou si rovni.

Jak uvedl Ústavní soud v nálezu ze dne 21.1.2003 sp. zn. Pl. ÚS 15/02 „ústavní zásada rovnosti v právech náleží k těm základním lidským právům, jež konstituují hodnotový řád

---

<sup>89</sup> Aby právní jednání učiněné v písemné formě bylo platné, vyžaduje se v souladu s § 561 OZ podpis jednajícího, který může být tam, kde je to obvyklé, nahrazen mechanickými prostředky a za podmínek stanovených zákonem může jednající osoba využít i elektronického podpisu.

<sup>90</sup> Článek 2 odst. 2 Listiny: „Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.“

Článek 2 odst. 3 Listiny: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

Článek 4 odst. 1 Listiny: „Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.“

Článek 4 odst. 2 Listiny: „Meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou základních práv a svobod upraveny pouze zákonem.“

<sup>91</sup> Srov. ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku z roku 1964: „V občanskoprávních vztazích mají účastníci rovné postavení.“

*moderních demokratických společností. Princip rovnosti je právně filozofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace. Rovnost není kategorií neměnnou, neboť prochází vývojem, který její obsah obzvláště v oblasti práv politických a sociálních výrazně poznamenává. ... Rovněž mezinárodní instrumenty o lidských právech a mnohá rozhodnutí mezinárodních kontrolních orgánů vycházejí z toho, že ne každé nerovné zacházení s různými subjekty lze kvalifikovat jako porušení principu rovnosti, tedy jako protiprávní diskriminaci jedněch subjektů ve srovnání se subjekty jinými. Aby k takovému porušení došlo, musí být splněno několik podmínek, zejména ta, že s různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup.“*

Zásada rovnosti vždy byla diskutabilní i z pohledu pracovního práva. Teoreticky se v pracovním právu zásada rovnosti účastníků právního vztahu (nyní zásada „rovnosti zbraní“) plně uplatní při uzavírání pracovní smlouvy, která je pouze jedním ze smluvních typů v soukromém právu, kterou smluvní strany uzavírají dobrovolně, a nikdo je k tomuto jednání nemůže jakýmkoli způsobem donucovat pod hrozbou absolutní neplatnosti dané smlouvy.<sup>92</sup> Tato „rovnost zbraní“, která zde existuje na počátku vzniku pracovněprávního vztahu, se v okamžiku podpisu pracovní smlouvy přemění na faktickou nerovnost. Jednotlivé role subjektů pracovněprávního vztahu jsou okamžikem jeho vzniku určeny: zaměstnavatel řídí, organizuje, dohlíží na vykonávanou práci, vytváří příznivé pracovní prostředí a především bezpečné pracovní podmínky, hradí náklady a odpovídá za vykonanou práci navenek; role zaměstnance vyžaduje připravenost vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele, v jeho podřízenosti a především v jeho zájmu. Jde o jakousi soukromoprávní nerovnost na druhou – neboť nerovnost zde navíc vychází i z podstaty pracovněprávního vztahu a jeho předmětu, kterým je konání závislé práce. Defekt uplatnění zásady rovnosti by měla kompenzovat výše zmíněná zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Další rozměr získává zásada rovnosti při pohledu na postavení zaměstnanců v zaměstnaneckých vztazích napříč právním řádem. Specifickou kategorií zaměstnanců tvoří základní zaměstnanecké vztahy ve veřejné správě (služební vztahy). Pohlédneme-li na služební vztahy prizmatem zásady rovnosti, zjistíme, že povaha těchto vztahů působení zmiňované zásady *a priori* vylučuje. Jak bude podrobně rozebráno ve druhé části disertační práce, je služební vztah soudobou judikaturou národních soudů považován za právní poměr státně zaměstnanecký,

---

<sup>92</sup> Odhlédneme-li od veřejnoprávní ochrany zaměstnance, která se v této oblasti projevuje limitovaným okruhem informací, jež smí zaměstnavatel od uchazeče o zaměstnání v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat a v zákazu diskriminace ve smyslu ust. § 30 ve spojení s ust. § 316 ZP.

veřejnoprávní, ve kterém se vzájemné vztahy účastníků tohoto poměru vyznačují tím, že jeden účastník (stát) vystupuje vůči druhému jako nositel veřejné svrchované moci, a tím jako silnější subjekt, který druhému subjektu může jednostranně zakládat jeho práva.<sup>93</sup> S ohledem na uvedené má jednání zaměstnavatele (státu) vůči příslušnému zaměstnanci formu rozhodnutí, kterými se autoritativně zakládají, mění, ruší či závazně určují práva a povinnosti, a která podléhají přezkumu ve správním soudnictví.<sup>94</sup> Subordinační nadřízenost a podřízenost, která je obecně pracovněprávním vztahů imanentní, je v případě služebních vztahů definujícím kritériem určujícím typ a zařazení daného právního vztahu v rámci dualismu práva.

### 3.3.3. Pacta sunt servanda

Dle ust. § 3 odst. 2 písm. d) OZ „daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny“.

*Pacta sunt servanda*, lat. „smlouvy se mají dodržovat“, představuje další a neméně důležitou zásadou občanského práva, která je imanentní evropským civilistickým kodexům.<sup>95</sup> Klade důraz na dodržování jednou uzavřené smlouvy. Nestane-li se tak, pak ten, kdo daný závazek porušil, musí nést příslušnou odpovědnost, kterou sankční normy pro tento případ předvídají.<sup>96</sup>

Zatímco druhou část zásady, tj. *pacta sunt servanda*, lze chápat jako právní princip ve smyslu Dworkinovy analýzy, který může být v konkrétním případě poměřován s jinými právními principy, v případě první části citované zásady tento závěr bez dalšího učinit nelze. V právním rámci je tradičně přijímáno, že jednostranné jednání zavazuje jenom v případech předpokládaných zákonem, opačný závěr rozšiřující závaznost jednostranného jednání (slibu) nad rámec případů vymezených zákonem by vedl v aplikační praxi k závažným důsledkům. Závaznost slibu a její zařazení mezi základní zásady soukromého práva lze vnímat toliko jako morální.<sup>97</sup>

Bez existence této zásady a bez zákonné ochrany, kterou jí stát poskytuje si lze jen těžko představit fungování jakýchkoli obchodních či mezilidských vztahů, včetně vztahů

<sup>93</sup> K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2018, sp.zn.: 21 Cdo 5948/2017, Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp.zn.: 21 Cdo 2686/2015, Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2014, sp.zn.: 21 Cdo 1182/2013, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 1. 2013, sp.zn.: 30 Cdo 2470/2012.

<sup>94</sup> K výhradám k tomuto pojetí a jim odpovídající argumentaci více v osmé kapitole této kvalifikační práce.

<sup>95</sup> K tomu srov. např. ustanovení čl. 1134 odst. 3 francouzského Code Civil, který stanoví: „*Elles doivent être exécutées de bonne foi*“ (smlouvy musí/mají být plněny v dobré víře).

<sup>96</sup> Srov. DVOŘÁK, Jan. ŠVESTKA, Jiří. ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. s. 51.

<sup>97</sup> PELIKÁNOVÁ, Irena. PELIKÁN, Robert. Komentář k § 3. Zásady soukromého práva. In: ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek 1.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014.



pracovněprávních, ve kterých je dohoda smluvních stran na výkonu závislé práce a jejich podmínkách základem jejich existence a efektivního fungování.<sup>98</sup>

### 3.3.4. Neminem laedere

*Neminem laedere*, lat. „*nikoho nepoškozovat*“ zakazuje počínat si tak, aby byla jinému bezdůvodně působena újma. Toto jednoduché sousloví je považováno za funkcionální pramen práva a ostatní právní normy svým způsobem tuto nejobecnější právní zásadu pouze konkretizují. Každá osoba soukromého práva se může chovat svobodně, a jak uzná za vhodné. Její jednání (konání či opomenutí) však musí zůstat v mezích zákona a nesmí ostatní osoby poškozovat ani na jejich osobnosti, ani na jejich majetku.<sup>99</sup> V zákoníku práce lze tento princip vysledovat například v požadavku nezneužití postavení v pracovněprávních vztazích.

Praktický význam této zásady se promítá především do **prevenční povinnosti**, resp. do právní úpravy náhrady újmy jako takové. Důraz na předcházení vzniku újmy je zákonodárcem v textu zákoníku práce vyjádřen v části jedenácté, hlavě II., která pod titulem „Prevence“ přiznává oprávnění a ukládá povinnosti jak zaměstnavateli (povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku, povinnost učinit opatření k odstranění závad, oprávnění provádět kontrolu vnesených věcí a prohlídky zaměstnanců, povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aj.), tak zaměstnanci. Zaměstnanci je uložena zákonem vedle obecné prevenční povinnosti počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení i zvláštní povinnost oznamovací a zakročovací. Porušení těchto povinností zakládá odpovědnost zaměstnance a povinnost podílet se na náhradě škody.<sup>100</sup>

Prevenici včetně ochrany zdraví zaměstnanců zabezpečuje v součinnosti se zaměstnavatelem poskytovatel pracovnělékařských služeb ve smyslu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

---

<sup>98</sup> S vědomím specifik, která vyplývají ze jmenování vedoucího zaměstnance, které sice jako jednostranné právní jednání, přesto vede ke vzniku pracovního poměru. Nicméně i u jmenování je předpokladem pro vznik pracovněprávního vztahu být i pouze konkludentní akceptace ze strany zaměstnance, jak odpovídá dikci článku 26 Listiny základních práv a svobod. Opak by totiž znamenal výkon nucené práce.

<sup>99</sup> KNAPPOVÁ, Marta. ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. *Občanské právo hmotné*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 53.

<sup>100</sup> K tomu srov. ust. § 248, 249 a 251 ZP.

### 3.3.5. Bona fides (dobrá víra)

Člověk jedná v dobré víře, je-li důvodně přesvědčen o rozhodné skutečnosti. Tato zásada znamená, že zákon má být vykládán tak, aby nebyl poškozen, kdo jednal v dobré víře, že jedná po právu.<sup>101</sup> Dobrá víra se v souladu s § 7 OZ presumuje, naopak špatná víra (*mala fides*) se musí dokazovat.

Dobrá víra se v mezilidských vztazích vyskytuje ve dvou polohách, a to jako dobrá víra objektivní a subjektivní, přičemž ani jedna z nich není v našem právním řádu definována. V objektivním smyslu lze chápat dobrou víru jako určitá mravní pravidla mezilidského styku.<sup>102</sup> I přes obtížné vytvoření definice objektivní dobré víry o ní například Ivo Telec hovoří jako o „*mravní a právní ctnosti neboli o hodnotě slušnosti a spolehlivosti, stejně jako i o rozumnosti a v jistém odstínu též o oprávněné očekávatelnosti druhým. Souhrnně pak lze mluvit o přiměřenosti, tudíž i o spravedlnosti.*“<sup>103</sup> Subjektivní dobrá víra je naopak psychickou kategorií, která je úzce spojena se stavem vědomí osoby. Doktrína definuje subjektivní dobrou víru jako „*subjektivní duševní stav objektivně zdůvodnitelného vlastního přesvědčení, že mi patří právo nebo že jedním po právu*“.<sup>104</sup> Nový občanský zákoník používá sousloví dobrá víra pouze pro její subjektivní podobu, zatímco pro objektivní dobrou víru zavádí kritérium poctivosti.<sup>105</sup>

### 3.3.6. Ignorantia legis non excusat

Poslední a stále abstraktnější zásadou je princip *ignorantia legis non excusat*, lat. „*neznalost zákona neomlouvá*“. Je neoddiskutovatelným faktem, že se stále se rozrůstajícím právním řádem, který se může „*pyšnit*“ několikatisícovým zástupem podzákoných právních předpisů, je i pro odborníka nemožné „*znát zákon*“, natož potom pro ostatní adresáty norem.<sup>106</sup> Nicméně i přestože se tato zásada každým dnem více a více relativizuje a vzdaluje realitě 21. století, zůstává i nadále principem, ze kterého je nezbytné vycházet. Občanský zákoník i přesto

<sup>101</sup> KNAPPOVÁ, Marta. ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. op. cit. sub 99.

<sup>102</sup> TÉGL, Petr. *Poctivost a důvěra jako jeden ze základních principů evropského smluvního práva*. in PAUKNEROVÁ, Monika. TOMÁŠEK, Michal a kol.: *Nové projevy v právu na počátku 21. století IV. Proměny soukromého práva*. Praha: Karolinum, 2009. s. 101.

<sup>103</sup> TELEC, Ivo. *Poctivost a důvěra, dobrá víra, dobré mravy, veřejná morálka a veřejný pořádek*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011. č. 1.

<sup>104</sup> Srov. TELEC, Ivo. Tamtéž.

<sup>105</sup> K tomu srov. ustanovení § 6 odst. 1 OZ: „*Každý má povinnost jednat v právním styku poctivě.*“

<sup>106</sup> Právní řád České republiky obsahuje přibližně 42 000 platných právních předpisů, přičemž nezanedbatelná část z nich je obsoletních. Ministerstvo vnitra v rámci snahy o určitou „*depuraci*“ právního řádu v současné době dokončuje návrh zákona, kterým se zrušují některé obsoletní právní předpisy. Je otázkou, nakolik má tato iniciativa naději na schválení či zůstane pouze u otevření diskuze na toto téma.

nově rozlišuje mezi tzv. „profesionály“ a „laiky“. Základem, ze kterého je třeba při právním jednání vycházet, je ustanovení § 4 OZ, které předpokládá, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat. Na druhou stranu již následující ustanovení stanoví, že přihlásí-li se někdo ve styku s jinou osobou k odbornému výkonu jako příslušník určitého povolání nebo stavu, dává tím najevo, že je schopen jednat se znalostí a pečlivostí, která je s jeho povoláním nebo stavem spojena. Uvedené bude mít konsekvence zejména v odpovědnostní rovině, kde se bude nově rozlišovat, zda se od osoby dal odborný výkon či znalost očekávat, a pokud ano, bude jí to přičítáno k tíži. V pracovním právu se proto bude například jinak pohlížet na jednání zaměstnance, který má jisté odborné vzdělání a lze od něj očekávat, že by měl postupovat s odbornou péčí než u nekvalifikovaného pracovníka. Obecně se v pracovněprávním prostředí budou nicméně vždy klást větší nároky na odbornou úroveň zaměstnavatele, neboť v pracovněprávním vztahu vystupuje jako podnikatel – profesionál.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> K uvedenému srov. HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 7.

## **4. Základní koncepty odpovědnosti zaměstnavatele aneb úrazové pojištění nebo náhrada škody?**

### **4.1. Nenaplněná vize úrazového pojištění v právním řádu České republiky**

Historii institutu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu by bylo možné vysledovat od vzniku pracovního práva jako takového a pravděpodobně do minulosti ještě mnohem dál.<sup>108</sup> V české právní kultuře stál zákonodárce v rámci své legislativní činnosti již mnohokrát na křižovatce při rozhodování, který koncept odškodňování zaměstnance za újmu způsobenou mu při plnění z pracovněprávního vztahu, zvolit.

Nabízí se v zásadě dvě základní alternativy: soukromoprávní cesta odškodňování zaměstnance formou náhrady škody nebo veřejnoprávní dávkový systém úrazového pojištění jako jeden ze subsystémů sociálního pojištění. I přestože může přístup zákonodárce k uvedenému tématu v posledních letech vykazovat určité znaky definitivy, nelze s jistotou hovořit o zvoleném konceptu jako o konečné variantě, a to i s ohledem na mezinárodní komparaci a odlišné přístupy vyspělých právních řádů, u kterých se český zákonodárce neváhal inspirovat například při přípravě rekodifikovaného soukromého práva.

Oba základní přístupy k odpovědnosti zaměstnavatele za nemajetkovou újmu vzniklou z pracovněprávních vztahů (zejména za újmu z pracovního úrazu a nemoci z povolání) budou v následujícím textu podrobeny dílčí analýze včetně komparace vybraných institutů s relevantní zahraniční právní úpravou.

### **4.2. Historický exkurz do právní úpravy úrazu a jeho pojištění na území České republiky**

Historie úrazového pojištění na území České republiky sahá až do druhé poloviny 19. století, konkrétně do roku 1887, kdy byl přijat zákon č. 1/1888 ř.z., o úrazovém pojištění dělníků, který byl po mnoha změnách vyhlášen v úplném znění nově jako nařízení protektorátního ministra práce č. 195/1944 ř.z. a platil do roku 1948, kdy bylo nařízení nahrazeno zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Zákon o národním pojištění koncipoval odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání na bázi sociálního pojištění. S přijetím zákona č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského

---

<sup>108</sup> V roce 1518 byl vydán Jáchymovský horní řád Štěpána Šlika, který poprvé reguloval pracovní úraz na našem území. Havíř, který „v jámě nebo při jiné podobné práci pro těžaře utrpí úraz na údech, zlomeninu ruky nebo nohy, nebo újmě škodu v podobných případech“, měl nárok na placení mzdy a nákladů na léčení po dobu až osmi týdnů.

pojištění a důchodového zabezpečení, který byl později nahrazen zákonem č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání, došlo k přizpůsobení úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání tehdejšímu systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>109</sup>

Dalším právním předpisem, který nahradil původní právní úpravu, byl zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, jehož úprava byla převzata do tehdejšího zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce), který nabyl účinnosti dne 1. ledna 1966. Úprava zákoníku práce z roku 1965 vycházela v otázce odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání z koncepce odpovědnosti organizace (zaměstnavatele) za škodu a náhrady škody pracovníkovi (zaměstnanci). Přenesení odpovědnosti za zmírnění následků částečné či úplné ztráty pracovní způsobilosti na zaměstnavatele mělo své opodstatnění v situaci, kdy každá organizace měla vazbu na stát a podílela se na plnění jeho sociální role v tehdeším pojetí.<sup>110</sup>

Došlo-li u pracovníka při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví anebo k jeho smrti úrazem, odpovídá za škodu tím vzniklou organizace, u níž byl pracovník v době úrazu v pracovním poměru. Za škodu způsobenou pracovníkem nemocí z povolání odpovídá organizace, u níž pracovník pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Pracovník, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, měl vůči organizaci právo na náhradu za ztrátu na výdělků, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, a věcnou škodu. V případě úmrtí pracovníka následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání mají oprávněné osoby nárok na jednorázové odškodnění. Jednorázové odškodnění náleží manželovi, manželce ve výši 3000 Kčs a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod ve výši 5 000 Kč. V odůvodněných případech bylo možné jednorázové odškodnění v úhrnné výši 3 000 Kčs přiznat též rodičům zemřelého.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). s. 132.

<sup>110</sup> K tomu srov. BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1491.

<sup>111</sup> K tomu srov. ust. §§ 2, 6 a 14 zákona č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, resp. ust. §§ 190, 193 a 200 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Výše jednorázového odškodnění odpovídá částkám přiznávaným v letech 1965 až 1988.

### 4.3. Úrazové pojištění zaměstnanců

V souvislosti se změnou společenských poměrů přestal dosavadní model odškodňování zaměstnanců vyhovovat mimo jiné i z toho důvodu, že značně zatěžoval (někdy až likvidačním způsobem) malé podnikatele a neumožňoval zajistit odškodnění zaměstnanců v případě nesolventnosti zaměstnavatele či v případě jeho zániku. Zákonodárce prozatímně vyřešil situaci pomocí institutu zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s tím, že koncepční řešení mělo přijít s rekodifikací pracovního práva, a to opuštěním dosavadní úpravy objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a přechodem na koncepci úrazového pojištění zaměstnance.

Úrazové pojištění mělo představovat nový, průběžně financovaný typ zákonného sociálního pojištění, které má zajistit poškozenému ochranu prostřednictvím výplaty úrazových náhrad a dávek, úrazovou rehabilitaci a prevenci škodám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vedle imanentní reparační funkce má systém úrazového pojištění plnit další sociální a preventivně ochranné funkce, které směřují k opětovnému pracovnímu a sociálnímu zařazení poškozeného zaměstnance a k předcházení škodám na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel se na plnění těchto funkcí podílí placením pojistného.<sup>112</sup>

Spolu s rekodifikací pracovního práva byl v roce 2006 přijat **zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců**.<sup>113</sup> Jedním z jeho stěžejních účelů byla změna dosavadní koncepce poskytování a právní úpravy zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání, a to zejména při zohlednění podmínek přístupu České republiky k Evropské unii. Principiální změnou měl být **přechod z komerčního pojištění na pojištění sociálního systému, které se stane komplementárním pojištěním v rámci systému sociálního zabezpečení**.<sup>114</sup>

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců měl přenést odpovědnost za provádění úrazového pojištění ze zaměstnavatelů na stát, změnit charakter pojištění a zavést do něj prvky, které se standardně vyskytují v systémech úrazového pojištění vyspělých zemí. Úrazové pojištění mělo být do českého právního řádu provedeno v komplementární podobě, to znamená, že stejně jako předchozí zákonné pojištění bude komplementem ke zbývajícím subsystémům sociálního pojištění: zdravotnímu, nemocenskému a důchodovému pojištění. Organizaci a

---

<sup>112</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). s. 139.

<sup>113</sup> Dále také jen jako „zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců“ či „ZoÚP“

<sup>114</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 1156/0.

provádění úrazového pojištění svěřil zákon České správě sociálního zabezpečení, která provádí i ostatní druhy sociálního pojištění.<sup>115</sup>

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců opustil systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a koncepce náhrad za ztrátu na výdělků. Zároveň počítal se zrušením objektivní odpovědnosti zaměstnavatelů za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Zákon měl zavést dávkový systém, kdy z úrazového pojištění by se oprávněnému zaměstnanci poskytovaly tyto peněžité dávky:

- a) úrazový příplatek,
- b) úrazové vyrovnání,
- c) úrazová renta,
- d) bolestné,
- e) příspěvek za ztížení společenského uplatnění,
- f) náhrada nákladů spojených s léčením,
- g) náhrada nákladů spojených s pohřbem,
- h) jednorázový příspěvek pozůstalému, a
- i) úrazová renta pozůstalého.

V určitých případech může být oprávněnému zaměstnanci poskytnuta i věcná dávka ve formě rehabilitace v úrazovém pojištění. Poskytnutí této dávky předpokládá žádost zaměstnance a míra poškození jeho zdraví ve výši nejméně 33% s tím, že jeho společenské uplatnění vyžaduje obnovení nebo získání dovedností ke zmírnění ztráty nebo omezení soběstačnosti nebo obnovení dosavadních nebo získání nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňujících pracovní uplatnění zaměstnance, které bude zdravotně vhodné a kvalifikačně přiměřené. Zákon předpokládal provádění rehabilitací ve specializovaných rehabilitačních zařízeních s tím, že poskytnutá rehabilitace v úrazovém pojištění se hradí z prostředků úrazového pojištění.<sup>116</sup>

Úrazovým pojištěním nebyla kryta věcná škoda, která vznikla v důsledku pracovního úrazu, případně i nemoci z povolání. Úrazové pojištění mělo být zaměřeno pouze na poškození zdraví zaměstnanců. Při náhradě případné věcné škody vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání by bylo nutné postupovat podle příslušných ustanovení zákoníku práce.

Koncepce dávkového systému byla založena a podmíněna dosažením určité míry poškození zdraví, která představuje následky na zdraví zaměstnance vzniklé v příčinné

---

<sup>115</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). s. 139.

<sup>116</sup> K tomu srov. ust. § 17 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.

souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, vyjádřené procentem odrážejícím rozsah a tíži dlouhodobého poškození zdraví.<sup>117</sup> Míra poškození zdraví se stanoví v jednotlivém případě komplexně, při zohlednění všech dlouhodobých poškození zdraví, způsobených jedním nebo více pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání.

Významným prvkem úrazového pojištění, který měl motivovat zaměstnavatele ke zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zavedení systému *bonus – malus*, jako ekonomických nástrojů vyjádřených ve formě přírážky k pojistnému, resp. slevy na pojistném, které budou ovlivňovat výši placeného pojistného v závislosti na vývoji počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání.<sup>118</sup>

Pokud úrazová zátěž zaměstnavatele za předchozí kalendářní rok překročí trojnásobek průměrné úrazové zátěže, zvýší Česká správa sociálního zabezpečení tomuto zaměstnavateli pojistné. Naopak, pokud úrazová zátěž zaměstnavatele nedosáhne poloviny průměrné úrazové zátěže, bude zaměstnavateli poskytnuta sleva z pojistného. Uvedená koncepce motivuje zaměstnavatele k přijímání vhodných preventivních opatření, pomocí kterých se má účinně předcházet vzniku pracovních úrazů.<sup>119</sup>

Účelem právní úpravy úrazového pojištění mělo být rovněž systematické sjednocení režimu úrazového pojištění s ostatními subsystémy sociálního pojištění, čímž mělo dojít ke zvýšení účinnosti systému ve fázi výběru pojistného a zároveň ke snížení provozních a byrokratických nákladů.

V průběhu legislativních prací se ukázalo, že nebyly vytvořeny věcné podmínky, aby zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců spolu se zákonem č. 267/2006 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, nabyly účinnosti současně s účinností zákoníku práce z roku 2006. Účinnost těchto zákonů byla nejprve odložena z 1. ledna 2008 na 1. leden 2010<sup>120</sup>, poté na 1. ledna 2013<sup>121</sup>, následně na 1. ledna 2015<sup>122</sup> a konečně na 1. ledna 2017.<sup>123</sup>

**Postupné odkládání účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců** mělo původně za cíl upravit text dosud neúčinného zákona do podoby, která by odpovídala době

---

<sup>117</sup> Dlouhodobé poškození zdraví představuje takové poškození, které podle poznatků vědy má trvat déle než jeden rok.

<sup>118</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). s. 140.

<sup>119</sup> NOVOTNÁ, Hana. *K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2007. č. 9.

<sup>120</sup> Zákonem č. 218/2007 Sb.

<sup>121</sup> Zákonem č. 282/2009 Sb.

<sup>122</sup> Zákonem č. 463/2012 Sb.

<sup>123</sup> Zákonem č. 182/2014 Sb.



uplynulé od jeho přijetí, včetně odstranění dílčích nedostatků a vnitřních rozporů zákona. V následujících letech a v návaznosti na příslušné legislativní kroky a projednávání návrhů novelizačních zákonů se ukázalo, že k vyřešení koncepčních nedostatků nepostačí samotná novelizace zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a ani se nepředpokládalo, že by tyto nedostatky byly odstraněny dalším odložením jeho účinnosti.<sup>124</sup>

V roce 2006 došlo tedy k situaci, že nově přijatý zákoník práce již hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání neobsahoval, protože zabezpečení zaměstnanců upravoval zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který však byl ale o rok odložen, byl tedy sice platný, ale neúčinný. Pro toto jednorocní přechodné období bylo nutné zachovat hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v novém zákoníku práce, aby byla tato materie součástí právního řádu a mohla tak být realizována práva poškozených zaměstnanců a pozůstalých po nich v souladu s mezinárodními úmluvami, kterými je Česká republika vázána. Zákonodárce v důsledku odložené účinnosti zákona o úrazovém pojištění přistoupil k legislativně-technickému řešení, podle kterého byla **původní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a překlopena do přechodných ustanovení nově přijatého zákoníku práce**, jimiž se nadále bude řídit odškodňování zaměstnanců až do nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.<sup>125</sup>

Přístup zákonodárce byl v uvedeném legislativně-technickém řešení pragmatický. Zařazení úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání do přechodných ustanovení zákoníku práce mělo znamenat, že s ohledem na jejich přechodný charakter je nebude nutné po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zrušovat. K vyloučení jejich aplikace dojde uplynutím času, který představuje významnou právní skutečnost v právních vztazích.<sup>126</sup>

S ohledem na opakované prodlužování a posouvání účinnosti zákona o úrazovém pojištění byla situace nadále neudržitelná. Sociální partneři na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky přijali dne 28.7.2014 jednoznačné politické rozhodnutí, podle něhož právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání má být i nadále integrální součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce. Za dané situace bylo zřejmé, že se podle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců zabezpečení zaměstnanců při pracovních úrazech a

---

<sup>124</sup> Blíže také viz PŘIB, Jan. *Posun účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. č. 1. s. 40.

<sup>125</sup> K tomu srov. BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1491.

<sup>126</sup> Více v Důvodové zprávě k zákonu č. 262/2006 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 1153/0.

nemoci z povolání provádět nebude, nebylo důvodné, aby byl zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců nadále udržován jako platný.<sup>127</sup>

Ke zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců došlo s účinností k 1.10.2015 zákonem č. 205/2015 Sb., který navrátil hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět do části jedenácté tohoto právního předpisu, v níž je soustředěna právní úprava náhrady škody v pracovněprávních vztazích, a zároveň přizpůsobil pojmy dosud používané v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologii rekonstruovaného občanského zákoníku.

Koncepčnímu přístupu zákonodárce a zvolenému systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v českém právním řádu je vhodné nastavit zrcadlo mezinárodního i evropského rámce a pojetí předmětných institutů.

Na mezinárodní úrovni jsou dávky poskytované při pracovních úrazech a nemocech z povolání regulovány v **Úmluvě MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení** (Ženeva, 1952), která vymezuje základní katalog sociálních událostí.<sup>128</sup>

Na evropské úrovni jsou dávková plnění při pracovním úrazu a nemoci z povolání zařazena do základního katalogu sociálních událostí obsaženého v **Evropském zákoníku sociálního zabezpečení** (Štrasburg 1964).<sup>129</sup> Evropský zákoník sociálního zabezpečení byl na úrovni Rady Evropy v reakci na Úmluvu MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, kdy členské státy Rady Evropy zákoník přijaly s vizí, že je potřeba vypracovat harmonizační předpis na vyšší úrovni, než jsou minimální standardy vymezené v Úmluvě MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení.

Uvedená skutečnost je v textu disertační práce zohledněna s plným vědomím toho, že Česká a Slovenská Federativní republika přijala závazky k Úmluvě s výjimkou jejích částí IV a VI, když právě část šestá se vztahovala na dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Rovněž v případě Evropského zákoníku sociálního zabezpečení přijala Česká republika

---

<sup>127</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013 – 2017, tisk 376/0.

<sup>128</sup> **Předmětem Úmluvy MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení** je vedle dávek poskytovaných při pracovních úrazech a nemocech z povolání rovněž léčebná péče (II. část), nemocenské (III. část), podpora v nezaměstnanosti (IV. část), starobní důchod (V. část), rodinné dávky (VII. část), dávky v mateřství (VIII. část), invalidní důchod (IX. část) a dávky pozůstalých (X. část).

<sup>129</sup> **Předmětem Evropského zákoníku sociálního zabezpečení** je zdravotní péče (II. část), dávky v nemoci (III. část), dávky v nezaměstnanosti (IV. část), starobní důchod (V. část), dávky v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání (VI. část), rodinné dávky (VII. část), dávky v mateřství (VIII. část), invalidní důchod (XI. část), dávky pozůstalých (X. část)

povinnosti vyplývající z částí II. až V. a částí VII. až X. Část šestá, regulující dávky v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání nebyla do národního právního řádu implementována.

#### 4.4. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Obligatorní pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se začalo v českém právním řádu prosazovat na počátku roku 1990. Přestože bylo jádro právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání obsaženo v zákoníku práce, úprava pojištění odpovědnosti zaměstnavatele byla zařazena do zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, podle jehož ust. § 22: „*Registrací vzniká zákonné pojištění odpovědnosti podnikatele za škodu vzniklou pracovníkům při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním, za kterou podnikatel odpovídá podle zákoníku práce.*“<sup>130</sup> Pojištění podnikatelů prováděla Česká státní pojišťovna.

Úprava zákonného pojištění podnikatele v této podobě platila až do 31.12.1991, kdy bylo zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, zavedeno povinné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, které se však týkalo pouze omezeného sektoru ekonomických činností, vymezených prostřednictvím negativní zákonné definice živnosti.<sup>131</sup>

Zásadní koncepční změna byla provedena zákonem č. 231/1992 Sb., který s účinností k 1.1.1993 zrušil úpravu povinného smluvního pojištění v živnostenském zákoně a vtělil do zákoníku práce z roku 1965 nové ustanovení § 205d, které upravuje zákonné pojištění odpovědnosti organizace za škodu tak, aby bylo v souvislosti s postupující privatizací zajištěno povinné pojištění pro případ pracovního úrazu či nemoci z povolání pro všechny podniky.

**Přestože byla právní úprava zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání podle ust. § 205d zákoníku práce z roku 1965 považována již v době svého přijetí za dočasné řešení, je prostřednictvím ustanovení § 365 zákoníku práce, které na ustanovení § 205d již zrušeného zákoníku práce z roku 1965 odkazuje, základem povinného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání dodnes.** Podrobnosti zákonného pojištění upravuje vyhláška č. 125/1993 Sb.,

---

<sup>130</sup> Registrací vzniklo Oprávnění k podnikatelské činnosti podle zákona o soukromém podnikání občanů.

<sup>131</sup> V souladu s ust. § 68 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění účinném do 31.12.1992: „*Zaměstnává-li podnikatel alespoň jednoho pracovníka, je povinen uzavřít smluvní pojištění odpovědnosti za škodu vzniklou jeho zaměstnancům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, za kterou podnikatel odpovídá. Podnikatel je povinen uzavřít smluvní pojištění vždy tak, aby smlouva o pojištění byla účinná ke dni vzniku pracovního poměru z první pracovní smlouvy.*“

kteřou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Zákonné pojištění vzniká na základě právní skutečnosti, kterou je den vzniku pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele, a trvá po dobu existence zaměstnavatele. Zaměstnavatel má právo, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla jeho zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a to v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle příslušných ustanovení zákoníku práce s tím, že pojišťovna nehradí škodu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy.

Nositeli zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele jsou v souladu s ust. § 205d odst. 1 zákoníku práce z roku 1965 Česká pojišťovna, a.s., pokud s ní měl zaměstnavatel sjednáno pojištění k 31.12.1992, a Kooperativa, pojišťovna, a.s.

Vznikne-li pojišťovněm provozováním zákonného pojištění majetková újma<sup>132</sup>, mají právo na úhradu této újmy ze státního rozpočtu. Přebytek vzniklý ze zákonného pojištění odvádí pojišťovny do státního rozpočtu.<sup>133</sup> Ministerstvu financí však zákon neposkytuje žádnou možnost kontroly předmětné činnosti pojišťoven, pouze ho zmocňoval k vydání vyhlášky, kterou se upravují bližší podmínky a sazby pojistného. Toto zmocnění je v současné době po zrušení předcházejícího zákoníku práce již neúčinné.

Hlavními nedostatky zákonného pojištění je jeho provádění dvěma soukromými pojišťovnami, které by mělo své opodstatnění v době zavedení zákonného pojištění odpovědnosti, je dnes neospravedlnitelné a v rozporu s pravidly Evropské unie o hospodářské soutěži. Pojištění je sice prováděno soukromými pojišťovnami, nicméně tyto lze charakterizovat jako soukromé pouze v pomyslných uvozovkách, když všechny jeho parametry stanoví stát právními předpisy a pojišťovny nemají žádnou pravomoc do pojistně technických parametrů zasahovat, byt' principiálně jako pojištění odpovědnosti se řadí do pojistných odvětví neživotního pojištění. Pojištění je prováděno jako zakázka státu, na jeho účet a podle pravidel jím stanovených.<sup>134</sup> **Zákonný systém současně neumožňuje pružnou reakci sazeb pojistného na změny ve vývoji pojistného rizika, ani nevytváří odpovídající technické rezervy, které by byly kryté odpovídajícími aktivy, což si vyžaduje přímou vazbu tohoto pojištění na státní rozpočet a jeho zatěžování.**

---

<sup>132</sup> **Majetkovou újmu** rozumí zákon ztrátu pojišťovny provozováním zákonného pojištění. Jedná se o záporný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojistná plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění, vykázány pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

<sup>133</sup> **Přebytkem** pojišťovny rozumí zákon kladný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojistná plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění vykázány pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

<sup>134</sup> K tomu více rovněž jako Informace Ministerstva financí o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dostupné na portálu [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz).

Zákonné pojištění odpovědnosti za škodu je založeno na **principu průběžného financování**, tj. nedochází k časovému rozlišení výnosů a nákladů a nevytvářejí se technické rezervy na již vzniklé závazky splatné v budoucnosti tak, jak je tomu v soukromém pojištění. Značná část úhrady škod z odpovědnosti zaměstnavatelů představují renty, generuje toto pojištění budoucí závazky státu, ke kterým nejsou vytvořeny odpovídající rezervy. Uvedená koncepce má negativní dopady zejména v době hospodářského úpadku, kdy klesá počet zaměstnanců a tím i odvod pojistného, ale závazky vzniklé v minulosti je nutné nadále uhrazovat.<sup>135</sup>

V systému zákonného pojištění má značný dopad **princip solidarity**, v jehož důsledku dochází k přenášení nákladů spojených s úhradou vzniklých škod z oblastí s výrazně vyšším výskytem škod na oblasti méně škodové. Důsledkem toho je vyšší zatížení pojistným těch profesí a oblastí, které se vyznačují nízkým podílem škodných událostí. V současném konceptu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele jsou zcela potlačeny **motivační prvky** běžné v soukromém pojištění, jako např. sleva nebo přirážka na pojistném v závislosti na předcházejícím škodném průběhu. Není reflektován ani využíván **princip ekvivalence**, který by výši pojistného determinoval v závislosti na skutečné pojistné riziko. Za stávajících podmínek není možné individuální sjednání pojistné smlouvy a stanovení individuálního pojistného. Pojistné stanoveno procentní sazbou v závislosti na převažující ekonomické činnosti zaměstnavatele, čímž jsou zcela potlačeny motivační prvky.

Optikou ústavněprávní konformity koncepce zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu lze dojít k závěru, že stávající právní úprava je v rozporu s Ústavou, když základní práva a povinnosti tohoto systému zákonného pojištění jsou obsaženy ve vyhlášce č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a nikoliv v zákoně, jak je vyžadováno článkem 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.<sup>136</sup>

Není bez zajímavosti, že ve smyslu ust. § 205d odst. 1 zákoníku práce 1965 **se povinnost zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nevztahuje na organizační složky státu.**<sup>137</sup> Stát vystupující jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích není pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pojištěn a veškerá plnění, na která má oprávněný zaměstnanec (či jiné oprávněné

<sup>135</sup> K tomu srov. Hospodářská komora ČR. *Varianty koncepčního řešení transformace zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání*. dostupné na [www.komora.cz](http://www.komora.cz).

<sup>136</sup> V souladu s čl. 4 odst. 1 Listiny: „Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.“

<sup>137</sup> Do 31.12.2001 upraveno rovněž v ust. § 1 odst. 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb.

osoby v případě úmrtí zaměstnance) nárok, jsou financována z prostředků organizační složky vyčleněných na její činnost ze státního rozpočtu. V aplikační praxi organizačních jednotek činí uvedené vynětí ze zákonné koncepce povinného pojištění nemalé potíže zejména příslušným personálním oddělením co od administrace škodné události, neboť standardní lékařské posudky o bolestném vychází z formulářových typů vydaných příslušnou pojišťovnou, která však není povinna z pojistného krytí pracovních úrazů a nemocí z povolání zaměstnanců organizačních složek státu.

#### 4.5. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ve slovenské právní úpravě

Ke komparaci vybraného právního institutu se slovenskou právní úpravou se tuzemští autoři odborných publikací nezdíka uchylují hned z několika příčin, mezi nimiž příbuznost jazyka sehrává důležitou, ale nikoli jedinou roli. Nejinak je tomu při komparativní analýze legislativního konceptu odškodňování pracovního úrazu a nemoci z povolání, když důvodem zvolení prvního z právních řádů, s nimiž bude česká právní úprava srovnávána, je zejména společná právní historie, totožný výchozí právní rámec zahraničního zákonodárce, a přesto odlišná koncepce, kterou slovenský zákonodárce při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zvolil.

Základním pracovněprávním kodexem slovenského pracovního práva byl zákon č. 65/1965 Zb., zákonník práce, který reguloval právní úpravu pracovního práva pro oba členské státy tehdejší federativní republiky. Původní společná právní úprava pracovního práva byla na Slovensku nahrazena novým **zákonem č. 311/2001 Z.z., zákonník práce**<sup>138</sup>, který nabyl účinnosti 1.4.2002.

Základ obecné pracovněprávní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je obsažen v části osmé slovenského zákoníku práce v ust. § 192 a násl. Zaměstnavatelova odpovědnost je konstruována jako odpovědnost objektivní, omezenou případným spoluzaviněním poškozeného zaměstnance. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je možné, obdobně jako v české právní úpravě, rozlišovat jako odpovědnost obecnou<sup>139</sup> a odpovědnosti zvláštní (roz. odpovědnost za

---

<sup>138</sup> Dále také jen jako „slovenský zákoník práce“.

<sup>139</sup> Obecnou odpovědností zaměstnavatele za škodu zde rozumíme odpovědnost za škodu, která vznikla zaměstnanci porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ve smyslu ust. § 192 odst. 1 slovenského zákoníku práce.

škodu na odložených věcech, odpovědnost při odvracení škody a odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání).<sup>140</sup>

**Pracovní úraz** definuje slovenský zákoník práce v ust. § 195 odst. 2 jako poškození zdraví zaměstnance způsobené při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů. Může se jednat o vlivy mechanické, chemické i duševní, včetně následků přírodních událostí, za předpokladu, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>141</sup>

Podle ust. § 17 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci<sup>142</sup> je zaměstnanec povinen oznámit bezodkladně zaměstnavateli vznik pracovního úrazu, který utrpěl, pokud mu to jeho zdravotní stav dovoluje, jako i jiného úrazu nebo smrti, ke které nedošlo následkem pracovního úrazu, pokud vznikly na pracovišti nebo v prostorách zaměstnavatele.

Právní úprava rozlišuje mezi „běžným“ a registrovaným pracovním úrazem. Registrovaný pracovní úraz je ve smyslu ust. § 17 odst. 4 zákona o BOZP takový pracovní úraz, kterým byla způsobena pracovní neschopnost zaměstnance trvající déle než 3 dny nebo smrt zaměstnance, ke které došlo následkem pracovního úrazu. Zaměstnavatel je povinen podle ust. § 17 odst. 5 zákona o BOZP po přijetí oznámení bezodkladně oznámit vznik registrovaného pracovního úrazu zástupcům zaměstnanců (včetně příslušného zástupce zaměstnanců pro bezpečnost), příslušnému útvaru policejního sboru, pokud zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin, a příslušnému inspektorátu práce nebo orgánu dozoru, pokud jde o závažný pracovní úraz. Zaměstnavatel je povinen sepsat záznam o registrovaném pracovním úrazu. Podle ust. § 231 odst. 1 písm. h) zákona o sociálním poistení je zaměstnavatel dále povinen písemně oznámit pobočce Sociální pojišťovny pracovní úraz, který si vyžádal lékařské ošetření nebo dočasnou pracovní neschopnost nejdéle do třech dní ode dne, kdy se o tomto pracovním úrazu dozvěděl.<sup>143</sup>

**Nemoc z povolání** slovenský zákoník práce nevymezuje. Podle doktríny se jedná o poškození zdraví způsobené mechanickým vlivem určitých činností nebo látek nebo duševním vlivem. Délka působení rizikových faktorů není nutně tím nejdůležitějším definičním znakem nemoci z povolání. Ne vždy vznikne nemoc z povolání dlouhodobým působením rizikového

---

<sup>140</sup> BARANCOVÁ, Helena in BARANCOVÁ, Helena. OLŠOVSKÁ, Andrea. LACKO, Miloš a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. s. 1217.

<sup>141</sup> BARANCOVÁ, Helena. SCHRONK, Robert. *Pracovné právo*. 4. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2018. s. 469.

<sup>142</sup> Dále také jen jako „zákon o BOZP“.

<sup>143</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. *Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania*. In *Kultúra sveta práce: úrazové poistenie a invalidita*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. s. 20 a násl.

pracoviště na zaměstnance, v některých případech dojde ke vzniku nemoci z povolání i při jednorázovém poškození zdraví, například při přenosných nemocech, u kterých je infekce jednorázová. Určující pro závěr, zda se jedná o nemoc z povolání je její zařazení do seznamu nemocí z povolání, který je přílohou zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení.<sup>144</sup>

Do seznamu nemocí z povolání je zařazená ta nemoc, kterou jako nemoc z povolání uzná Celoslovenská komise pro posuzování nemocí z povolání, ustanovená Ministerstvom zdravotníctví SR při Klinice pracovního lékařství a klinické toxikologie v Bratislavě.

Předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání není zavinění a v některých případech ani protiprávnost. Ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele se vyžaduje vznik újmy, škodná událost a příčinná souvislost mezi škodnou událostí a škodou. Dalším předpokladem je, že k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání došlo v rámci pracovního poměru<sup>145</sup> nebo jiného právního vztahu podle ust. § 215 slovenského zákoníku práce<sup>146</sup> a že k němu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Původní koncepce náhrady škody kodifikované v části osmé slovenského zákoníku práce odpovídala české právní úpravě, tj. nároky vyplývající z objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem a nemocí z povolání byly nahrazovány soukromoprávní cestou. Tato úprava byla nahrazena **zákonem č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení**<sup>147</sup>, který s účinností od 1.1.2004 komplexně upravil systém sociálního pojištění na Slovensku. Slovenský zákoník práce nadále v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání upravuje nadále pouze náhradu věcné škody.<sup>148</sup>

Přestože je tedy vztah odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání vztahem pracovněprávním, vznik této odpovědnosti, resp. existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je imanentním předpokladem pro vznik právního vztahu sociálního zabezpečení, kdy pro tyto případy bylo ze zákona zřízeno úrazové pojištění, jehož účelem a podstatou je namísto zaměstnavatele poskytnout poškozenému zaměstnanci dávku, na kterou má nárok.<sup>149</sup> Systém úrazového pojištění tak představuje nástroj institucionálně přenesené reparační a satisfakční povinnosti vyplývající z uplatňování objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za

---

<sup>144</sup> BARANCOVÁ, Helena in BARANCOVÁ, Helena. OLŠOVSKÁ, Andrea. LACKO, Miloš a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. s. 1219.

<sup>145</sup> Ke vzniku, trvání a zániku pracovního poměru podle slovenské právní úpravy srov. OLŠOVSKÁ, Andrea. *Pracovný pomer*. Praha: Wolters Kluwer, 2017.

<sup>146</sup> Ust. § 215 slovenského zákoníku práce upravuje případy odpovědnosti za škodu v pracovním právu, která se použije i v případě, kdy nevznikl pracovní poměr. Pak odpovídá fyzické osobě za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní organizace, pro kterou byla činná.

<sup>147</sup> Dále také jen jako „zákon o sociálnom poistení“.

<sup>148</sup> Srov. ust. § 198 slovenského zákoníku práce.

<sup>149</sup> Rozsudek Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 29.3.2011, sp.zn.: 4 Cdo 131/2010.



škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Výjimkou je pouze přímá reparační povinnost zaměstnavatele za vznik věcné škody způsobené při pracovním úraze nebo nemoci z povolání a upravené v ust. § 198 slovenského zákoníku práce.<sup>150</sup>

Přechod k jednotnému systému úrazového pojištění se uskutečnil ve dvou oddělených fázích. Nejprve bylo zakotveno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úraze a nemoci z povolání, které bylo ke dni 1.4.2002 zařazeno do působnosti Sociálnej poisťovne.<sup>151</sup> Ve druhé fázi byl v rámci reformy sociálního pojištění uskutečněné v letech 2003-2004 vytvořen systém úrazového pojištění v jeho současné podobě.<sup>152</sup>

Předmětem uvedeného zákona o sociálním poistení a zároveň jednotlivými subsystemy sociálního pojištění ve slovenském právu sociálního zabezpečení jsou:

- a) nemocenské pojištění;
- b) důchodové pojištění (starobní, pozůstalostní a invalidní);
- c) úrazové pojištění;
- d) garanční pojištění pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele; a
- e) pojištění v nezaměstnanosti pro případ ztráty příjmu ze závislé činnosti zaměstnance.<sup>153</sup>

Úrazové pojištění tak bylo zařazeno jako další subsystem sociálního pojištění a jeho koncepce je obdobná té, kterou měl mít zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců v českém právním prostředí. **Slovenský zákonodárce tak úspěšně zavedl systémovou změnu úrazového pojištění z oblasti soukromoprávní náhrady škody do pojistného systému sociálního zabezpečení.**

Zaměstnavatel je ze zákona povinen účastnit se úrazového pojištění, pokud zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, ve služebním poměru nebo v členském poměru, jehož součástí je pracovněprávní vztah k družstvu nebo ve veřejné funkci.<sup>154</sup> Vznik pojistných vztahů úrazového pojištění je tak přímo spjatý s existencí pracovněprávního statusu zaměstnavatele, založeného jedním z uvedených právních vztahů, v rámci něhož se uskutečňuje závislá činnost nebo výkon služebních či veřejných záležitostí.

---

<sup>150</sup> LACKO, Miloš in BARANCOVÁ, Helena in BARANCOVÁ, Helena. OLŠOVSKÁ, Andrea. LACKO, Miloš a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. s. 1235.

<sup>151</sup> **Sociálna poisťovňa** byla zřízena s účinností k 1.11.1994 zákonem č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni, jako veřejnoprávní instituce pověřená výkonem nemocenského a důchodového pojištění, které převzala po své předchůdkyni, Národnej poisťovne. Od Slovenskej poisťovne převzala 1.4.2002 rovněž pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání – úrazové pojištění. S účinností k 1.4.2004 vykonává svoji činnost na základě zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálním poistení, a do rozsahu její působnosti spadá agenda nemocenského pojištění, důchodového pojištění, úrazového pojištění, garančního pojištění a pojištění v nezaměstnanosti. Více na [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk).

<sup>152</sup> LACKO, Miloš. *Dávkové vzťahy pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania*. In Kultúra sveta práce: úrazové poistenie a invalidita. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. s. 5.

<sup>153</sup> Srov. ust. § 2 zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálním poistení.

<sup>154</sup> Srov. ust. § 16 zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálním poistení.

Mezi subjekty dávkového vztahu úrazového pojištění patří **nositel úrazového pojištění a poživatel úrazové dávky**.

**Nositelem úrazového pojištění**, který obdobně s dalšími typy sociálního pojištění zabezpečuje jejich organizaci a výkon, je **Sociální pojišťovna**.<sup>155</sup> a to prostřednictvím místně příslušné pobočky. Sociální pojišťovna rozhoduje o přiznání úrazových dávek pouze v případech prokázání poškození zdraví nebo úmrtí v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Sociální pojišťovna není oprávněna rozhodovat, zda poškození zdraví osoby nastalo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tento závěr může učinit výhradně soud v rámci příslušného civilního řízení.<sup>156</sup> V rámci lékařské posudkové činnosti Sociální pojišťovna posuzuje pokles pracovní schopnosti, posouzení zdravotního stavu pro opětovné zařazení do pracovního procesu, bodové ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění a posuzování nákladů spojených s léčením.

**Skupina poživatelů úrazových dávek** je rozdělena do tří skupin oprávněných osob, kdy první skupinu a zároveň primární poživatele úrazových dávek tvoří fyzická osoba vykonávající pro zaměstnavatele závislou činnost v právním vztahu zakládajícím úrazové pojištění zaměstnance, která utrpěla pracovní úraz nebo se u ní projevila nemoc z povolání. Druhý okruh osob oprávněných z úrazových dávek tvoří osoby pozůstalé po zaměstnanci, který na následky pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel, konkrétně se jedná o manžela zaměstnance, nezaopatřené dítě zaměstnance a fyzickou osobu, vůči které měl v době smrti zaměstnanec vyživovací povinnost. Do třetí skupiny oprávněných osob spadají fyzické osoby, které v době škodní události nevykonávaly závislou činnost v právním vztahu zakládajícím úrazové pojištění zaměstnance, tj. není možné v jejich případě identifikovat zaměstnavatele, ale s ohledem na charakter jejich činnosti je sociálně spravedlivé a hodné sociální ochrany, aby byly zařazeny do okruhu chráněných osob pro případ vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání. Do této kategorie zákon o sociálním poistení v ust. § 17 odst. 2 řadí žáky středních škol a studenty vysokých škol, kteří utrpěli pracovní úraz nebo se u nich projevila nemoc z povolání při praktickém vyučování, dále vojáky, dobrovolné hasiče, dobrovolníky Červeného kříže a dobrovolné členy horské služby.<sup>157</sup>

---

<sup>155</sup> Sociální pojišťovna vykonává svoji činnost na úsek úrazového pojištění prostřednictvím místně příslušných poboček určených v souladu s ust. § 180 zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálním poistení, podle sídla zaměstnavatele, resp. trvalého pobytu pojištěnce.

<sup>156</sup> Rozsudek Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 29.5.2013, sp.zn.: 9 Sžso 19/2012.

<sup>157</sup> LACKO, Miloš. op. cit. sub 152.

Osoby samostatně výdělečně činné nejsou systému úrazového pojištění povinně účastny a nemohou se ho účastnit ani dobrovolně. Pro případ úrazu nebo nemoci z povolání mohou využít komerčních nabídek úrazového pojištění.

Se vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zpravidla bezprostředně spojena pracovní neschopnost zaměstnance jako následek poškození zdraví, a to buď ve formě dočasné pracovní neschopnosti (kryté nemocenským pojištěním) nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti (invalidity, kryté důchodovým pojištěním). Naznačené provázání sociálních událostí vyjadřuje podstatný znak úrazových dávek a celého systému úrazového pojištění, kterým je **nadstavbovost úrazového pojištění**, která se projevuje při poskytování úrazového příplatku a úrazové renty.

Za další společný znak úrazových dávek je možné označit prostřednictvím lékařské posudkové činnosti stanovení **procentuální úrovně poklesu pracovní schopnosti zaměstnance vykonávat dosavadní pracovní činnost**.<sup>158</sup>

Zákon o sociálním poistení taxativně vymezuje dávky poskytované v případě úrazu či nemoci z povolání:

- a) **úrazový příplatek** – jedná se o peněžitou pravidelně se opakující (denní) dávku, která je poskytována po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Vznik nároku na úrazový příplatek je podmíněn přiznáním a poskytováním náhrady příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a následně nemocenského za předpokladu, že dočasná pracovní neschopnost zaměstnance trvá déle než 10 kalendářních dní. Výše dávky je 55% denního vyměřovacího základu po dobu prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti, od čtvrtého dne ve výši 25% denního vyměřovacího základu.<sup>159</sup>
- b) **úrazová renta** – jedná se o peněžitou pravidelně se opakující dávku, jejímž cílem je zmírnit ztrátu nebo pokles výdělku zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání po opětovném nástupu zaměstnance do zaměstnání. Poškozený zaměstnanec má nárok na úrazovou rentu, pokud u něj v důsledku škodní události došlo k více než 40% poklesu schopnosti vykonávat dosavadní činnost a nedovršil důchodový věk. Výše úrazové renty je stanovena jako součin 30,4167 násobku částky odpovídající 80%

<sup>158</sup> K poskytování pracovnělékařských služeb více in ONDREJKOVÁ, Ľudmila. *Pracovní zdravotná služba pre zamestnávateľov*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017.

<sup>159</sup> Podle odborníků je provázanost úrazového příplatku s dávkami nemocenského pojištění problematická hned v několika ohledech. Jednak vyjadřuje určitou systematickou nadstavbu dávek úrazového pojištění nad dávkami nemocenského pojištění, a dále diferenciuje a znevýhodňuje poškozené zaměstnance, jež vykonávají závislou činnost v právním vztahu, který nezakládá účast na nemocenském pojištění (např. osoby s nepravidelnými příjmy), a kteří tak nemají nárok na úrazový příplatek. Podrobněji v LACKO, Miloš. *Dávkové vztahy pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania*. In *Kultúra sveta práce: úrazové poistenie a invalidita*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. s. 20 a násl.

denního vyměřovacího základu a koeficientu určeného jako podíl čísla představující procentuální pokles pracovní schopnosti a čísla 100. Úrazová renta se pravidelně k 1. lednu valorizuje o procento meziročního růstu spotřebitelských cen vykázaného statistickým úřadem za první půlrok předchozího kalendářního roku.<sup>160</sup>

- c) **jednorázové vyrovnání** – jedná se o jednorázovou peněžitou dávku, jejímž účelem je po období jednoho roku kompenzovat finálním vyrovnáním pokles výdělku zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, pokud u něj v důsledku škodní události došlo k alespoň 10%, avšak ne více než 40% poklesu schopnosti vykonávat dosavadní činnost. Výše dávky se určí jako součin 365násobku denního vyměřovacího základu a koeficientu určeného jako podíl čísla představující procentuální pokles pracovní schopnosti zaměstnance a čísla 100.
- d) **pozůstalostní úrazová renta** – jedná se o peněžitou pravidelně se opakující dávku poskytovanou oprávněným osobám, vůči nimž měl zaměstnanec, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, soudem určenou vyživovací povinnost. Výše pozůstalostní úrazové renty odpovídá výši výživného, které byl poškozený ke dni své smrti povinen oprávněné osobě platit. Výše pozůstalostní úrazové renty však nesmí překročit výši úrazové renty při 100% poklesu pracovní schopnosti poškozeného.
- e) **jednorázové odškodnění** – bude podrobněji vyloženo níže.
- f) **pracovní rehabilitace a rehabilitačné** – v případě pracovní rehabilitace se jedná o věcnou dávku, naproti tomu rehabilitačné je peněžitou dávkou (poskytovanou denně po dobu trvání pracovní rehabilitace ve výši 80% denního vyměřovacího základu), které se zaměstnanci poskytují s cílem jeho opětovného zapojení do dosavadní či jiné vhodné pracovní činnosti vzhledem k jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.
- g) **rekvalifikace a rekvalifikačné** – v případě rekvalifikace se jedná o věcnou dávku, naproti tomu rekvalifikačné je peněžitou dávkou (poskytovanou denně po dobu trvání rekvalifikace zaměstnance ve výši 80% denního vyměřovacího základu), jejichž cílem je změna dosavadní kvalifikace poškozeného prostřednictvím nabytí nových znalostí či dovedností a tím podpora jeho opětovného zapojení do pracovní činnosti.<sup>161</sup>
- h) **náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění** – bude podrobněji vyloženo níže.

---

<sup>160</sup> K tomu srov. ust. § 89 zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení.

<sup>161</sup> Pracovní rehabilitace a rekvalifikace jsou příkladem zvláštní povahy dávkového vztahu, u kterého, přestože je charakterizován jako dvoustranný právní vztah mezi nositelem úrazového pojištění a poživatelé úrazové dávky, dochází k plnění příslušné dávky ze strany třetí osoby, odlišné od pojišťovny.

- i) **náhrada nákladů spojených s léčením** – představuje jednorázovou peněžitou dávku nahrazující poškozenému výdaje spojené s léčením, které vynaložil, a které nejsou kryté ze zdravotního pojištění.
- j) **náhrada nákladů spojených s pohřbem** – je jednorázová peněžítá dávka poskytovaná za podmínek stanovených zákonem osobě, která uhradila náklady spojené s pohřbem zesnulého zaměstnance.<sup>162</sup> Náhrada je poskytována ve skutečně vynaložené výši, zákon reguluje její maximální výši.

### Statistika průměrného počtu osob čerpajících úrazové dávky na Slovensku<sup>163</sup>

druh dávky	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018
úrazový príplatok	2 506	2 621	2 669
úrazová renta	6 880	6 931	7 132
jednorazové vyrovnanie	5	5	5
pozostalostná úrazová renta	186	178	177
jednorazové odškodnenie	4	4	4
pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	0	0	0
rekvalifikácia a rekvalifikačné	0	0	0
náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	825	846	842
náhrada nákladov spojených s liečením	81	82	81
náhrada nákladov spojených s pohrebom	3	3	3
výplata poistných plnení minulých rokov	2	2	2

<sup>162</sup> Srov. ust. § 101 zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení.

<sup>163</sup> Sociálna poisťovňa. *Priemerný počet poberateľov úrazových dávok*. Údaje dostupné na [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk).

### Statistika průměrné výše úrazových dávek na Slovensku<sup>164</sup>

druh dávky	v €		
	2016	2017	2018
úrazový príplatok	142	150	162
úrazová renta	307	310	315
jednorazové vyrovnanie	2 344	2 155	2 803
pozostalostná úrazová renta	139	147	160
jednorazové odškodnenie	15 688	15 597	10 545
pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	0	0	0
rekvalifikácia a rekvalifikačné	0	0	0
náhrada za bolesť a náhrada za sťažené spoločenské uplatnenia	1 351	1 327	1 392
náhrada nákladov spojených s liečením	126	128	134
náhrada nákladov spojených s pohrebom	1 414	1 407	1 708
výplata poistných plnení minulých rokov	4 596	4 981	6 246

Z výše uvedených statistik Sociálnej poisťovni je patrné, že z dávek úrazového pojištění jsou poskytovány zejména úrazový příplatek, úrazová renta, pozůstalostní úrazová renta a náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění. Naproti tomu pracovní rehabilitace a rehabilitačné ani pracovní rekvalifikace a rekvalifikačné nebyly v posledních letech ze systému úrazového pojištění čerpány ani jednou.

**Jednorázové odškodnění** je ve slovenském právním řádu upraveno v zákoně o sociálním poistení jako jedna z úrazových dávek poskytovaných v případě úrazu či nemoci z povolání. Jedná se o jednorázovou peněžitou dávku, jejímž účelem je po dobu dvou let kompenzovat nejbližším rodinným příslušníkům poškozeného ztrátu příjmu, která nastala v důsledku úmrtí poškozeného zapříčiněného pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V souladu s ust. § 94 zákona o sociálním poistení jsou oprávněnými osobami z jednorázového odškodnění manžel, manželka a nezaopatřené dítě zesnulého, který zemřel v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Jednorázové odškodnění se manželovi a manželce poskytuje ve výši 730-násobku denního vyměřovacího základu a je omezeno maximální výší

<sup>164</sup> Sociálna poisťovňa. *Priemerné mesačné výšky úrazových dávkov*. Údaje dostupné na [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk).

46.485,40 eura, což v přepočtu na českou měnu odpovídá částce ve výši cca 1.262.078,61 Kč.<sup>165</sup> Výše jednorázové odškodnění nezaopatřeného dítěte je vypočtena jako polovina částky jednorázového odškodnění manžela či manželky zesnulého s tím, že souhrn částek jednorázového odškodnění nezaopatřených dětí nesmí přesáhnout maximální výši 46.485,40 eura.<sup>166</sup> Částky jednorázového odškodnění se každoročně valorizují vždy od 1. ledna o procento zvýšení úrazové renty.

**Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění** je ve slovenském právním řádu upravena v zákoně o sociálnom poistení jako jedna z úrazových dávek poskytovaných v případě úrazu či nemoci z povolání. Zákon o sociálnom poistení v ust. § 99 odkazuje na zvláštní právní předpis, zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia, který podrobně upravuje podmínky poskytování náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, včetně vydávání lékařských posudků a zásad hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Obě dávky jsou jednorázovými peněžitými dávkami. Náhrada za bolest odškodňuje újmu na zdraví po dobu léčení anebo při odstraňování následků na zdraví. Náhrada za ztížení společenského uplatnění je odškodnění dlouhodobého anebo trvalého poškození zdraví, které má prokazatelně nepříznivé následky na životní standard a na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti.<sup>167</sup>

Obě náhrady jsou výsledkem bodového lékařského posouzení poškození zdraví, přičemž jejich bodové ohodnocení v určitém rozpětí a zásady tohoto hodnocení jsou zákonem definované a ohraničené. V případech hodných zvláštního zřetele<sup>168</sup> může soud náhradu za ztížení společenského uplatnění zvýšit až o 50%. Nový lékařský posudek a nové bodové ohodnocení se vypracuje, pokud se podstatně zhorší následky poškození zdraví poškozeného, které se při předchozím posuzování nepředpokládaly.

**Hodnota jednoho bodu** je v obou případech navázána na průměrnou měsíční mzdu ve slovenském národním hospodářství platnou v kalendářním roku předcházejícím tomu, ve kterém nárok na příslušnou náhradu vznikl, a její výše je 2%.<sup>169</sup> Hodnotu jednoho bodu náhrady každoročně určuje Ministerstvo zdravotnictví Slovenské republiky a pro rok 2020 je hodnota

<sup>165</sup> Přepočteno z kurzu 1 euro = 27,15 Kč zveřejněného Českou národní bankou ke dni 30.9.2020.

<sup>166</sup> V případě, kdy by souhrn jednorázových odškodnění přesáhl tuto částku, snížila by se výše jednorázových odškodnění nezaopatřených dětí poměrně tak, aby jejich souhrn byl nejvýše 46.485,40 eura.

<sup>167</sup> LACKO, Miloš. *Dávkové vztahy při odškodňování pracovních úrazů a chorob z povolání*. In *Kultúra sveta práce: úrazové poistenie a invalidita*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. s. 26.

<sup>168</sup> Např. vzniku invalidity.

<sup>169</sup> Průměrná měsíční mzda zaměstnance v národním hospodářství Slovenské republiky zjištěná Statistickým úřadem Slovenské republiky za rok 2018 je 1.013 eur.

jednoho bodu 21,84 eura, což v přepočtu na českou měnu odpovídá částce ve výši cca 592,96 Kč.<sup>170</sup> Hodnota bodu je tak pravidelně valorizována a, jak ukazuje níže přiložená tabulka, má vzrůstající tendenci.

<b>Rok</b>	<b>Hodnota bodu</b>
2014	16,84 eur / 457,21 Kč
2015	17,16 eur / 465,89 Kč
2016	17,66 eur / 479,47 Kč
2017	18,24 eur / 495,22 Kč
2018	19,08 eur / 518,02 Kč
2019	20,26 eur / 550,06 Kč
2020	21,84 eur / 592,96 Kč

Z provedené komparace vybraných náhrad poskytovaných v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání, vyplývá, že v rámci slovenské úpravy existuje valorizační mechanismus úrazových dávek, který v případě jednorázového odškodnění zohledňuje meziroční růst spotřebitelských cen a v případě náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění průměrnou měsíční mzdou v národním hospodářství.

V právní úpravě České republiky byl valorizační mechanismus v případě nahrazování jednorázového odškodnění pozůstalých (nově „jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých“) vložen do zákoníku práce až s poslední novelou provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. Zákonodárce při určování výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých (konkrétně pozůstalých uvedených v ust. § 271i odst. 1 ZP, tj. manželu, partnerovi, dětem a rodičům) upustil od fixně stanovené jednorázové částky, když nově výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých určil nejméně jako dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Výši průměrné mzdy vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Jedná se přitom o částku minimální, jednorázová náhrada může být poskytnuta i vyšší.

Zůstává otázkou, zda stávající systém českého pracovního práva cesty soukromoprávního odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání při současném zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele je při porovnání se slovenskou právní úpravou, která naopak

---

<sup>170</sup> Přepočteno z kurzu 1 euro = 27,15 Kč zveřejněného Českou národní bankou ke dni 30.9.2020.



zohlednila specifika uvedených právních vztahů a zařadila náhrady spojené s pracovním úrazem a nemocí z povolání do zvláštního subsystému sociálního pojištění, dlouhodobě udržitelný. I z výše provedeného srovnání je patrné, že český právní řád ve své organizační a systémové právní konstrukci, preventivní prvky nevyjímaje, neobsahuje účinné mechanismy, které by zaručily oprávněným i povinným subjektům plnou garanci a realizaci úrovně právní (a sociální) ochrany v případě pracovního úrazu a nemoci z povolání.

## 5. Komplikovaná cesta zákoníku práce k občanskému zákoníku

Je-li jednou z tezí rozpracovaných v předkládané disertační práci a představených v úvodu „*Úprava občanského zákoníku není vyloučena z aplikace na odpovědnostní vztahy upravené v zákoníku práce.*“, bude pro její potvrzení či vyvrácení zapotřebí učinit krátké ohlédnutí za vztahem pracovního a občanského práva v České republice.

Občanské právo je obecným soukromým právem. Zákoník práce je ve vztahu k občanskému zákoníku *lex specialis*. Občanský zákoník je subsidiárně platný vůči zákoníku práce. Není bezúčelné hned na počátku pojednání o vztahu dvou základních hmotněprávních soukromoprávních kodexů vytknout základní premisy, na jejichž naplnění čekalo české civilní právo bezmála půl století.

Historicky se pracovní právo vyvinulo a začalo oddělovat od občanského práva s nástupem tovární výroby. Emancipace pracovního práva od občanského práva probíhala v 19. století ve dvou rovinách, a to v rovině ochranném zákonodárství, kdy stát svými ingerencemi začal omezovat smluvní svobodu stran ve prospěch zaměstnance, a dále v oblasti kolektivního vyjednávání a kolektivního pracovního práva. I po vzniku nových a relativně samostatných právních odvětví (pracovní právo, rodinné právo, obchodní právo), nebývá zpochybněna na úrovni soukromého práva zásadní role občanského práva, jako obecného východiska a základu pro celé soukromé právo. Výjimkou v tomto ohledu byly některé země bývalého socialistického bloku, mezi nimi i Československo.<sup>171</sup>

První komplexní pracovněprávní kodex na území České republiky představoval **zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**, který konečně sjednotil do té doby značně roztržštěnou úpravu pracovněprávních norem. Hlavními rysy původního zákoníku práce byl apel na zásadu „*co není dovoleno, je zakázáno*“, omezení smluvní volnosti, preference kogentních norem nad dispozitivními a striktní uplatnění absolutní neplatnosti jako nejběžnější sankce vadného právního úkonu, s minimálními výjimkami pro neplatnost relativní.<sup>172</sup> Kromě uvedených charakteristických rysů byl zákoník práce z roku 1965 postaven na myšlence oproštění a izolace pracovního práva od ostatních právních odvětví, zejména od práva občanského. V. Knapp označuje uvedené přiléhavým termínem „*secese pracovního práva z práva občanského*“.<sup>173</sup> Zákonodárce se touto formou snažil především o co nejširší přístupnost zákoníku práce lidem,

---

<sup>171</sup> BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 44 a násl.

<sup>172</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 51.

<sup>173</sup> KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C.H. Beck, 1996. s. 147.

cílem bylo, aby socialistický pracovník našel všechny potřebné právní normy vztahující se na jeho pracovněprávní vztah v jediném uceleném předpise. Občanský zákoník se nepoužil ani jako subsidiární předpis, což vedlo z dnešního pohledu k někdy až absurdním důsledkům, kdy zákoník práce ve vybraných pasážích pouze parafrázoval ustanovení občanského zákoníku.

I přes četné novelizace, které se snažily především o zmírnění rigidnosti a o modernizaci pracovněprávního kodexu s ohledem na nové sociálně-ekonomické podmínky a závazky vyplývající ze vstupu České republiky do Evropské unie, přinesl konečnou změnu koncepce pracovního práva až **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**.<sup>174</sup> Potřeba nové úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů byla zřejmá a nepochybná a byla vyvolána v důsledku změny situace a potřeb ve společnosti s tím, že tato nová úprava měla přinést především liberalizaci vztahů, flexibilitu, a zmírnění zákonem založené výrazné nerovnováhy mezi subjekty pracovněprávních vztahů.<sup>175</sup> Stěžejními prioritami pro nový zákoník práce bylo mimo jiné rovněž zohlednit v pracovněprávních vztazích čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a jednak „zbourat zed“ vystavěnou okolo zákoníku práce, čímž mělo dojít k jeho přiblížení k občanskému zákoníku. Naneštěstí to byla převážně politická rozhodnutí, která vedla k propojení zákoníku práce s občanským zákoníkem ve formě **delegace**. Důvodová zpráva zákoníku práce odůvodňuje delegační princip poněkud vágně: „*Tento přístup byl zvolen proto, že se jeví pro úpravu pracovněprávních vztahů jako výhodnější; tento přístup je jednodušší a pro uživatele poskytuje vyšší uživatelský komfort.*“<sup>176</sup> Vztah obou soukromoprávních předpisů byl upraven v ustanovení § 4 ZP, které stanovilo, že se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanoví. V zákoníku práce se následně objevilo několik desítek delegačních ustanovení odkazujících na občanský zákoník.

Princip delegace, který lze z dnešního pohledu chápat jako pomyslný mezistupeň opětovného sblížení obou soukromoprávních odvětví, se v pracovním právu udržel pouze několik měsíců. Již na jaře roku 2008 jej zrušil Ústavní soud svým **nálezem č. 116/2008 Sb.**, vyhlášeným s účinností k 14.4.2008. Zmíněný přelomový nález „zahýbal“ s celým zákoníkem práce a dotkl se mnoha významných pracovněprávních institutů. Ústavní soud byl vyzván k

---

<sup>174</sup> Vztah pracovního a občanského práva byl bouřlivě diskutován od počátku 90. let. K jeho „narovnání“ mělo dojít prostřednictvím nového občanského zákoníku, který byl schválen usnesením vlády ze dne 18.4.2001 č. 345/2001, k návrhu věcného záměru občanského zákoníku (kodifikace soukromého práva), a který měl představovat integrující základ obecné úpravy platné pro celé soukromé právo. K tomu také ELIÁŠ, Karel. *Česká juristická postmoderna a rekodifikace soukromého práva*. Bulletin advokacie. Praha: C. H. Beck, 2003. č. 6-7. s. 46.

<sup>175</sup> BĚLINA, Miroslav. SVITÁKOVÁ, Věra. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2007. č. 2. s. 43.

<sup>176</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 1153/0.

činnosti na základě iniciativy skupiny poslanců a senátorů, kteří ve svém návrhu napadali koncepci delegace občanského zákoníku, přičemž argumentovali především právní nejistotou zvoleného konceptu, problémech při aplikaci pracovněprávních ustanovení a ve svém důsledku i popřením důvěry v právo. Navrhovatelé upozorňovali zejména na aplikační nedostatky vznikající při souběžné existenci dvou jinak neprovázaných ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku. Ústavní soud dal navrhovatelům zapravdu a delegační ustanovení § 4 ZP derogoval, dovolává se při tom nesouladu s principy demokratického právního státu. Ústavní soud mimo jiné zdůraznil: „*Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.*“<sup>177</sup> Ústavní soud v odůvodnění nálezu odkazoval rovněž na historický vývoj soukromého práva, které bylo původně nediferencované, avšak postupem doby se z obecného občanského práva vyčlenilo právo obchodní, rodinné a pracovní; a závěrem shrnul, že ani sebevíc odkazů na občanský zákoník v ustanoveních zákoníku práce nemohou v úplnosti pokrýt všechny hypotetické situace, které mohou v pracovněprávních vztazích nastat. Tímto nálezem byla překonána deformace a zpřetrhání historických vazeb mezi občanským a pracovním právem a byl prakticky „ze dne na den“ nastolen princip subsidiarity.

**Princip subsidiarity** (obecná podpůrná použitelnost) mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem bylo nutné až do 31. 12. 2011 dovozovat z odůvodnění nálezu Ústavního soudu č. 116/2008. Teprve koncepční novela zákoníku práce, provedená zák. č. 365/2011 Sb., zakotvila s účinností k 1.1.2012 vztah obou soukromoprávních odvětví *expressis verbis* v ustanovení § 4 ZP, který zní: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Současně s tím novela v souladu s názorem Ústavního soudu zrušila odkazující (delegační) ustanovení na jednotlivá ustanovení občanského zákoníku jako nadbytečná. I po účinnosti rekodifikovaného občanského zákoníku po 1.1.2014 zůstal § 4 ZP nezměněn a mezi oběma soukromoprávními kodexy zůstává ctěn princip subsidiarity.<sup>178</sup>

Z ustanovení § 4 ZP je patrná určitá modifikace podpůrného použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, protože, jak vyplývá z výše uvedeného ustanovení,

---

<sup>177</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>178</sup> K tomu rovněž BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2015. č. 2.

občanský zákoník se subsidiárně použije pouze v takové podobě, která je pro pracovní právo a jeho zásady akceptovatelná, čímž zákonodárce na jedné straně zdůraznil speciální povahu pracovněprávních vztahů v rámci ostatních soukromoprávních vztahů, a na druhé straně tím zároveň zohlednil i jistá rizika, která by mohla v případě bezvýjimečné aplikace ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy nastat. V praxi tak bude třeba nejprve hledat řešení dané otázky v zákoníku práce, občanský zákoník se použije až tehdy, zjistí-li se, že předmětná otázka v zákoníku práce řešena není a zároveň uvažované řešení není zakázáno, ve všech těchto krocích však bude nutné respektovat základní zásady pracovního práva. Kvalifikovaný způsob použití občanského zákoníku a tzv. filtr základních zásad způsobí, že některá ustanovení občanského zákoníku budou v pracovněprávních vztazích použita modifikovaně, tj. odlišně než v ostatních soukromoprávních vztazích, a některá nebudou moci být použita vůbec.

Instituty občanského práva, jejichž použití v pracovněprávních vztazích je zakázáno, stanoví zákon v ustanoveních § 144a, § 346c, § 346d a § 346e ZP. Tato ustanovení byla do zákoníku práce vložena změnovým zákonem č. 303/2013 Sb., v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Dle uvedeného jsou nepřipustná taková právní jednání zaměstnance a zaměstnavatele, v důsledku kterých by zaměstnanci nepřislušelo právo na mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, v souvislosti s tím se zakazuje postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady; jejich použití k zajištění dluhu je rovněž výslovně zakázáno. Započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno pouze v souladu s ustanoveními regulujícími výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.<sup>179</sup> Ratio těchto zákazových ustanovení tkví v ochraně sociální funkce mzdy, jež je nezbytným prostředkem pro uspokojování základních životních potřeb jednotlivce, potažmo celé jeho rodiny a domácnosti.

Vzhledem k individuálnímu charakteru pracovněprávního vztahu (zaměstnanec – zaměstnavatel) a k zásadě osobního výkonu práce zaměstnancem, nelze z logiky věci připustit postoupení pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na třetí osobu. Obdobně je zakázáno postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli či zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Tento zákaz je stanoven velmi široce, neboť přesahuje dvoustranný vztah zaměstnance a zaměstnavatele a zakazuje každému převzít dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli a zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Omezeno je rovněž zadržovací právo, kdy zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí

---

<sup>179</sup> Srov. ust. § 346c a § 144a ZP.

zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění své pohledávky. Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout v budoucnu a zastavit není možné věc, ke které vznikne zaměstnanci vlastnické právo teprve v budoucnu (budoucí zástavní právo). S ohledem na výše zmíněný individuální charakter pracovněprávního vztahu není možné ani jednu z jeho stran zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance či zaměstnavatele. Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně. V neposlední řadě pak zákoník práce omezuje již tradičně institut smluvní pokuty jako sankce za porušení povinnosti ze závazkového vztahu (nástroj utvrzení závazku) pouze na případy, kdy tak stanoví zákon, který tak činí pouze v případě porušení závazků z konkurenční doložky.<sup>180</sup>

Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce odpovídá vztahu obecného a zvláštního, když občanské právo je obecným soukromým právem, subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy upravující tato odvětví mají zásadně v aplikaci přednost; teprve neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Přestože byl základ pro subsidiární (podpůrnou) aplikaci občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy položen již názorem Ústavního soudu vyjádřeným v odůvodnění nálezu sp.zn. Pl. ÚS 83/06 v roce 2008, s rekodifikovaným občanským právem diskuze nad možnou (i nemožnou) aplikací vybraných občanskoprávních institutů na vztah zaměstnance a zaměstnavatele opět ožila.<sup>181</sup>

I přes vedené úvahy nad možnou aplikací a důsledky občanskoprávní úpravy v různých oblastech pracovního práva, se situace v odpovědnostních pracovněprávních vztazích zdála přinejmenším na první pohled od těchto polemik ušetřena. Jako obecně přijímaný závěr je doktrínou (i judikaturou) respektována skutečnost, dle které jeden z projevů odlišnosti pracovněprávních vztahů a vztahů občanskoprávních je vyjádřen rovněž zcela samostatnou úpravou náhrady škody v pracovním právu, na kterou právní úpravu odpovědnosti za škodu v občanském zákoníku (povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy) nelze použít ani podpůrně. Jedná se tedy v českém právním prostředí stabilně o takovou část právní úpravy, která (na první pohled) subsidiární použití občanského zákoníku nepřipouští.<sup>182</sup>

Individuální pracovněprávní vztahy jsou všechny vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce (ve smyslu ust. § 2 ZP) zaměstnance pro zaměstnavatele. Kritérium, na základě

---

<sup>180</sup> Srov. § 310 ZP upravující konkurenční doložku.

<sup>181</sup> PICHRT, Jan. *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 7. s. 254.

<sup>182</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. Komentář k § 248. In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1017; obdobně rovněž HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 7.

něhož rozlišujeme povahu nároku vyplývajícího z odpovědnosti subjektu jako pracovněprávní nebo občanskoprávní, spočívá ve vztahu škody k plnění pracovních úkolů škůdce. Významné tak primárně není, zda došlo k porušení povinnosti uložené zákoníkem práce či jiným právním předpisem, ale zda škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>183</sup>

Úprava náhrady škody je svojí povahou kogentní, jak *obiter dictum* vyjádřil Ústavní soud v nálezu sp.zn.: Pl. ÚS 83/06, dle kterého z povahy věci vyplývá, že od právní úpravy ustanovení o náhradě škody se nelze odchýlit.

Závěr o vyloučení subsidiární působnosti občanského zákoníku v části týkající se náhrady škody byl učiněn v době, ve které v rámci odškodňování újmy na zdraví bylo v občanském i pracovním právu při odškodňování bolesti i ztížení společenského uplatnění postupováno podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Výše náhrady tak byla určena podle podzákoného právního předpisu platného pro občanskoprávní i pracovněprávní vztahy. Nedochovalo tak zpravidla při odškodňování poškozených k nedůvodným rozdílům.

**S přijetím nového občanského zákoníku se přístup a principiální východiska zákonodárce k náhradě nemajetkové újmy v oblasti obecného občanského práva (jeho institutů a způsobu odškodňování či kompenzace poškozených osob) zásadně koncepčně i principiálně změnily a přinesly s sebou mimo jiné otázku, zda nenastal čas na revizi způsobu odškodňování rovněž v pracovněprávních vztazích, resp. zda nadále platí ustálená premisa o vyloučení subsidiární působnosti občanského zákoníku na odpovědnostní vztahy vyplývající ze vztahů vznikajících při výkonu závislé činnosti.**

---

<sup>183</sup> Ve smyslu ust. § 273 a 274 ZP.

## 6. Povinnost k náhradě nemajetkové újmy

### 6.1. Obecně k náhradě nemajetkové újmy

Odpovědnostní vztah je tradičně vnímán jako závazkový vztah mezi škůdce a poškozeným, který vyplývá z předchozího porušení povinnosti ze strany škůdce a je založen na povinnosti nahradit poškozenému způsobenou újmu. V odborné literatuře převážil názor, který definuje odpovědnost jako sankci za porušení povinnosti, a nikoliv hrozbu sankce.<sup>184</sup>

Pracovněprávní odpovědnost je součástí obecného vějíře odpovědnosti, který do sebe pojímá mimo jiné rovněž odpovědnost občanskoprávní, trestněprávní a správněprávní. Specifikum pracovněprávní odpovědnosti je to, že může vzniknout pouze za předpokladu existence některého ze základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru či vztahu vzniklého na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>185</sup> Pracovněprávní odpovědnostní vztah je tak jedním z pracovněprávních vztahů, který je od základního pracovněprávního vztahu odvozen, ve svém vzniku z něj vychází, avšak dále existuje nezávisle na něm.

**Povinnost zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy** řadíme do tzv. speciální odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která je primárně upravena v části jedenácté, hlavě III. a dílu 5. zákoníku práce.<sup>186</sup>

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu je vždy odpovědností za výsledek. Tato skutečnost je jedním z podstatných rysů pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele na rozdíl od odpovědnosti v občanském právu, kde objektivní odpovědnost je výjimkou z obecné odpovědnosti za zavinění, tj. odpovědnosti subjektivní.

Zaměstnavatel odpovídá za škodu a újmu zaměstnance při splnění následujících předpokladů:

- Vznik škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance (příp. pozůstalých);
- Pracovní úraz nebo nemoc z povolání;
- Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (či nemocí z povolání) a vznikem škody.

---

<sup>184</sup> Zastáncem teorie, která považovala odpovědnost za hrozbu sankcí byl V. Knapp. Vychází přitom z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti, tj. ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní, a nikoliv teprve ex post za to, že nesplnil.

<sup>185</sup> Pro úplnost je třeba dodat, že v některých případech může odpovědnostní vztah předcházet vzniku základního pracovněprávního vztahu ve smyslu ust. § 1 písm. d) ZP, když se zákoník práce vztahuje také na některé právní vztahy před vznikem základních pracovněprávních vztahů.

<sup>186</sup> *A contrario* k vymezení obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu dle ust. § 265 ZP.



V případě splnění těchto předpokladů, vzniká zaměstnavateli vždy povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy, ledaže prokáže existenci důvodu pro úplnou či částečnou liberaci. Důvody k částečné či úplné liberaci zaměstnavatele vymezuje ust. § 270 ZP jako zaviněné porušení předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, opilost zaměstnance či zneužití návykových látek, lehkomyšlné jednání zaměstnance. Pokud se zaměstnavateli podaří existenci liberačního důvodu prokázat, jeho povinnost k náhradě újmy se poměrně omezí, v určitých případech se může povinnosti k náhradě zprostit zcela.<sup>187</sup>

Specifikum povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy spočívá dále v tom, že povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy je dána i v případě, kdy zaměstnavatel žádnou právní povinnost neporušil. Mezi nezbytné předpoklady vzniku odpovědnostního vztahu tak nepatří zavinění zaměstnavatele ani porušení povinnosti, jak vyplývá z ust. § 269 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého: „Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostit.“

**Nemajetková újma** je doktrinálně vymezena jako újma, která nemá majetkový charakter nelze ji změřit či zvážit, lze za ni pouze poskytnout zadostiučinění.<sup>188</sup> Pojem nemajetková újma se dostal do popředí závazkového deliktního práva po rekodifikaci občanského zákoníku, když občanský zákoník z roku 1964 pracoval se souhrnným termínem „škoda“, pod který zahrnoval i újmu nemajetkového charakteru. Občanský zákoník nově stanovil dělicí kritérium, které má význam terminologický, definiční i normativní, neboť podmínky pro přiznání nároků i způsob náhrady v rámci těchto odlišných kategorií se liší. U škody je upřednostněna náhrada škody uvedením do předešlého stavu, u nemajetkové újmy to z povahy věci není možné a náhrada se odčiní přiměřeným zadostiučiněním. Není bez zajímavosti, že zahraniční západoevropské právní řády toto dělení neznají a naopak upřednostňují jednotný pojem škody, který se dále dělí na majetkovou a nemajetkovou škodu (*pecuniary* a *non-pecuniary damage* či *Schaden* a *immaterieller Schaden*).<sup>189</sup> Ostatně i obecný zákoník občanský nazýval v ust. § 1293 škodou

---

<sup>187</sup> Zaměstnavatel se však nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvrácení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal (srov ust. § 271 ZP).

<sup>188</sup> VOJTEK, Petr. *Komentář § 2956*. in ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek VI (§ 2521-3081, relativní majetková práva 2. část)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. s. ; rovněž náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 6.3.2012, sp. zn. I. ÚS 1586/09.

<sup>189</sup> K tomu srov. HRÁDEK, Jiří. *Komentář § 2894*. in ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek VI (§ 2521-3081, relativní majetková práva 2. část)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014.

každou újmu, která byla někomu způsobena na jmění, právech nebo jeho osobě. V takové škodě je zahrnuta nejen škoda na majetku, nýbrž i na citové újmě a citovém pokoření.<sup>190</sup>

V rekonstruovaném občanském právu je škodou v souladu s ust. § 2984 odst. 4 OZ rozuměna újma na jmění. Za škodu se v právní teorii i praxi považuje újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného, a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi.<sup>191</sup> Škoda se dělí především na skutečnou škodu, představující újmu, která znamená snížení hodnoty věci v důsledku jejího poškození oproti stavu před poškozením; a ušlý zisk spočívající v tom, že poškozený nemohl svůj majetek (majetek, který má ve svém vlastnictví nebo správě), rozmnožit, k čemuž by bylo za standardních okolností došlo.

Nemajetková újma oproti tomu nevede ke snížení majetku poškozeného a nemá hodnotu měřitelnou v penězích. Představuje nepříznivý zásah do jiných hodnot především tam, kde je narušena osobnost člověka<sup>192</sup>, zejména život, zdraví, svoboda a důstojnost, čest a soukromí, vážnost i projevy osobní povahy.<sup>193</sup> S ohledem na absenci objektivních ukazatelů nemajetkové újmy a subjektivního vnímání s ní spojeného dříve soudy zemí *Commonwealth* rozlišovaly mezi tělesnou újmu (*physical injury*) a duševní újmu (*mental injury*), kdy pro odčinění duševní újmy bylo nutné, aby se zároveň projevila ve sféře tělesné.<sup>194</sup>

Vedle újmy na jmění (škody) je kategorie nemajetkové újmy klíčovým pojmem rekonstruovaného civilního deliktního práva. Náhrada nemajetkové újmy patří v právní praxi mezi jedny z nejsložitějších právních kauz, vzhledem k vysoce subjektivnímu prvku, který ovlivňuje a podmiňuje každý konkrétní případ. S ohledem na rozmanitost společnosti a individualitu člověka jako takového, je každá nemajetková újma jedinečným a neopakovatelným zásahem do osobních práv právě dotčené osoby. Nemajetková újma je ovšem z hlediska soukromého práva relevantní pouze, pokud vznikla na právem chráněném statku, tj. právo ji uznalo za hodnou nápravy. Podle ust. § 2894 odst. 2 OZ nebyla-li povinnost odčinit nemajetkovou újmu výslovně ujednána, postihuje škůdce, jen stanoví-li to zvláštní zákon. V takových případech se povinnost nahradit nemajetkovou újmu poskytnutím zadostiučinění posoudí obdobně podle ustanovení o povinnosti nahradit škodu. Tato koncepce náhrady nemajetkové

---

<sup>190</sup> ROUČEK, František. SEDLÁČEK, Jaromír a kol. *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Díl V.* Praha, 1935 a 1937, reprint původního vydání Praha: ASPI Publishing, 2002. s. 672.

<sup>191</sup> Srov. Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70.

<sup>192</sup> Jako nemajetkové budou v oblasti občanského práva vnímány i méně invazivní újmy jako je například ztráta radosti z dovolené či právo na cenu zvláštní oblíbenosti.

<sup>193</sup> K tomu srov. ust. § 81 odst. 2 OZ.

<sup>194</sup> K tomu podrobně SMRŽ, Ivo. *Duševní újmy na zdraví a jejich odčiniování v civilním právu.* Časopis zdravotnického práva a bioetiky. Praha : Ústav státu a práva AV ČR, 2019. č. 2.

újmou bude relevantní zejména pro úvahy nad případnou subsidiární aplikací občanského zákoníku na vybrané pracovněprávní odpovědnostní vztahy.

Přestože výše uvedená definice nemajetkové újmy finanční satisfakci na první pohled vyloučila, působí peníze jako obecný kvantifikátor, pomocí něhož lze vyčíslit způsobenou újmu a takto ji odčinit. Převodění osobní a často velmi citelné újmy člověka do čísla, resp. finanční částky, s sebou nese řadu otázek a rozličných aspektů, ať již z pohledu medicínského, psychologického, morálního, sociálního, filozofického či ekonomického.

Ve smyslu ust. § 2951 odst. 2 OZ je peněžité náhrada (relutární) uvedena jako subsidiární způsob, který nastupuje teprve v případě, kdy jiná forma plnění není dostačující. Přestože nelze vyloučit, že v některých případech bude jiné než peněžité plnění, např. omluva, konstatování porušení práva, správní či trestní postih, odpovídajícím odškodněním, v drtivé většině případů bude přiměřené zadostiučinění představovat právě peněžité plnění.<sup>195</sup> Poskytnuté peněžité plnění má poškozenému alespoň zmírnit nepříznivé stavy vzniklé škodlivým zásahem do osobnostní sféry poškozeného, případně poskytnout poškozenému možnost, aby si těžko měřitelné (a finančně kvantifikovatelné) potíže nemajetkového charakteru vykompenzoval tím, že si pomocí prostředků či předmětů, pořízených za poskytnutou náhradu, zpříjemní či usnadní život. Obecné východisko obsažené v ust. § 2951 odst. 2 OZ je dále rozvinuto v tzv. malé generální klauzuli ust. § 2971 OZ, v obecné úpravě ust. § 2957, týkající se zásahů do přirozených práv člověka, tak konečně i ve zcela zvláštních dílčích nárocích při ublížení na zdraví (ust. § 2958 a 2959), které preferují peněžitou náhradu, aniž se zmiňují o jiných formách zadostiučinění.

S institutem nemajetkové újmy se v soukromém právu setkáme v právu občanském, nicméně nezanedbatelnou roli hraje rovněž v pracovním právu, kde se v současnosti uplatní zejména v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Nutno nicméně poznamenat, že nároky vyplývající ze vzniklé nemajetkové újmy, resp. zadostiučinění, jsou v soudních síních v poslední době uplatňovány rovněž v souvislosti s šikanou na pracovišti či jejími variantami.<sup>196</sup>

Obecně lze vycházet z premisy, že zdraví člověka má dvě složky, fyzickou a duševní (příp. ještě duchovní). Ublížení na zdraví může narušovat sféru tělesné integrity člověka i jeho integritu psychickou. Újma na zdraví se může projevit s rovinně materiální (náklady na léčebné výlohy) i nemateriální (náhrada za bolest, ztížení společenského uplatnění aj.). Zásah do zdraví

---

<sup>195</sup> VOJTEK, Petr. PÚRY, František. *Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy*. Soudní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2017. č. 11-12. s. 346.

<sup>196</sup> V pracovněprávních vztazích může mít šikana na pracovišti formy bossingu či mobbingu. Šikana ze strany nadřízeného směrem k podřízenému zaměstnanci bývá označována jako bossing, naopak, pokud podřízený zaměstnanec ponižuje nadřízeného hovoříme o mobbingu.

člověka se může ve smyslu čl. 7 odst. 1 Listiny negativně projevit nejen ve zhoršení zdraví, nýbrž i tím, že u poškozeného nedojde ke zlepšení zdraví, ač se to dalo očekávat s ohledem na předpokládaný právně souladný postup poskytovatele zdravotní služby.<sup>197</sup>

## 6.2. Náhrada nemajetkové újmy v občanském právu

Občanský zákoník z roku 1964 v ust. § 444 položil základ pro náhradu nemajetkové újmy v občanskoprávních vztazích prostřednictvím následujících pravidel:

- 1) *Při škodě na zdraví se jednorázově odškodňují bolesti poškozeného a ztížení jeho společenského uplatnění.*
- 2) *Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou výši, do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, a určování výše náhrady v jednotlivých případech.*
- 3) *Za škodu usmrcením náleží pozůstalým jednorázové odškodnění, a to*
  - a) *manželovi nebo manželce 240 000 Kč,*
  - b) *každému dítěti 240 000 Kč,*
  - c) *každému rodiči 240 000 Kč,*
  - d) *každému rodiči při ztrátě dosud nenarozeného počatého dítěte 85 000 Kč,*
  - e) *každému sourozenci zesnulého 175 000 Kč,*
  - f) *každé další blízké osobě žijící ve společné domácnosti s usmrceným v době vzniku události, která byla příčinou škody na zdraví s následkem jeho smrti, 240 000 Kč.*

O půl století později, byla s rekonstrukcí soukromého práva vymezena základní pravidla pro odčinění nemajetkové újmy dle ust. § 2951, ust. § 2958 a ust. § 2959 OZ takto:

Ust. § 2951 odst. 1 OZ: „*Škoda se nahrazuje uvedením do předešlého stavu. Není-li to dobře možné, anebo žádá-li to poškozený, hradí se škoda v penězích.*“; odst. 2: „*Nemajetková újma se odčiní **přiměřeným zadostiučiněním**. Zadostiučinění musí být poskytnuto v penězích, nezajistí-li jeho jiný způsob skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy.*“

Ust. § 2958 OZ: „*Při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle **zásad slušnosti**.*“

---

<sup>197</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 9. 1. 2014, sp. zn. III. ÚS 2253/13.

Ust. § 2959 OZ: „Při usmrcení nebo zvláště závažném ublížení na zdraví odčiní škůdce **duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.**“

Z porovnání výše citovaných ustanovení jsou patrná odlišná principiální východiska obou koncepcí odškodňování nemajetkové újmy.

Předchozí právní úprava byla založena na stručném a relativně omezeném odškodňování nemajetkové újmy, v jejímž rámci si praxe následně dopomáhala při odčinění nemajetkové újmy cestou ochrany osobnosti.<sup>198</sup>

Z výše výtčených relevantních citací obou občanských zákoníků je patrné, že pozdější právní úprava nemajetkové újmy a její náhrady se oproti předchozí koncepci odškodňování jeví poněkud lapidární. Zákodárce (nutno poznamenat že vědomě a záměrně) nevyužil možnost stanovit v zákoně ani rámcová hlediska pro způsob náhrady nemajetkové újmy. Princip slušnosti, zakotvený jako jediné zákonné měřítko pro vyčíslení náhrady újmy, dovršil tendence směřující k odstranění všech limitujících faktorů pro rozhodování soudů.<sup>199</sup>

Zatímco předchozí právní úprava civilního deliktního práva se při nahrazování nemajetkové újmy ve formě bolestného a ztížení společenského uplatnění opírala o standardizovanou výši peněžních plnění odvislých od bodového ohodnocení utrpeného ublížení na zdraví, staví rekodifikovaný občanský zákoník náhradu nemajetkové újmy v duchu přirozenoprávních tradic na širokém a koncepčně komplexním odčinění nemajetkové újmy přiměřeným zadostiučiněním. V případě újmy na zdraví klade důraz na úplnou kompenzaci vytrpěné bolesti a náhradu za ztížení společenského uplatnění, pokud výše náhrady nelze určit, má se stanovit podle zásad slušnosti. Vedle bolesti a ztížení společenského uplatnění zahrnuje občanský zákoník do množiny nemajetkové újmy rovněž duševní útrapy.<sup>200</sup>

Duševní útrapy můžeme vymezit jako vnitřní mučivé pocity, které mohou, ale nemusejí, mít přímou vazbu na tělesná zranění.<sup>201</sup> Vymezení duševních útrap podle občanského zákoníku je širší oproti jejich zohlednění v již zrušené vyhlášce č. 440/2001 Sb., která počítala s duševními poruchami vyvolanými úrazem.<sup>202</sup>

V souladu s rekodifikovaným pojetím náhrady nemajetkové újmy se neobjevily pochybnosti pouze v otázce způsobu nahrazování nemajetkové újmy, nejasnosti vzbuzovala

<sup>198</sup> K tomu více ŽDÁREK, Roman. *Souběžné uplatňování nároků na náhradu škody na zdraví a nároků z titulu porušení práva na ochranu osobnosti*. Soudní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2013. č. 4. s. 126 a násl.

<sup>199</sup> K tomu také VOJTEK, Petr. *Dvě otázky medicínského práva, pro něž bude nový občanský zákoník přelomový*. Soudní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2013. č. 4. s. 122 a násl.

<sup>200</sup> Ust. § 2956 OZ en fine výslovně připomíná, že nemajetkovou újmou jsou rovněž duševní útrapy.

<sup>201</sup> Duševní útrapy nelze omezit pouze na bolest a ztížení společenského uplatnění – k tomu srov. ust. § 2956 a 2958 OZ.

<sup>202</sup> K tomu srov. např. položka 14 či 16 Přílohy č. 2 vyhlášky č. 440/2000 Sb.

rovněž samotná koncepce povahy nároků zakotvených v ustanovení § 2958 OZ ve smyslu jejich dělitelnosti.

Zatímco jedna skupina autorů<sup>203</sup> pokračovala v tradiční koncepci, podle které jsou nároky svou povahou samostatné, tj. vznikají a zanikají nezávisle na sobě, druhá skupina teoretiků<sup>204</sup> se pustila do bezprecedentní úvahy nad (troj)jediným celistvým nárokem, který ust. § 2958 OZ konstituuje, zahrnující bolestné, ztížení společenského uplatnění a další nemajetkové újmy. Zvolení správného přístupu bylo rozhodující zejména pro procesní rovinu uplatňovaného nároku na náhradu nemajetkové újmy, a to jak s ohledem na formulaci petitu žaloby (zda má žalobce formulovat petit souhrnnou částkou nebo vyčíslit každý nárok zvlášť), tak co do následné dispozice s předmětem žaloby, její změny, rozšíření, zpětvzetí apod. Pokud by se právní názor žalobce rozcházel s posouzením soudu, mohl spor skončit neúspěšně pouze z procesních důvodů. Vyčíslením nároku jednou souhrnnou částkou za situace, kdy by soud na ust. § 2958 OZ nahlížel jako na dílčí a samostatné nároky by nevyhovělo požadavkům na určitost žalobního petitu a po poučení ve smyslu ust. § 43 občanského soudního řádu by soudu nezbývalo nic jiného než žalobu odmítnout. Naopak v případě, kdy by žalobce požadoval úhradu tří různých částek z titulu samostatnosti nároků, soud by zastávajíc opačný názor žalobu v části náhrady ztížení společenského uplatnění, potažmo další nemajetkové újmy, zamítl, když nárok žalobce by jako celek byl vypořádan v rámci přiznaného bolestného. Koncepce jediného nároku dává žalobci širší možnost disponovat – bez nutnosti změny či částečného zpětvzetí žaloby – v průběhu sporu s jednotlivými složkami žaloby a přeskupit požadované jednotlivé částky (při zachování výše výsledné nárokované částky).<sup>205</sup>

Nejvyšší soud se přidržel i v rekonfigurovaném občanskoprávním prostředí původního pojetí a vyložil ust. § 2958 OZ tak, že obsahuje tři samostatné dílčí nároky na náhradu nemajetkové újmy, které samostatně vznikají a samostatně zanikají, a z nichž každý má za úkol odčinit jiný dopad újmy na zdraví do sféry poškozeného, přičemž podmínky pro jejich poskytnutí se liší, stejně jako se může lišit i okamžik jejich vzniku.<sup>206</sup>

<sup>203</sup> K tomu srov. VOJTEK, Petr. Komentář k § 2958. Náhrada na ublížení na zdraví. in ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. s. 1106.

<sup>204</sup> K tomu srov. DOLEŽAL, Tomáš. LAVICKÝ, Petr. *Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 10.

<sup>205</sup> K tomu rovněž HAJDAJOVÁ, Tereza. *Povaha nároků dle § 2958 ObčZ z pohledu aktuální judikatury Nejvyššího soudu.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 15-16.

<sup>206</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 25 Cdo 2245/2017: „Dovolací soud dospěl k závěru, že výkladem nové občanskoprávní úpravy nelze dospět k závěru, že úmyslem zákonodárce byl odklon od dosavadní koncepce samostatných nároků na náhradu nemajetkové újmy na zdraví. Není tedy důvod se od tohoto pojetí odchýlit, když navíc by takový odklon mohl ve svém důsledku omezit poškozeného při jejich uplatňování. Zejména v případě závažných a komplikovaných újem na zdraví, které vyžadují dlouhé léčení, rekonvalescence

Účelem bolestného je poskytnout jednorázovou<sup>207</sup> náhradu za vytrpěné bolesti přechodného rázu (dle Nejvyššího soudu bolestným odškodňujeme jak fyzické, tak psychické bolesti) i za dočasné obtíže spojené s průběhem léčby. Cílem náhrady za ztížení společenského uplatnění je kompenzovat poškozenému trvalé omezení či dokonce vyřazení z různých sfér společenského života. Nová kategorie dalších nemajetkových újem je pak spojena se zásahem do zdraví, který nespočívá v přechodné bolesti ani ve fyzické či psychické újmě dlouhodobého (trvalého) charakteru, nýbrž jde o specifické okolnosti vymykající se obvyklému průběhu léčby a stabilizace zdravotního stavu, které nenastávají pravidelně, ale zvyšují intenzitu utrpené újmy na zdraví nad obvyklou míru.<sup>208</sup>

Bolest, stejně jako ostatní nemajetková újma, není přímo zjistitelná či měřitelná a na její existenci či rozsah můžeme usuzovat pouze z objektivně zjistitelných a rozpoznatelných kritérií. Stanovení objektivního měřítka pro účely odškodnění bolesti je možné považovat za základní předpoklad k zabránění nerovnostem a spravedlivému a legitimně očekávanému přístupu. Odškodňování nemajetkové újmy do 31.12.2013 rozlišovalo jako objektivizační kritéria fyzické bolesti: rozsah a způsob poškození zdraví, jeho závažnost, průběh léčení včetně náročnosti použité léčby a vzniklé komplikace.<sup>209</sup>

Rakouská judikatura v souvislosti s objektivizačním měřítkem bolesti pracuje i s určitými sazbami zohledňujícími počet dnů vytrpěné bolesti, které rozlišují lehkou, střední, těžkou a nesnesitelnou bolest.<sup>210</sup> Německý model pak vychází z tabulek bolestného, které tvoří soukromé sbírky soudních rozhodnutí, jež vykazují určitou výši bolestného za určitý typ zranění.<sup>211</sup> Obdobně v Anglii existuje již několik vydání pokynů pro vyhodnocení náhrady škody v případě zranění osob.<sup>212</sup> Ve všech modelech je nicméně nutné se vyvarovat zobecnění a určitému

---

*a stabilizace zdravotního stavu poškozeného může trvat i několik let, není důvod, aby poškozený nemohl uplatnit zvlášť nárok na bolestné, tedy náhradu za vytrpěné fyzické i duševní útrapy spojené se samotnou škodnou událostí a následnou léčbou, hned po jejich vzniku, zatímco při akceptaci koncepce jediného nároku by musel čekat na ustálení zdravotního stavu pro ohodnocení celkové nemajetkové újmy. ... V případě jediného nároku by pak rozhodnutí o podané žalobě na bolestné představovalo překážku věci rozsouzené pro případné odškodnění ztížení společenského uplatnění. Rovněž není důvod udržovat škůdce po dlouhou dobu v nejistotě, zda bude vůči němu nárok uplatněn a v jaké výši.“*

<sup>207</sup> Podle Rozsudku Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 30. 4. 1953, sp. zn. Cz 68/53 (Rc 99/53) představuje bolestné náhradu za již vytrpěné bolesti a není možné ho požadovat do budoucna a určit peněžitou náhradu za bolest jako rentu.

<sup>208</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2019, sp.zn. 25 Cdo 2596/2018.

<sup>209</sup> Srov. ust. § 4 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

<sup>210</sup> Hledisko trvání bolesti je v některých případech nefunkční, např. u doživotních bolestivých následků by vedlo odškodnění podle trvání bolesti k tomu, že mladší poškozený by získal výrazně vyšší odškodnění než starší poškozený; lze v tomto případě uvažovat o nepřipustné diskriminaci z hlediska věku.

<sup>211</sup> Tzv. *Schmerzensgeldtabelle*. Dostupné v tištěné formě i na webové stránce [www.schmerzensgeld.info](http://www.schmerzensgeld.info).

<sup>212</sup> *Guidelines for the Assessment of General Damages in Personal Injury Cases*.

schematickému přístupu. Důsledek poruchového děje (jednotlivá zranění) nelze izolovat z kontextu celého posuzovaného případu.<sup>213</sup>

Stanovení určitého stupně či měřitelnost psychické bolesti je ještě náročnější než bolesti fyzické. I zde se nicméně neobejdeme bez určitých objektivně přezkoumatelných či zjistitelných skutečností, jako je například druh a rozsah ublížení na zdraví.

Ztížení společenského uplatnění má reparovat následky újmy na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti; představuje do budoucna trvale ztracené nebo omezené možnosti seberealizace poškozeného ve sféře rodinného, kulturního, společenského či sportovního života. Jedná se typicky o vynucenou změnu profesní kariéry, omezení sportovního vyžití a trávení volného času, ztrátu sociálních kontaktů, nemožnost a odkázanost na pomoc jiných. Smyslem odškodnění společenského uplatnění je zmírnit utrpení související s nemožností žít plnohodnotný život.<sup>214</sup>

Východiskem pro určení míry ztížení společenského uplatnění je styl života poškozeného ještě před poruchou zdraví a jeho porovnání se stavem, který se ustálil po proběhnuvší léčbě. Konkrétní poškození zdraví může mít v životě jednotlivých odlišných poškozených zcela jinak závažné následky.<sup>215</sup>

---

<sup>213</sup> BEZOUŠKA, Petr. Komentář k § 2958. Náhrada nemajetkové újmy při ublížení na zdraví. in HULMÁK, Milan. BEZOUŠKA, Petr. HAVEL, Bohumil a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 1703 a násl.

<sup>214</sup> Tamtéž. Rovněž srov. VOJTEK, Petr. Komentář k § 2958. Náhrada na ublížení na zdraví. in ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. s. 1106.

<sup>215</sup> Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 27. 4. 2006, sp. zn. 25 Cdo 759/2005 konstatoval, že „Náhrada za ztížení společenského uplatnění v částce téměř 17 000 000 Kč u čtyřadvacetileté ženy, která vedla před úrazem běžný společenský, kulturní, rodinný, pracovní a sportovní život, z něž byla zcela vyřazena pro ztrátu hybnosti, gnostických a komunikačních schopností, a trvalé odkázání na péči druhé osoby i v základních osobních potřebách s nutností trvalé usilovné rehabilitace, není nesprávná či nepodložená.“ V rozsudku ze dne 8. 2. 2012, sp. zn. 25 Cdo 3086/2009 Nejvyšší soud dále uvedl: „Šíře aktivit, jimž se poškozený před zraněním věnoval a v nichž je nyní omezen či zcela vyloučen, může vést k závěru, že jde o výjimečný případ hodný mimořádného zřetele, tj. vybočující z rámce případů obvyklých, v nichž by u osob stejného věku nebyl zásah do běžného způsobu života a životních aktivit stejně rozsáhlý a intenzivní.“ Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 28. 11. 2011, sp. zn. 25 Cdo 4826/2009 zohlednil jako jedno z kritérií pro mimořádné zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění rovněž věk poškozeného: „Při posuzování podmínek pro mimořádné zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění je věk, v němž došlo k poškození zdraví, sice pouze jedním z kritérií, nicméně nelze pominout, že ve věku blízcím se sedmdesátí letům dochází s ohledem na přirozené opotřebování organismu a sníženou možnost jeho regenerace k postupnému omezování plné fyzické i pracovní zátěže poškozeného, jakož i jeho zapojení do společenského a rodinného života.“



### 6.3. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu aneb Od vyhlášky ... přes Metodiku ... po nařízení

#### 6.3.1. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb.

V souvislosti s náhradou nemajetkové újmy byla v právním prostředí dlouhá léta nejčastěji skloňovaným podzákonným právním předpisem **vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění**, také známá jako „náhradová vyhláška“. Vyhláška byla vydána jako přímý prováděcí předpis ust. § 444 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen jako „občanský zákoník 1964“) a měla stanovit určování výše náhrady škody na zdraví v jednotlivých případech. Tato vyhláška nahradila původní vyhlášku č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, která byla poplatná době svého vzniku a při určování výše odškodnění vycházela rovněž z bodového systému.<sup>216</sup>

Náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb. sice s účinností k 1.1.2002 zvýšila hodnotu jednoho bodu z původních 30 Kč na 120 Kč, ovšem systémovou změnu nepřinesla. Nadále byla jednotlivá poškození zdraví ve čtyřech přílohách vyhlášky „oceněna“ určitým počtem bodů, na základě kterého se následně stanovila hodnota lidské bolesti a ztížení společenského uplatnění.<sup>217</sup>

Vyhláška představovala pro soudy základní vodítko v určování hodnoty – slovy dřívější terminologie – „škody na zdraví“. Zavedená rozhodovací praxe soudů byla taková, že na vyhlášku nebylo nazíráno jako na možný návod co do rozsahu odškodnění, nýbrž jako na zcela závazná pravidla, od jejichž hodnot se konkrétní soudce neměl důvod (a často ani ambice) odchýlit. Vyhláška sice v ust. § 7 odst. 3 dávala soudu možnost určitého uvážení, kdy mohl výši odškodnění přiměřeně zvýšit, ovšem pouze za předpokladu, že se jednalo o zvlášť výjimečný případ hodný mimořádného zřetele. Podmínka „zvlášť výjimečného případu hodného mimořádného zřetele“ byla pozdější judikaturou vykládána velmi restriktivně, neboť případy možného zvýšení náhrady škody byly většinou subsumovány pod ust. § 6 vyhlášky, a při poměrování kritériem „zvlášť výjimečného případu hodného mimořádného zřetele“ již dále neuspěly. V tomto smyslu opakovaně judikoval i Nejvyšší soud, který apeloval na soudy, aby si

---

<sup>216</sup> Hodnota jednoho bodu byla v ust. § 7 odst. 1 vyhlášky č. 32/1965 Sb. stanovena ve výši 30 Kč. Vyhláška ve druhém odstavci stejného ustanovení upravovala maximální výši, která může být jako odškodnění za bolest a za ztížení společenského uplatnění z jednoho poškození na zdraví poskytnuta, kdy celková výše odškodnění nesměla přesáhnout částku 120 000 Kč; z toho odškodnění za bolest nesmí přesáhnout částku 36 000 Kč.

<sup>217</sup> Příloha 1. stanovila sazby bodového hodnocení za bolest u úrazů; Příloha 2. stanovila sazby bodového hodnocení za ztížení společenského uplatnění u úrazů; Příloha 3 stanovila sazby bodového hodnocení za bolest u nemocí z povolání a Příloha 3 stanovila sazby bodového hodnocení za ztížení společenského uplatnění u nemocí z povolání.

možnost mimořádného zvýšení odškodnění dle ust. § 7 odst. 3 vyhlášky vyhradovaly pouze pro skutečně výjimečné případy hodné mimořádného zřetele, kdy ani zvýšení základního odškodnění podle ust. § 6 vyhlášky dostatečně nevyjadřuje následky, které jsou do budoucna v důsledku poškození zdraví.<sup>218</sup> Mimořádné zvýšení Nejvyšší soud předpokládal jen „ve zcela výjimečných případech, hodných mimořádného zřetele, kdy kulturní, sportovní či jiné zapojení poškozeného před úrazem bylo na vysoké úrovni a mimořádné“.<sup>219</sup> Není bez zajímavosti, že znění ust. § 7 odst. 3 vyhlášky bylo téměř shodné se zněním stejného ustanovení původní vyhlášky č. 32/1965 Sb., ačkoliv oba předpisy od sebe dělí téměř čtyřicet let politického, hospodářského a sociálního vývoje společnosti.

Otázkou, jaké místo a jakou funkci má náhradová vyhláška plnit při rozhodovací pravomoci soudu v konkrétním případě, se zabýval opakovaně i Ústavní soud. V jednom z klíčových nálezů ze dne 16.10.2007, sp. zn. Pl. ÚS 50/05, jehož předmětem bylo primárně posouzení ústavnosti zmocňovací normy občanského zákoníku 1964 § 444 odst. 2, se Ústavní soud vyjádřil rovněž k povaze náhradové vyhlášky. V uvedeném nálezu Ústavní soud zdůraznil široká oprávnění obecných soudů při rozhodování o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Odůvodnění tohoto názoru vychází z čl. 95 odst. 2 Ústavy, dle kterého je soudce vázán výhradně zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu a je oprávněn posoudit soulad jiného právního předpisu se zákonem nebo s takovou mezinárodní smlouvou a případně jej neaplikovat. Soudce proto mohl podle Ústavního soudu v kterémkoli konkrétním případě náhradovou vyhlášku jako protiústavní předpis neaplikovat a o výši odškodnění rozhodnout výlučně podle okolností konkrétní věci. Vyloučení podzákoného předpisu z aplikace však vždy vyžaduje od soudce racionální a přezkoumatelné odůvodnění takového postupu.

Vyhláška byla kritizována jako nedostatečná a určování hodnoty škody na zdraví prostřednictvím bodového systému, který neodpovídal realitě a paušálně přiznával velmi nízké odškodnění bez ohledu na posouzení poškození zdraví konkrétního člověka, bylo považováno nejenom stoupenci přirozenoprávní doktríny za zcela nedůstojné.<sup>220</sup> I s ohledem na tyto její nedostatky se v českém právním prostředí postupem času vytvořil usus dvojích nároků plynoucích z újmy na zdraví. Náhrada újmy na zdraví tak byla u soudu uplatňována v režimu „škody na zdraví“ ve smyslu ust. § 444 občanského zákoníku 1964 a nebyl-li poškozený s

---

<sup>218</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 7.2006, sp. zn. 25 Cdo 1312/2005; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2006, sp. zn. 25 Cdo 759/2005; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26.7.2007, sp. zn. 21 Cdo 2887/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.8.2006, sp. zn. 21 Cdo 2510/2005.

<sup>219</sup> K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2006 sp. zn. 25 Cdo 1279/2005.

<sup>220</sup> K uvedenému se vyjádřil i Ústavní soud v bodu 24 nálezu ze dne 16.2.2016, sp.zn. IV. ÚS 3122/15.

vypočítanou částkou spokojen, snažil se „dožalovat“ více v režimu náhrady „újm na osobnostních právech“ dle ust. § 11 a násl. občanského zákoníku 1964. Uplatňování dvojích právních nároků vzniklých z jediného titulu však nebylo uživatelsky příliš konformní a nemohlo obstát ani při porovnání s principem proporcionality.

### 6.3.2. (R)evoluce po rekodifikaci?

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva se v oblasti náhrady nemateriální újmy začalo schylovat k potenciální (r)evoluci ve způsobu náhrady. I přes silné hlasy a kritiku odpůrců<sup>221</sup> byla náhradová vyhláška ust. § 3080 bod 237 občanského zákoníku zrušena. V důvodové zprávě k rekodifikovanému občanskému zákoníku zákonodárce vyjádřil svůj záměr opustit pojetí zavedené ust. § 444 odst. 2 občanského zákoníku 1964 a vůbec myšlenku, „že by sazebník výše náhrad měl a priori stanovit zákon nebo dokonce podzákoný předpis, aby se tak zjednodušilo rozhodování soudů. Nehledě k tomu, že obdobný přístup standardní zákonné úpravy nevolí a nabízejí soudům - ačli vůbec je třeba hlavně poukázat, že rozhodnutí jednotlivého právního případu náleží jen soudci a zákonodárná moc, natož moc výkonná, nemá v působnosti nařizovat soudu, jak má jednotlivý případ rozhodnout.“<sup>222</sup> Zákonodárce v této souvislosti vyzdvihl nekonečnou variabilitu soukromého života, kdy snaha po jeho nivelizaci v záležitostech navýsost individuálních jako je újma na zdraví, není důvodná.

Platný právní stav v současné době stanoví, že „Vznikne-li škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu ... nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil; jako nemajetkovou újmu odčiní i způsobené duševní útrapy.“<sup>223</sup> Zákonný rámec pro určení rozsahu náhrady nemateriální újmy při ublížení na zdraví tvoří ust. § 2958 OZ, podle kterého „Při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.“

Nový občanský zákoník přinesl v nejenom v oblasti náhrady majetkové a nemajetkové újmy řadu změn. Zásadní změny byly učiněny v oblasti náhrady při újmě na přirozených právech

---

<sup>221</sup> K tomu více MIKYSKA, Martin. *Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2008. č. 22. s. 826 a násl.

<sup>222</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010 - 2013, tisk 362/0.

<sup>223</sup> Ust. § 2956 OZ.

člověka, typicky, ale nikoli výlučně, újmě na zdraví. Vedle změn terminologických, kdy bylo opuštěno nevyhovující pojmosloví občanského zákoníku z roku 1964, ve kterém byla imateriální újma na zdraví nazývána škodou, přinesl nový civilní kodex především změny koncepční.

Koncepční změny, které rekonstrukce soukromého práva do oblasti náhrady nemajetkové újmy přinesla, lze zcela jistě považovat za změny revoluční a diskontinuální.<sup>224</sup> Rekonstruovaná právní úprava otevřela jedinečný prostor pro volnou úvahu soudce v oblasti rozsahu přiznané náhrady za újmu na přirozených právech člověka. Tato volná úvaha měla být limitovaná napříště pouze ústavněprávní zásadou proporcionality a zásadou slušnosti.

Idylické podmínky pro novodobou tvorbu „soudcovského práva“ v oblasti náhrady nemajetkové újmy se však ukázaly být zdánlivými. Tabulkami nesvázaný prostor pro přiznání náhrady nemajetkové újmy, která by vyvažovala plně vytrpěné bolesti, začal vyvolávat v odborných kruzích obavy z přílišného rozptylu v rozhodovací činnosti, popření principu legitimního očekávání, předvídatelnosti judikatury a ohrožení právní jistoty.

### 6.3.3. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví

Záhy po vstoupení nového občanského zákoníku v účinnost převzal iniciativu v oblasti dalšího směřování určování výše náhrady nemateriální újmy Nejvyšší soud, konkrétně občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu, které na svém zasedání dne 12.3.2014 projednalo a vzalo na vědomí **Metodiku k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku)** (dále jen jako „Metodika“).<sup>225</sup> Metodika byla vytvořena ve spolupráci s 1. lékařskou fakultou Univerzity Karlovy v Praze, Společností medicínského práva a zástupci pojistitelů. Svoji podporu vyjádřilo rovněž Ministerstvo spravedlnosti.

Důvodem k vytvoření Metodiky byla dle Nejvyššího soudu absence jakýchkoli bližších kritérií pro stanovení výše náhrady, když *„spravedlivý a rozumný výklad ... vyžaduje podrobnější konkretizaci a nastavení základních východisek, aby soudní praxe mohla dospět k vzájemně souměřitelným a zároveň předvídatelným rozhodnutím.“*<sup>226</sup>

<sup>224</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010 - 2013, tisk 362/0, v zásadách nového občanského zákoníku výslovně přiznává, že *„Hlavní přístupová hlediska, o něž se návrh zákoníku opírá, jsou konvence, diskontinuita, integrace.“*

Ke změnám normativních systémů více srov. MORÁVEK, Jakub. *K vybraným aspektům NOZ a rekonstrukce soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2013. Masarykova univerzita Brno, 2013. s. 59 a násl. Available at: [www.law.muni.cz](http://www.law.muni.cz).

<sup>225</sup> Metodika byla publikována pod Rc 63/2014.

<sup>226</sup> Doporučení občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12.3.2014 k aplikaci § 2958 OZ.

Nejvyšší soud přiznává, že Metodika nemá (a ani nemůže mít) závazný charakter, ale má sloužit jako pomůcka k naplnění zásad slušnosti ve smyslu ust. § 2958 OZ. Její užívání bylo obecným soudům ve sporech o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění doporučeno.

Metodika upravuje způsob výpočtu náhrady nemajetkové újmy pouze pro dva dílčí nároky – bolestné a ztížení společenského uplatnění. Upraveny nejsou nároky majetkové povahy (tj. ztráta na výděлку, ztráta na důchodu, náklady péče o zdraví, osobu či domácnost poškozeného) ani nároky z tzv. další nemajetkové újmy dle ust. § 2958 OZ. Řešeny nejsou rovněž jednorázové náhrady třetích osob při usmrcení nebo zvlášť závažném poškození zdraví osoby blízké.

Pokud jde o **bolest**, využívá Metodika systém nastavený náhradovou vyhláškou ve vztahu k odškodnění bolesti. Přehled bolesti je obsahem části B. Metodiky, která sestává z jednotlivých položek, kterým je přiřazeno bodové ohodnocení. Podle Nejvyššího soudu je namísto etiologický přístup, vycházející z klasifikace bolestivých stavů podle postižení jednotlivých orgánů či částí těla a vyjadřující místu bolesti jako tělesného a duševního strádání v souvislosti se zásahy do zdraví.<sup>227</sup>

Oproti náhradové vyhlášce jsou pozměněny proporce mezi jednotlivými bolestivými stavy a revidován byl i způsob určení výše hodnoty jednoho bodu, která je nově odvozena od jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikl nárok / vznikla bolest. Výsledný bodový součet se vynásobí částkou odpovídající hodnotě jednoho bodu. Posuzující lékař vychází ze zdravotnické dokumentace a hodnotí samostatně každý bolestivý stav, který je v příčinné souvislosti se škodnou událostí. Výsledná hodnota je určena součtem bodů z jednotlivých bolestivých stavů. Rozlišují se rovněž následné stupně komplikací (jsou-li v příčinné souvislosti se škodnou událostí) a jim přiřazené procentní zvýšení náhrady.<sup>228</sup>

Následující tabulka nabízí přehled vývoje hodnoty bodu odvozené od hrubé měsíční nominální mzdy:

---

<sup>227</sup> Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku).

<sup>228</sup> Procentní navýšení náhrady:

- komplikace lehká: do 5%
- komplikace středně závažná: do 10%,
- komplikace závažná: do 15%,
- komplikace těžká: do 20%.

rok	průměrná mzda minulého roku	hodnota bodu
2014	25 128,00 Kč	251,28 Kč
2015	25 686,00 Kč	256,86 Kč
2016	26 467,00 Kč	264,67 Kč
2017	27 589,00 Kč	275,89 Kč
2018	29 504,00 Kč	295,04 Kč
2019	31 885,00 Kč	318,85 Kč
2020	34 125,00 Kč	341,25 Kč

Pro **náhradu za ztížení společenského uplatnění** přistoupili tvůrci Metodiky ke zcela nové koncepci založené na využití Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví Světové zdravotnické organizace. Pro účely určení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění slouží 3. část Metodiky „Aktivity a participace“.

Nové pojetí má překonat výkladové potíže, jimiž trpěla náhradová vyhláška v oblasti kumulace některých položek přílohy vyhlášky, a dále v otázce mimořádného zvyšování náhrady rozhodnutím soudu v souladu s ust. § 7 odst. 3 náhradové vyhlášky, které vedle nedostatečnosti výše náhrad významně otevíralo prostor pro úvahu soudu za současné devalvace preciznosti při provedení základního bodového ohodnocení.

Metodika opouští etiologický přístup založený na přiřazení určitého bodového ohodnocení konkrétní diagnóze bez ohledu na skutečný dopad poškození zdraví do života člověka, nově je stupeň závažnosti zdravotního postižení vyjádřen tedy nikoli jako bodový součet diagnóz, nýbrž jako procentní vyjádření ztráty životních příležitostí (lepší budoucnosti) ve škále (0-100%) v devíti oblastech lidského společenského zapojení.<sup>229</sup> Omezení či vyřazení člověka z uvedených oblastí naplňuje zákonem předvídanou podmínku „lepší budoucnosti“ s přihlédnutím k individuálním odlišnostem jednotlivce. Hodnota zmařeného lidského života při 100% vyřazení ze všech sfér společenského zapojení je stanovena na 400násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž se ustálil zdravotní stav poškozeného (tzv. výchozí rámcová částka).

Následující tabulka nabízí přehled vývoje hodnoty zmařeného lidského života:

<sup>229</sup> Oblasti společenského zapojení: 1. Učení se a aplikace znalostí; 2. Všeobecné úkoly a požadavky; 3. Komunikace; 4. Pohyblivost; 5. Péče o sebe; 6. Život v domácnosti; 7. Mezilidská jednání a vztahy; 8. Hlavní oblasti života; 9. Život komunitní, sociální a občanský.

rok	průměrná mzda minulého roku	hodnota zmařeného lidského života
2014	25 128,00 Kč	10 051 200 Kč
2015	25 686,00 Kč	10 274 400 Kč
2016	26 467,00 Kč	10 586 800 Kč
2017	27 589,00 Kč	11 035 600 Kč
2018	29 504,00 Kč	11 801 600 Kč
2019	31 885,00 Kč	12 754 000 Kč
2020	34 125,00 Kč	13 650 000 Kč

Procentní podíl odpovídající zjištěnému stupni omezení poškozeného výpočtem podle kvalifikovaných hodnocení jednotlivých položek z části Metodiky „Aktivity a participace“ z výchozí rámcové částky představuje základní ohodnocení nemateriální újmy (tzv. základní náhrada) při trvalých zdravotních následcích a je proporcionálním vyjádřením ztráty průměrného potenciálu pro určitý typ postižení.<sup>230</sup>

K zajištění individuálního přístupu ke každému poškozenému, má být zjištěná částka modifikována několika výjimečnými okolnostmi: věkem poškozeného<sup>231</sup>; ztrátou skutečně výjimečně lepší budoucnosti (kariéry) poškozeného; důvody na straně škůdce podle ust. § 2957 OZ.<sup>232</sup> Takto bude určena částka tzv. výsledné náhrady za nemajetkovou újmu ve formě ztížení společenského uplatnění.

V návaznosti na rekonfigurovaný způsob odškodňování bolesti a společenského uplatnění vznikl v rámci znaleckého oboru zdravotnictví nové odvětví „stanovení nemateriální újmy na zdraví“.<sup>233</sup> Pouze znalci, kteří jsou zapsáni v uvedeném odvětví oboru zdravotnictví, mohou kvantifikovat nemateriální újmu na zdraví, tzn. bolest a ztížení společenského uplatnění.<sup>234</sup>

<sup>230</sup> VOJTEK, Petr. PÚRY, František. *Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy*. Soudní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2017. č. 11-12.

<sup>231</sup> Metodika vychází z premisy, že vrcholu sil a intenzity společenského zapojení se dosahuje zpravidla ve věku od 45 do 55 let. Utrpěl-li poškozený zranění ve věku 35-44 let, je namísto základní částky určenou procentním vyjádřením ztráty životních příležitostí zvýšit o 10%, utrpěl-li poškozený zranění ve věku 25-34 let, zvýší se základní částka o 20%, a o 30-35% lze částku zvýšit v případě, kdy poškozený utrpěl zranění ve věku mladším než 24 let. Naopak v případě utrpení zranění ve vyšším věku než 55 let, lze základní částku o 10 až 20% snížit.

<sup>232</sup> Ust. § 2957 OZ determinuje výši přiměřeného zadostiučinění rovněž zohledněním a odčiněním okolností zvláštního zřetele hodného, kterými jsou: úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. V úvahu se vezme rovněž obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.

<sup>233</sup> Název uvedeného znaleckého oboru je relativně zavádějící, když znalec nemajetkovou újmu nestanoví, pouze dodá soudu podklady ke stanovení výše náhrady – ohodnotí v souladu s Metodikou procento obtíží poškozeného

Přístup Nejvyššího soudu lze shledat relativně pozitivním, a to zejména co do jeho snahy nenechat justici tápat v oblasti nemateriální újmy a naplnění zásad slušnosti v pomyslném právním vzduchoprázdnu a pokusit se alespoň částečně pomoci soudům při jejich rozhodovací činnosti. Částečně nekoncepční je nicméně forma, kterou tak Nejvyšší soud učinil. Metodiku lze vnímat jako problematickou hned z několika aspektů. V první řadě vyvstává otázka její závaznosti ve vztahu k rozhodování obecných soudů. Přestože z povahy věci vyplývá, že nemůže být závazná formálně, je závazná fakticky, a to především díky roli Občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu v soudním systému. Zákonodárce v důvodové zprávě zjevně vyjádřil svoji vůli nesvazovat po rekonstrukci oblast náhrady nemajetkové újmy žádnými tabulkami, body a výpočty soudních znalců. Nejvyšší soud sice má plnit v justičním systému funkci sjednotitele judikatury, domnívám se nicméně, že by ke sjednocování judikatury mělo docházet až v rámci poslední instance civilního řízení, případně prostřednictvím vydaných usnesení či stanovisek. Sjednocovat judikaturu pomocí vytvoření pravidel pro obecné soudy při jejich rozhodovací činnosti ještě předtím, než relevantní judikatura může vzniknout, je diskutabilní zejména s ohledem na ústavně garantovanou nezávislost soudů.<sup>235</sup>

Za druhé úskalí Metodiky lze považovat způsob určení výše náhrady za způsobené bolesti a ztížení společenského uplatnění. V případě náhrady za bolest byl znovu zaveden bodový systém. V oblasti náhrady za ztížení společenského uplatnění se Nejvyšší soud přiklonil k jinému způsobu stanovení výše náhrady, a to ve formě ztráty životních příležitostí. Odhlédneme-li od toho, že oba způsoby výpočtu náhrady nemajetkové újmy budou vyžadovat složité znalecké zkoumání, vyplyne nám z uvedeného způsobu určení náhrady opětovné omezení a limitace soudu dříve tak kritizovanou „hodnotou bodu“, a to i přestože byla tato hodnota Metodikou oproti vyhlášce zdvojnásobena.<sup>236</sup>

Jako další problematický aspekt Metodiky lze vnímat způsob její prezentace a „vedení v život“ Nejvyšším soudem. Občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu doporučilo ostatním soudům, aby Metodiku využívaly při rozhodování ve sporech o náhradu za bolest a

---

při výkonu činností definovaných v jednotlivých položkách Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví a sdělí výsledné procento omezení poškozeného.

<sup>234</sup> Podmínky pro jmenování znalcem v oboru zdravotnictví, odpovědi stanovení nemateriální újmy na zdraví jsou vedle vysokoškolského magisterského vzdělání ve studijním programu všeobecné lékařství, mimo jiné rovněž kurz odškodňování újem na zdraví podle občanského zákoníku zahrnující a) základy Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví („MKF“), b) aplikaci MKF pro účely odškodňování ztížení společenského uplatnění podle Metodiky, a c) určování bolestného podle Metodiky (k tomu srov. vyhláška č. 123/2015 Sb., kterou se stanoví seznam znaleckých oborů a odpovědí pro výkon znalecké činnosti).

<sup>235</sup> Ve smyslu ust. § 95 Ústavy.

<sup>236</sup> K tomu např. MALIŠ, Daniel. *Nová Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví – zatím zčásti nehotová, ale velmi užitečná*. Available at: [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz).



ztížení společenského uplatnění podle ust. § 2958 NOZ a aby v rozhodnutích zdůvodnily svůj postup podle pravidel v ní nastavených. Z tohoto doporučení je patrný důraz Nejvyššího soudu, který na Metodiku klade, když s pravidly v ní stanovenými mají být poměřována všechna rozhodnutí obecných soudů ve sporech o náhradu za újmu na přirozených právech člověka. Jako elegantnější a vhodnější by se jevilo využití Metodiky v oblasti pojišťovnictví, pro stanovení výše pojistného a dále by mohla sloužit jako určité vodítko pro mimosoudní řešení sporů z náhrady nemateriální újmy. Domnívám se, že ve vztahu k obecným soudům měl Nejvyšší soud vyzdvihnout její podpůrný charakter, kdy soudy by primárně neměly být v úvahách nad výši náhrady nemajetkové újmy omezeny, přičemž jako určité vodítko by jim mohla posloužit Metodika. V každém případě přístup, dle něhož by Metodika a tabulkové výpočty v ní uvedené měly být jediným a nekritickým podkladem pro rozhodnutí soudů v oblasti nemateriální újmy, kdy by byly stavěny nad volnou úvahu soudů, odporuje dle smyslu občanského zákona a uvedené ideji zákonodárce při rekonstrukci oblasti náhrady nemajetkové újmy vůbec.

Iniciativa Nejvyššího soudu v oblasti náhrady nemajetkové újmy se konečně neomezila pouze na přijetí Metodiky. Požadavek ustanovení § 2958 a 2959 OZ na plné odškodnění vzniklé újmy poškozeného, resp. odškodnění odpovídající zásadám slušnosti, klade vysoké nároky na konzistentnost soudních rozhodnutí, přestože konkrétní vodítka umožňující určení, co odpovídá zásadám slušnosti, zákonná dikce neobsahuje. Obava vyvstala s ohledem na hrozící rozptyl v rozhodovací činnosti a popření principu legitimního očekávání a předvídatelnosti judikatury ve smyslu ust. § 13 OZ, dle kterého *„Každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky.“*

Za účelem konkretizace východisek ust. § 2958 a 2959 OZ přistoupil Nejvyšší soud ve spolupráci s Centrem dopravního výzkumu v.v.i. k vytvoření softwarové aplikace, zveřejněné od ledna 2018 na webových stránkách [www.datanu.cz](http://www.datanu.cz). Účelem databáze je analýza a následná komparace relevantních soudních rozhodnutí, která umožní vytvoření základního přehledu o výkladu a přístupu soudů k požadavku „slušného odškodnění“ při nahrazování nemajetkové újmy na zdraví a usmrcení osoby blízké. Databáze je rozdělena do tří modulů, kdy první obsahuje databázi soudních rozhodnutí ve věcech odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, druhý modul obsahuje rozhodnutí ve věcech náhrady nároků pozůstalých při usmrcení

osoby blízké a třetí modul nabízí uživateli kalkulátor umožňující výpočet procentního vyřazení poškozeného ze společenského zapojení ve smyslu Metodiky.<sup>237</sup>

#### 6.3.4. Turbulentní situace v pracovním právu

Zatímco v intencích občanského práva byla výše náhrady nemajetkové újmy ponechána (přínejmenším v liteře zákona) úvaze soudce, v rámci pracovního práva vznikly v souvislosti s rekonfigurací a diskontinuitním přístupem k náhradě nemajetkové újmy dle občanského zákoníku a zrušenou náhradovou vyhláškou významné zmatky a právní vakuum.

Podle ust. § 394 odst. 2 zákoníku práce, ve znění do 30.9.2015, se do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění postupuje podle náhradové vyhlášky. Zrušení náhradové vyhlášky v souvislosti s rekonfigurovaným pojetím nahrazování nemajetkové újmy k 1.1.2014 však zamíchalo pracovníprávními kartami, neboť nebylo jasné, jakým způsobem, resp. podle jakého právního předpisu postupovat při nahrazování újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, když zákoník práce nadále odkazoval na zrušenou náhradovou vyhlášku.

K nastalé situaci se nikoli nezajímavě vyjádřilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které ke dni 28.1.2014 zveřejnilo ve shodě s Ministerstvem zdravotnictví tzv. Společné stanovisko k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. Ministerstva společně ve stručných dvou odstavcích bez jakéhokoli odůvodnění či argumentace konstatují, že se po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání nadále postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, a to s ohledem na ust. § 394 odst. 2 zákoníku práce.

Odhlédneme-li od samotné formy, povahy a právní závaznosti Společného stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví, nelze pominout nepříliš jasně vyjádřenou vůli zákonodárce co do použitelnosti náhradové vyhlášky na právní vztahy zaměstnance a zaměstnavatele. Zákonodárce totiž v případě, kdy ruší určitý právní předpis, umí stanovit, že celý předpis nebo jeho část se bude nadále používat pro vybraný okruh právních vztahů. Pro příklad nemusíme v oblasti náhrady škody v pracovním právu chodit daleko, když v ust. § 365 odst. 1 zákoníku práce je nadále odkazováno na ust. § 205d zákoníku práce z roku 1965, který ač zrušeným právním předpisem, nadále prostřednictvím tohoto ustanovení reguluje právní vztahy. V uvedeném případě se jedná o vědomé rozhodnutí zákonodárce, který zruší

---

<sup>237</sup> VOJTEK, Petr a kol. *Nová veřejně přístupná aplikace obsahující přehlednou databázi judikatury k nemajetkové újmě*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 19. s. 685.

právní předpis a nadále jeho použití výslovně umožní pro určité případy. K tomuto vědomému vymezení částečné použitelnosti zrušeného právního předpisu však v případě náhradové vyhlášky nedošlo. Jak v občanském, tak v pracovním právu byla újma na zdraví ve formě bolestného a ztížení společenského uplatnění nahrazována jednotně prostřednictvím bodového systému ustanoveného náhradovou vyhláškou, která byla účinná pro celé soukromé právo.

Rozvineme-li úvahy o zákonném odkazu na náhradovou vyhlášku dál, zjistíme, že proti sobě v inkriminovaném období po účinnosti rekodifikovaného civilního kodexu až do přijetí nového odpovídajícího prováděcího pracovněprávního předpisu stály dva možné přístupy k řešení.

První byl vysloven nálezem Ústavního soudu ze dne 13.6.2001, sp. zn.: II. ÚS 326/98, ve kterém Ústavní soud rozlišuje z hlediska legislativní techniky tzv. statické a dynamické odkazy na právní předpisy. Je-li přímo v textu zákona odkázáno na konkrétní znění právního předpisu, jedná se o statický odkaz, který platí bez ohledu na to, zda předpis, na který je odkazováno, byl změněn, doplněn či zrušen. Naproti tomu dynamický odkaz neodkazuje na konkrétní sbírku zákonů, ve které byl právní předpis publikován k určitému datu, ale na právní předpis jako takový, vyjádřený v odkazu svým obecným názvem jako např. „občanský zákoník“, „správní řád“ aj. Tak se prostřednictvím dynamického odkazu pak vždy použije platného znění příslušného předpisu v době aplikace odkazující normy. Odkaz v ust. § 394 odst. 2 zákoníku práce byl případem statického odkazu, když přímo odkazoval na vyhlášku č. 440/2001 Sb.

Někteří autoři se přiklánějí ke druhému v úvahu připadajícímu řešení, využívajíc přitom ust. § 3029 odst. 1 OZ, podle něhož *„Dovolávají-li se právní předpisy ustanovení, která se tímto zákonem zrušují, vstupují na jejich místo jim odpovídající ustanovení tohoto zákona.“* Zákoník práce se dovolává náhradové vyhlášky, která však byla občanským zákoníkem zrušena, aplikací citovaného ustanovení by tak mělo být při nahrazování nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích postupováno podle odpovídajících ustanovení občanského zákoníku, tj. ust. § 2958 a násl., včetně Metodiky.<sup>238</sup>

Přestože v celkovém vyhodnocení a závěru této disertační práce je výsledek vědeckého zkoumání ve vybrané oblasti náhrady nemajetkové újmy odchylný, na tomto místě předkládané kvalifikační práce se nabízí udělat dílčí závěr, ve kterém se v případě, kdy proti sobě stojí v období po 1.1.2014 na jedné straně náhradová vyhláška, na kterou zákoník práce odkazuje, a na druhé straně rekodifikovaný systém náhrady nemajetkové újmy občanského zákoníku vycházející ze zásad slušnosti, lze se, a to zdůrazňuji – výhradně v inkriminovaném období po

---

<sup>238</sup> K tomu srov. HULMÁK, Milan. BEZOUŠKA, Petr. HAVEL, Bohumil a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 1710 a násl.

účinnosti občanského zákoníku – přiklonit ke kontinuitě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle náhradové vyhlášky, jak nepříliš šťastnou formou vyjádřilo Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví. Důvodů pro upřednostnění pokračující aplikace náhradové vyhlášky je několik, jedním z klíčových je mimo jiné specifikum koncepce náhrady újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání v českém pracovním právu, využívající institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Pro pojistitele i zaměstnavatele má zvolené řešení nemalé dopady z hlediska výše náhrady kryté zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. V případě, kdy by bezprostředně po nabytí účinnosti občanského zákoníku bylo v pracovněprávních vztazích bez odpovídajícího zákonného základu předpokládaného zákoníkem práce, včetně příslušných pojistných předpisů, začaly být pracovní úrazy a nemoci z povolání nahrazovány podle občanského zákoníku, mělo by uvedené pro zaměstnavatele fatální důsledky. V souladu s ust. § 2 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, má zaměstnavatel právo, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Odškodňování podle občanského zákoníku by vedlo k nezbytnému komerčnímu připojištění zaměstnavatele.<sup>239</sup>

Po nabytí účinnosti rekodifikovaného občanského zákoníku jsme však byli svědky nastalé dvojkolejnosti náhrady nemajetkové újmy, kdy v oblasti občanského práva soudy postupovaly v ideálním případě podle vlastního uvážení, případně podle Metodiky s hodnotou bodu cca 250 Kč, zatímco v oblasti pracovního práva nadále rozhodovaly o výši bolestného a ztížení společenského uplatnění podle náhradové vyhlášky s hodnotou bodu 120 Kč. Nepoměr v principech, ze kterých soudy při rozhodování soudů v uvedených dvou oblastech vycházely, a konečnou výši náhrady je zjevný.<sup>240</sup>

Zákonodárce přistoupil s výrazným časovým odstupem (po téměř dvou letech účinnosti nového občanského zákoníku) k řešení otázky náhrady újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání, a to prostřednictvím novely zákoníku práce provedené zákonem č. 205/2015 Sb., která nabyla účinnosti k 1.říjnu 2015. Novela mimo jiné přesunula hmotněprávní úpravu

---

<sup>239</sup> K uvedenému je třeba dodat povinnost pojišťovny stanovenou v ust. § 205d odst. 8 zákoníku práce z roku 1965, který stanoví přímou pasivní legitimaci pojišťovny vůči zaměstnanci k náhradě škody v témže rozsahu, v jakém ji byl povinen uhradit sám pojištěný zaměstnavatel.

<sup>240</sup> K postavení náhradové vyhlášky v pracovním právu také KADLUBIEC, Vojtěch. *Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2015. č. 9. s. 328 a násl.

odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zpět z přechodných ustanovení zákoníku práce do jeho části jedenácté, přizpůsobila terminologii v zákoníku práce novému civilnímu kodexu, definitivně upřednostnila náhradu újmy vzniklé pracovním úrazem a nemocí z povolání v rámci soukromého práva<sup>241</sup>, když zrušila zákon o úrazovém pojištění, a především pak zmocnila v ust. § 271c zákoníku práce vládu, aby nařízením stanovila výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě.

Zákoník práce tak uzavřel pomyslný kruh způsobu stanovení výše náhrady za újmu na zdraví v soukromém právu, když se znovu navrátil ke stanovení výše náhrady nemajetkové újmy na zdraví prostřednictvím podzákoného předpisu.

### **6.3.5. Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.**

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen „nařízení“), provádí výše zmíněné ust. § 271c zákoníku práce. Není bez zajímavosti, že nařízení vstoupilo v účinnost ke dni 26.října 2015, tj. více než čtyři týdny po účinnosti novely provedené zákonem č. 205/2015 Sb. Stranou našeho zájmu ponecháme problémy a důsledky, které zpoždění s přijetím prováděcího nařízení vlády přineslo pro soudní rozhodování v jednotlivých mezidobích, tedy jednak od účinnosti nového občanského zákoníku až do 30.9.2015 (kdy se v rámci občanského práva již měla uplatnit pro určení výše náhrady nemajetkové újmy volná úvaha soudce, nicméně využívala se především Metodika s pružnou hodnotou bodu ve výši cca 250 Kč, zatímco v pracovním právu se nadále „odškodňovalo“ podle již zrušené náhradové vyhlášky, kde byla hodnota bodu dvojnásobně nižší) a zároveň v období 1.10.2015 až do 26.10.2015 (ve kterém zákoník práce odkazoval na nový právní předpis, který však ještě nebyl přijatý, a tak se nadále újma nahrazovala podle pravidel náhradové vyhlášky).

Nařízení vychází obdobně jako Metodika v části určení výše bolestného a náhradová vyhláška z bodového hodnocení. Počty bodů pro ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání jsou uvedeny celkem ve čtyřech přílohách. Od Metodiky se nařízení (bez jakéhokoli bližšího odůvodnění či argumentační podpory v důvodové zprávě) liší jednak fixní hodnotou jednoho bodu, která je stanovena na 250 Kč, a zároveň způsobem výpočtu náhrady ztížení společenského uplatnění, který v Metodice

---

<sup>241</sup> Zákon č. 205/2015 definitivně zrušil stále platný, ale neúčinný zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, čímž se obecně upustilo od konceptu úrazového pojištění.

nově vychází z konceptu ztráty životních příležitostí, zatímco nařízení si nadále vystačí s bodovým hodnocením.

Ve zkoumané oblasti se ohledně přístupu zákonodárce nabízí několik legitimních otázek. Jak je možné, aby se v soukromém právu nahrazovala újma v jeho jednotlivých oblastech podle několika různých pravidel (a to ve formě podzákonného předpisu a doporučující Metodiky)? Z jakého důvodu je újma v obecném občanském právu odvozena od pružné hodnoty bodu, která vychází z průměrné mzdy v národním hospodářství a z jakého důvodu je pro zaměstnance hodnota bodu fixní? Má zdraví zaměstnance snad menší cenu než zdraví nezaměstnaného či osoby podnikající? Proč zákonodárce nerespektoval v rámci pracovního práva svůj úmysl, ze kterého vycházel v novém občanském zákoníku a svěřil otázku výše náhrady za nemateriální újmu nikoli volné úvaze soudů, ale podzákonnému právnímu předpisu moci výkonné, což je v přímém rozporu s důvodovou zprávou nového občanského zákoníku? Proč by měl být soudce v pracovněprávním sporu o náhradu nemajetkové újmy limitován tabulkami, zatímco v občanskoprávním sporu mu zákon umožňuje rozhodnout dle svého uvážení?

### 6.3.6. Korekce Ústavního soudu

Roztříštěnost právní úpravy podrobil kritice Ústavní soud v nálezu ze dne 16.2.2016, sp.zn.: IV. ÚS 3122/15, ve kterém se otázkou náhrady nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích zabýval (byť spíše *obiter dictum*, když Ústavní soud v dané věci neaplikoval předmětné vládní nařízení).

V uvedeném nálezu se Ústavní soud zabýval problematikou odškodnění pracovního úrazu pomocí bodového hodnocení na základě ust. § 372 zákoníku práce ve znění do 30.9.2015. Ústavní soud poukázal na zjevnou a dlouhodobou disproporci mezi základními sazbami odškodnění podle náhradové vyhlášky a skutečným rozsahem újmy poškozených, a to zejména v typově závažnějších případech. Ústavní soud připomněl, že tato disproporce a celkově problematická konstrukce bodového hodnocení vedla ke zrušení náhradové vyhlášky k 1.1.2014 a k celkové koncepční změně právní úpravy. Ústavní soud se v uvedeném nálezu vyjádřil k povaze Metodiky, která může být problematická zejména z důvodu omezeného bodového hodnocení, neboť **„při odčinění újmy pojmově nelze rozhodovat na základě určitých tabulkově předvídaných bodových počtu, nýbrž výhradně vycházejí z dokazování a s náležitým zřetelem k okolnostem konkrétní věci, což dal ostatně s účinností od 1.1.2014 jasně najevo i**

**zákonodárce.**<sup>242</sup> Zájmu Ústavního soudu neušlo ani nařízení, které znovu-zavedlo do pracovněprávních vztahů náhradu újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání podle bodového hodnocení. Ústavní soud považuje takový postup za problematický jednak tím, že prováděcí předpis nerespektuje přinejmenším ve vztahu k odčinění ztížení společenského uplatnění systém stanovení náhrady podle Metodiky, ale zejména **opomíjí premisu rekodifikovaného civilního soukromého práva, totiž že rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částech odčinění je třeba oprostít od vlivu moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy v přiznávání spravedlivé a dostatečné náhrady.**<sup>243</sup>

Citovaný náleze lze považovat za významný pro oblast rozhodování soudů o náhradě nemajetkové újmy, především je zapotřebí vyzdvihnout zřejmou snahu Ústavního soudu poukázat na úskalí současné právní úpravy a navést obecné soudy při rozhodování sporů o náhradu nemajetkové újmy zpět na cestu volné úvahy, omezené ústavněprávní zásadou proporcionality. Ústavní soud v něm zhodnotil povahu veškerých podzákoných norem, jakož i nenormativních stanovisek, které aspirovaly na to, stát se obecným vodítkem pro soudy při způsobu určování výše náhrady újmy na zdraví. Jakkoli Ústavní soud vycházel při rozhodování ještě z právního stavu platného v době účinnosti náhradové vyhlášky, jsou jeho závěry učiněné v uvedeném nálezu s ohledem na stávající pravidla náhrady nemajetkové újmy nadále aktuální a použitelné *pro futuro*.

#### 6.4. Ztráta osoby blízké

Prostřednictvím institutu náhrady nemajetkové újmy je poškozenému odškodňována nejenom újma způsobená jemu samému (z pozice primární oběti), ale rovněž jako újma, kterou utrpí v souvislosti se ztrátou osoby blízké, ať již v důsledku úmrtí vzešlého z občanskoprávního vztahu či úmrtí zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (srov. § 273 a 274 ZP). Poškozený zde vystupuje v roli tzv. sekundární oběti, když jeho morální újma je odvozená (reflexní) od újmy zesnulého.

Reflexní újmu přiznává v obecné rovině občanský zákoník a v souvislosti s výkonem závislé činnosti zákoník práce, včetně souvisejících právních předpisů upravujících jako *leges specialis* další právní vztahy účasti na práci.<sup>244</sup>

---

<sup>242</sup> Bod 24 nálezu Ústavního soudu ze dne 16.2.2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.

<sup>243</sup> Bod 25 nálezu Ústavního soudu ze dne 16.2.2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.

<sup>244</sup> V podrobnostech lze odkázat na výklad podaný v sedmé kapitole této disertační práce.

### 6.4.1. Reflexní újma v občanském právu

Platná obecná úprava občanského práva odráží reflexní újmu v ust. § 2959 OZ, dle kterého: „*Při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví odčini škůdce duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.*“<sup>245</sup>

Legislativní konstrukce citovaného ustanovení navazuje na ust. § 2958 OZ, když ukládá povinnost škůdci odčinit duševní útrapy za současné garance subsidiárního způsobu odčinění újmy podle zásad slušnosti.

Historicky byla ztráta blízké osoby poškozenému odškodňována cestou náhrady „škody na zdraví“ a rovněž pořadem ochrany osobnosti. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb., ve znění zákona č. 47/2004 Sb., odškodňoval vybraným osobám reflexní újmu paušálními jednorázovými částkami, a to manželovi(manželce), každému dítěti a každému rodiči ve výši 240 000 Kč, každému rodiči při ztrátě dosud nenarozeného počatého dítěte ve výši 85 000 Kč, každému sourozenci ve výši 175 000 Kč, a každé další blízké osobě žijící ve společné domácnosti s usmrceným v době vzniku události, která byla příčinou škody na zdraví s následkem jeho smrti ve výši 240 000 Kč.<sup>246</sup>

Ústavní soud v návaznosti na novelu občanského zákoníku, kterou byla do zákona včleněna úprava odškodnění pozůstalých prostřednictvím nového odstavce 3, který tuto problematiku řešil jednorázovým plněním, dovodil, že „*Tato úprava neumožňuje svojí jednoznačností žádný prostor pro odlišný výklad. Je však natolik paušální, že ji nelze považovat za vyčerpávající řešení daného problému. Proto nevylučuje, pokud jednorázové odškodnění není dostatečnou satisfakcí za vzniklou újmu na osobnostních právech, aby se dotčené osoby domáhaly další satisfakce podle ustanovení na ochranu osobnosti.*“<sup>247</sup> Tím byla v oblasti odškodňování nemajetkové újmy pozůstalých a probována dvojkolejnost, která reflektovala zákonem stanovené částky jako jakousi minimální garantovanou náhradu, jejíž výši bylo možné ve sporu na ochranu osobnosti posunout.<sup>248</sup> Oprávněné osoby nezmíněné v ust. § 444 odst. 3 občanského zákoníku 1964 (např. prarodiče) byly na institut ochrany osobnosti odkázány s celým svým potenciálním nárokem.

<sup>245</sup> Vedle toho se může uplatnit obecné pravidlo zakotvené v ust. § 2971 OZ v případě, kdy má dojít k odčinění nemajetkové újmy jiného charakteru než je usmrcení či zvlášť závažné ublížení na zdraví.

<sup>246</sup> K tomu srov. ust. § 444 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb.

<sup>247</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 4. 5. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 16/04.

<sup>248</sup> K tomu srov. VOJTEK, Petr. Komentář k § 2959. Náhrada při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví. in ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. s. 1106 a násl.



Rekodifikovaná občanskoprávní úprava jednak rozšířila institut náhrady nemajetkové újmy osob blízkých o zvláště závažné poškození zdraví (předchozí legislativní úprava počítala pouze s odškodněním v případě usmrcení osoby blízké) a dále upustila od paušálně stanovené jednorázové částky, čímž pozbyla smyslu dosavadní dvojkolejnost odškodňování náhrady újmy pozůstalých. Zároveň však zákon postrádá vytyčení jakýchkoli parametrů, podle nichž lze výši odškodnění určit. Aplikovaná praxe tak čerpá z přístupů judikatury formulované ještě v době před zavedením paušálních částek náhrady, jakož i z východisek užívaných později ve sporech na ochranu osobnosti nad rámec paušálních částek.<sup>249</sup> V této souvislosti byla formulována dvě kritéria, ze kterých by soudy měly při zohlednění relevantní judikatury v rámci určování výše náhrady újmy vycházet, a to okolnostmi na straně poškozeného (pozůstalého) a na straně škůdce.

Na straně poškozeného (pozůstalého) bude významná intenzita jeho vztahu se zesnulým, věk zesulé osoby a pozůstalého, případná existenční či hmotná závislost na zesnulém a případné poskytnutí jiné satisfakce.<sup>250</sup> Vždy je tedy potřeba zkoumat intenzitu a kvalitu citového pouta mezi poškozeným a zesnulou osobou, když smyslem zadostiučinění je odčinit utrpení (duševní útrapy).

Na straně škůdce budou zkoumány jeho postoj, dopad události do jeho psychické sféry, majetkové poměry škůdce a míra zavinění. V potaz budou vzaty i okolnosti zvláštního zřetele hodné vymezené v ust. § 2957 OZ.

---

<sup>249</sup> Ústavní soud v usnesení ze dne 28. 5. 2002, sp. zn. IV. ÚS 315/01 s odkazem na čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a čl. 8 odst. 1 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod připomněl myšlenku, dle které „*respektování soukromého života musí zahrnovat do určité míry právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi, když součástí soukromého života je též život rodinný, zahrnující i vztahy mezi blízkými příbuznými, zejména vztahy sociální a morální ... rodinný život zahrnuje kromě jiného vztahy mezi nejbližšími rodinnými příslušníky (dětmi, rodiči, prarodiči) bez ohledu na skutečnost, zda spolu trvale žijí či nikoliv a protiprávní narušení těchto rodinných vztahů představuje neoprávněný zásah do práva na soukromý a rodinný život fyzické osoby.*“

<sup>250</sup> Přestože zákon jednoznačně preferuje relativní náhradu a jiná forma zadostiučinění není a nemůže být v těchto případech dostačující, její poskytnutí se může následně promítnout do moderace peněžitého zadostiučinění (např. omluva nebo postih ve správním či trestním řízení vedeném proti škůdci). V usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2008, sp. zn. 30 Cdo 2545/2008, dovolací soud zdůraznil, že „*...při vymezení relativní satisfakce podle ustanovení § 13 odst. 2 o.z. je nezbytné přihlídnout k zadostiučinění, kterého se poškozenému již dostalo (event. má dostat) podle ustanovení 13 odst. 1 téhož zákona ve formě morálního zadostiučinění (t.j. ve formě nemajetkové, resp. morální satisfakce). Formy této satisfakce mohou být rozličné (lze zmínit omluvu, konstatování výroku soudního rozhodnutí, že došlo k zásahu do osobnostních práv dotčené fyzické osoby, apod.). Jako samostatné morální zadostiučinění může podle okolností působit i již sama aktivně projevená snaha toho, kdo zasáhl do práva na ochranu osobnosti fyzické osoby, mimosoudně zajistit postiženému konkrétní satisfakci (např. „dobrovolné“ poskytnutím finančních prostředků jako náhrady nemajetkové újmy v penězích, resp. pokusem eventuálně i jinak zmírnit následky zásahu, např. formou účasti s postiženým, součinností s ním, projevenou lítostí apod.). Pak v těchto případech může vedle sebe stát jak např. dobrovolně poskytnutá relativní satisfakce, tak současně satisfakce přestavovaná aktivní účastí projevenou ve vztahu k dotčené fyzické osobě. I míru tohoto morálního zadostiučinění, je-li dáno, je pak třeba náležitě ověřit a zhodnotit. Zadostiučiněním pak může být ve smyslu již ustálené judikatury i trestní řízení vedené v souvislosti se zásahem do osobnosti fyzické osoby proti tomu, kdo se tohoto zásahu dopustil, resp. jím může být samotné rozhodnutí vydané v tomto řízení. Možný satisfakční účín trestního řízení přitom však může mít značně rozdílnou intenzitu podle okolností konkrétního případu.*“

Nejvyšší soud již započal s usměrňováním výše přiznávané náhrady nemajetkové újmy, kdy v rozsudku ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. 4 Tdo 1402/2015, vymezil kritéria, která by měla být posuzována, a současně dovedl, že ačkoli nelze spravedlivě vyžadovat, aby byl opětovně zaveden jakýkoliv paušální limit, jako tomu bylo v minulosti, je třeba stále vnímat výši přiznané částky ve světle dosavadní judikaturní praxe a zachování její kontinuity, při zohlednění jiných kompenzačních nároků, které poskytují zvláštní hmotněprávní předpisy. Nejvyšší soud doporučil stanovit výši náhrady v základním rozpětí mezi 240 000 Kč až 500 000 Kč, a to pro skupinu citově nejbližší spjatých osob, jakými jsou rodiče, děti a manželé. Zároveň dodal, že takto stanovený rozsah kompenzace odpovídá typovým (neutrálním) případům, tedy takovým, kde nejsou naplněny pro konkrétní situaci zpříšňující či naopak zmírňující kritéria. V případě dalších (méně intenzivních) příbuzenských vazeb pak bude uvedené rozpětí přiměřeně modifikováno.

#### **6.4.2. Reflexní újma v pracovním právu**

V oblasti pracovního práva je jednorázové odškodnění pozůstalých jednou z náhrad, ke které je zaměstnavatel povinován v případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Vedle jednorázového odškodnění je zaměstnavatel povinen nahradit oprávněné osobě účelně vynaložené náklady spojené s léčením a přiměřené náklady spojené s pohřbem<sup>251</sup>; náklady na výživné<sup>252</sup> a věcnou škodu.

Jednorázové odškodnění pozůstalých by mělo rovněž v pracovněprávních vztazích alespoň částečně kompenzovat nemajetkovou újmu (roz. strasti a utrpení) člověka způsobenou ztrátou blízké osoby v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Právní úprava jednorázového odškodnění pozůstalých prošla určitým vývojem. Až do roku 2020 však – na rozdíl od výše uvedené úpravy obecného občanského práva – dosavadní přístup zákonodárce a legislativní změny provedené v oblasti jednorázového odškodnění nebylo možné označit za koncepční.

Od doby přijetí zákoníku práce v roce 2006 až do roku 2020 výše jednorázového odškodnění, které zákon přiznával pozůstalým po zemřelém zaměstnanci, ustrnul na výši 240 000 Kč. Jednotlivé novely zákoníku práce, které se této oblasti dotkly, upravovaly (v

---

<sup>251</sup> V souladu s ust. § 271g ZP přísluší náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné (aktuální výše pohřebného odpovídá v souladu s ust. § 48 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, částce 5 000 Kč).

<sup>252</sup> V souladu s ust. § 271h ZP přísluší náhrada nákladů na výživu pozůstalých těm pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

minimálním rozsahu) nanejvýš okruh oprávněných osob a podmínky, za kterých jim jednorázové odškodnění náleží.

Mezi osoby oprávněné z jednorázového odškodnění se tradičně v oblasti pracovněprávních vztahů řadí manžel zemřelého, nezaopatřené dítě a rodiče zemřelého, pokud žili se zaměstnancem ve společné domácnosti.<sup>253</sup> Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 205/2015 Sb. byl okruh oprávněných osob rozšířen o partnera zemřelého zaměstnance.<sup>254</sup>

Potřeba koncepční novelizace zákoníku práce v oblasti náhrady nemajetkové újmy pro případ úmrtí zaměstnance byla spatřována nejenom co do otázky výše jednorázového odškodnění, která bez ohledu na socio-ekonomické změny, ke kterým docházelo „za zdi“ kodexu pracovního práva, zůstala po dlouhých čtrnáct let fixní; nýbrž i co do okruhu oprávněných osob, který nedůvodně neodpovídal osobám oprávněným z jednorázového odškodnění podle občanského zákoníku.

Částka ve výši 240 000 Kč sice historicky odpovídala výši jednorázového odškodnění poskytovaného na základě občanského zákoníku z roku 1964, nicméně lišil se okruh oprávněných osob, a po rekodifikaci občanského zákoníku rovněž způsob určení výše jednorázového odškodnění, když obecné občanské právo od paušálních částek ustoupilo.<sup>255</sup>

Platná právní úprava zákoníku práce tedy přiznává v případě smrti zaměstnance právo pozůstalých na jednorázové odškodnění, konkrétně manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240 000 Kč. Jednorázové odškodnění přísluší i rodičům zaměstnance, pokud s ním žili v domácnosti, a to v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč. Soud je v souladu s ust. § 271s ZP oprávněn výši jednorázového odškodnění přiměřeně zvýšit. Oproti úpravě občanskoprávní je pracovněprávní úprava jednorázového odškodnění nedůvodně restriktivnější, a to především co do okruhu oprávněných. Dítě je oprávněným pouze pokud splňuje podmínku nezaopatřenosti, rodiče musí splnit podmínku společné domácnosti a zákoník práce vůbec nepočítá s odčiněním újmy osoby blízké. Pro úplnost dlužno podotknout, že výše jednorázového odškodnění stanovená pro příslušníky bezpečnostních sborů a vojáky z povolání se rovněž liší.<sup>256</sup>

Pro srovnání se nabízí zasadit částku ve výši 240 000 Kč do ekonomického kontextu doby, když v době přijetí zákoníku práce, resp. nabytí jeho účinnosti v roce 2007, činila

<sup>253</sup> Novelou ust. § 378 odst. 1 ZP provedenou zákonem č. 372/2007 Sb., bylo s účinností od 1.1.2008 právo na jednorázové odškodnění přiznáno rodiči zemřelého zaměstnance i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

<sup>254</sup> Ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.

<sup>255</sup> V této souvislosti není bez zajímavosti, že původně byla pracovněprávní úprava poskytování paušálních náhrad pozůstalým za újmu způsobenou smrtí blízké osoby inspirací pro občanskoprávní úpravu, když jednorázové odškodnění fixní částkou upravoval s účinností k 1.1.1966 již zákoník práce z roku 1965.

<sup>256</sup> V podrobnostech lze odkázat na výklad podaný v sedmé kapitole této disertační práce.

průměrná hrubá měsíční nominální mzda v České republice 20 938 Kč<sup>257</sup>, na počátku roku 2020 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda v České republice 34 077 Kč<sup>258</sup>, což představuje nárůst o více než 67%.

Ve sbírce zákonů již vyšla poslední novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb., která poprvé nabízí koncepční revizi způsobu jednorázového odškodňování pozůstalých po zemřelém zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. S účinností k 1.1.2021 dochází ke změně způsobu zvyšování jednorázového odškodnění pozůstalých, do zákoníku práce bude po vzoru občanského zákoníku zaveden institut jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (srov. ust. § 2959 OZ) a rozšiřuje se okruh pozůstalých, kterým bude jednorázové odškodnění poskytováno. Změna bude rovněž terminologická, když dosavadní „jednorázové odškodnění pozůstalých“ se bude nově nazývat „jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých“.

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých dle ust. § 271i odst. 1 a 3 ZP ve znění účinném k 1.1.2021 přísluší manželovi nebo partnerovi, dítěti, rodiči zemřelého zaměstnance i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu. V této části je zapotřebí aktivitu zákonodárce ocenit, když náhrada nemajetkové újmy už nebude vázána u dítěte zemřelého zaměstnance na jeho nezaopatřenost a u rodičů na nutnost žití ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem. Okruh oprávněných osob po zemřelém zaměstnanci tak odpovídá okruhu oprávněných osob z odškodňování náhrady újmy pozůstalých podle občanského zákoníku.<sup>259</sup>

Sjednocením okruhu osob oprávněných k jednorázovému odškodnění, resp. k jednorázové náhradě nemajetkové újmy pozůstalých, odpadají i předchozí akademické polemiky o povaze jednorázového odškodnění, totiž zda se jedná o náhradu za újmu duševní a morální či za újmu majetkovou. Zastánci druhého názorového proudu, tj. že jednorázové odškodnění je kompenzací majetkové ztráty, která na straně pozůstalých po smrti zaměstnance vznikla, argumentovali právě zákonem stanovenými podmínkami pro přiznání nároku, a to jednak okruhem oprávněných pozůstalých (nezohlednění sourozence či osoby blízké) a dále zákonem stanovené podmínky nezaopatřenosti dítěte či společné domácnosti rodiče se zesnulým

---

<sup>257</sup> Částka odpovídá prvnímu pololetí roku 2007. Údaje dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

<sup>258</sup> Částka odpovídá prvnímu čtvrtletí roku 2020. Údaje dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

<sup>259</sup> Institut jednorázového odškodnění pozůstalých po zemřelém zaměstnanci je v zákoníku práce upraven co do osobního i věcného vymezení podmínek pro vznik nároku na náhradu této nemajetkové újmy komplexně. Osobám, které do výčtu oprávněných osob v ust. § 271i ZP zákonodárcem nebyly s účinností do 31.12.2020 zahrnuty, nárok na jednorázové odškodnění nevznikal a podpůrně nebylo možno použít ani ustanovení o náhradě nemajetkové újmy zakotvené v občanském zákoníku. K tomu rovněž BĚLINA, Miroslav. *Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 18.

zaměstnancem.<sup>260</sup> Smíšenou povahu dávky jednorázového odškodnění konstatoval i Ústavní soud, dle kterého: „...lze totiž stěží pochybovat naopak o tom, že tento nárok na jednorázové odškodnění, zakotvený v ustanovení § 197 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, má vedle svého materiálního podtextu i svůj imateriální podtext, vyjadřující ztrátu blízké osoby pozůstalých, participující na rodinných vztazích, a to nejen "svým výdělkem".“<sup>261</sup> Trvalé nepochopení povahy jednorázového odškodnění ze strany zákonodárce bylo patrné i ze zdůvodnění, které zákonodárce poskytl při rozšíření okruhu oprávněných osob o registrovaného partnera novelou provedenou zákonem č. 205/2015 Sb., kdy vyzdvihl majetkovou podstatu nároku: „*Jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 271i) vychází převážně z alimentární funkce příjmu zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Okruh oprávněných osob pokrývá osoby, kterým by tento ušlý příjem měl příslušet, resp. by z něho měly být satureovány.*“<sup>262</sup> Teprve sjednocením okruhu oprávněných pozůstalých osob je i legislativní zakotvení dávky a podmínky pro její poskytnutí v souladu s povahou dávky jako nároku na nemajetkovou újmu oprávněné osoby vzniklou v důsledku ztráty nejbližší osoby.

Zákonodárce při určování výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých (konkrétně pozůstalých uvedených v ust. § 271i odst. 1 ZP, tj. manžel, partnerovi, dětem a rodičům) rovněž upustil od fixně stanovené jednorázové částky, když nově výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých určil nejméně jako dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Výši průměrné mzdy vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Jedná se přitom o částku minimální, jednorázová náhrada může být poskytnuta i vyšší.

V případě jednorázové náhrady nemajetkové újmy dalších osob v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pociťují jako vlastní újmu, minimální výše stanovena zákoníkem práce není. Tyto osoby rovněž musí vznik nemajetkové újmy v konkrétním případě prokázat.

---

<sup>260</sup> K uvedenému rovněž MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. *Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 4., BEZOUŠKA, Petr. *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 12.

<sup>261</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 16. 6. 1999, sp. zn. Pl. ÚS 4/99.

<sup>262</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013 – 2017, tisk 376/0.

Dle důvodové zprávy dojde navrženou indexací ke zvýšení částky 240 000 Kč na částku cca 624 000 Kč pro jednotlivé pozůstalé.<sup>263</sup> Nutno říci, že přestože byl zákonodárce veden chvályhodnou myšlenkou, aby celková částka odškodnění odpovídala průměrným částkám, které jsou poskytovány pozůstalým podle občanského zákoníku, lze konstatovat, že zákonodárce byl v pracovněprávních vztazích v konečném důsledku vůči pozůstalým po zemřelém zaměstnanci ještě vstřícnější než občanský zákoník, když s ohledem na doporučení Nejvyššího soudu se má průměrná výše jednorázového odškodnění pozůstalých pohybovat v základním rozpětí mezi 240 000 Kč až 500 000 Kč, a to pro skupinu citově nejbližše spjatých osob, jakými jsou rodiče, děti a manželé. Uvedené nicméně odpovídá ochrannému přístupu zákoníku práce a reflektuje skutečnost, že oproti újmě vzniklé v obecném občanskoprávním prostředí, zaměstnanec utrpěl újmu na životě při výkonu závislé činnosti či v přímé souvislosti s ní. Na rozdíl od zákoníku práce, ve kterém je jednorázová náhrada nemajetkové újmy sice nově valorizována, ale nadále stanovena paušální částkou, je výše náhrady nemajetkové újmy pozůstalých poskytovaná na základě občanského zákoníku odvozena mimo jiné od vztahu a citové náklonosti mezi zemřelým a konkrétním pozůstalým.

Bez povšimnutí a pro úplnost nemůže v souvislosti s uskutečněnou novelizací zákoníku práce zůstat ani skutečnost, že jednorázové odškodnění pozůstalých po zemřelém příslušníkovi bezpečnostních sborů či vojáku z povolání je nadále poskytováno způsobem zcela odlišným od zákoníku práce i občanského zákoníku.<sup>264</sup>

## **6.5. Další případy povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy**

Přestože bývá náhrada nemajetkové újmy nejčastěji v pracovněprávních vztazích skloňována v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání, na něž je soustředěna většina pozornosti předkládané kvalifikační práce, následující kapitola nabídne rozšířené úvahy nad některými dalšími vybranými případy povinností zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

---

<sup>263</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 8. volební období, od 2017, tisk 689/0.

<sup>264</sup> K tomu srov. ust. § 109 ZSP a ust. § 124 VojZ.

### 6.5.1. Ochrana osobnosti zaměstnance

Právní úprava ochrany osobnosti zaměstnance je roztržena do několika právních předpisů, s nimiž souvisí diferenciacie právních prostředků ochrany. Zákoník práce dává zaměstnanci možnost dle ust. § 276 odst. 9 ZP podat stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, kterou je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Předmětem stížnosti zaměstnance může být rovněž zásah zaměstnavatele do osobnosti zaměstnance.<sup>265</sup>

Zaměstnanec se může obrátit na oblastní inspektorát práce s podnětem ke kontrole dodržování povinností zaměstnavatele vyplývajících z pracovněprávních předpisů ve smyslu ust. § 3 zákona o inspekci práce. Inspektorát práce rovněž ve smyslu ust. § 5 odst. 1 písm. j) zákona o inspekci práce poskytuje bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Inspektorát práce však není oprávněn prověřovat či rozhodovat individuální spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>266</sup>

Žádné další právní prostředky či způsoby ochrany osobnostních práv zaměstnance zákoník práce neupravuje. Relevantní právní úpravu nalezneme v příslušných ustanoveních občanského zákoníku, která se na pracovněprávní vztahy aplikují v souladu s principem subsidiarity (srov. ust. § 4 a § 4a ZP, ve spojení s ust. § 346b až 346d ZP).

Neoprávněný zásah do osobnostních práv zaměstnance je soukromoprávním deliktem, který spočívá v dotčení osobnosti člověka, jež může záležet jak v ohrožení, tak porušení práva na ochranu osobnosti, kdy esenciálními znaky jsou neoprávněnost zásahu a objektivní způsobnost tohoto zásahu ohrozit nebo porušit osobnostní právo člověka.<sup>267</sup>

Zaměstnanec, jehož osobnost byla dotčena, se může domáhat upuštění od neoprávněného zásahu (negatorní, záporní nárok), odstranění jeho následku (odstraňovací, restituční nárok) a náhrady újmy.<sup>268</sup> Škůdce je v případě újmy na přirozených právech zaměstnance povinen nahradit škodu i nemajetkovou újmu, kterou způsobil, jako nemajetkovou újmu odčiní i způsobené duševní útrapy. Nemajetková újma se v souladu s ust. § 2951 odst. 2 OZ odčiní přiměřeným zadostiučiněním, které musí být poskytnuto v penězích, nezajistí-li jeho jiný způsob skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy. Způsob a výše přiměřeného

---

<sup>265</sup> Neprojednání stížnosti zaměstnance je v souladu s ust. § 11 odst. 2 písm. b) a ust. § 24 odst. 2 písm. b) zákona o inspekci práce sankcionováno pokutou ve výši až 400 000 Kč.

<sup>266</sup> K tomu rovněž ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. *Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance*. Bulletin advokacie. Praha: C. H. Beck, 2016. č. 10. s. 40.

<sup>267</sup> K tomu srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. prosince 2002, sp. zn. 28 Cdo 1524/2002.

<sup>268</sup> K tomu srov. ust. § 82 a § 2956 OZ.

zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, kterými jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.<sup>269</sup>

Vedle svépomoci (srov. ust. § 14 OZ) tak ochranu osobnostních práv zaměstnanci poskytnou především soudy, které budou povinny při rozhodování o výši finanční kompenzace zvažovat všechny konkrétní okolnosti případu. V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 7.10.2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2017: *„Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocítovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.“*<sup>270</sup>

Dle ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu není v pracovněprávních vztazích obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 zákoníku práce vyloučena v případě, že škoda spočívá v poškození zdraví zaměstnance.

Při uplatňování nároků z titulu náhrady škody bude v konkrétním případě nutné zkoumat, zda jsou splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele zaměstnanci za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům (§ 265 odst. 1 zákoníku práce), popřípadě podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem (§ 265 odst. 2 zákoníku práce).

---

<sup>269</sup> Ust. § 2957 OZ.

<sup>270</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.10.2009, sp. zn.: 30 Cdo 4431/2007.



Nejvyšší soud, při posuzování povahy zásahu do osobnostních práv zaměstnance, konstatoval, že okolnosti, které byly příčinou duševního (psychického) onemocnění zaměstnance (dlouhodobý stres vyvolaný dlouhodobým negativním působením nadřízeného zaměstnance, jehož jednání bylo často arogantní, přezíravé, hrubé až vulgární, jemuž byl zaměstnanec dlouhodobě vystaven), sice nelze považovat za pracovní úraz, neboť žádná z nich (jednotlivě i jako celek) nemá charakter úrazového děje, který by byl svou povahou krátkodobý, náhlý a násilný (srov. § 271k odst. 1 ZP), a nejsou tedy splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem dle ust. § 269 ZP, ale může se jednat při splnění zákonných předpokladů o tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele.<sup>271</sup>

Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady újmy na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval právní předpisy nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle ustanovení § 265 ZP. V takovém případě je třeba prokázat porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, které mělo za následek vznik škody zaměstnance na zdraví, a příčinnou souvislost mezi porušením právní povinnosti (jednáním proti dobrým mravům) a vznikem škody.<sup>272</sup> Pro způsob a rozsah náhrady této škody na zdraví platí ustanovení o pracovních úrazech. Také v řízení o náhradu škody na zdraví podle ustanovení § 265 ZP má poškozený zaměstnanec procesní povinnost tvrdit a posléze i prokázat všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu. To se týká též úmyslu toho, kdo jednal v rozporu s dobrými mravy, neboť zákon zde úmysl nepresumuje.<sup>273</sup>

### 6.5.2. Násilí na pracovišti

V pracovněprávních vztazích lze zásah do osobnostních práv zaměstnance vnímat v určitých případech jako následek násilí na pracovišti v širším smyslu, resp. jako projev šikany. Vzhledem k odlišnému vnímání násilí či obtěžování v různých kulturách, společnostech a prostředí, a s ohledem na skutečnost, že hranice přijatelného chování je často nejasná, neexistuje jednotná definice násilí. M. Milczarek a Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (The European Agency for Safety and Health at Work - OSHA) uvádí, že násilí je obecný

<sup>271</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017.

<sup>272</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 20. 8. 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71.

<sup>273</sup> Dovolací soud v rozsudku ze dne 15.5.2018, č.j.: 21 Cdo 2738/2017 upozornil, že „soulad s dobrými mravy se neposuzuje jen na základě samotného jednání zaměstnavatele, vedoucího zaměstnance nebo třetí osoby jednající jménem zaměstnavatele (jeho obsahu a zvoleného způsobu komunikace), ale též s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k tomuto jednání došlo (k době, místu, povaze a důležitosti řešeného pracovního úkolu nebo jiné záležitosti, jakož i k postavení a chování zaměstnanců, kterých se týká).“

pojem, který zahrnuje všechny druhy zneužívání: chování, které ponižuje, zhoršuje nebo poškozují pohodu, hodnotu nebo důstojnost člověka.<sup>274</sup> Komplexní definici násilí na pracovišti nabízí rovněž J. Chromý, který jej vymezuje jako negativní incident, jako je slovní útok, šikana, fyzický útok, vyhrožování fyzickým útokem, vynucený sexuální styk nebo pokus o vynucený sexuální styk anebo jiné sexuální obtěžování, pokud je spáchán na pracovišti nebo na jiném místě určeném k výkonu práce, respektive souvisejícím s výkonem práce, a jehož pachateli či oběťmi jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci nebo jiné osoby při výkonu povolání a při odborné přípravě k němu.<sup>275</sup> Dle Úřadu pro bezpečnost a ochranu zdraví (Health and Safety Executive) pro Spojené království je násilí na pracovišti definováno jako jakýkoli incident, kterým je osoba zneužívána, je jí vyhrožováno či je napadena, pokud k tomuto jednání došlo při výkonu práce. Útok může být fyzický, ale může sestávat rovněž ze slovního napadení či vyhrožování.<sup>276,277</sup>

Přestože nelze vyloučit násilí na pracovišti ve formě fyzického násilí či sexuálního obtěžování<sup>278</sup>, jehož obětí české právní prostředí rovněž garantuje příslušné prostředky právní ochrany, pracovněprávních sporů na náhradu nemajetkové újmy plynoucí z násilí na pracovišti je v tuzemské soudní praxi prozatím poskrovnu, a pokud se nějaký případ objeví, je jeho právním základem zpravidla tvrzené šikanózní jednání (tj. násilí psychické).

Psychickému násilí na pracovišti je v posledních letech věnována zvýšená pozornost a může zahrnovat různé agresivní taktiky, které mohou způsobit značnou emocionální újmu u obětí.<sup>279</sup> Podle V. Di Martino je psychologické násilí často páčáno opakovaným chováním, které samo o sobě může být relativně nezávadné, ale které se při kumulaci může stát velmi závažnou formou násilí.<sup>280</sup> Psychologické násilí je často spojováno s emočním zneužíváním a představuje nevídané opakované chování, které má vážné negativní psychologické důsledky pro oběť. To je často případ verbálního zneužívání a šikany. K násilnému jednání může docházet osobně či prostřednictvím internetu (kybershikana).

---

<sup>274</sup> MILCZAREK, Malgorzata, European Agency for Safety and Health at Work. *Workplace violence and Harassment: a European Picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. s. 9.

<sup>275</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 25.

<sup>276</sup> LAB, Steven, FISHER, Bonnie. *Encyclopedia of Victimology and Crime Prevention*. Los Angeles: Sage, 2010. s. 602.

<sup>277</sup> K obecnému vymezení mobbingu rovněž JORDÁNOVÁ, Jitka. *Mobbing v italském právním prostředí*. Acta Iuridica Olomucensia, 2015. Vol. 10. No. 3.

<sup>278</sup> K rozličným formám násilí na pracovišti rovněž WIESE, Christina. *Work-related violence and its integration into existing survey*. Geneva: ILO Department of Statistics, 2013. s. 7 a násl.

<sup>279</sup> CHAPPELL, Duncan. DI MARTINO, Vittorio. *Violence at work*. 3rd edition. Geneva: ILO, 2006. s. 17.

<sup>280</sup> DI MARTINO, Vittorio. HOEL, Helge. COOPER, Cary L. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. s. 4.

Obecně se šikanou v právním prostředí rozumí takový výkon práva, jehož jediným cílem je poškodit jiného. Jednání, které je šikanózní anebo které je zneužitím práva, je v rozporu s dobrými mravy, a proto nepožívá právní ochrany.<sup>281</sup>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004, k tomu uvádí následující: *Jestliže jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledku, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonávat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označené rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, se nepřipouští.*<sup>282</sup>

Doktrína rozlišuje různé druhy šikany v závislosti na tom, kdo je původcem a kdo obětí šikanózního jednání. V zahraniční literatuře bývá rozlišován termín „bullying“ a „mobbing“ v závislosti na tom, zda je namířeno proti kolektivu či jednotlivci. Šikana (bullying) označuje situaci, kdy je osoba obtěžována jednotlivcem, kdežto mobbing značí kolektivní obtěžování.<sup>282</sup> Evropská komise definuje mobbing jako negativní formu chování mezi kolegy či mezi hierarchicky nadřizenými a podřizenými, kdy je dotyčná osoba opakovaně ponižována a přímo či nepřímo napadena jednou nebo více osobami za účelem jeho vyřazení či odcizení. Mezinárodní organizace práce definuje mobbing jako „systematické kolektivní násilí“ a „obvykle zahrnuje skupinu pracovníků, kteří se zaměřují na cílového pracovníka a podrobují tuto osobu psychickému obtěžování“. Mobbing lze vyjádřit mnoha různými akcemi, z nichž některé zahrnují vyčlenění a izolaci viktimizovaného pracovníka, zbavení ho sociálních aktivit nebo šíření nepravdivých informací.<sup>283</sup>

<sup>281</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2004, sp. zn. 22 Cdo 1567/2004.

<sup>282</sup> DI MARTINO, Vittorio. HOEL, Helge. COOPER, Cary L. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. s. 4.

<sup>283</sup> WIESE, Christina. *Work-related violence and its integration into existing survey*. Geneva: ILO Department of Statistics, 2013. s. 15.

**Bossing** představuje šikanu na pracovišti, kterou způsobují vedoucí pracovníci a obětí je jejich podřízený.<sup>284</sup> Projevem bossingu jsou typicky útoky na pověst, úctu a vážnost (šíření pomluv, zesměšňování) podřízeného, útoky na kvalitu pracovního života co do zpochybňování úspěšného splnění úkolu podřízeného a výsledků jeho práce a v neposlední řadě útoky za zdraví.

I přestože není zákaz šikany v pracovněprávních vztazích explicitně v právních předpisech České republiky regulován, lze jej dovodit již z ústavně zaručeného práva na ochranu důstojnosti ve smyslu čl. 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který garantuje právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky, jež se do pracovního práva promítá jako jedna ze základních zásad ve smyslu ust. § 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce. V případě násilného jednání (šikany) může zaměstnanec využít právní prostředky ochrany vymezené výše.

### 6.5.3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Náhrada nemajetkové újmy se v pracovněprávních vztazích vyskytuje rovněž jako jedna z forem ochrany před diskriminací či porušení zásady rovného zacházení, resp. jako kompenzace, pokud k diskriminaci či nerovnému zacházení došlo.

**Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace** patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Tato zásada navazuje na čl. 1 Listiny základních práv a svobod, když jakákoli privilegia v oblasti lidských práv, jako např. diskriminace, jsou v rozporu s přirozenými principy lidství, tak i s hodnotami vyjádřenými v Listině základních práv a svobod.<sup>285</sup> Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zároveň vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek (ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce).

V podrobnostech je tato zásada rozvedena v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „antidiskriminační zákon“ či „AntiDZ“) a pro oblast pracovněprávních vztahů rovněž v ust. § 16 a 17 zákoníku práce.

V souladu s ust. § 16 odst. 1 ZP: *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“* V ust. § 17 odkazuje

---

<sup>284</sup> Mezi další zažité termíny typu šikany patří „staffing“, kdy dochází k šikaně nadřízeného zaměstnance ze strany podřízených zaměstnanců.

<sup>285</sup> K tomu srov. BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 16 a násl.

zákoník práce v oblasti právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích na podrobnější úpravu v antidiskriminačním zákoně.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace se uplatní nejen v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i ve vztazích před vznikem pracovního poměru (srov. ust. § 4 zákona o zaměstnanosti).

Diskriminace je obecně v pracovních věcech charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele nebo potenciálního (budoucího) zaměstnavatele (dále jen „zaměstnavatele“), které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potenciálních (budoucích) zaměstnanců (dále jen „zaměstnanců“) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody.

Právní prostředky ochrany před diskriminací vymezuje antidiskriminační zákon v ust. § 10, kde zakotvuje právo zaměstnance, jež má za to, že vůči němu zaměstnavatel porušil práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení nebo že vůči němu jednal zaměstnavatel diskriminačně, domáhat se u příslušného soudu upuštění od diskriminace či nerovného zacházení, odstranění zásahu, včetně poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Pokud by byla v důsledku diskriminace či nerovného zacházení ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má zaměstnanec rovněž právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady nemajetkové újmy určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.<sup>286</sup>

Předpokladem úspěšnosti žaloby zaměstnance na odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace bude, že následky tohoto porušování (diskriminace) v době rozhodování soudu trvají (i když porušování samo nebo diskriminace již pominuly) a že způsob jejich odstranění navržený zaměstnancem v žalobě je přiměřený porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, k nimž v konkrétním případě došlo. Přiměřenost způsobu odstranění následků tohoto porušování bude záviset na konkrétních okolnostech každého případu a jeho volba musí vždy odpovídat povaze a rozsahu porušování, jehož následky mají být odstraněny. Při posuzování přiměřenosti způsobu odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace navrženého zaměstnancem, je třeba se zabývat i tím, zda navržený způsob

---

<sup>286</sup> Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2017, sp. zn. 30 Cdo 2260/2017: „Nároků vyplývajících z § 10 zákona č. 198/2009 Sb. se nemusí domáhat pouze osoba, jež byla objektem vlastního (primárního) diskriminačního jednání, ale podle okolností případu se mohou těchto práv domáhat také osoby blízké přímé oběti diskriminace, opodstatněně považující újmu diskriminovaného člověka též za újmu vlastní, resp. za diskriminační jednání postihující i je samotné.“

odstranění těchto následků – jestliže by byl převzat do výroku rozhodnutí soudu – by bylo možné vykonat prostředky soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce. V této souvislosti soudy konstatovaly, že v případě, že k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci došlo před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání), není přiměřeným způsobem odstranění následků tohoto porušování nebo diskriminace, jehož by se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat, přijetí zaměstnance do pracovního poměru zaměstnavatelem, který jej odmítl přijmout na základě porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace, neboť pracovní právní vztahy podle zákoníku práce mohou vzniknout jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele, a zaměstnavatel proto není povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu (popřípadě ho jmenovat na vedoucí pracovní místo), kterou se zakládá pracovní poměr.<sup>287</sup>

Priměřené zadostiučinění může spočívat například v omluvě zaměstnavatele zaměstnanci, do jehož práv bylo zasaženo, učiněné vhodným (priměřeným) způsobem a formou, nebo v jiném projevu zaměstnavatele vůči zaměstnanci, v němž dá zaměstnavatel najevo, že uznává, že jeho jednáním došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci zaměstnance.

V otázce náhrady nemajetkové újmy je patrný určitý vývoj soudní judikatury, která před rekodifikací zastávala názor, že hrazení nemajetkové újmy v penězích je možné jen ve výjimečných případech.<sup>288</sup> V zásadě se nicméně lze ztotožnit s Nejvyšším soudem v úvaze, dle které relutární zadostiučinění v antidiskriminačních sporech plní především satisfakční funkci, aniž lze ovšem vylučovat též úlohu preventivní. Aplikovatelný je možný rovněž závěr Nejvyššího soudu, dle něhož „*Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické*

<sup>287</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013.

<sup>288</sup> Judikatura k ust. § 13 občanského zákoníku z roku 1964 konstatovala, že „*finanční zadostiučinění za neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti lze přiznat, pokud nebude postačující morální zadostiučinění a pokud došlo ke snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře. O snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře jde, pokud újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepřiznivého následku pocítuje a prožívá jako závažnou. Ač se určení tohoto zadostiučinění stává předmětem volného uvážení soudu, musí soud v každém jednotlivém případě vycházet z úplného skutkového stavu a v tomto rámci se opírat o zcela konkrétní a přezkoumatelná hlediska.*“ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. října 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4044/2007.

osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti, pociťovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.<sup>289</sup>

Není bez zajímavosti, že **zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů** vymezuje vlastní diskriminační znaky v ust. § 77 odst. 2, které lze vnímat jako *lex specialis* oproti obecným diskriminačním znakům uvedeným v ust. § 2 odst. 3 AntiDZ<sup>290</sup>, když v nich chybí věk a zdravotní postižení, a to záměrně, jako provedení výjimky pro tyto důvody na základě bezpečnostních hledisek.<sup>291</sup>

V souladu s ust. § 77 odst. 9 ZSP dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo. Nejvyšší soud v této souvislosti konstatoval, že v otázce nároků příslušníka bezpečnostních sborů vzniklých v důsledku porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace je dána pravomoc civilních soudů.<sup>292</sup>

Vlastní právní úpravu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace obsahuje rovněž **zákon o vojácích z povolání**, který v ust. § 2 odst. 3 vymezuje diskriminační znaky, v nichž, shodně jako v případě zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, chybí věk a zdravotní postižení. Toto záměrné opomenutí zákonodárce lze opět zdůvodnit poukazem na výjimku z důvodů bezpečnostních hledisek. I zde lze učinit závěr o povaze právní úpravy diskriminačních důvodů jako *lex specialis*.

V ust. § 2 odst. 5 VojZ je garantováno právo vojáka z povolání v případě, kdy ve služebním vztahu dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, domáhat se upuštění od tohoto jednání a odstranění důsledků tohoto jednání.

---

<sup>289</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn.: 30 Cdo 4431/2007.

Podrobně k otázce právních prostředků ochrany před diskriminací KÜHN, Zdeněk. § 10. In: BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. s. 369 a násl.

<sup>290</sup> Ust. § 2 odst. 3 AntiDZ vymezuje diskriminační znaky z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

<sup>291</sup> KÜHN, Zdeněk. § 10. In: BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. s. 369 a násl.

<sup>292</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011.

Otázkou právních prostředků ochrany vojáka z povolání před diskriminačním jednáním se zabýval rovněž Nejvyšší soud, který konstatoval pravomoc obecných soudů v případě nároků vojáka z povolání vzniklých v důsledku porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace, je-li vojákem uplatněn jiný nárok než náhrada škody (majetkové újmy).<sup>293</sup>

Nejvyšší soud považoval za vhodné vyjádřit se rovněž ke hmotněprávní úpravě problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažené v zákoně o vojácích z povolání a vypořádat se s nedostatečnými a omezenými instrumenty, které vojákovi z povolání přiznává (pouze v případě porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení) ust. § 2 odst. 5 VojZ. V této souvislosti dovolací soud poznamenal, že je třeba mít na zřeteli, že přijetí antidiskriminačního zákona znamenalo ukončení novelizací ostatních (zvláštních) právních předpisů upravujících rovné zacházení a zákaz diskriminace. Z tohoto důvodu zůstala současná právní úprava této problematiky ve služebních poměrech vojáků z povolání, obsažená v ust. § 2 odst. 3 až 6 VojZ (ve srovnání s právní úpravou obsaženou v antidiskriminačním zákoně) v některých ohledech neúplná a zastaralá. Na straně jedné sice zvlášť upravuje ochranu vojáka před zneužíváním práv a povinností vyplývajících ze služebních vztahů k jeho újmě nebo k ponižování jeho důstojnosti a před postihem či znevýhodněním proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru (srov. § 2 odst. 4 a 6 zákona o vojácích z povolání), a také upravuje navíc určité diskriminační důvody (srov. § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání), na straně druhé je však právo vojáka na rovné zacházení a zákaz diskriminace vymezeno neúplně a právní prostředky ochrany před diskriminací nedostatečně. Zákon o vojácích z povolání v § 2 odst. 5 poskytuje vojákům prostředky právní ochrany pouze pro případ, že dojde ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby; diskriminace zde zmíněna není. Voják se přitom může domáhat jen toho, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání; právo na přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy mu zákon o vojácích z povolání nepřiznává. V tomto směru je proto třeba použít obecnou úpravu obsaženou v antidiskriminačním zákoně, neboť s ohledem na jeho snahu zajistit stejný standard pro všechny oběti nerovného zacházení a diskriminace bez ohledu na to, z jakého důvodu a v jakém z právních vztahů vyjmenovaných v § 1 odst. 1 k diskriminaci došlo, není důvod k tomu, aby vojáci z povolání měli nižší míru ochrany než ostatní.<sup>294</sup>

---

<sup>293</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5948/2017.

<sup>294</sup> Tamtéž.



## 6.6. Subsidiární aplikace občanského zákoníku na vybrané instituty povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy

Oblast odpovědnosti za škodu, resp. povinnosti k náhradě, byla v pracovním právu tradičně vnímána jako komplexní a samostatná právní úprava, která je navzdory poměrně častým novelizacím zákoníku práce mimořádně stabilní a vychází z historické tradice i ustálené judikatury. A přestože se cesta pracovního práva s cestou práva občanského prolíná a v některých obecných institutech pracovní právo na občanské právo, jako na obecný základ soukromého práva, spoléhá<sup>295</sup>, náhrada škody stála zpravidla vždy na okraji diskuzí o podpůrné aplikaci občanského zákoníku vůči pracovněprávní úpravě.

S rekonstrukcí soukromého práva se otázka vztahu dvou základních soukromoprávních kodexů opět otevřela a s ní i případná subsidiární aplikace občanského zákoníku na odpovědnostní pracovněprávní vztahy.

Komentářová literatura pracovněprávní oblast odpovědnostních vztahů nadále vnímá jako samostatnou, když Z. Novotný, vycházející z již dříve vysloveného názoru Ústavního soudu<sup>296</sup> uvádí: *„Odlišnost závislé práce, jejímž předmětem je osobní výkon práce za mzdu podle pokynů zaměstnavatele, od vztahů občanskoprávních nachází svůj výraz rovněž ve zcela samostatné úpravě odpovědnosti za škodu vzniklou v souvislosti s individuálními pracovněprávními vztahy. Právní úpravu odpovědnosti za škodu v občanském zákoníku (povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy) proto nelze použít ani podpůrně (subsidiárně). Z povahy věci dále vyplývá, že od úpravy ustanovení o náhradě škody se nelze odchýlit.“* V odborných kruzích nicméně přibývá hlasů, aby se i v této oblasti hranice mezi pracovním právem a občanským právem alespoň částečně otevřely a byla připuštěna použitelnost občanskoprávních institutů na pracovněprávní odpovědnostní vztahy, při plném respektování ust. § 4 ZP. Možná subsidiární aplikace občanského zákoníku na vybrané instituty či situace náhrady nemajetkové újmy ze strany zaměstnavatele budou podrobněji rozebrány níže.

V případě odčinění nemajetkové újmy zaměstnance v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání ve formě nároku na bolestné a ztížení společenského uplatnění lze uzavřít, že i přes odlišnosti způsobu určení výše nároku podrobně analyzované výše, a s výhradami, které s sebou tato odlišná právní úprava přináší, se jedná o právní úpravu komplexní, která

---

<sup>295</sup> Jedná se zejména o úpravu obecných zásad platných pro celé soukromé právo, úpravu statusových otázek fyzických a právnických osob, úpravu právních skutečností (právních jednání i právních událostí), bezdůvodného obohacení aj.

<sup>296</sup> Srov. bod 203 nálezu Ústavního soudu z 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

neponechává prostor pro subsidiární použití občanskoprávní deliktní odpovědnosti zaměstnavatele a tato újma se bude nahrazovat výlučně v režimu zákoníku práce. V této souvislosti lze odkázat na závěry Nejvyššího soudu uvedené v rozsudku ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009: „...v případě, že se zaměstnanec v občanském soudním řízení domáhá náhrady škody způsobené pracovním úrazem, a nepřichází-li v úvahu kromě zaměstnavatele jiný odpovědný subjekt z téže škodné události, lze uplatněný nárok zaměstnance na náhradu škody posoudit jen podle příslušných ustanovení zákoníku práce o odškodňování pracovních úrazů.“

Co se týče nároku na jednorázové odškodnění pozůstalých po zemřelém zaměstnanci bylo možno za účinnosti občanského zákoníku z roku 1964 uvažovat na jeho na podpůrnou aplikaci z titulu právní regulace ochrany osobnosti, nicméně pouze jako občanskoprávní nárok při prokázání splnění předpokladů povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy podle ust. § 11 a násl. občanského zákoníku z roku 1964. Situace se však změnila po rekonstrukci občanského práva, když občanský zákoník sjednotil úpravu nahrazování nemajetkové újmy, která již obsahuje a odčlňuje rovněž zásah do osobnostních práv.

Případnou aplikací občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy v oblasti jednorázového odškodnění pozůstalých se zabýval rovněž Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 10.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014. V uvedeném případě dovolací soud posuzoval oprávněnost nároku zletilých dětí zaměstnance zemřelého v důsledku pracovního úrazu na jednorázové odškodnění, kteří nesplňovaly pracovněprávní podmínku nezaopatřenosti a domáhaly se vyplacení jednorázového odškodnění pozůstalých podle obecné občanskoprávní úpravy ust. § 444 odst. 3 písm. b) občanského zákoníku z roku 1964.

Nejvyšší soud konstatoval, že „oba nároky na jednorázové odškodnění pozůstalých, jak nárok na jednorázové odškodnění podle ustanovení § 378 zák. práce, tak i nárok podle ustanovení § 444 odst. 3 obč. zák. mají společné to, že jejich předpokladem je vždy úmrtí blízké osoby za stanovených podmínek. V prvním případě nárok vzniká, zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání [§ 375 odst. 1 písm. c) zák. práce], v případě druhém tento „způsob a rozsah náhrady“ (srov. marginální rubriku uvozující § 442 a násl. obč. zák.) závisí na tom, zda úmrtí blízké osoby lze co do základu podřadit pod některou ze skutkových podstat odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 420 a násl. obč. zák., tedy v posuzovaném případě - jak uvažovali žalobci – pod ustanovení § 432 obč. zák. o odpovědnosti za škodu způsobenou provozem zvláště nebezpečným. V tomto smyslu tedy jednorázové odškodnění pozůstalých není jejich „právem originálním“, nýbrž jde o právo akcesorické, odvozené od toho,

*zda na podkladě okolností, za nichž poškozený zemřel, lze dovodit základ odpovědnosti povinného subjektu.*<sup>297</sup>

Oprávněnost nároku žalobců však dovolací soud nedovodil. Uzavřel, že nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých a nároky vyplývající z neoprávněných zásahů do práva na ochranu osobnosti nelze promiscue navzájem zaměňovat. Odkázal na ustálenou soudní judikaturu, která explicitně vyjádřila, že právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích podle ustanovení § 13 odst. 2 a 3 obč. zák. a nároky na náhradu škody podle ustanovení § 444 odst. 1 obč. zák. nebo podle ustanovení § 372 zák. práce jsou samostatné právní prostředky ochrany fyzické osoby, a proto je nelze uplatnit na základě totožných skutkových tvrzení.<sup>298</sup>

V této souvislosti se sluší uzavřít, že s účinností k 1.1.2021 dojde v souladu s ust. § 271i odst. 1 a 3 ZP ke zrovnoprávnění postavení dětí zemřelého zaměstnance co do nároku na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy, když tato bude nově příslušet dítěti bezpodmínečně, tj. bez ohledu na jeho zaopatřenost.

Situaci, kterou zákoník práce výslovně neřeší, je případ, kdy bude zaměstnanec při plnění pracovních úkolů či v souvislosti s nimi zasažen na cti, pověsti, důstojnosti či jiném statku než je život a zdraví a vznikne mu nemajetková újma. V tomto případě by se podpůrné použití občanského zákoníku nabízelo a jeho přípustnost dovozuje např. P. Bezouška i M. Bělina. Povinnost odčinit újmu na přirozeném právu člověka ukládá ust. § 2956 OZ. V souladu s ust. § 2894 odst. 2 OZ se povinnost nahradit nemajetkovou újmu poskytnutím zadostiučinění posoudí obdobně podle ustanovení o povinnosti nahradit škodu, v tomto případě tedy dle obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu ve smyslu ust. § 265 odst. 1 ZP. S ohledem na skutečnost, že zákoník práce speciální ustanovení o náhradě nemajetkové újmy zaměstnance v důsledku zásahu do osobnostních práv zaměstnance neobsahuje, přichází v úvahu použití ust. § 2951 odst. 2 OZ, dle něhož se nemajetková újma odčiní přiměřeným zadostiučiněním; zadostiučinění musí být poskytnuto v penězích, nezajistí-li jeho jiný způsob skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy.<sup>299</sup>

---

<sup>297</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014.

<sup>298</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5.5.2010, sp. zn. 1 Co 2/2010.

<sup>299</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 12., BĚLINA, Miroslav. *Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 18.

## 7. Náhrada nemajetkové újmy v dalších právních vztazích účasti na práci

Referent na ministerstvu, hasič, policista, voják z povolání, justiční čekatel, advokátní koncipient, úředník územně samosprávného celku, pedagog, zdravotní sestra. To je jen skromný výčet z množiny povolání, jejichž společným jmenovatelem je regulace výkonu závislé činnosti nikoli pouze zákoníkem práce (případně subsidiárně aplikovatelnými ustanoveními občanského zákoníku) a souvisejícími právními předpisy, ale i jinými právními předpisy, které stojí vedle zákoníku práce (či spíše před zákoníkem práce) a jsou vůči jeho úpravě v postavení *leges specialis*. Zmíněné speciální právní předpisy formují více či méně podrobný rámec práv a povinností doplňujících základní pracovněprávní úpravu o další soubor závazků reflektujících specifika dané činnosti.

Zákoník práce je základním a obecným právním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Smyslem a účelem pracovněprávních předpisů je prostřednictvím organizačních a ochranných nástrojů regulovat výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Jedním z definujících činitelů základních pracovněprávních vztahů je dlouhodobý a kontinuální výkon závislé práce zaměstnance (v organizační podřízenosti) pro zaměstnavatele (v organizační nadřízenosti). Jedná se o osobní vztah založený na vzájemné důvěře obou subjektů, kterým si většina ekonomicky aktivních lidí obstarává prostředky pro svoji obživu. I přestože je tento typ soukromoprávního vztahu realizovaný ve společnosti masově, ne vždy je zákoník práce a s ním související právní předpisy jediným základním stavebním kamenem pro výkon konkrétní závislé činnosti.

Vedle základní úpravy pracovněprávních vztahů obsažené v zákoníku práce, existují činnosti, které vyžadují specifickou úpravu pro svoji realizaci. Zákoník práce jejich existenci nepřímou připouští a naznačuje prostřednictvím ustanovení § 5 ZP. Doktrínou jsou tyto specifické pracovněprávní vztahy označovány jako „další právní vztahy účasti na práci“.<sup>300</sup> Za účelem identifikace příslušného souboru konkrétních práv a povinností, které vůči sobě zaměstnanec a zaměstnavatel v těchto dalších právních vztazích účasti na práci vykonávají, je nezbytné nejprve správně stanovit interpretační pravidla pro podřízení daného právního vztahu těmto normám a určit právní předpis, který se bude na příslušnou závislou činnost aplikovat. V případě úpravy

---

<sup>300</sup> BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s 58 a násl.

daného právního vztahu speciálním právním předpisem, je zapotřebí dále odpovědně určit jeho vztah a poměr vůči zákoníku práce.<sup>301</sup>

Ustanovení § 5 zákoníku práce v tomto kontextu představuje pomyslnou dvoukřídlou malovanou skříň z pohádek s tajným vchodem, za kterým se skrývá spletitá a pestrá množina právních vztahů účasti na práci, která má navíc široký potenciál k dalšímu vývoji.<sup>302</sup>

Otázka náhrady nemajetkové újmy v dalších právních vztazích účasti na práci však zůstává doposud na okraji zájmu právnické obce, a to i přestože se týká nemalého počtu zaměstnanců.<sup>303</sup> Jak bude nastíněno v následujících odstavcích, tento určitý zájmový deficit o předmětné téma se zdá být s ohledem na množství otázek, které předmětná právní regulace uvedené oblasti vyvolává, nedůvodný.

Následující část disertační práce má za cíl označit a analyzovat jednotlivé systémy povinnosti k náhradě nemajetkové újmy zaměstnavatele v rámci vybraných dalších právních vztahů účasti na práci, konkrétně služebních poměrů, a pomocí komparační metody vymezit tyto speciální systémy náhrady nemajetkové újmy vůči základní pracovněprávní úpravě stanovené v zákoníku práce a souvisejících právních předpisech. Předmětem analýzy, indukce, komparace a konečné syntézy v rámci této kapitoly disertační práce bude úprava a zvolený systém náhrady nemajetkové újmy v případě služebních poměrů státních zaměstnanců (civilní služby), příslušníků bezpečnostních sborů, zaměstnanců vykonávajících zahraniční službu a vojáků z povolání. Syntézou a vzájemnou souvztažností těchto speciálních systémů bude poukázáno na

---

<sup>301</sup> Nabízí se v zásadě čtyři možnosti vzájemného vztahu mezi zákoníkem práce a speciálním právním předpisem. **1. Vyloučení aplikace zákoníku práce.** Speciální předpis bude samostatně aplikovanou normou. Tento přístup není v souvislosti s dalšími právními vztahy účasti na práci zákonodárcem využíván, když úplné vyloučení zákoníku práce by ve svém důsledku znamenalo nutnost parafrázování většiny ustanovení zákoníku práce, ačkoliv objektem obou právních vztahů je závislá práce a obsahem pracovní závazek. **2. Přímá působnost.** Na další právní vztahy účasti na práci se působnost zákoníku práce vztahuje, pokud to zákoník práce výslovně stanoví. **3. Delegace.** Působnost zákoníku práce se na další právní vztahy účasti na práci vztahuje, pokud to stanoví zvláštní předpisy. **4. Subsidiarita.** Působnost zákoníku práce se na další právní vztahy účasti na práci vztahuje, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

<sup>302</sup> Množinou právních vztahů, o kterou by se kategorie „dalších právních vztahů účasti na práci“ mohla potenciálně rozšířit, jsou právní vztahy profesionálních sportovců, jejichž status není prozatím v českém právním řádu upraven. V rámci mezinárodní vědecké konference „Profesionální sport a pracovní právo“, konané v červnu 2014 na Právnické fakultě UK, z většiny prezentovaných příspěvků vyplynulo, že pokud by se vůbec v budoucnu uvažovalo o explicitní speciální právní regulaci statusu profesionálního sportovce v rámci pracovněprávních vztahů, byly by tyto vztahy s největší pravděpodobností podřazeny pod „další právní vztahy účasti na práci“, a to s ohledem na specifickou povahu sportovní činnosti a množství odchylek od typického pracovněprávního vztahu.

<sup>303</sup> Podle statistik zveřejněných Českým statistickým úřadem bylo v odvětví Veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení v prvním čtvrtletí roku 2019 zaměstnáno cca 293.200 osob (přibližně šlo o každého čtrnáctého zaměstnance). Odvětví „Veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení“ sledované Českým statistickým úřadem v rámci třídění dat podle ekonomické činnosti nelze zaměňovat s platovou sférou, která čítá navíc přibližně čtyři pětiny zaměstnanců ve vzdělávání a polovinu zaměstnanců v oblasti zdravotní a sociální péče, kulturních, zábavních a rekreačních činností. Zaměstnanci v platové sféře v sekci Veřejné správy, obrana a povinného sociálního zabezpečení tak tvoří dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí jen cca 40% zaměstnanců celé platové sféry. K tomu srov.: ČSÚ. *Počet zaměstnanců v odvětví Veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení je na úrovni roku 2004. Analýza.* dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

hmotněprávní a procesní dopady zákonodárcem zvolené koncepce roztržité právní úpravy náhrady nemajetkové újmy a jejich konsekvence při vymáhání práv jednotlivých poškozených. Vzhledem k problematickému výkladu některých pojmů a institutů, jakož i s ohledem na nedostatečné vzájemné provázání právních předpisů upravujících služební vztahy či jejich chybějící reflexe vůči obecnějším právním předpisům, budou v následujícím textu představeny i obecnější úvahy nad postavením zákonů o služebních poměrech v právním systému České republiky.

### 7.1. Další právní vztahy účasti na práci – prameny právní úpravy

I přestože se z podoby současné textace dvou odstavců ustanovení § 5 ZP jeví jeho působnost omezená pouze na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, historicky bylo toto ustanovení obsáhlejší a jeho široký dosah zůstává prostřednictvím doktrinálního výkladu zachován i nadále.

Za dobu účinnosti zákoníku práce nebylo ani ustanovení § 5 ZP ušetřeno novelizací, z nichž ty nejvýznamnější měly vůči jmenovanému ustanovení vždy derogační účinky, když byly z původních pěti odstavců zachovány do současného znění zákona pouze první dva. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb., jež byla zákonodárcem prezentována veřejnosti jako jedna z významných koncepčních novel zákoníku práce, zrušila s účinností k 1.1.2012 v § 5 původní odstavce 4 a 5, upravující další veřejné funkce (včetně poznámek pod čarou odkazující na příslušné speciální právní předpisy), na jejichž výkon byl aplikován zákoník práce ve vztahu subsidiarity či delegace.<sup>304</sup> První derogační zásah byl podle důvodové zprávy uskutečněn s cílem upravit postavení zákoníku práce vůči zvláštním právním předpisům napříště nikoli v pozici jednotné úpravy veškerých pracovněprávních vztahů v České republice, která

---

<sup>304</sup> Derogovaný čtvrtý a pátý odstavec ustanovení § 5 ZP ve znění do 31.12.2011 (citace provedena bez odkazů na poznámky pod čarou):

„(4) Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti podle služebního zákona, se tento zákon vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(5) Pracovněprávní vztahy čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samosprávných celků, akademických pracovníků vysokých škol, pedagogických pracovníků, ředitelů veřejných výzkumných institucí, velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu, zaměstnanců v Probační a mediační službě, advokátů vykonávajících advokacii v pracovním poměru, asistentů soudců, zástupců státních zástupců, veřejného ochránce práv, zástupce veřejného ochránce práv, finančního arbitra, zástupce finančního arbitra, notářských kandidátů, notářských koncipientů, exekutorských kandidátů, exekutorských koncipientů a advokátních koncipientů se řídí tímto zákonem, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.“

presumuje vztahy ke zvláštním zákonům, nýbrž jako zákona základního.<sup>305</sup> Zákonodárce přitom vycházel z předpokladu, že ačkoli nebudou právní úpravy odchylné od zákoníku práce výslovně uvedeny v zákoně, nebude to znamenat, že by nadále nemohly být odchylné úpravy pracovněprávních vztahů v jiných právních předpisech stanoveny.<sup>306</sup> K druhému derogacnímu zásahu do ustanovení § 5 ZP došlo v souvislosti s harmonizací pracovního práva s rekodifikovaným soukromým právem prostřednictvím hlavního změnového předpisu, zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Zákon č. 303/2013 Sb. zrušil s účinností k 1.1.2014 původní třetí odstavec § 5 ZP, upravující subsidiární použití zákoníku práce na pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy.<sup>307</sup> Z důvodové zprávy k zákonu č. 303/2013 Sb. vyplývá zrušení třetího odstavce s odkazem na ust. § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, dle kterého se počítá s účinností od 1.1.2014 jen s pracovním poměrem člena družstva, který bude pro družstvo vykonávat závislou práci.<sup>308</sup>

Mezi speciální právní předpisy regulující další právní vztahy účasti na práci se standardně řadí zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě<sup>309</sup>, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>310</sup>, zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě<sup>311</sup>, zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání<sup>312</sup>, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, zákon č. 283/1933 Sb., o státním zastupitelství, zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii a jiné.

Následující kapitoly budou věnovány náhradě nemajetkové újmy v případě vybraných dalších právních vztahů účasti na práci, konkrétně služebních poměrů, a to služby civilní i bezpečnostní (tj. výkonu služby v rámci specifických služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání). Jednotlivé zkoumané služební vztahy budou vždy zařazeny v rámci právního řádu, včetně vyřešení otázky přípustné aplikace dalších

<sup>305</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010 – 2013, tisk 411/0.

<sup>306</sup> Zákoník práce původně převzal úpravu, podle které měl zabezpečovat jednotnou platformu pro pracovněprávní vztahy v České republice s tím, že jakékoli odchylky ve vztahu ke zvláštním zákonům měly být nejenom umožněny, ale zároveň zákonem presumovány. Podle důvodové zprávy se tento přístup nezdál být účelným, neboť legislativní proces není schopen předpokládat a postihnout všechny možné odchylky a zákonný stav se tak vždy bude opožďovat za skutečností.

<sup>307</sup> Derogovaný třetí odstavec ustanovení § 5 ZP ve znění do 31.12.2014 (citace provedena bez odkazů na poznámky pod čarou): „(3) *Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.*“

<sup>308</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010 - 2013, tisk 930/0.

<sup>309</sup> Dále jen „zákon o státní službě“ či „ZSS“.

<sup>310</sup> Dále jen „zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů“ či „zákon o služebním poměru“ či „ZSP“.

<sup>311</sup> Dále jen „zákon o zahraniční službě“ či „ZZS“.

<sup>312</sup> Dále jen „zákon o vojácích z povolání“ či „VojZ“.

právních předpisů. Hlavní pozornost bude následně zaměřena na povinnost k náhradě nemajetkové újmy vzniklé služebním úrazem či nemocí z povolání, v rámci které bude dále sledována zejména náhrada ve formě bolestného a ztížení společenského uplatnění, včetně jednorázového odškodnění pozůstalých a případných jednorázových mimořádných náhrad poskytovaných oprávněným subjektům. Opomenuty nezůstanou ani procesní aspekty vymáhání náhrady nemajetkové újmy u příslušného orgánu. Patříčná pozornost bude v závěru provedené analýzy věnována také zařazení služebních vztahů v rámci právního dualismu na pozadí judikatury národních i nadnárodních soudů a s tím související prolínání soukromého a veřejného práva na platformě služebních vztahů.

## 7.2. Náhrada nemajetkové újmy státního zaměstnance podle zákona o státní službě

### 7.2.1. Obecně k právní úpravě státní služby

Primárním objektem zájmu a podrobné analýzy náhrady nemajetkové újmy v rámci dalších právních vztahů účasti na práci je služební poměr státního zaměstnance ve smyslu zákona o státní službě, když služební poměry státních zaměstnanců tvoří nejpočetnější skupinu dalších právních vztahů účasti na práci co do počtu zaměstnanců a zároveň je právní úprava s ohledem na legislativně-technické řešení oblasti náhrady újmy zvolené zákonodárcem nejbližší k obecné pracovněprávní úpravě zakotvené v zákoníku práce.

Zvláštní právní úprava pro zaměstnance státu, resp. veřejné správy, je odrazem tradičního přístupu demokratických zemí k zaměstnancům činným ve služebním poměru regulovaným zvláštní právní úpravou, která by měla být ovládána zásadami odlišnými od smluvních principů v tržní sféře soukromoprávních pracovněprávních vztahů, a to především prostřednictvím uložení zvýšených povinností státním zaměstnancům za účelem stabilního a profesionálního výkonu veřejné správy. Hlavním smyslem přijetí zvláštní právní úpravy regulující služební poměry státních zaměstnanců je odpolitizování státní služby tím, že je personálně oddělená od politické moci.<sup>313</sup>

Přestože měly ve svých programových prohlášeních všechny demokratické vlády po sametové revoluci obsažený **závazek přijetí zákona o státní službě civilních zaměstnanců**, ke konkrétní přípravě zákona došlo až v souvislosti s tlakem Evropské unie, která jako jednu z podmínek přijetí České republiky do Evropské unie stanovila přijetí zákona o státní službě.

---

<sup>313</sup> K tomu srov. PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. XXXVIII.



Návrh zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech byl přijat pod č. 218/2002 Sb. a jeho účinnost byla nakonec odkládána dvanáct let. Až po hrozbě sankcemi ze strany Evropské unie, se zákonodárce v otázce státní služby přiklonil k vypracování návrhu nového zákona, který byl přijat pod č. 234/2014 Sb., a který v konečném důsledku politický vliv na státní zaměstnance spíše prohloubil.<sup>314</sup>

Státní zaměstnanci vykonávali až do nabytí účinnosti zákona o státní službě svoji činnost ve správních úřadech v pracovním poměru. Zákon o státní službě povahu jejich zaměstnaneckých vztahů změnil k 1.7.2015 na veřejnoprávní státní službu. Přeměna pracovních míst neproběhla *ex lege*, ale byla představena jako nárok dosavadního zaměstnance být na základě systemizace ve smyslu ust. § 184 ZSS přijat do služebního poměru, za podmínek stanovených zákonem.<sup>315</sup>

Zákon o státní službě upravuje práva a povinnosti vznikající při výkonu služby státními zaměstnanci. **Státní zaměstnanec** je zákonem definován jako fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 ZSS a složila bez výhrad služební slib.<sup>316</sup>

Systematické zařazení zákona o státní službě, konkrétně jeho vztah k zákoníku práce, není v textu zákona výslovně vyřešen. Z mnoha odkazů na úpravu zákoníku práce lze však usoudit, že zákonodárce založil vzájemný vztah obou právních předpisů na principu delegace, tj. na služební poměr státních zaměstnanců se použijí pouze taková ustanovení zákoníku práce, na které zákon o státní službě explicitně odkáže. V této souvislosti se nabízí krátké zamyšlení nad percepcí zvolené legislativní konstrukce z hlediska jejího souladu s ústavním pořádkem České republiky (zejména principy demokratického právního státu) optikou nálezu Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06.<sup>317</sup> Jak bylo podrobně rozebráno v páté kapitole, v uvedeném nálezu Ústavní soud zrušil princip delegace mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a nahradil ho principem subsidiarity. Jedním ze stěžejních argumentů Ústavního soudu byl charakter občanského práva jako obecného soukromého práva subsidiárně platného vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (obdobně platí, že občanský zákoník je obecným

---

<sup>314</sup> Uvedené přiléhavě odráží přetrvávající politickou nechuť stran jakékoli oficiální, efektivní a funkční úpravě služebních poměrů státních zaměstnanců. K tomu srov. PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. XLIII.

<sup>315</sup> K tomu srov. ust. § 190 ZSS.

<sup>316</sup> K tomu srov. výčet činností zahrnutých pod výkon služby v ust. § 5 ZSS a pojem státního zaměstnance definovaný v ust. § 6 ve spojení s ust. § 32 odst. 5 ZSS.

<sup>317</sup> K uvedenému také KADLUBIEC, Vojtěch. *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* Časopis pro právní vědu a praxi. 2015, č. 4, s. 409.

soukromoprávním předpisem subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním předpisům). Obdobně zákoník práce je svého druhu *lex generalis* použitelný pro všechny právní vztahy, jejichž objektem je výkon závislé práce za použití principu subsidiarity. V případě služebního poměru státních zaměstnanců vytvořil zákonodárce zvláštní konstrukci nikoli nezanedbatelné delegace zákona o služebním poměru na zákoník práce. Zda je uvedené v souladu s principy demokratického právního státu, právní jistoty a důsledky diferenciací a roztržštění úpravy závislé práce do zvláštních právních předpisů přísluší posoudit výlučně Ústavnímu soudu.

Na principu delegace je postavena mimo jiné rovněž šestá část zákona o státní službě upravující náhradu škody, služební úrazy a nemoci z povolání, která obsahuje pouze několik delegačních ustanovení odkazujících na příslušnou úpravu zákoníku práce. Příslušná hmotněprávní pravidla zákoníku práce se tak v souladu s ust. § 124 zákona o státní službě uplatní i na náhradu nemajetkové újmy způsobenou státnímu zaměstnanci.

### 7.2.2. Odpovědnostní vztahy

Na samém počátku zamyšlení nad úpravou nemajetkové újmy v souvislosti se služebními poměry si nelze odpustit poznámku stran terminologie použité v zákoně o státní službě. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb. přizpůsobila s účinností k 1.10. 2015 dosavadní terminologii obsaženou v části jedenácté zákoníku práce, která upravovala náhradu škody, pojmosloví užívanému v novém občanském zákoníku. Nadále se tedy nehovoří o „náhradě škody“, ale o „náhradě škody a nemajetkové újmy“ a termín „odpovědnost za škodu“ byl nahrazen „povinností k náhradě škody“. Uvedené však nebylo v zákoně o státní službě nijak reflektováno. Logickým výkladem je nutné dojít k závěru, že pokud zákon o státní službě používá pouze termín „škoda“ a současně odkazuje na úpravu v zákoníku práce, škodou dle zákona o státní službě nemůže být myšlena pouze majetková újma (ve smyslu legislativní zkratky uvedené v ust. § 249 odst. 1 zákoníku práce), ale rovněž újma nemajetková. Z uvedených důvodů je nutné „odpovědnost za škodu“ dle zákona o státní službě vykládat jako „povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy“ ve smyslu obecného civilistického pojmosloví, se kterým je v textu pracováno.

Jak již bylo podrobně vymezeno v předchozích kapitolách, byl nedávný vývoj náhrady nemajetkové újmy v oblasti pracovního práva mimořádně pestrý. Po účinnosti rekodifikovaného občanského zákoníku byl systém náhrady nemajetkové újmy vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním podroben důkladné revizi. K této revizi nicméně došlo až po bezmála dvou letech účinnosti nového občanského zákoníku, přičemž uvedené prodlení vyvolalo

v praxi nemalé problémy. Vzhledem k účinnosti zákona o státní službě jsou veškeré komplikace v pracovněprávní aplikační praxi způsobitelné ovlivnit i služební poměry státních zaměstnanců a s ohledem na délku jednotlivých promlčecích lhůt se stále jedná o aktuální a „živé“ téma.

Podle ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce (ve znění do 30.9.2015) se do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění při odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění postupovalo podle **náhradové vyhlášky**. Její zrušení k 1.1.2014 však zamíchalo pracovněprávními kartami, neboť nebylo jasné, zda podle pravidel již zrušeného právního předpisu nadále nahrazovat újmu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání. K nastalé situaci se nikoli nezajímavě vyjádřilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které ke dni 28.1.2014 zveřejnilo ve shodě s Ministerstvem zdravotnictví „Společné stanovisko k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku“ a kde bylo ve stručnosti konstatováno, že se nadále postupuje podle (v té době již zrušené) náhradové vyhlášky.

Po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku jsme tak byli svědci nastalé **dvojkolejnosti náhrady nemajetkové újmy**, kdy v oblasti občanského práva postupovaly soudy dle vlastního uvážení, resp. podle Metodiky s hodnotou bodu cca 250,-Kč, zatímco v oblasti pracovního práva nadále rozhodovaly o výši bolestného a ztížení společenského uplatnění podle náhradové vyhlášky s hodnotou bodu 120,-Kč.

Zákonodárce konečně přistoupil k řešení otázky náhrady újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání prostřednictvím novely zákoníku práce provedené zákonem č. 250/2015 Sb., která nabyla účinnosti k 1.10.2015. Novela mimo jiné definitivně upřednostnila náhradu nemajetkové újmy vzniklé v pracovněprávních vztazích v rámci soukromého práva, když zrušila zákon o úrazovém pojištění a zmocnila vládu, aby nařízením stanovila výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě. Zákoník práce tak uzavřel pomyslný kruh způsobu stanovení výše náhrady za újmu na zdraví v soukromém právu, když se znovu navrátil ke stanovení výše náhrady za újmu na zdraví podzákonným předpisem vyšším z pera moci výkonné, ačkoli je tento přístup v přímém rozporu s důvodovou zprávou nového občanského zákoníku.

Přijaté nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, vešlo v účinnost ke dni 26.10.2015. Nařízení vychází obdobně jako Metodika a náhradová vyhláška z **bodového hodnocení**. Počty bodů pro hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání jsou uvedeny celkem ve čtyřech přílohách. Od Metodiky se nařízení (bez jakéhokoli bližšího odůvodnění) liší jednak fixní hodnotou jednoho bodu, která

je stanovena na 250,-Kč, a zároveň způsobem výpočtu náhrady ztížení společenského uplatnění, který v Metodice nově vychází z konceptu ztráty životních příležitostí, zatímco nařízení si nadále vystačí s bodovým hodnocením.

Zákoník práce v platném znění přiznává v případě smrti zaměstnance právo pozůstalých na jednorázové odškodnění, konkrétně manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240.000,-Kč. Jednorázové odškodnění přísluší i rodičům zaměstnance, pokud s ním žili v domácnosti, a to v úhrnné výši nejméně 240.000,-Kč. Oproti úpravě občanskoprávní je pracovněprávní úprava jednorázového odškodnění nedůvodně restriktivnější, a to především co do okruhu oprávněných. Dítě je oprávněným pouze pokud splňuje podmínku nezaopatřenosti, rodiče musí splnit podmínku společné domácnosti a zákoník práce vůbec nepočítá s odčiněním újmy osoby blízké.

Přestože služební zákon odkazuje na úpravu náhrady nemajetkové újmy zaměstnance, není ani tato delegace s ohledem na existující otázky a často nedůvodné rozdíly pracovněprávní a občanskoprávní úpravy samospásná. Ačkoli již nejsou rozdíly mezi systémem náhrady újmy založeným obecnou úpravou občanskoprávní a úpravou pracovněprávní tak markantní jako dříve, dvojkolejnost nadále pokračuje. Ústavní soud shledal nařízení problematickým zejména tím, že nerespektuje přinejmenším ve vztahu k odčinění ztížení společenského uplatnění systém stanovení náhrad podle Metodiky, ale především opomíjí premisu rekonstruovaného civilního soukromého práva, totiž že rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částek odčinění je třeba oprostít od vlivu moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy v přiznání spravedlivé a dostatečné náhrady.<sup>318</sup>

Z výše uvedeného je patrné, že hmotněprávní úprava zákoníku práce týkající se odčinění nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce vyvolává řadu otázek, na které by mohla poskytnout odpověď budoucí relevantní judikatura. Budou-li nicméně mít soudy vůli určitým způsobem sjednotit náhradu nemajetkové újmy v rámci civilního práva, nezbude jim nic jiného, než opětovně aktivovat čl. 95 odst. 2 Ústavy, který jediný jim v současné chvíli v pracovněprávních sporech otevírá cestu k volné úvaze při určování výše náhrady za nemajetkovou újmu.

---

<sup>318</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 16.2.2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.

### 7.2.3. Uplatňování nároků z odpovědnostních vztahů

Zatímco v oblasti soukromoprávní náhrady nemateriální újmy lze za neutěšenou považovat otázku hmotněprávní (tj. „kolik“ bude plněno), procesní stránka věci zůstává stabilní, neboť příslušný bude k rozhodování o případném sporu obecný soud žalovaného a řízení bude vedeno podle pravidel zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. V případě odpovědnostních nároků souvisejících s výkonem státní služby je kontroverzní jak otázka hmotněprávní (tj. „kolik“ a „komu“ bude plněno), což je dáno přímou vazbou na zákoník práce, tak i otázka procesní (tj. „kdo“ je orgánem příslušným k rozhodování o případných sporech).

Klíčovou otázkou, která v souvislosti s problematikou povinnosti k náhradě újmy podle části šesté zákona o státní službě vyvstala, je otázka povahy odpovědnostního vztahu odvislého od výkonu služby. Vzhledem k tematickému zaměření disertační práce bude níže analyzována pouze dílčí část odpovědnostních vztahů souvisejících s výkonem služby, a to povinnost služebního úřadu k náhradě nemajetkové újmy při pracovním úrazu či nemoci z povolání státního zaměstnance. Stran povahy uvedeného vztahu existují dva protichůdné názory implikující dvě varianty řešení:

1. Rozhodování o povinnosti k náhradě újmy na straně státního zaměstnance je jedním z druhů řízení ve věcech služby, tj. zvláštního správního řízení, neboť ačkoli se jedná o odpovědnostní vztah mezi služebním úřadem a státním zaměstnancem, rozhoduje se ve věci služebního poměru;
2. Povinnost k náhradě újmy v rámci zákona o státní službě s ohledem na přímý odkaz na zákoník práce má být rozhodována pouze v soukromoprávním režimu a případné spory z těchto vztahů vzniklé mají být řešeny před civilním soudem.

Zákon o státní službě obsahuje v ust. § 159 odst. 1 výčet rozhodnutí, na která se vztahují ustanovení o řízení ve věcech služby, přičemž rozhodování o povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy není v tomto výčtu uvedeno. V následujícím odstavci ust. § 159 zákona o státní službě jsou naopak vymezena rozhodnutí, na která se režim řízení ve věcech státní služby nevztahuje; odpovědnostní vztahy však nejsou uvedeny ani zde.<sup>319</sup> Tato nedůslednost zákonodárce a mezera v zákoně má významné procesní důsledky.

---

<sup>319</sup> Nutno v této souvislosti poznamenat, že formulace, která zakazuje použití ustanovení správního řádu o správním řízení na rozhodování o vyjmenovaných záležitostech státní služby nevyklučuje použití správního řádu jako takového, ale pouze jeho druhou a třetí část („Obecná ustanovení o správním řízení“ a „Zvláštní ustanovení o správním řízení“). Vykonává-li správní orgán působnost v oblasti veřejné správy, vztahuje se na jeho postupy správní řád alespoň v části základních zásad činnosti správních orgánů.

I přestože vytváří ust. § 159 zákona o státní službě zdání, že oba jeho odstavce obsahují taxativní výčty rozhodnutí, stále silněji byly po přijetí zákona o státní službě slyšet hlasy, podle kterých by měly být odpovědnostní vztahy uznány pod věci služebního poměru, tzn. variantu 1.

Režimem projednání povinnosti nahradit škodu způsobenou státním zaměstnancem služebnímu úřadu a způsobenou služebním úřadem státnímu zaměstnanci se zabýval Poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu, který na svém zasedání dne 3. června 2016 dospěl k závěru, že proces rozhodování o odpovědnosti státního zaměstnance nebo služebního úřadu za škodu nebo nemajetkovou újmu podle části šesté zákona o státní službě, je jedním z druhů řízení ve věcech služby. Inspirací mu přitom byla mimo jiné rovněž úprava zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, dle kterého je rozhodování o náhradě škody podřazeno pod režim řízení ve věcech služebního poměru. Podle uvedeného závěru pravomoc rozhodovat o náhradě škody a nemajetkové újmy nemůže být služebním orgánem přenesena na jiné představené, přičemž jiné úkony v řízení mohou ve smyslu ust. § 15 odst. 2 správního řádu provádět úřední osoby k tomu oprávněné podle služebních předpisů nebo k tomu pověřené služebním orgánem.<sup>320</sup>

V této souvislosti není bez zajímavosti, že historicky byl vztah právní úpravy řízení ve věcech služebního poměru a obecné úpravy správního řízení jiný, když tehdejší vládní nařízení č. 8/1928 Sb., o řízení ve věcech náležejících do působnosti politických úřadů (správní řízení), výslovně ve svém ust. § 1 odst. 2 stanovilo, že se úprava tohoto správního řádu nevztahuje na řízení ve věcech služebního poměru státních zaměstnanců; a ani pozdější správní řád se na rozhodování ve věcech služebního poměru, které bylo chápáno jako rozhodování v jeho interních vztazích nadřízenosti a podřízenosti, nevztahoval.<sup>321</sup>

Ke zvolenému způsobu a dovozování režimu použitelného na oblast náhrady škody a nemajetkové újmy podle zákona o státní službě lze na tomto místě pouze dodat, že by se s ohledem na právní jistotu adresátů právních norem a potřebnou legitimitu slušelo reflektovat a napravit nalezenou mezeru zákona příslušnou novelizací, která by doplnila ust. § 159 odst. 1 zákona o státní službě o bod zahrnující oblast náhrady škody. Postavení Poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu, povaha a závaznost jeho závěrů pro adresáty právní normy jsou z hlediska legality, ale především legitimacy, přinejmenším diskutabilní.<sup>322</sup>

---

<sup>320</sup> Závěr č. 5 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. června 2016.

<sup>321</sup> K tomu více KOPECKÝ, Martin in PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 510.

<sup>322</sup> V českém právním řádu bohužel není tento typ „dotváření zákonů“ mocí výkonnou ojedinelý. Vzpomeňme například na Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví ze dne 28.1.2014 k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového

V případě subsumpce odpovědnostních vztahů pod věci služebního poměru, bude o nárocích z nemajetkové újmy státního zaměstnance rozhodovat služební orgán a odkaz ust. § 124 zákona o státní službě na zákoník práce bude fungovat výlučně jako hmotněprávní.

Takové řízení bude vedeno podle procesních ustanovení zákona o státní službě, přičemž se v souladu s ust. § 160 zákona o státní službě bude subsidiárně postupovat podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.<sup>323</sup>

Porovnáme-li v základních aspektech rozhodování o náhradě nemajetkové újmy zaměstnance a státního zaměstnance, lze dojít k následujícím závěrům. V případě zaměstnance bude o výši náhrady nemajetkové újmy (bolestné, náhrada za ztížení společenského uplatnění aj.) rozhodovat civilní soudce, který disponuje příslušnou autoritou, je nezávislý a nestranný a tato nezávislost a nestrannost je garantována několika ústavněprávními instrumenty, je vázaný pouze zákonem a mezinárodní smlouvou ve smyslu čl. 95 Ústavy, má vysokoškolské právní vzdělání, justiční zkoušku a stojí za ním rozsáhlá judikatura, řízení bude ovládáno zásadou dispoziční, zásadou veřejnosti, principem rovnosti a právem na spravedlivý proces. Naproti tomu v případě státního zaměstnance bude o výši náhrady nemajetkové újmy (bolestné, náhrada za ztížení společenského uplatnění aj.) rozhodovat služební orgán, na jehož profesní postavení (i morální hodnoty) nejsou kladeny ani zdaleka tak vysoké nároky jako na povolání soudce. Služební orgán zastupuje v uvedeném řízení služební úřad, což převedeno do vztahů pracovněprávních je s určitým nadnesením obdobné, jako kdyby o výši náhrady nemajetkové újmy zaměstnavatele rozhodoval zaměstnavatel sám. Správní řízení bude vedeno zásadou legality a oficiality, zásadou písemnosti, zásadou vyhledávací, zákazem zneužití správního uvážení, zásadou ochrany veřejného a jiného obecného zájmu a v neposlední řadě zásadou neveřejnosti, která ve správních řízeních převažuje. Správní orgán je při svém rozhodování vázán zákony mezinárodními smlouvami, ale rovněž všemi ostatními právními předpisy. Mimo jiné je správní orgán povinen vydat rozhodnutí bez zbytečného odkladu, jinak v obecných zákonných lhůtách.<sup>324</sup>

Řízení o náhradě nemajetkové újmy bude v souladu s principy správního řízení zahajováno z moci úřední, tzn. jakmile se služební orgán dozví o tom, že jsou zde důvody k zahájení řízení. V případě nečinnosti služebního orgánu lze postupovat dle úpravy ust. § 80 odst. 2 správního řádu a pravidel ochrany před nečinností. Domáhá-li se zahájení řízení státní

---

občanského zákoníku, ve kterém bylo ve dvou odstavcích konstatováno, že se nadále postupuje podle (v té době již zrušené) náhradové vyhlášky.

<sup>323</sup> Dále jen jako „správní řád“ či „SŘ“.

<sup>324</sup> Podrobně k základním zásadám správního řízení rovněž KLIKOVÁ, Alena, Petr HAVLAN, Marek CHADIMA a kol. *Správní řád*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 22 a násl.; SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 466.

zaměstnanec, je třeba na jeho podání hledět jako na podnět k zahájení řízení ve smyslu ust. § 42 správního řádu. Není vyloučeno, aby ještě před zahájením řízení o náhradě škody došlo k projednání nároků státního zaměstnance (před příslušnou škodní komisí či mimo ni), jehož výsledkem by mohlo být uzavření dohody o výši škody a způsobu její úhrady. Tato dohoda by zřejmě s ohledem na ust. § 161 odst. 1 správního řádu splňovala podmínky uzavření veřejnoprávní smlouvy.

Postoupíme-li o pár procesních kroků ve správním řízení vpřed, má státní zaměstnanec právo odvolat se proti rozhodnutí služebního orgánu k nadřízenému služebnímu orgánu. Pokud účastník řízení nedosáhl pro něj příznivého rozhodnutí, může se obrátit na správní soud (krajský soud) prostřednictvím žaloby proti rozhodnutí správního orgánu ve smyslu ust. § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, kdy teprve v této fázi se věc dostane k rukám profesionálního soudce, který poskytuje z titulu výkonu své funkce záruky uvedené výše. Délka soudních řízení je obecně v České republice velmi vysoká a předcházející správní řízení státnímu zaměstnanci jeho čekání na přiznanou náhradu nemajetkové újmy jistě neukráťí.

V případě akceptování konceptu rozhodování o náhradě nemajetkové újmy v intencích správního řízení lze však za nejproblematictější považovat roli správního soudu, která vychází a je poplatná zcela odlišným principům správního soudnictví od soudnictví civilního. Ústavněprávním základem správního soudnictví je právo na soudní ochranu před nezákonným rozhodnutím orgánu veřejné správy, které je jako základní právo vyjádřeno ve formě generální klauzule v čl. 36 odst. 2 Listiny takto: *„Kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy, může se obrátit na soud, aby přezkoumal zákonnost takového rozhodnutí, nestanoví-li zákon jinak. Z pravomoci soudu však nesmí být vyloučeno přezkoumávání rozhodnutí týkajících se základních práv a svobod podle Listiny.“*

Reforma správního soudnictví provedená k 1. 1. 2003 přijetím soudního řádu správního znamenala pro české právní prostředí renesanci dualismu práva. Správní soudy (specializované senáty krajských soudů a Nejvyšší správní soud) se staly soudy práva veřejného tím, že jim zákon svěřil poskytování ochrany veřejným subjektivním právům v procesu upraveném samostatným zákonem – soudním řádem správním.<sup>325</sup> Je-li subjektivním právem právní možnost (či míra možnosti) subjektu práva chovat se určitým způsobem, tj. možnost vyjádřená a zaručená objektivním právem, a tedy chráněná zvláštním způsobem stanoveným v právních normách, je subjektivní právo veřejné taková **možnost chování vyjádřená a zaručená normami**

---

<sup>325</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 10. 2003, čj. 6 As 29/2003-97.



**náležícími do oblasti práva veřejného.**<sup>326</sup> Pohlédneme-li uvedeným prizmatem na legislativní konstrukci rozhodování o náhradě újmy (včetně újmy nemajetkové) státního zaměstnance podle zákona o státní službě, který v hmotněprávní části deleguje na právní úpravu oblasti náhrady újmy podle zákoníku práce, tzn. na vztahy ryze soukromoprávní, je otázkou, nakolik je základní definice a kritérium pravomoci správních soudů v daných případech naplněno.

Správní soudnictví je vystavěno na **principu posteriority a subsidiarity**, to znamená, že jde vždy až o následnou soudní kontrolu rozhodnutí správních orgánů a ochrany ve správním soudnictví se lze domáhat až tehdy, kdy žalobce vyčerpal všechny řádné opravné prostředky ve správním řízení.<sup>327</sup>

Předmětem rozhodování služebního orgánu je konkrétní částka, která bude státnímu zaměstnanci služebním úřadem vyplacena v souvislosti s jeho zraněním utrpěným ve formě služebního úrazu či nemoci z povolání. Hmotněprávně bude služební orgán nucen aplikovat pravidla zákoníku práce, resp. nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Částka, ke které služební orgán dojde, je pro státního zaměstnance částkou finální. Předpokladem žaloby proti rozhodnutí správního orgánu je tvrzení, že účastník správního řízení byl zkrácen na svých subjektivních právech přímo nebo v důsledku porušení svých práv v předcházejícím řízení. Žalobou se účastník domáhá zrušení takového rozhodnutí správního orgánu, popřípadě vyslovení jeho nicotnosti.<sup>328</sup> Správní soud nemá moderační právo<sup>329</sup> a nemůže částku, kterou služební orgán přiznal jakkoli měnit.<sup>330</sup> Primárním účelem správního soudnictví není nalézání práva, ale pouze **soudní kontrola veřejné správy, tj. kontrola legitimacy a legality rozhodnutí služebního orgánu.**<sup>331</sup> Podstatou řízení o náhradu nemajetkové újmy však není nic jiného, než nalézání práva státního zaměstnance na konkrétní výši náhrady. Absurdní důsledky potom může

---

<sup>326</sup> BOGUSZAK, Jiří. ČAPEK, Jiří. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva. 2.*, přepracované vydání. Praha: ASPI, 2004. s. 115.

<sup>327</sup> Tak stanoví ust. § 5 SŘS a na něj navazující ust. § 68 písm. a) SŘS.

<sup>328</sup> Dle ust. § 65 SŘS.

<sup>329</sup> Moderační právo je správním soudům dáno výhradně v případě posuzování rozhodnutí, kterým byl účastníkovi řízení uložen trest za správní delikt ve smyslu ust. § 65 odst. 3, resp. ust. § 78 odst. 2 SŘS, a podle názoru soudu byl tento trest uložen ve zjevně nepřiměřené výši.

<sup>330</sup> Účastník řízení může být po podání žaloby u správního soudu ze strany správního orgánu uspokojen za podmínek uvedených v ust. § 153 SŘ, které navazuje na ust. § 62 SŘS. Podrobně rovněž FIALA, Zdeněk a kol. *Správní řád: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 778 a násl.

<sup>331</sup> Srov. ust. § 2 SŘS, dle kterého „*Ve správním soudnictví poskytují soudy ochranu veřejným subjektivním právům fyzických i právnických osob způsobem stanoveným tímto zákonem a za podmínek stanovených tímto nebo zvláštním zákonem a rozhodují v dalších věcech, v nichž tak stanoví tento zákon.*“ Cílem ochrany ve správním soudnictví je „...zjištění, zda činností veřejné správy bylo či nebylo porušeno právo.“ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2004, sp. zn. 1 As 28/2004. K tomu rovněž VETEŠNÍK, Pavel. § 2 [Správní soudnictví]. In: JEMELKA, Luboš, PODHRÁZKÝ, Milan, VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Soudní řád správní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 8.

mít aplikace ust. § 165 zákona o státní službě na odpovědnostní právní vztahy, podle něhož může být vydání rozhodnutí prvním úkonem v řízení.

### **7.3. Náhrada nemajetkové újmy příslušníka bezpečnostních sborů podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**

#### **7.3.1. Obecně k právní úpravě služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů**

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů byl přijat na pozadí idey o jednotné právní úpravě pro všechny příslušníky bezpečnostních sborů, která byla prosazována již od počátku devadesátých let minulého století. Z původního záměru vytvořit společný zákon pro příslušníky bezpečnostních sborů včetně vojáků z povolání nakonec sešlo, když Ministerstvo obrany rozhodlo o samostatné právní úpravě služebního poměru vojáků z povolání. Příprava zákona o služebním poměru měla být koordinována s přípravou zákona o státní službě a jeho principy. Bez ohledu na skutečnost, že zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, nikdy nenabyl účinnosti, byla již v době přípravy zákona o služebním poměru požadovaná koordinace se zákonem o státní službě nesena zpracovateli zákona nelibě z důvodů odlišností charakteru obou služebních poměrů, zejména rozdílu mezi podmínkami a požadavky na výkon „civilní“ služby a služby bezpečnostních sborů.<sup>332</sup>

Jedním ze základních cílů zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů bylo sjednotit stávající právní úpravu, která byla do doby přijetí zákona roztržštěná jak po stránce věcné (nejednotná úprava práv a povinností příslušníků bezpečnostních sborů), tak po stránce formální (právní úprava v různých formách právních předpisů) a neodpovídala potřebám společnosti 21. století. Zákon měl zároveň komplexně upravit specifický státní služební vztah příslušníků plnících úkoly státu v bezpečnostních sborech tak, aby došlo v nejširší míře k jeho oddělení od zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Mělo dojít k prohloubení a posílení veřejnoprávního charakteru služby příslušníků a jeho definitivnímu oddělení od pracovněprávních vztahů vycházejících ze zákoníku práce a regulovaných principy soukromého práva. Cílem zákona o služebním poměru bylo v neposlední řadě sjednocení rozsahu práv a

---

<sup>332</sup> TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). s. 10 a násl.

povinností příslušníků jednotlivých bezpečnostních sborů, zabezpečení ukládání povinností výlučně zákonem a přiblížení právní úpravy právu v té době Evropských společenství.<sup>333</sup>

Zákon o služebním poměru upravuje právní poměry příslušníků bezpečnostních sborů, tj. fyzických osob vykonávajících v bezpečnostním sboru službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Zákonodárce dostal svému závazku stran **komplexní a ucelené právní úpravy**, když zákon o služebním poměru upravuje práva a povinnosti příslušníků Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.<sup>334</sup>

Co se týče systematizace zákona a jeho postavení v právním řádu a vztahů vůči ostatním právním předpisům, tak zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů upravuje vztahy vyplývající a související se služebním poměrem komplexně a marně bychom v jeho textu hledali jakýkoli odkaz na zákoník práce či správní řád. Vymezení postavení tohoto zákona a otázka specifikace jeho vztahu k dalším právním předpisům tak byla ponechána judikatuře. Nejvyšší správní soud ve své rozhodovací praxi dovodil, že přestože zákon vztah úpravy o řízení ve věcech služebního poměru ke správnímu řádu explicitně neřeší, obecná úprava správního řízení podle správního řádu se použije subsidiárně i na řízení ve věcech služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, neboť použití obecné úpravy není zákonem vyloučeno.<sup>335</sup>

### 7.3.2. Specifika služebního poměru

Služební poměr je zakládán rozhodnutím služebního funkcionáře<sup>336</sup> a je koncipován jako služební poměr příslušníka ke státu, kterého zastupuje a ve věcech služebního poměru rozhoduje konkrétní bezpečnostní sbor, do něhož je příslušník zařazen. Stabilitu služebního poměru zajišťuje **kariérní systém obsazování služebních míst** a **institut definitivy**, to znamená celoživotní státní služby zrušitelné pouze na základě kvalifikovaných důvodů. Oproti pracovněprávnímu vztahu založenému zákoníkem práce a regulovanému principy soukromého

---

<sup>333</sup> K tomu srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 361/2003 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 256/0.

<sup>334</sup> K tomu srov. ust. § 1 odst. 1 ZSP.

<sup>335</sup> K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.1.2014, č.j.: 3 Ads 117/2012-26.

<sup>336</sup> V souladu se zásadou dobrovolnosti pracovněprávních, resp. služebních vztahů ve smyslu čl. 9 a 26 Listiny základních práv a svobod je souhlas příslušníka se vznikem služebního poměru vyjádřen jeho žádostí o přijetí do služebního poměru, která je ve smyslu ust. § 13 odst. 1 písm. a) ZSP zákonnou podmínkou pro přijetí do služebního poměru.

práva, včetně zásady dispozitivnosti a autonomie vůle, je právní úprava služebního poměru vyjádřena normami kogentními na pozadí zásady „co není dovoleno, je zakázáno“.

V souvislosti s výkonem služebního poměru jsou některá **základní práva příslušníka omezena** a činnosti, které by mohly mít na výkon služby negativní vliv, zakázány. Zákon o služebním poměru výslovně zakazuje členství příslušníka v politické straně nebo politickém hnutí a výkon činnosti v jejich prospěch. Příslušník nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů podnikajících právnických osob ani nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu.

**Zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti** byl v zákoně zakotven až do 30.6.2019 v ustanovení § 48 ZSP<sup>337</sup>, s výjimkou činností stanovených interními akty vydaných řediteli bezpečnostních sborů.<sup>338</sup> Otázka výdělečné činnosti příslušníků bezpečnostních sborů byla v nedávné době otevřena v souvislosti s nálezem Ústavního soudu sp.zn. Pl. ÚS 24/17 ze dne 11.9.2018, kterým bylo citované ustanovení § 48 odst. 2 ZSP omezující výdělečnou činnost příslušníků bezpečnostních sborů k návrhu Nejvyššího správního soudu zrušeno. Ve vztahu k posuzovanému ustanovení zákona o služebním poměru Ústavní soud připomněl, že meze základního práva musí plynout přímo ze zákona<sup>339</sup>, přičemž v zájmu rovnosti před zákonem při omezování základních práv a svobod je tedy nutné, aby konkrétní rozsah základního práva, který má být z pohledu zákonodárce jednotlivci garantován, plynul ze zákona a platil pro všechny subjekty stejně, jak vyžaduje účel výhrady zákona a jak odpovídá mimo jiné rovněž zákazu svévole, což napadená právní úprava nijak nezaručuje, když jednotliví ředitelé bezpečnostních sborů mohou výjimky stanovit odlišně, aniž by pro tuto odlišnost mezi bezpečnostními sbory existoval rozumný důvod. Ústavní soud v odůvodnění odkázal na svoji ustálenou rozhodovací praxi, ze které plyne, že „...nelze ústavně připustit nejasnost, vágnost, či dokonce absenci zákonných kritérií při delegaci normotvorby na orgány moci výkonné. Neobstojí ani konstrukce zákona spočívající v tom, že zákon limity základního práva vymezí tak, že určitou činnost obecně zakáže či přikáže (stanoví povinnost), přičemž následnými akty exekutivy budou určovány

---

<sup>337</sup> Znění ust. § 48 odst. 2 ZSP účinné do 30.6.2019: „Příslušník nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona; toto omezení se nevztahuje na případy uvedené v § 29, 31 a § 33 písm. a) a na další činnosti stanovené interními akty vydanými řediteli bezpečnostních sborů.“

<sup>338</sup> Legislativní zkratka „ředitel bezpečnostních sborů“ je zavedena v ust. § 1 odst. 2 ZSP a rozumí se jí v případě Policie České republiky – policejní prezident, Hasičského záchranného sboru České republiky – generální ředitel, Celní správy České republiky – generální ředitel Generálního ředitelství cel, Vězeňské služby České republiky – generální ředitel, Generální inspekce bezpečnostních sborů – ředitel, Bezpečnostní informační služby – ředitel a Úřadu pro zahraniční styky a informace – ředitel.

<sup>339</sup> V souladu s čl. 4 odst. 2 Listiny základních práv a svobod mohou být meze základních práv a svobod za podmínek stanovených Listinou základních práv a svobod upraveny pouze zákonem.

*výjimky z této povinnosti, a to bez jakýchkoli kritérií a mezí či při nedostatečně jasném a konkrétním vymezení oněch kritérií a mezí.*<sup>340</sup>

Ústavní soud odložil derogační účinky Nálezu sp.zn. Pl. ÚS 24/17 ze dne 11.9.2018 ke dni 30.6.2019, aby měl zákonodárce prostor přizpůsobit stávající právní úpravu závěrům učiněným v nálezu a uvést ji do ústavně konformní podoby. Vládní návrh zákona přijatý jako zákon č. 163/2019 Sb., kterým byl zákon o služebním poměru s účinností od 1.7.2019 novelizován, se se závěry Ústavního soudu vypořádal tak, že jiná výdělečná činnost příslušníka bezpečnostního sboru již není *a priori* zákonem zakázána, ale je podmíněna souhlasem služebního funkcionáře s tím, že služební funkcionář udělí rozhodnutím souhlas s výkonem jiné výdělečné činnosti za podmínky, že tato činnost nemůže vést ke střetu zájmů osobních se zájmy služby, k ohrožení dobré pověsti bezpečnostního sboru nebo k ohrožení důležitého zájmu služby. Uvedené má dle důvodové zprávy umožnit bezpečnostním sborům (služebním funkcionářům) v každém jednotlivém případě posoudit rizika spojená s výkonem jiné (vedlejší) výdělečné činnosti. Zjistí-li služební funkcionář, že došlo ke změně okolností, za kterých byl souhlas s výkonem jiné výdělečné činnosti vydán (tj. kterékoliv z výše uvedených kritérií přestane být splněno), bude mít povinnost tento souhlas zrušit.<sup>341</sup>

Z provedené novelizace zákona o služebním poměru je patrné, že ve vztahu k jiné výdělečné činnosti příslušníka bezpečnostních sborů došlo ke změně přístupu a pravděpodobně k určitému uvolnění poměrů. Optikou odůvodnění výše citovaného derogačního nálezu Ústavního soudu však lze však polemizovat o tom, zda uvedené legislativní řešení, tj. předložení otázky přípustnosti výdělečné činnosti jednotlivým služebním funkcionářům v rámci různých bezpečnostních sborů, naplní požadavek výhrady zákona, zákazu svévole a rovnosti před zákonem, na který v případě jednotného řešení omezení výdělečné činnosti příslušníků bezpečnostních sborů Ústavní soud poukazoval.

### **7.3.3. Odpovědnostní vztahy**

Odpovědnostní vztahy odvislé od služebního poměru upravuje zákon v části sedmé, přičemž ohledně terminologie platí to samé, co bylo výše uvedeno u zákona o státní službě, když současná terminologie nekoresponduje s novým soukromým právem. Pro zachování přehlednosti

---

<sup>340</sup> K tomu srov. bod 58, 67 a 68 Nálezu Ústavního soudu ze dne 11.9.2018, sp.zn. Pl. ÚS 24/17.

<sup>341</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 163/2019 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 8. volební období, od 2017, tisk 410/0.

a celistvosti textu bude nadále pracováno s pojmoslovím užívaným *de lege lata* v zákoně o služebním poměru.

Zákon člení odpovědnost bezpečnostního sboru na obecnou a zvláštní, mezi kterou řadíme odpovědnost za škodu při služebním úrazu nebo nemoci z povolání. Není bez zajímavosti, že zákonodárce do obecné odpovědnosti bezpečnostního sboru za škodu vymezené v ust. § 98 ZSP zařadil i hybridní kategorii odpovědnosti pro případ, kdy příslušník utrpí tzv. „další újmu na zdraví“, tj. újmu na zdraví, která není služebním úrazem ani nemocí z povolání. V takových případech se předpoklady vzniku odpovědnosti budou posuzovat podle obecné odpovědnosti bezpečnostního sboru, tzn. bude nutné prokázat všechny předpoklady obecné odpovědnosti bezpečnostního sboru: vznik škody, porušení právní povinnosti při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby a příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti. Pro způsob a rozsah náhrady újmy se aplikují ustanovení o služebním úrazu s tím omezením, že nevzniká nárok na jednorázové odškodnění a jednorázové odškodnění pozůstalých.

Úprava povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů z většiny koresponduje s úpravou v zákoníku práce. Odpovědnost za škodu při služebních úrazech a nemocech z povolání upravuje ust. § 100 a násl. ZSP, je odpovědností zvláštní a je koncipována shodně jako v případě pracovních úrazu a nemoci z povolání vzniklé v rámci výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu jako odpovědnost za výsledek. Rovněž definice služebního úrazu i škody způsobené nemocí z povolání odpovídá pracovněprávnímu vymezení pracovního úrazu a nemocí z povolání.

**Služební úraz** definuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů jako poškození zdraví nebo smrt příslušníka při výkonu služby nebo v přímé souvislosti s ním anebo pro výkon služby.<sup>342</sup>

Činnosti subsumované pod výkon služby vymezuje zákon ve svém úvodu v ust. § 1 odst. 4 ZSP a patří mezi ně zejména výkon služebních povinností vyplývajících ze služebního poměru a jiná činnost vykonávaná na příkaz bezpečnostního sboru nebo činnost vyplývající z právních předpisů.<sup>343</sup>

Za úkon v přímé souvislosti s výkonem služby se považuje úkon, který je k výkonu služby potřebný nebo který je během služby obvyklý anebo nutný, je konaný před počátkem

---

<sup>342</sup> Srov. ust. § 90 odst. 1 ZSP.

<sup>343</sup> TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). s. 311.

služby nebo po jejím skončení a v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu bezpečnostního sboru. Za takový úkon se nepovažuje cesta do služby a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k němu a zpět, jestliže není konána v objektu bezpečnostního sboru. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení provedené na rozkaz služebního funkcionáře nebo ošetření při první pomoci včetně cesty k němu a zpět je považováno za úkon v přímé souvislosti s výkonem služby. Služebním úrazem je vedle uvedeného také úraz, který příslušník utrpěl při cestě do místa plnění služebních úkolů a zpět při vyslání na služební cestu, na studijní pobyt nebo při převelení.<sup>344</sup>

Za **škodu na zdraví způsobenou nemocí z povolání** odpovídá příslušníkovi bezpečnostní sbor, pokud příslušník před jejím zjištěním konal službu v podmínkách, za nichž nemoc z povolání vzniká. Zákon spoléhá v této souvislosti rovněž na nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Za povšimnutí v této souvislosti stojí rozšíření působnosti škody na zdraví způsobené nemocí z povolání, kdy za nemoc z povolání považuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů také nemoc, která vznikla 3 roky před nabytím účinnosti zákona, ačkoliv standardně řadí relevantní úprava do skupiny odškodňovaných nemocí z povolání nemoci, které vznikly až 3 roky před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, tím se významně liší rozhodný okamžik pro posouzení, zda se v případě nemoci jedná o nemoc z povolání či nikoliv. Časový úsek pro posouzení nemoci z povolání je oproti úpravě vymezené v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v ostatních právních předpisech (zákoník práce, zákon o vojácích z povolání aj.) vázán nikoli na účinnost samotného zákona, ale na zařazení nemoci do seznamu nemocí z povolání. Pouze takovým způsobem může právní úprava relativně pružně reagovat a kompenzovat nemoci, které v době vzniku ještě nebyly zařazeny do seznamu nemocí z povolání, ale k jejichž odpovídající klasifikaci a uznání jako nemoci z povolání následně došlo.

Příslušník bezpečnostního sboru je vzhledem k povaze vykonávané činnosti vystaven ohrožujícím zevním vlivům ve vysoké míře. Na rozdíl od zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu či zaměstnanců civilní služby je příslušník povinen nasadit i život při ochraně života, zdraví a majetku občanů, a při plnění souvisejících služebních úkonů. Jedná se o vlivy mechanické, ale i o vlivy chemické, radiační a další. Úraz může být při výkonu služby vyvolán i v psychické rovině (např. v případě traumatizujícího prožitku při haváriích, katastrofách a nehodách).<sup>345</sup>

---

<sup>344</sup> Srov. ust. § 100 odst. 2 a 3 ZSP.

<sup>345</sup> TOMEK, Petr, NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. s. 272.

V případě služebního úrazu či nemoci z povolání má příslušník bezpečnostního sboru nárok na jednotlivé náhrady, které jsou taxativně vymezeny v zákoně, jmenovitě se jedná o:

- a) náhradu za ztrátu na služebním příjmu, která se dále člení na náhradu za ztrátu na služebním příjmu po dobu neschopnosti ke službě a náhradu za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě;
- b) náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění;
- c) náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením;
- d) jednorázové odškodnění; a
- e) náhradu věcné škody.

Při základní komparaci s náhradami přiznávanými zákoníkem práce zaměstnanci v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání je patrné, že má příslušník bezpečnostního sboru nad rámec základních náhrad poskytovaných v režimu zákoníku práce navíc nárok na jednorázové odškodnění v případech zákonem taxativně vyjmenovaných.

#### **7.3.4. Bolest a ztížení společenského uplatnění**

V případě **bolesti a ztížení společenského uplatnění** má příslušník nárok na jednorázovou náhradu nemateriální újmy, jejíž výši stanoví v současné době v souladu se zákonným zmocněním v ust. § 104 odst. 2 ZSP vyhláškou Ministerstva vnitra v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti a zpravodajskými službami. Blanketní ustanovení § 104 odst. 2 ZSP čekalo na své provedení konkrétním podzákonným právním předpisem celých 8 let, do té doby byla při odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění ve smyslu ust. § 228 odst. 1 ZSP aplikována náhradová Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Není bez zajímavosti, že náhradová vyhláška byla aplikována až do 26.10.2015, kdy nabyla platnosti a účinnosti **Vyhláška č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů**, provádějící blanketní normu § 104 odst. 2 ZSP, ačkoli s účinností k 1.1.2014 byla náhradová vyhláška zrušena zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a přestala tak být součástí právního řádu. Necelé dva roky se tedy nahrazovala bolest a ztížení společenského uplatnění podle již zrušeného právního předpisu.<sup>346</sup>

---

<sup>346</sup> Totožná situace nastala v pracovním právu při nahrazování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobeného pracovním úrazem či nemocí z povolání podle zákoníku práce, kdy soudobé Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo



Náhradová vyhláška založila náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění na bodovém ohodnocení prováděném lékařem ve formě lékařského posudku, kdy hodnota jednoho bodu byla 120 Kč. Lékař mohl zvýšit bodové ohodnocení bolesti až o 50% nad bodový limit stanovený v příloze náhradové vyhlášky v případě, kdy škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčení, a až na dvojnásobek celkové částky bodového ohodnocení bolesti, pokud škoda na zdraví vyžadovala mimořádně náročný způsob léčení. Lékař mohl zvýšit bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění ze služebních úrazů nebo nemocí z povolání až o 50% nad stanovené limity, pokud škoda na zdraví vedla ke zvlášť těžkým následkům.<sup>347</sup>

Historicky měl oprávnění zvýšit náhradu za bolest způsobenou služebním úrazem nebo nemocí z povolání rovněž služební funkcionář. Vyhláška Ministerstva vnitra č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie České republiky umožnila v ust. § 65 přiznat policistovi náhradu za bolest ve dvojnásobné výši než stanovila náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb., jestliže došlo k poškození jeho zdraví při služebním zákroku osobou, jejíž jednání směřovalo proti tomuto zákroku, nebo jestliže došlo k poškození jeho zdraví pro výkon služby. Zmíněný prováděcí předpis byl zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zrušen a tato podzákonná úprava nebyla od 1.1.2007 ničím nahrazena.

Náhradová vyhláška umožňovala ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele výši odškodnění přiměřeně zvýšit, toto oprávnění příslušelo v souladu s ust. § 7 odst. 3 náhradové vyhlášky soudu. V části odborné veřejnosti byl v souvislosti s tímto oprávněním soudu rozšířen názor, že uvedené ustanovení nelze v podmínkách služebního poměru aplikovat vzhledem k tomu, že náhradová vyhláška byla primárně určena pro odškodňování zaměstnanců v režimu pracovního práva, resp. zákoníku práce, které projednává civilní soud v občanskoprávním řízení, jehož pravomoc však ve věcech služebního poměru není dána, neboť rozhodování o náhradě škody se řídí procesními ustanoveními zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.<sup>348</sup> Možnou aplikaci ust. § 7 odst. 3 náhradové vyhlášky na vztahy vyplývající ze služebního poměru připustily vyšší soudy, které opakovaně

---

nemocí z povolání bylo přijato a nabylo účinnosti k 26.10.2015 a do té doby bylo postupováno podle náhradové vyhlášky č. 440/2001 Sb. I když diskutabilním způsobem, přec se k pokračování v aplikaci náhradové vyhlášky č. 440/2001 Sb. i po jejím zrušení rekodifikovaným soukromým právem přiklonilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které ke dni 28.1.2014 zveřejnilo ve shodě s Ministerstvem zdravotnictví „Společné stanovisko k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku“, kde bylo stručně konstatováno, že se nadále postupuje podle náhradové vyhlášky.

<sup>347</sup> Zvlášť těžkými následky škody na zdraví rozuměla náhradová vyhláška v ust. § 6 odst. 1 písm. c) takové následky, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě anebo znemožňují další uplatnění v životě, a to s ohledem na věk poškozeného (příslušníka) i jeho předpokládané uplatnění v životě.

<sup>348</sup> K tomu srov. TOMEK, Petr, NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. s. 283.

judikovaly: „Ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, užití dle § 228 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, je třeba v případě odškodňování služebních úrazů vykládat tak, že ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele může výši odškodnění stanovenou podle této vyhlášky přiměřeně zvýšit služební funkcionář, který o náhradě za ztížení společenského uplatnění rozhoduje.“<sup>349</sup>

**Vyhláška č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů**, byla přijata 26.10.2015 a je – v době odevzdání této disertační práce – poslední vyhláškou provádějící uvedené ustanovení zákona. Při srovnání zmíněné vyhlášky a nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které provádí totožnou oblast zákoníku práce, je patrné, že byly obě úpravy přijaty současně a ve způsobu výpočtu odčinění za bolest a ztížení společenského uplatnění se zcela shodují. Vyhláška také vychází z bodového systému jak pro účely odčinění bolestného, tak i pro odčinění ztížení společenského uplatnění. Hodnota bodu je stanovena fixní částkou 250 Kč.<sup>350</sup>

### 7.3.5. Další náhrady příslušníků bezpečnostních sborů

Náhrada ve formě **jednorázového odškodnění** ve výši 230.000 Kč se poskytuje příslušníkovi, jehož služební poměr skončil podle ust. § 42 odst. 1 písm. h) v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>351</sup> Ustanovení § 105 odst. 2 ZSP obsahuje valorizační formuli, dle které se jednorázové odškodnění každoročně zvyšuje poměrně k navýšení průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok. Z toho vyplývá, že se jednorázové odškodnění k 1.lednu 2020 zvýší o procento, o které se zvýšila nominální měsíční mzda v roce 2018 vůči roku 2017. Konkrétní výše jednorázového odškodnění po valorizaci je pro každý rok vydávána formou oznámení ředitelky Ekonomického odboru Ministerstva vnitra v příslušné části Věstníku Ministerstva vnitra. V roce 2020 činí výše jednorázového odškodnění 413 435 Kč. Celkový přehled vývoje valorizace jednorázového odškodnění

<sup>349</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 7. 2009, čj. 22 Ca 247/2008-88, publikovaný pod č. 2701/2012 Sb. NSS; Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 5. 2011, čj. 6 Ads 2/2011-66, publikovaný pod č. 2543/2012 Sb. NSS.

<sup>350</sup> K tomu srov. ust. § 7 odst. 2 vyhlášky č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>351</sup> V souladu s ust. § 42 odst. 1 písm. h) musí být příslušník propuštěn, jestliže podle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím.

příslušníka je uveden v *Tabulce č. 1 - Valorizace jednorázového odškodnění příslušníka a pozůstalých*.

Lze usoudit, že s ohledem na výsluhové nároky<sup>352</sup> příslušníka v případě jednostranného skončení služebního poměru (odchodné, výsluhový příspěvek, úmrtné a příspěvek na pohřeb příslušníka), **má jednorázové odškodnění obdobnou povahu a funkci jako odstupné v případě skončení pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) ZP** v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo nejvyšší přípustné expozice na pracovišti, které zákoník práce stanoví ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.<sup>353</sup>

Srovnáme-li však výši jednorázového odškodnění poskytované příslušníkovi a odstupné poskytované zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, dojdeme k závěru, že jednorázové odškodnění příslušníka stanovené valorizovanou částkou ve výši 413 435 Kč odpovídá způsobem výpočtu při určení odstupného zaměstnance průměrnému měsíčnímu výdělku ve výši 34 452,9 Kč, což je promítnutím do platové sféry příslušníka bezpečnostního sboru srovnatelné s osmou platovou třídou prvního tarifního stupně základních tarifů.<sup>354</sup>

### 7.3.6. Náhrady v případě úmrtí příslušníka bezpečnostního sboru

Druhy náhrad pozůstalých v případě úmrtí příslušníka následkem služebního úrazu či nemoci z povolání odpovídají náhradám pozůstalých po zemřelém zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Pozůstalí mají tedy v souladu s ust. § 106 ZSP po příslušníkovi nárok na totožné náhrady, jako pozůstalí po zaměstnanci, tj.

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením;
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem;
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých;
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých; a
- e) náhradu věcné škody.<sup>355</sup>

Náhrada v podobě **jednorázového odškodnění pozůstalých** se v souladu s ust. § 109 odst. 1 ZSP v případě smrti příslušníka poskytne pozůstalému manželovi příslušníka a

<sup>352</sup> K tomu srov. část jedenáctá, ust. § 155 a násl. zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>353</sup> K tomu srov. ust. § 67 odst. 2 a § 351 a násl. ZP.

<sup>354</sup> K tomu srov. Příloha č. 1 nařízení vlády č. 336/2019 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů.

<sup>355</sup> K tomu srov. ust. § 271g a násl. ZP.

nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 400 000 Kč, a každému rodiči příslušníka, jestliže s ním žil v domácnosti, ve výši 240 000 Kč. Při srovnání s úpravou jednorázového odškodnění pozůstalých podle zákoníku práce v případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, které se poskytuje manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti každému ve výši nejméně 240 000,-Kč, a stejná částka v úhrnné výši přísluší i rodičům zemřelého, pokud s ním žili ve společné domácnosti, je patrné, že **okruh oprávněných osob je v porovnávání s okruhem oprávněných osob stanovených v zákoníku práce, jehož ustanovení se použijí pro služební poměr státních zaměstnanců, užší<sup>356</sup>, nicméně co do své výše odškodnění téměř dvojnásobně přesahuje výši jednorázového odškodnění stanoveného v ust. § 271i odst. 1 zákoníku práce (ve znění účinném do 31.12.2020).**

Odlíšná výše jednorázového odškodnění pozůstalých po zemřelém příslušníkovi bezpečnostních sborů je s ohledem na povahu, náročnost a přirozeně vyšší expozici vůči společensky nebezpečnému chování, resp. nebezpečí, kterému jsou příslušníci bezpečnostních sborů v rámci výkonu své služby vystaveni, ospravedlnitelná, nicméně není patrné, z jakého důvodu se zákonodárce rozhodl pro vyloučení registrovaného partnera příslušníka bezpečnostních sborů z okruhu pozůstalých oprávněných k jednorázovému odškodnění. Důvodová zpráva odpovědi v tomto smyslu neposkytuje, a z důvodů uvedených dále v textu lze současnou úpravu a vymezení oprávněných osob považovat přinejmenším za nezákonnou a nedůvodnou přímou diskriminaci, která by měla být předmětem příslušných novelizačních snah.<sup>357</sup>

Orgán příslušný k rozhodnutí o výši jednorázového odškodnění zde sice nemá, na rozdíl od občanskoprávní či pracovněprávní úpravy, možnost úvahy, neboť částky jednorázového odškodnění pozůstalých jsou stanoveny fixně bez ohledu na konkrétní okolnosti případu, nicméně zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje v ust. § 109 odst. 2 **valorizační formuli, která ukládá jednorázové odškodnění pozůstalých každoročně zvýšit v poměru k navýšení průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok.** Obdobně tedy jako v případě valorizace výše jednorázového odškodnění příslušníka dle ust. § 105 odst. 2 ZSP se jednorázové odškodnění k 1.lednu 2020 zvýší o procento, o které se zvýšila nominální měsíční mzda v roce 2018 vůči roku 2017.

---

<sup>356</sup> Okruh pozůstalých oprávněných k jednorázovému odškodnění pro případ smrti příslušníka nepamatuje na rozdíl od pracovněprávní úpravy na registrovaného partnera příslušníka.

<sup>357</sup> V podrobnostech lze odkázat na výklad podaný v osmé kapitole této disertační práce.

Bez ohledu na uvedenou meziroční valorizaci zákonodárce sám změnu socio-ekonomické situace zohlednil a poprvé od účinnosti zákona o služebním poměru novelizoval předmětné ustanovení prostřednictvím zákona č. 247/2017 s účinností k 1.1.2018, v důsledku čehož se z původní základní výše jednorázového odškodnění odpovídající částce 200.000 Kč přiznané manželovi a nezaopatřenému dítěti, resp. 100.000 Kč přiznaných každému rodiči příslušníka, jestliže s ním žil v domácnosti, navýšila částka jednorázového odškodnění dvojnásobně.

Konkrétní výše jednorázového odškodnění po valorizaci je pro každý rok vydávána formou oznámení ředitelky Ekonomického odboru Ministerstva vnitra v příslušné částce Věstníku Ministerstva vnitra. V roce 2020 činí výše jednorázového odškodnění manžela a nezaopatřeného dítěte 512 675 Kč, jednorázové odškodnění pozůstalých rodičů žijících se zemřelým příslušníkem ve společné domácnosti činí 307 605 Kč. Celkový přehled vývoje valorizace jednorázového odškodnění pozůstalých je uveden v *Tabulce č. 1 - Valorizace jednorázového odškodnění příslušníka a pozůstalých*.

Stejně jako zákoník práce i zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů výslovně obsahuje zvláštní úpravu **odpovědnosti bezpečnostního sboru za jinou škodu na zdraví příslušníka**, než je škoda vzniklá služebním úrazem nebo nemocí z povolání. Pro způsob a rozsah náhrady platí ustanovení o služebním úrazu s tím omezením, že nevzniká nárok na jednorázové odškodnění a jednorázové odškodnění pozůstalých.

### 7.3.7. Uplatňování nároků z odpovědnostních vztahů

Rozhodování ve věcech náhrady škody týkající se příslušníků bezpečnostních sborů je podřazeno pod režim **řízení ve věcech služebního poměru**.<sup>358</sup> Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v ust. § 171 stanoví pouze negativní výčet druhů rozhodnutí, v nichž se nevede řízení ve věcech služebního poměru, *a contrario* tak o věcech v tomto ustanovení absentujících, mezi které patří i odpovědnostní vztahy, rozhoduje **služební funkcionář**.

Právní úprava regulující řízení ve věcech služebního poměru bývá někdy označována jako „služební právo procesní“, které lze definovat jako soubor právních norem určujících způsob, kterým je uplatňováno a vymáháno služební právo hmotné.<sup>359</sup>

<sup>358</sup> K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. července 2013, sp.zn.: 4 Ads 2/2013.

<sup>359</sup> FICHTNER, Matěj. *Opomíjená realita: praktické dopady veřejnoprávní povahy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání*. *Vojenské rozhledy*, 2011. roč. 20. č. 4. s. 169-177. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). Available at: [www.vojenskerozhledy.cz](http://www.vojenskerozhledy.cz).

Řízení ve věcech služebního poměru upravuje zákon v ust. § 169 a násl. Z textu zákona je patrné, že řízení ve věcech služebního poměru není upraveno komplexně a nepostihuje všechny procesní zásady a instituty, kterými je služební funkcionář při své činnosti vázán, a které může při nalézání práv a povinností v konkrétním případě využít. Na rozdíl od zákona o státní službě, který v ust. § 160 explicitně uznává subsidiární použití správního řádu na řízení ve věcech služby, zákon o služebním poměru vztah se správním řádem a způsob jeho případného použití neřeší vůbec. Vzhledem k tomu, že zákon o služebním poměru nevyklučuje **subsidiární použití správního řádu**, lze ve smyslu níže uvedené relevantní judikatury uzavřít, že se na řízení ve věcech služebního poměru uplatní základní zásady činnosti správních orgánů formulované v ust. § 2 až 8 správního řádu, včetně obecných ustanovení o správním řízení.<sup>360</sup>

Správní řízení lze ve smyslu ust. § 9 správního řádu definovat jako postup správního orgánu, jehož účelem je vydání rozhodnutí, jímž se v určité věci zakládají, mění nebo ruší práva anebo povinnosti jmenovitě určené osoby nebo jímž se v určité věci prohlašuje, že taková osoba práva nebo povinnosti má anebo nemá. Za tímto účelem vydávají správní orgány správní akty, které práva a povinnosti konstituují nebo je deklaratorně stvrzují. Vzhledem k rozlišitelnosti právních norem správního práva, lze alespoň v jeho procesní rovině rozlišovat obecný právní předpis správního řízení, kterým je správní řád, a zvláštní právní předpisy, které obsahují zvláštní modifikovaná procesní pravidla pro partikulární správní řízení. Takovým zvláštním předpisem správního práva procesního, je zákon o služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů. *„V této souvislosti je zároveň nezbytné připomenout, že mezi obecnou úpravou správního řízení (správním řádem) a mezi zvláštními, speciálními právními předpisy je vztah subsidiarity, v jehož důsledku se obecný předpis (správní řád) použije jen tehdy, pokud není ve zvláštním předpise stanoveno jinak (§ 1 odst. 2 správního řádu). Správní řád se tak podpůrně (subsidiárně) použije mimo jiné také v případě, že zvláštní právní předpis na správní řád výslovně neodkazuje. Je-li přitom ve zvláštním předpise obsažena příslušná právní úprava, avšak některý procesní institut v něm není náležitě upraven, použije se správní řád podpůrně (subsidiárně) v rozsahu neupraveného institutu. Zákon o služebním poměru neobsahuje ustanovení, které by odkazovalo na podpůrné použití správního řádu či obecných předpisů o správním řízení, avšak na druhé straně neobsahuje ani ustanovení vylučující použití správního řádu. Podle § 170 tohoto zákona v řízení ve věcech služebního poměru „rozhoduje o právech nebo povinnostech účastníků“, přičemž služební funkcionář v něm vystupuje v pozici správního orgánu ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Ačkoliv zákon o služebním*

---

<sup>360</sup> K tomu srov. ust. § 1 odst. 2 a ust. § 177 správního řádu.

*oměru obsahuje v části XII. poměrně autonomní úpravu řízení ve věcech služebního poměru, není tato úprava ani zdaleka komplexní. Nelze zde proto vyloučit podpůrné použití správního řádu na základě ustanovení § 1 odst. 2, které zakládá subsidiaritu správního řádu v těch správních procesech, kde zvláštní zákon nestanoví jiný postup.*<sup>361</sup>

Úlohu správního orgánu, který svým závazným rozhodnutím zakládá nebo stvrzuje práva a povinnosti, plní v rámci služebních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů služební funkcionář. Vzhledem k subsidiární aplikaci základních zásad činnosti správních orgánů je služební funkcionář v rámci řízení ve věcech služebního poměru vázán zásadou zákonnosti, zásadou rovnosti účastníků, zásadou dispoziční, zásadou oficiality, zásadou materiální pravdy, zásadou vyšetřovací, zásadou slyšení účastníků, zásadou volného hodnocení důkazů, zásadou práva nahlížet do spisu, zásadou práva na řádné odůvodnění rozhodnutí, zásadou práva na poučení, zásadou dvoustupňového řízení, zásadou jednotnosti řízení, rychlosti a hospodárnosti a zásadou neveřejnosti.<sup>362</sup>

Řízení je zahájeno na žádost účastníka nebo z podnětu bezpečnostního sboru dnem, kdy je žádost účastníka doručena věcně příslušnému služebnímu funkcionáři, nebo služební funkcionář učiní první úkon vůči účastníku, jestliže se zahajuje řízení z podnětu bezpečnostního sboru.

Prvním úkonem ve vztahu k poškozenému příslušníkovi bezpečnostního sboru, kterým se ve smyslu ust. § 178 zahajuje řízení z podnětu bezpečnostního sboru, bude zpravidla sepsání záznamu o úrazu, který s příslušníkem vyplní příslušný vedoucí příslušník.<sup>363</sup>

Řízení ve věcech služebního poměru je ovládáno zásadou materiální pravdy, podle které je služební funkcionář povinen zjistit stav věci, o kterém nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro jeho rozhodnutí, a za tímto účelem si opatřit potřebné podklady pro rozhodnutí. Důkazem je vše, co může přispět ke zjištění skutkového stavu věci s tím, že služební funkcionář provádí hodnocení důkazů ve smyslu zásady volného hodnocení důkazů, tj. podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny v jejich vzájemné souvislosti. V souvislosti se zjišťováním podkladů pro rozhodování postupuje služební funkcionář nestranně a objektivně. Zásada volného hodnocení důkazů je omezena pravidly postupu u tzv. předběžných otázek. Služební funkcionáře je vázán rozhodnutím o otázce, o které již bylo pravomocně rozhodnuto. Jestliže vydání rozhodnutí závisí na řešení otázky, která nepřísluší služebnímu

---

<sup>361</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 21.9.2011, sp.zn. 3 Ads 79/2011.

Subsidiární aplikaci správního řádu v řízení ve věcech služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů dovedl i bývalý veřejný ochránce práv JUDr. Otakar Motejl ve svém stanovisku ze dne 7.1.2010, sp.zn. 2954/2009/VOP/IK.

<sup>362</sup> HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. s. 253 a násl.

<sup>363</sup> K povinnosti bezpečnostního sboru při služebních úrazech a nemocích z povolání srov. ust. § 90 ZSP.

funkcionáři rozhodnout a která dosud nebyla pravomocně vyřešena, služební funkcionář může dát příslušnému orgánu podnět k zahájení řízení o dané otázce nebo si o ní může učinit sám úsudek. Služební funkcionář si nemůže učinit úsudek v záležitostech osobního stavu a spáchání trestného činu a odpovědnosti za něj. Probíhá-li před příslušným orgánem řízení o předběžné otázce, vyčkává služební funkcionář jeho výsledku.

Rolí služebního funkcionáře v rámci řízení ve věcech služebního poměru včetně principiálního rozdílu mezi civilním řízením soudním a správním řízením se zabýval i Nejvyšší správní soud, který při své rozhodovací činnosti dovedl: *„Obecně řečeno, civilní řízení soudní je ovládáno zásadou formální pravdy, čemuž odpovídá zásada projednací, podle níž je skutkový stav zjišťován v rozsahu účastníky tvrzeném a pomocí důkazů účastníky označených. Neunesení břemene tvrzení či břemene důkazního znamená pro účastníka zpravidla neúspěch ve věci. Správní řízení je naproti tomu ovládáno zásadou materiální pravdy, čemuž odpovídá zásada vyšetřovací, podle níž je za objasnění skutkového stavu odpovědný správní orgán. Účastník řízení je povinen poskytovat k naplnění tohoto cíle součinnost. V daném případě je tedy na rozhodujícím služebním funkcionáři, aby zjistil skutkový stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti; žadatel o odškodnění má pak procesní práva a povinnosti uložené mu zákonem (§ 174 služebního zákona).“<sup>364</sup>*

O předmětu řízení rozhoduje služební funkcionář rozhodnutím, které musí splňovat náležitosti stanovené v ust. § 181 ZSP, zejména být v souladu s právními předpisy, musí být vydáno příslušným služebním funkcionářem, být dostatečně obsahově určité, obsahovat předepsané náležitosti a mít písemnou formu. Rozhodnutí ve věcech služebního poměru obsahuje výrok, odůvodnění a poučení o možnosti podat opravný prostředek (odvolání nebo rozklad). Absence některých zákonných náležitostí rozhodnutí může vést k jeho zrušení, respektive ke vrácení a novému projednání.

Řádným opravným prostředkem proti rozhodnutí služebního funkcionáře je odvolání. Odvolací lhůta je 15 dní ode dne doručení rozhodnutí a o odvolání rozhoduje zpravidla služební funkcionář nadřízený služebnímu funkcionáři, který napadené rozhodnutí vydal. V otázce jednotlivých limitů a rizik řízení při rozhodování o konkrétních částkách přiznávaných jako náhradu újmy v případě služebního úrazu či nemoci z povolání příslušníka bezpečnostních sborů v rámci soudního řízení správního platí obdobné, co bylo řečeno v předchozí kapitole týkající se řízení ve věcech služebních poměrů státních zaměstnanců.

---

<sup>364</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 1. 2011, č.j.: 3 Ads 132/2010-109, publikovaný pod č. 158/2011 Sb. NSS.



V závěrečné poznámce věnované náhradě nemajetkové újmy příslušníků bezpečnostních sborů se sluší upozornit na zákonnou disproporci v otázce promlčení nároků na náhradu škody uplatňovaných v rámci či v souvislosti se služebním poměrem. Zákon o služebním poměru obsahuje vlastní úpravu počítání času v ust. § 210 a násl., přičemž v otázce promlčení stanoví subjektivní lhůtu pro uplatnění nároku na náhradu škody v délce 2 let, která počíná běžet ode dne, kdy se poškozený dozví, že škoda vznikla a kdo za ni odpovídá. Nárok na náhradu škody se promlčí v objektivní lhůtě 3 let, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, ve lhůtě 10 let ode dne, kdy došlo k události, ze které škoda vznikla. Omezení objektivní promlčecí lhůtou neplatí u nároků ze škody na zdraví. Naproti tomu obecné ustanovení o délce promlčecí lhůty v občanském zákoníku stanoví v případě práva na náhradu škody nebo jiné újmy subjektivní promlčecí lhůtu 3 roky a objektivní promlčecí lhůtu v délce 10 let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla.<sup>365</sup> V této souvislosti tedy nezbývá než doporučit v rámci budoucích novelizačních snah zákonodárce zohlednit promlčecí lhůty nastavené občanským zákoníkem pro obecné uplatňování soukromoprávních nároků a předmětné promlčecí lhůty pro uplatňování jednotlivých práv rámci služebního poměru těmto obecným promlčecím lhůtám přizpůsobit a v rámci uplatňování nároků plynoucích z újmy na zdraví promlčecí lhůty sjednotit.

---

<sup>365</sup> K tomu srov. ust. § 207 odst. 3 ZSP a ust. § 636 OZ.

## Valorizace jednorázového odškodnění příslušníka a pozůstalých<sup>366</sup>

Rok	jednorázové odškodnění příslušníka (§ 105 ZSP)	jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 109 ZSP)	
		manžel a nezaopatřené dítě	rodiče v domácnosti
<b>2020</b> (zvýšení o 10,3%) VMV č. 87/2019	<b>413 435 Kč</b>	<b>512 675 Kč</b>	<b>307 605 Kč</b>
<b>2019</b> (zvýšení o 16,2%) VMV č. 94/2018	374.827 Kč	464.800 Kč	278.880 Kč
<b>2018</b> (zvýšení o 4,6%) VMV č. 3/2018	322.570 Kč	400.000 Kč zákon č. 247/2017 Sb.	240.000 Kč zákon č. 247/2017 Sb.
<b>2017</b> (zvýšení o 3,7%) VMV č. 106/2016	308.384 Kč	268.159 Kč	134.081 Kč
<b>2016</b> (zvýšení o 2,4%) VMV č. 9/2016	297.381 Kč	258.591 Kč	129.297 Kč
<b>2015</b> (zvýšení o 0,9%) VMV č. 86/2014	290.411 Kč	252.530 Kč	126.266 Kč
<b>2014</b> (zvýšení o 1,7%) VMV č. 96/2013	287.820 Kč	250.277 Kč	125.139 Kč
<b>2013</b> (nezvýšeno) VMV č. 114/2012	283.008 Kč	246.093 Kč	123.047 Kč
<b>2012</b> (nezvýšeno) VMV č. 116/2011	283.008 Kč	246.093 Kč	123.047 Kč
<b>2011</b> (zvýšení o 4,8%) VMV č. 97/2010	283.008 Kč	246.093 Kč	123.047 Kč
<b>2010</b> (zvýšení o 4,4%) VMV č. 121/2009	270.045 Kč	234.821 Kč	117.411 Kč
<b>2009</b> (zvýšení o 6,7%) VMV č. 80/2008	258.663 Kč	224.924 Kč	112.462 Kč
<b>2008</b> (zvýšení o 5,4%) VMV č. 108/2007	242.420 Kč	210.800 Kč	105.400 Kč
<b>2007</b> (základní výše)	230.000 Kč	200.000 Kč	100.000 Kč

Tabulka 1 – Valorizace jednorázového odškodnění příslušníka a pozůstalých

<sup>366</sup> Údaje byly na vyžádání získané z Ekonomického odboru, oddělení finanční metodiky Ministerstva vnitra.

#### 7.4. Náhrada nemajetkové újmy státního zaměstnance podle zákona o zahraniční službě

Jako tzv. „nejmladší přírůstek“ do rodiny služebních poměrů by mohl být s nadsázkou označen zákon o zahraniční službě, který byl do českého právního řádu přijat poměrně nedávno. Tento zákon má plnit funkci základního právního předpisu, který uceleným způsobem vymezí na jedné straně základní pravidla a zásady výkonu zahraniční služby jakožto specifické činnosti státní správy, a dále nastaví zvláštní pravidla pro vnitřní organizaci státní služby vykonávané v Ministerstvu zahraničních věcí, zohledňující specifický charakter služby, resp. práce vykonávané v rámci zahraniční služby. Účelem zákona je zajistit nezbytnou právní úpravu zahraniční služby jako státní služby *sui generis* a vytvořit základní předpoklady pro její optimální výkon. Jedním z cílů zákona o státní službě bylo zvýšení právní jistoty státních zaměstnanců a zaměstnanců vykonávajících zahraniční službu, včetně možnosti profesionálního růstu, a dále umožnění nastavení stabilních podmínek v rámci Ministerstva zahraničních věcí pro řádné fungování zahraniční služby.<sup>367</sup>

Vztah k dalším právním předpisům upravuje zákon o zahraniční službě ve svém ust. § 58 odst. 1, ve kterém stanoví subsidiární působnost zákona o státní službě pro služební vztahy upravené zákonem o zahraniční službě a subsidiární působnosti zákoníku práce pro pracovněprávní vztahy upravené v zákoně o státní službě. V obou případech lze konstatovat, že **hmotněprávní těžiště právní úpravy náhrady nemajetkové újmy bude s ohledem na delegační princip zakotvený v zákoně o státní službě, ležet v části jedenácté zákoníku práce**, a lze tedy odkázat na přechozí kapitoly upravující náhradu nemajetkové újmy státního zaměstnance, resp. obecně zaměstnance ve smyslu části jedenácté zákoníku práce.

Speciální úpravu stanoví zákon o zahraniční službě v oblasti náhrady nemajetkové újmy pro případ přiznání invalidního důchodu diplomatickému, administrativnímu nebo technickému pracovníkovi, který vykonával službu nebo práci v zahraničí. V případě invalidity prvního nebo druhého stupně, ke které došlo v důsledku mimořádné události či trestného činu v přijímajícím státě, přiznává zákon jednorázové odškodnění ve výši šestinásobku průměrného měsíčního platu pracovníka; v případě přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně náleží takovému pracovníkovi jednorázové odškodnění ve výši desetinásobku průměrného měsíčního platu pracovníka. Totožný nárok má člen rodiny, který diplomatického, administrativního nebo technického pracovníka doprovází.

---

<sup>367</sup> Podrobněji ohledně okolností, důvodů a cílů zákona o zahraniční službě v Důvodové zprávě k zákonu č. 150/2017 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013 - 2017, tisk 994/0.

Zákon o zahraniční službě dále přiznává **jednorázové odškodnění** pozůstalému manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši dvacetinásobku průměrného měsíčního platu diplomatického, administrativního nebo technického pracovníka v případě jeho úmrtí, které nastalo v důsledku mimořádné události nebo trestného činu v zahraničí.<sup>368</sup> Výše odškodnění pozůstalého po pracovníku vykonávajícím službu nebo práci v zahraničí tedy není stanovena konkrétní částkou, jako je tomu v ust. § 271i odst. 1 zákoníku práce, ust. § 109 odst. 1 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo ust. § 124 odst. 1 zákona o vojácích z povolání. Jednorázové odškodnění tak automaticky podléhá **valorizaci** v návaznosti na změny ve vývoji platové úrovně a životních nákladů.

## 7.5. Náhrada nemajetkové újmy státního zaměstnance podle zákona o vojácích z povolání

### 7.5.1. Obecně k právní úpravě služebního poměru vojáků z povolání

Právní úprava výkonu služby vojáka z povolání v českém právním řádu vychází z následujících principů:

- respektování tradičních institutů branného zákonodárství;
- ustavení výjimek z právní úpravy tam, kde to úkoly ozbrojených sil, podmínky vojenské služby nebo zachování některých tradičních vojenských institutů vyžadují;
- komplexnost právní úpravy;
- srovnatelnost s pojetím právní úpravy služebních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů (co do rozsahu i obdobnosti jednotlivých institutů); a
- kompatibilita s právními úpravami služebních poměrů vojáků z povolání v ostatních demokratických zemích.<sup>369</sup>

Zaměstnanecké vztahy vojáků z povolání upravuje zákon o vojácích z povolání, který je jedním ze základních pramenů právní úpravy z rodiny právních předpisů upravujících problematiku obrany státu, tzv. **branného zákonodárství České republiky**.<sup>370</sup>

---

<sup>368</sup> Důvodová zpráva k zákonu o zahraniční službě uvádí, že Ministerstvo zahraničních věcí vyplácí náhradu nákladů na výživu pozůstalých v důsledku vedoucího zastupitelského úřadu, který se stal obětí teroristického činu, celkem 270 000,-Kč ročně. Zákon o zahraniční službě přiznává by pro tento případ přiznal pozůstalým rovněž jednorázové odškodnění ve výši dvacetinásobku průměrného měsíčního platu, které by s ohledem na zařazení vedoucího zastupitelského úřadu v nejvyšším platovém stupni 15. platové třídy činilo 743 200 Kč.

<sup>369</sup> TOMEK, Petr, HEMZA, Stanislav, DLUHOŠ, Jiří. *Služební poměr vojáků z povolání*. Olomouc: ANAG, 2003. s. 6 a násl.

<sup>370</sup> Mezi základní právní předpisy upravující branně bezpečnostní problematiku České republiky patří dále zejména: ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky; zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a

Při přípravě zákona o vojácích z povolání inspirovala zákonodárce relevantní právní úprava členských států Severoatlantické aliance, a to i přesto, že právní úprava a systematizace právních předpisů v České republice v době přijetí zákona o vojácích z povolání neodpovídala tradičnímu řazení právních předpisů upravujících služební poměry daného státu, podle kterého se služební poměr vojáků z povolání ve většině zahraničních armád odvozuje ze systému státní služby, jež je upravena jako výchozí základ pro všechny státní zaměstnance s nezbytnými odchylkami pro příslušníky ozbrojených sil.<sup>371</sup>

Původní návrh zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ze dne 26. dubna 2002, měl být oním jednotícím prvkem a výchozí platformou pro zákonnou úpravu služebních poměrů státních zaměstnanců, nicméně tento původní návrh služebního zákona nikdy nenabyl účinnosti a současný zákon o státní službě tuto úlohu již plnit nemůže, když služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů, resp. vojáků z povolání jsou upraveny právními předpisy přijatými přibližně o patnáct let dříve než nabytí účinnosti zákon o státní službě, a tyto předpisy se s absencí obecného služebního zákona musely vyrovnat a upravit práva a povinnosti při výkonu služby komplexně a samostatně.

Má-li být na zákon o vojácích z povolání nahlédnuto z hlediska systematizace v rámci českého právního řádu, nelze opomenout, že právní úprava služebního poměru vojáků z povolání vychází z ústavního pořádku a Listiny základních práv a svobod. Pro interpretaci zákona má význam rovněž právo Evropské unie a právo mezinárodní. V rámci národního právního řádu je patrná jeho provázanost s jinými veřejnoprávními předpisy, zejména se správním řádem<sup>372</sup>, trestním zákonem<sup>373</sup> a právními předpisy upravující sociální zabezpečení.<sup>374</sup>

Ze soukromoprávních předpisů má zákon o vojácích z povolání dle důvodové zprávy nejbližší k původnímu zákoníku práce z roku 1965, který v době přípravy zákona o vojácích z povolání patřil, s ohledem na tehdejší legislativní absenci zákona o státní službě, k jednomu z hlavních inspiračních zdrojů. Z původního zákoníku práce z roku 1965 byly převzaty zejména instituty odpovědnostních vztahů a bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby.<sup>375</sup> Vzhledem

---

jejím zajišťování; zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky; zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze; zákon č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky aj.

<sup>371</sup> TÓMEK, Petr, HEMZA, Stanislav, DLUHOŠ, Jiří. *Služební poměr vojáků z povolání*. Olomouc: ANAG, 2003. s. 37.

<sup>372</sup> K uvedenému srov. ust. § 144 VojZ, který vylučuje aplikaci vybraných ustanovení správního řádu na rozhodování ve věcech služebního poměru vojáka z povolání.

<sup>373</sup> Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

<sup>374</sup> Zejména zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře; zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>375</sup> K tomu srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 221/1999 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 3. volební období, 1998 - 2002, tisk 139/0.

k obdobné úpravě lze při aplikaci zákona využít komparativní výklad a ustálenou pracovněprávní judikaturu vybrané oblasti.<sup>376</sup>

### 7.5.2. Odpovědnostní vztahy

Náhrada újmy způsobené vojákovi je upravena ve druhé hlavě sedmé části zákona o vojácích z povolání. Terminologie zákona nereflektuje terminologii zavedenou soukromoprávní rekonstrukcí a nadále pracuje výhradně s termínem „škoda“ a „náhrada škody“. Pro zachování přehlednosti a celistvosti textu bude nadále pracováno s pojmoslovím užívaným *de lege lata* v zákoně o vojácích z povolání.

Ustanovení § 115 VojZ stanoví odpovědnost státu za škodu na zdraví (tělesném i duševním), kterou voják utrpěl při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby, zákon v této souvislosti zavádí legislativní zkratku „**služební úraz**“. Služebním úrazem není pouze tělesné zranění, ale každé porušení zdraví, jestliže bylo způsobeno krátkodobým působením zevních vlivů, například byl-li voják při výkonu služby nucen okamžitým a usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle neobvykle a nadměrně svou námahu; tato námaha pak musela být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná.<sup>377</sup> Obdobné platí i při škodě způsobené vojákovi **nemocí z povolání**.<sup>378</sup> Stát odpovídá za škodu na zdraví i tehdy, jestliže byl občan před zjištěním nemoci z povolání vojákem a ve služebním poměru vykonával službu, při které může vzniknout nemoc z povolání, kterou byl postižen. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání.<sup>379</sup>

Výkonem služby rozumí zákon plnění služebních povinností podle služebního zařazení a podle rozkazů nadřízeného i činnost konanou z vlastní iniciativy v zájmu služby, nepotřebuje-li k ní voják zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazu nadřízeného.<sup>380</sup> Odpovědnost státu za škodu při služebních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek, jejím předpokladem není porušení právní povinnosti.

---

<sup>376</sup> Podrobně ke vztahu zákona o vojácích z povolání k jiným právním předpisům in SKORUŠA, Leopold, HORÁK, Ondřej, VIČAR, Radim, ZBOŘIL, Tomáš. *Zákon o vojácích z povolání v systému českého práva – k problematice výkladu některých pojmů*. *Vojenské rozhledy*. 2017, 26 (2), s. 33-43.

<sup>377</sup> SKORUŠA, Leopold. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 286.

<sup>378</sup> Definice služebního úrazu i škody způsobené nemocí z povolání odpovídá pracovněprávnímu vymezení pracovního úrazu, jakož i úpravě nemocí z povolání. Zákon o vojácích z povolání spoléhá v této souvislosti rovněž na nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

<sup>379</sup> Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

<sup>380</sup> Viz ust. § 24 VojZ.

V případě služebního úrazu či nemoci z povolání má voják nárok na v zákoně taxativně vymezené náhrady, které vznikají nezávisle na sobě a projevují se jako samostatné dílčí nároky vznikající z odpovědnostního vztahu. Konkrétně se jedná o:

- a) náhradu za ztrátu na služebním platu po dobu neschopnosti výkonu služby;
- b) náhradu za ztrátu na služebním platu po skončení neschopnosti výkonu služby;
- c) náhradu za bolest;
- d) náhradu za ztížení společenského uplatnění;
- e) náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením;
- f) jednorázové mimořádné odškodnění; a
- g) náhradu za věcnou škodu.<sup>381</sup>

Při základní komparaci s náhradami přiznávanými zákoníkem práce zaměstnanci v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání je patrné, že má voják z povolání nad rámec základních náhrad poskytovaných v režimu zákoníku práce navíc nárok na jednorázové mimořádné odškodnění v případech zákonem taxativně vyjmenovaných.

**Jednorázové mimořádné odškodnění** je náhradou, která se v pracovněprávní ani občanskoprávní úpravě nevyskytuje a představuje specifický nárok vojáků z povolání zohledňující nebezpečnost podmínek, za nichž plní své služební úkoly.<sup>382</sup> Jednorázové mimořádné odškodnění se přiznává vojákově ve výši násobků minimální mzdy v závislosti na nebezpečnost a rizikovost činnosti, při které došlo k úrazu a v závislosti na stupni invalidity. Právní úprava při této náhradě, spíše než následky úrazu, zohledňuje děj, který úrazu předcházel a v důsledku kterého invalidita vojáka vznikla. Vazba náhrady na minimální mzdu zajišťuje její automatickou valorizaci v souvislosti s vývojem mezd a zvyšováním cen životních potřeb.<sup>383</sup>

Jednorázové mimořádné odškodnění ve výši šestinásobku minimální mzdy náleží vojákově, který se stal invalidním v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání při výkonu služby spojené se zvýšeným rizikem ohrožení života nebo zdraví, která je taxativním výčtem vymezena v ust. § 120 odst. 1 VojZ (jedná se například o invaliditu způsobenou služebním úrazem či nemocí z povolání vzniklých při leteckém výcviku, výcviku za mimořádně ztížených podmínek, činnosti s rizikem vzniku akutních otrav, činnosti s rizikem ozáření a nákazy aj.). Stal-li se voják v důsledku služebního úrazu či nemoci z povolání invalidním v prvním nebo druhém stupni při výkonu služby, kde je riziko ohrožení zdraví nebo života velmi vysoké (při letech podle plánu letové přípravy, při zkušebních letech a

<sup>381</sup> SKORUŠA, Leopold. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 288.

<sup>382</sup> K tomu srov. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 29.5.2015, č.j. 10 Ad 19/2012-29.

<sup>383</sup> SKORUŠA, Leopold. op.cit. sub 380.

zalétávání letecké techniky, při seskocích z letounů, vrtulníků a balónů, při likvidaci výbušnin a munice, při záchranných pracích při pohromách, které ohrožují lidské životy nebo majetek aj.), má nárok na jednorázové odškodnění ve výši dvacetičtyřnásobku, resp. čtyřicetiosminásobku minimální mzdy. Došlo-li u vojáka k invaliditě prvního nebo druhého stupně v důsledku služebního úrazu či nemoci z povolání při výkonu služby za zvlášť nebezpečných podmínek (válečný stav, služba v zahraničních operacích), kde je riziko ohrožení zdraví nebo života velmi vysoké, má nárok na jednorázové odškodnění ve výši jednostodvacetinásobku minimální mzdy. Náhrady jsou přiznávány násobně vyšší, pokud se stal voják následkem služebního úrazu či nemoci z povolání invalidním ve třetím stupni.

### 7.5.3. Bolest a ztížení společenského uplatnění

V otázce **náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění** v případě nemajetkové újmy, kterou voják z povolání utrpěl v souvislosti se služebním úrazem nebo nemocí z povolání, spoléhá zákon o vojácích z povolání na prováděcí právní předpis, konkrétně **vyhlášku Ministerstva obrany č. 346/2015, o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků**, jež tradičně koncipuje náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění jako náhradu nemajetkové újmy, která se vojákovi poskytuje jednorázově.

Vyhláška Ministerstva obrany navazuje na předchozí podzákoné právní předpisy, které zákon o vojácích z povolání v otázce postupu při určování výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění prováděly, a pokračuje v tradici bodového systému na úseku hodnocení bolesti i ztížení společenského uplatnění.

Původní vyhláškou, která určování výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění vojáků z povolání upravovala, byla Vyhláška ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, která ve svém ustanovení § 7 odst. 1 stanovila hodnotu jednoho bodu při odškodnění za bolest a za ztížení společenského částkou 30 Kč.<sup>384</sup> Vyhláška také limitovala horní hranici maximální možnou celkovou výši odškodnění za bolest a za ztížení společenského uplatnění z jednoho poškození na zdraví částkou 120.000 Kč (z toho odškodnění za bolest nesmělo přesáhnout částku 36.000 Kč). Ve zvlášť výjimečných

---

<sup>384</sup> V původním přijatém znění vyhlášky účinném od 1.5.1965 byla hodnota jednoho bodu 10,-Kčs, v období let 1981 až 1993 byla hodnota jednoho bodu 15,-Kčs.



případech hodných mimořádného zřetele mohl soud na základě svého uvážení odškodnění přiměřeně zvýšit nad stanovené nejvyšší výměry odškodnění.

Vyhláška č. 32/1965 Sb. byla zrušena a nahrazena Vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., ze dne 30. listopadu 2001, o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, která při respektování bodového systému skokově navýšila hodnotu jednoho bodu na 120 Kč a zrušila omezení maximální možné celkové výše odškodnění za bolest a za ztížení společenského uplatnění. Soudu byla nadále zachována pravomoc ve zvláště výjimečných případech hodných mimořádného zřetele výši odškodnění stanovenou podle této vyhlášky přiměřeně zvýšit.

Ministerstvo obrany bylo s účinností k 1.7.2015 zmocněno novelizací ust. § 119 VojZ, provedenou zákonem č. 332/2014, k vydání prováděcího právního předpisu, který by stanovil postup při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění. Na uvedenou blanketovou normu navazuje Vyhláška Ministerstva obrany č. 346/2015, o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků, která s účinností k 1. lednu 2016 stanoví oproti předchozí právní úpravě více než dvojnásobnou hodnotu jednoho bodu na 250 Kč.

Porovnáme-li předmětnou Vyhlášku Ministerstva obrany č. 346/2015, o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků s ostatními podzákonnými právními předpisy, které upravují způsob určení výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění, tj. s Vyhláškou č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů a nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které provádí totožnou oblast zákoníku práce, aplikovatelnou vzhledem k delegačnímu principu na služební poměr státních zaměstnanců, **je patrné, že se všechny právní úpravy ve způsobu výpočtu odčinění za bolest a ztížení společenského uplatnění co do bodového ohodnocení jednotlivých poškození zdraví způsobených služebním úrazem zcela shodují, včetně fixní částky hodnoty jednoho bodu (250 Kč).**

#### **7.5.4. Náhrady v případě úmrtí vojáka z povolání**

V případě úmrtí vojáka následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání je stát povinen poskytnout pozůstalým náhrady taxativně vypočtené v ust. § 121 VojZ:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a pohřbem;

- b) náhradu nákladů na výživu pozůstalých;
- c) jednorázové odškodnění pozůstalých; a
- d) jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých.

Z uvedeného taxativního výčtu je patrné, že v porovnání s náhradami, k nimž jsou při odškodňování oprávněni pozůstalí v případě úmrtí státního zaměstnance a příslušníka bezpečnostních sborů v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání, byla kategorie náhrad pozůstalým v případě úmrtí vojáka z povolání rozšířena o jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých. Naopak nárok na náhradu věcné škody pozůstalým po zemřelém vojákově zákon nepřiznává, a to i přestože ust. § 197 zákoníku práce z roku 1965, z něhož právní úprava odškodňování pozůstalých po vojákově, který zemřel následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání, vychází, obdobně právní úprava současného zákoníku práce i zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, pozůstalé k náhradě věcné škody opravňuje.

Smyslem **jednorázového odškodnění** je i v případě vojáků z povolání zmírnění sociálních dopadů újmy, která vzniká osobám, jež jsou v nejtěsnějším příbuzenském vztahu se zemřelým vojákem. Oprávněnými pozůstalými v případě náhrady jednorázového odškodnění jsou v souladu s ust. § 124 VojZ manžel, dítě, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém vojákově, a rodič(e) zemřelého vojáka, jestliže s ním žil(i) ve společné domácnosti. Stejně jako v případě zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ani v zákoně o vojácích z povolání nevzpomenul zákonodárce v případě okruhu oprávněných osob z jednorázového odškodnění na registrovaného partnera vojáka z povolání. Rovněž zde lze doporučit patřičně upravit zákon příslušnou novelizací.<sup>385</sup>

Výše jednorázového odškodnění činí třicetinasobek minimální mzdy, a je poskytována každému jednotlivému oprávněnému (rodičům v úhrnné výši). Uvážíme-li výši minimální mzdy ve výši 14 600 Kč za měsíc (jak s účinností k 1.1.2020 stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí), bude částka jednorázového odškodnění manžela, dítěte, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém vojákově, a spolužijícího rodiče (rodičů) ve výši 438 000 Kč.<sup>386</sup> Navázání

---

<sup>385</sup> V podrobnostech lze odkázat na výklad podaný v osmé kapitole této disertační práce.

<sup>386</sup> Zkoumané ustanovení doznalo nezanedbatelného novelizačního vývoje. V původním znění ust. § 124 VojZ účinném do 30.9.2009 byl okruh oprávněných osob i výše jednorázového odškodnění omezeny, když nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých byl přiznán manželovi a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém, a to dítěti ve výši dvacetinasobku minimální mzdy a manželovi ve výši dvanáctinasobku minimální mzdy. Rodičům se jednorázové odškodnění přiznávalo pouze v odůvodněných případech v úhrnné výši dvanáctinasobku minimální mzdy. Zákon výčet odůvodněných případů neposkytoval a

výše jednorázového odškodnění pozůstalých na minimální mzdu zajišťuje valorizaci tohoto nároku v souvislosti s předpokládanými změnami ve vývoji mezd a cen životních potřeb v České republice.<sup>387</sup>

**Jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých** navazuje věcným vymezením na jednorázové mimořádné odškodnění vojáka z povolání (viz výše) a představuje speciální náhradu poskytovanou pozůstalým v případě úmrtí vojáka z povolání, který zemřel v důsledku služebního úrazu při výkonu služby spojené se zvýšeným rizikem ohrožení života nebo zdraví; služby, kde je riziko ohrožení zdraví nebo života velmi vysoké; nebo při výkonu služby za zvlášť nebezpečných podmínek, které jsou taxativním výčtem vymezeny v ust. § 120 odst. 1 až 3 VojZ.<sup>388</sup> Jedná se o zcela samostatný dílčí nárok pozůstalých na náhradu škody, který náleží vedle ostatních nároků (i vedle nároku na jednorázové odškodnění pozůstalých).

Výše jednorázového mimořádného odškodnění pozůstalých je odvozena od výše jednorázového mimořádného odškodnění, které by náleželo vojákově z povolání za podmínek stanovených v ust. § 120 VojZ. Pozůstalému manželovi a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši dvacetičtyřnásobku minimální mzdy v případě úmrtí vojáka z povolání, který zemřel v důsledku služebního úrazu při výkonu služby spojené se zvýšeným rizikem ohrožení života nebo zdraví (§ 120 odst. 1 VojZ), resp. odškodnění ve výši čtyřicetiosminásobku minimální mzdy, případně dvěstěčtyřicetinasobku minimální mzdy, zemřel-li voják z povolání v důsledku služby, kde je riziko ohrožení zdraví nebo života velmi vysoké nebo při výkonu služby za zvlášť nebezpečných podmínek (§ 120 odst. 2 a 3 VojZ). Osobám, které byly odkázány na vojáka výživou, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých ve výši třicetinasobku minimální mzdy. V případě, kdy není pozůstalého manžela ani pozůstalých dětí nebo osob, které byly odkázány na

---

jejich přiznání tak zcela záviselo na subjektivním uvážení rozhodujícího služebního orgánu. Novelou provedenou zákonem č. 277/2009 Sb. byla s účinností od 1.10.2009 úprava jednorázového odškodnění změněna v otázce oprávněných osob a výše jednorázového odškodnění v tom smyslu, že oprávněnými k poskytnutí jednorázového odškodnění byl pozůstalý manžel, dítě, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém a rodiče, jestliže se zemřelým vojákem žili ve společné domácnosti. Výše jednorázového odškodnění již nebyla navázána na násobek minimální mzdy, ale byla stanovena fixní částkou ve výši 240 000 Kč pro každého oprávněného pozůstalého (pro rodiče v úhrnné výši) s tím, že vláda byla zákonem zmocněna ke zvýšení částek jednorázového odškodnění, pokud to odůvodňoval vývoj platové úrovně vojáků a životních nákladů. Je zřejmé, že při stanovení způsobu určení výše jednorázového odškodnění i možnosti jeho navýšení dle zákona o vojácích z povolání se zákonodárce inspiroval odpovídající dobovou úpravou zákoníku práce (srov. ust. § 378 zákoníku práce účinné k 1.10.2009).

<sup>387</sup> TOMEK, Petr, HEMZA, Stanislav, DLUHOŠ, Jiří. *Služební poměr vojáků z povolání*. Olomouc: ANAG, 2003. s. 233.

<sup>388</sup> V souladu s ust. § 120 odst. 1 až 3 se jedná například o úmrtí vojáka z povolání při leteckém výcviku; výcviku za mimořádně ztížených podmínek; činnosti s rizikem vzniku akutních otrav; činnosti s rizikem ozáření a náklady; při letech podle plánu letové přípravy; zkušebních letech a zalétávání letecké techniky; při seskocích z letounů, vrtulníků a balónů; při likvidaci výbušnin a munice; v rámci záchranných prací při pohromách, které ohrožují lidské životy nebo majetek; nebo ve službě konané za válečného stavu či v zahraničních operacích.

vojáka výživou, přiznává zákon jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalým rodičům vojáka ve výši třicetinásobku minimální mzdy. Rovněž okruh oprávněných osob z jednorázového mimořádného odškodnění lze doporučit patřičně upravit příslušnou novelizací, která by zohlednila nároky partnera zemřelého vojáka z povolání.

V souvislosti s náhradou nemajetkové újmy způsobené vojákově z povolání při výkonu jeho služby by nemělo zůstat opomenuto ust. § 129 VojZ, které zakládá (byť pouze fakultativní) nárok na plnění, které není náhradou újmy v pravém slova smyslu, neboť nepředpokládá výslovnou odpovědnost státu za škodu na zdraví utrpěnou vojákem. Vojákovi, který utrpěl škodu na zdraví v souvislosti s plněním úkolů, za kterou stát neodpovídá podle zákona o vojácích z povolání, může ministr obrany nebo jím zmocněný služební orgán přiznat v případech hodných zvláštního zřetele **peněžitý příspěvek** do výše dvacetinásobku minimální mzdy. Peněžitý příspěvek ve výši nejvýše dvacetinásobku minimální mzdy lze za stejných podmínek přiznat i pozůstalému manželovi, pozůstalému dítěti, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém, osobám, které byly na vojáka odkázány výživou, a v případě, kdy není ani jedné z uvedených osob, může být peněžitý příspěvek přiznán rodičům zemřelého vojáka. Fakultativnost nároku na tento nestandardní příspěvek je závislá jednak na správním uvážení ministra obrany a zároveň na neurčitým právním pojmu, totiž důvodech hodných zvláštního zřetele.<sup>389</sup>

#### 7.5.5. Uplatňování nároků z odpovědnostních vztahů

Řízení ve věcech náhrady škody podřazuje zákon o vojácích z povolání explicitně v ust. § 145 odst. 1 písm. c) VojZ pod **řízení ve věcech služebního poměru**. Shodně jako v případě řízení ve věcech služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů spadají právní normy regulující řízení ve věcech služebních poměrů vojáků z povolání pod služební právo procesní, jako specifické a speciální procesní pravidla vůči obecnému správnímu řízení.

Oproti řízení ve věcech služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, jejichž okruh je vymezen v ust. § 171 ZSP negativně, je okruh záležitostí podřazených pod řízení ve věcech služebního poměru podle zákona o vojácích z povolání vymezen pozitivně. Speciální procesní právní úprava zákona o vojácích z povolání je v porovnání s procesní úpravou zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů výrazně stručnější a spoléhá na procesní

---

<sup>389</sup> K tomu srov. SKORUŠA, Leopold. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 309.

pravidla zakotvená ve správním řádu, který se vyjma ustanovení taxativně vypočtených v § 144 VojZ použije jakožto základní pramen správního práva subsidiárně.

K rozhodnutí o náhradě škody je příslušný služební orgán, na který je v souladu s ust. § 2 odst. 2 VojZ pravomoc rozhodovat zákonem delegována.<sup>390</sup> Služební orgán má při rozhodování ve věcech služebního poměru postavení správního orgánu a jeho rozhodnutí jsou rozhodnutími správními. V souladu s ust. § 67 odst. 1 správního řádu (a bez ohledu na formální označení daného dokumentu) se vždy bude jednat o správní rozhodnutí služebního orgánu, pokud jím služební orgán v dané věci zakládá, mění nebo ruší práva nebo povinnosti jmenovitě určené osoby nebo v určité věci prohlašuje, že taková osoba práva nebo povinnosti má nebo nemá, nebo v zákonem stanovených případech rozhoduje o procesních otázkách.

Účastníkem řízení ve věcech náhrady škody bude voják nebo občan, jehož služební poměr vojáka z povolání zanikl, a pozůstalí po vojákovi nebo občanova, jehož služební poměr vojáka z povolání zanikl.

Řízení je zahájeno na návrh účastníka nebo z podnětu služebního orgánu dnem, kdy bylo podání účastníka doručeno služebnímu orgánu nebo dnem, kdy služební orgán učinil vůči účastníkovi řízení právní úkon.

Řízení ve věcech služebního poměru vojáka z povolání je vedeno a ovládáno zásadami odpovídajícími základním zásadám správního řízení, tj. zásadou materiální pravdy, podle které je služební orgán povinen zjistit stav věci, o kterém nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro jeho rozhodnutí, a za tímto účelem si opatřit potřebné podklady pro rozhodnutí. Zásada vyšetřovací přenáší odpovědnost za objasnění skutkového stavu na služební orgán. Podklady pro vydání rozhodnutí mohou být zejména návrhy účastníků, důkazy, skutečnosti známé služebnímu orgánu z úřední činnosti, podklady od jiných správních orgánů nebo orgánů veřejné moci, jakož i skutečnosti obecně známé. K provedení důkazů lze užít všech důkazních prostředků, které jsou vhodné ke zjištění stavu věci a které nejsou získány nebo provedeny v rozporu s právními předpisy. Jde zejména o listiny, ohledání, svědeckou výpověď a znalecký posudek. Služební orgán provádí hodnocení důkazů ve smyslu zásady volného hodnocení důkazů, tj. podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny v jejich vzájemné souvislosti. V souvislosti se zjišťováním podkladů pro rozhodování postupuje služební orgán nestranně a objektivně. Jestliže vydání rozhodnutí závisí na řešení otázky, již nepřísluší služebnímu orgánu rozhodnout a o které nebylo dosud pravomocně rozhodnuto, postupuje

---

<sup>390</sup> Ust. § 2 odst. 2 VojZ: „Právní úkony ve věcech služebního poměru jménem České republiky činí služební orgány, kterými jsou prezident republiky (dále jen "prezident"), ministr obrany (dále jen "ministr") a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci.“

služební orgán v souladu s ust. § 57 správního řádu, podle něhož je oprávněn dát podnět k zahájení řízení před příslušným orgánem veřejné moci nebo vyzve účastníka či jinou osobu, aby podala žádost o zahájení řízení před příslušným orgánem veřejné moci nebo si o věci může sám učinit úsudek. Služební orgán si však nemůže učinit úsudek o tom, zda byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt a kdo za něj odpovídá, ani o otázkách osobního stavu. Rozhodnutím příslušného orgánu o předběžné otázce, které je pravomocné či předběžně vykonatelné, je správní orgán vázán. Probíhá-li před příslušným orgánem řízení o předběžné otázce, služební orgán přerušuje řízení a vyčkává jeho výsledku.

O předmětu řízení rozhoduje služební orgán rozhodnutím, které musí splňovat náležitosti stanovené v ust. § 67 a násl. správního řádu, zejména být v souladu s právními předpisy, musí být vydáno příslušným služebním orgánem, být dostatečně obsahově určité, obsahovat předepsané náležitosti a mít písemnou formu. Rozhodnutí ve věcech služebního poměru obsahuje výrok, odůvodnění a poučení o možnosti podat opravný prostředek.

Řádným opravným prostředkem proti nepravomocnému rozhodnutí služebního funkcionáře je odvolání, do něhož se promítá zásada dvojinstančnosti správního řízení a dispoziční zásada. Odvolání se podává u služebního orgánu, který napadené rozhodnutí vydal. Odvolací lhůta činí 15 dnů ode dne oznámení rozhodnutí a odvolací orgán je ze zákona povinen vydat rozhodnutí o odvolání bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 90 dnů ode dne podání odvolání.

Zvláštním řádným opravným prostředkem, který může ve správním řízení účastník využít, je rozklad, který lze v souladu s ust. § 152 správního řádu podat proti rozhodnutí, které vydal ústřední správní úřad, ministr nebo vedoucí jiného ústředního správního úřadu v prvním stupni. K rozhodnutí o rozkladu je příslušný ministr nebo vedoucí jiného ústředního správního úřadu.

Rozhodnutí ve správním řízení může v případě podání příslušného návrhu podléhat přezkumu ze strany soudů. Návrh na přezkoumání rozhodnutí služebního orgánu soudem je možno podat do 60 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.<sup>391</sup>

Není bez zajímavosti, že pravomoc správního soudnictví nebyla ve věcech služebního poměru vojáků z povolání dána historicky. S účinností od 1. 10. 2009 došlo ke změně v oblasti řízení ve věcech služebního poměru vojáků, a to mimo jiné i ve vztahu k přezkumu rozhodnutí

---

<sup>391</sup> Z hlediska aplikační praxe je nutné rozlišovat lhůtu k podání žaloby proti rozhodnutí správního orgánu podle soudního řádu správního a podle zákona o vojácích z povolání. Ačkoliv soudní řád správní stanoví lhůtu k podání žaloby proti rozhodnutí správního orgánu v délce **dvou měsíců** od doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, zákon o vojácích z povolání určuje lhůtu k podání žaloby v délce **šedesáti dnů**, tj. počtem dnů, což může mít významné dopady pro včasné podání žaloby k příslušnému správnímu soudu.

ve věcech služebního poměru soudem. Pro řízení ve věcech služebního poměru podle § 144 až 158 zákona o vojácích z povolání, které bylo zahájeno do 30.9.2009, **byla svěřena pravomoc k projednání a rozhodnutí o nárocích mj. na náhradu škody, soudům v občanském soudním řízení, a to podle části páté občanského soudního řádu.**<sup>392</sup> Nebyla tak dána pravomoc soudů ve správním soudnictví.<sup>393</sup> Své stanovisko ohledně pravomoci soudů při soudním přezkumu rozhodnutí ve věcech služebního poměru vojáků z povolání ve znění zákona o vojácích z povolání účinného do 30.9.2009 vyjádřil i Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4416/2011, který vyložil, že „*pracovními věcmi ve smyslu ustanovení § 36a odst. 1 písm. a) o. s. ř. se rozumí nejen spory plynoucí z pracovněprávních vztahů upravených v zákoníku práce, ale též všechny další spory ze závislé práce, která je vykonávána osobně ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti jedním ze subjektů podle pokynů druhého (jako kupříkladu spory ze vztahů člena k družstvu, spory ze služebních vztahů). O pracovní věc v tomto smyslu půjde všude tam, kde je dána pravomoc soudu v občanském soudním řízení, bez ohledu na to, zda plyne z ustanovení § 7 odst. 1 nebo § 7 odst. 3 o. s. ř. Řízení o náhradu škody, která vznikla při plnění pracovních (služebních) úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností (žalobce se podle vymezení předmětu řízení obsaženého v žalobě domáhal tohoto nároku), je tedy řízením ve věci pracovní, o níž před okresním soudem jedná a rozhoduje senát [§ 36a odst. 1 písm. a) o. s. ř.]“.*

V otázce příčin změny právního režimu přezkumu rozhodnutí služebního orgánu z pravomoci civilních soudů do správního soudnictví vyplývá z důvodové zprávy k novele zákona o vojácích z povolání provedené zákonem č. 272/2009 Sb. pouze tvrzení zákonodárce o nedostatečně vymezeném předmětu řízení ve věcech služebního poměru, který komplikuje rozhodování služebních orgánů o právech a povinnostech účastníků řízení, včetně soudních sporů. Uvedená novela měla napříště pozitivně vymezit právní úkony, na které se v případě řízení ve věcech služebního poměru vztahuje správní řád. Výsledkem tohoto řízení bude písemné rozhodnutí příslušného služebního orgánu a v ostatních, nevymezených případech, bude příslušný služební orgán, který je stanoven interním normativním aktem, rozhodovat zpravidla formou rozkazu.<sup>394</sup>

---

<sup>392</sup> Podle ust. § 157 VojZ ve znění účinném do 30.9.2009 mohl být návrh na přezkoumání rozhodnutí služebního orgánu soudem podán až po vyčerpání opravného prostředku odvolání, a to v době 30 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí s tím, že při přezkoumávání rozhodnutí služebních orgánů soudem se postupuje podle zvláštního právního předpisu (k citovanému ustanovení byl připojen odkaz na poznámku pod čarou směřující k ust. § 244 až 250k občanského soudního řádu).

<sup>393</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27.8.2015, č.j.: 1 As 119/2015-32.

<sup>394</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 272/2009 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 5. volební období, 2006 – 2010, tisk 752/0.

Vzhledem k přenesení předmětu řízení ve věcech náhrady újmy vyplývající ze služebního poměru vojáků z povolání do pravomoci správního soudnictví, platí v otázce jednotlivých limitů a rizik správního řízení při rozhodování o konkrétních částkách přiznávaných jako náhradu újmy v případě služebního úrazu či nemoci z povolání vojáka z povolání a jeho následného přezkumu v rámci soudního řízení správního platí obdobné, co bylo řečeno v předchozí kapitole týkající se řízení ve věcech služebních poměrů státních zaměstnanců, resp. příslušníků bezpečnostních sborů.



**SROVNÁVACÍ TABULKA BODOVÉHO HODNOCENÍ NÁHRADY NEMAJETKOVÉ ÚJMY**

	<b>člověk</b>	<b>zaměstnanec</b>	<b>státní zaměstnanec</b>	<b>příslušník bezpečnostního sboru</b>	<b>zahraniční služba</b>	<b>voják z povolání</b>
<b>Právní předpis</b>	89/2012 (Metodika NS)	262/2006 (nařízení vlády č. 276/2015 Sb.)	262/2006 (nařízení vlády č. 276/2015 Sb.)	361/2003 (vyhláška MV, MS, MF č. 277/2015 Sb.)	150/2017, 262/2006 (nařízení vlády č. 276/2015 Sb.)	221/1999 (vyhláška MO č. 346/2015 Sb.)
<b>Povinný</b>	škůdce	zaměstnavatel	služební úřad	bezpečnostní sbor	MZV	srát
<b>Bolestné</b>	bod cca 295,04 Kč (2018)	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč
<b>Ztížení společenského uplatnění</b>	WHO životních příležitostí (0-100%)	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč	bod fix 250 Kč
<b>Jednorázové odškodnění*</b>	§ 2959 OZ NS: 240tis.-500tis. Kč M / R / D / OB	§ 271i ZP min. 240tis. Kč M / P / nez.D / R dom.	§ 271i ZP min. 240tis. Kč M / P / nez.D / R dom.	§ 109 ZSP fix 400tis. Kč / 240tis. Kč M / nez.D / R dom.	§ 55 ZZS 20x prům.měs.výdělku M / P / nez.D	§ 124 VoJZ 30x minimální mzdy M / D sir. / R dom.
<b>Orgán příslušný k rozhodnutí o náhradě újmy</b>	civilní soud OSŘ	civilní soud OSŘ	služební úřad 234/2014 SŘ	služební funkcionář 361/2003 SŘ	MZV 150/2017	služební orgán 221/1999 SŘ

\* Vysvětlivky: M = manžel; R = rodič; D = dítě; OB = osoba blízká; P = partner; nez.D = nezaopatřené dítě; R dom. = rodič žijící ve společné domácnosti; D sir. = dítě oprávněné k srovnání dle dluhu.

## 8. Úvahy nad postavením služebních poměrů v rámci právního systému České republiky

### 8.1. Služební vztahy v zasetí dualismu práva

Otázka povahy základních zaměstnaneckých vztahů ve veřejné správě vzbuzuje v odborných kruzích diskuze až emoce již několik generací. Volba mezi soukromoprávním či veřejnoprávním režimem je esenciální pro výkon veškerých práv a povinností z tohoto zaměstnaneckého vztahu vyplývajících.

Přijetí teze o soukromoprávní povaze služebních vztahů implikuje neformálnější, dynamičtější a flexibilnější výkon závislé činnosti, o jejichž subjektivních právech a povinnostech budou rozhodovat civilní soudy. Naopak příklon k veřejnoprávnímu pojetí služebních vztahů determinuje vertikální uspořádání subjektů, kogentnost a rozhodování formou individuálních správních aktů, které jsou přezkoumatelné v rámci správního soudnictví.<sup>395</sup>

Jakkoli je možné právní vztahy založené služebním poměrem vnímat skrze ustanovení § 5 zákoníku práce a definici závislé práce zakotvené v ust. § 2 zákoníku práce jako další právní vztahy účasti na práci, když jejich objektem, je (shodně jako v případě individuálních pracovněprávních vztahů) konání závislé práce za odměnu zaměstnancem, kde je „*pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem*“<sup>396</sup> a tedy inklinovat k soukromoprávní povaze těchto právních vztahů, dle současného převažujícího doktrinárního názoru se jedná o specifický právní vztah fyzické osoby vůči státu, který je právním vztahem veřejnoprávním, a řízení od něj odvozené (řízení ve věcech služebního poměru) je řízením správním. S ohledem na uvedené má jednání zaměstnavatele (státu) vůči příslušnému zaměstnanci formu rozhodnutí, kterými se autoritativně zakládají, mění, ruší či závazně určují práva a povinnosti, a která podléhají přezkumu ve správním soudnictví. Jak už to však v případě právních závěrů a maxim bývá, nejsou bezvýjimečné. V dalších odstavcích bude nastíněno, proč by ani v tomto případě neměla být za uvedenou hypotézou učiněna oznamovací tečka, ale je nutné každý jednotlivý případ posuzovat v interakci všech hledisek v úvahu přicházejících.

Považujeme-li **služební právo** za *lex specialis* vůči správnímu právu jako *leges generalis*, není z historického hlediska bez zajímavosti, že správní řád v původním znění ust. § 1 odst. 3 vylučoval své použití „*pro občanskoprávní, obchodněprávní a pracovněprávní úkony prováděné*

<sup>395</sup> K tomu v podrobnostech také KADLUBIEC, Vojtěch. *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* Časopis pro právní vědu a praxi. 2015, č. 4, s. 410.

<sup>396</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 58.

*správními orgány“.*<sup>397</sup> Podle důvodové zprávy je působnost správního řádu stanovena pro veškerý postup správních orgánů při výkonu veřejné správy, správní řád se tak vztahuje nejen na správní řízení v užším slova smyslu (postup správního orgánu směřující k rozhodnutí o právech a povinnostech účastníků řízení), ale na veškerou veřejnoprávní činnost správních orgánů směřující navenek vůči dotčeným osobám, neupravenou jinými právními předpisy. Postup při výkonu veřejné správy implikuje, že se nejedná o činnost soukromoprávní, při které správní orgán vystupuje jako účastník soukromoprávního vztahu.<sup>398</sup> Zákodárce tak stanovil limity působnosti správního řádu a vyloučil z ní činnost vrchnostenskou. Ustanovení § 1 odst. 3 správního řádu bylo novelou provedenou změnovým zákonem č. 303/2013 Sb., přijatým v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva, změněno tak, že negativní vymezení působnosti správního řádu na občanskoprávní, obchodněprávní a pracovněprávní úkony správních orgánů, bylo z příslušného ustanovení odstraněno. Jak bude rozvedeno v souvislosti s relevantní judikaturou nejvyšších soudů níže, i s ohledem na provedenou novelizaci správního řádu se právní teorie i aplikační praxe odklonila od předchozího přístupu, podle kterého se v řízení ve věcech služebního poměru správní řád nepoužije, neboť služební funkcionář nevystupuje v daném řízení jako vrchnostenský nositel moci výkonné, ale jako zástupce zaměstnavatele.

### **8.1.1. Služební vztahy v judikatuře národních soudů**

Povahou služebního poměru a řízením od něj odvozeným se opakovaně zabýval Nejvyšší správní soud, který kupříkladu ve svém rozsudku ze dne 30.10.2003, č.j. 6 As 29/2003-97, odkazoval na konstantní judikaturu, dle které *„...věci vyplývající ze služebního poměru příslušníků Policie České republiky upraveného výše citovaným zákonem nejsou věcmi pracovními a nelze je ani pro jejich povahu považovat za věci soukromoprávní. Služební poměr byl charakterizován jako institut veřejného práva, byl považován za právní poměr státně zaměstnanecký. Důvody byly spatřovány v tom, že vzniká mocenským aktem služebního funkcionáře a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak typickým poměrem soukromoprávním, jehož účastníci mají rovné postavení. To se projevuje v právní úpravě služební kázně, možnosti ukládat kázeňské odměny a tresty, omezené možnosti propouštění, úpravě služebního volna, nárocích na dovolenou, zvláštních nárocích při*

---

<sup>397</sup> Úplné znění ust. § 1 odst. 3 správního řádu účinné do 31.12.2013: *„Tento zákon se nepoužije pro občanskoprávní, obchodněprávní a pracovněprávní úkony prováděné správními orgány a na vztahy mezi orgány téhož územního samosprávného celku při výkonu samostatné působnosti.“*

<sup>398</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 500/2004 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 201/0.

skončení služebního poměru a také zvláštních ustanoveních o řízení před služebními funkcionáři. Právní povaha služebního poměru příslušníka Policie České republiky musí postihnout zvláštní povahu „zaměstnavatele“ jako primárního nositele veřejné moci, potřebu pevného začlenění policisty do organismu veřejné moci a účast na jejím výkonu, ba dokonce - při výkonu státní správy - i tvorbu vůle státu. Tato potřeba zasahuje tak daleko, že tu **nejde o modifikaci soukromoprávního pracovního poměru, ale u některých kategorií veřejných a zvláště státních zaměstnanců o specifický státně zaměstnanecký poměr veřejného práva.** Nejvyšší správní soud zároveň připustil, že ne každý vztah ke státu má dle stávající úpravy takto komplexní charakter, přičemž určitým vodítkem může být charakter právní úpravy, pročež tam, kde je užití zákoníku práce zcela nebo z převážné části vyloučeno a úprava služebního poměru má kodexový charakter, půjde o poměr veřejnoprávní.<sup>399</sup>

K obdobnému závěru dospěl i zvláštní senát zřízený při Nejvyšším správním soudu podle zákona č. 131/2002 Sb., o rozhodování některých kompetenčních sporů, který se v rozhodnutí ze dne 4.5.2005, č.j. KonF 51/2004-9, zabýval otázkou příslušného soudu ve sporu o náhradu škody vzniklé ze služebního poměru vojáka z povolání, a který určil příslušnost správního soudnictví: „*Služební poměr je (i byl) charakterizován jako institut veřejného práva; byl považován za právní poměr státně zaměstnanecký. Tento právní poměr nevzniká smlouvou, ale mocenským aktem služebního orgánu ... a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak typickým poměrem soukromoprávním, kde účastníci mají rovné postavení. To se projevuje v právní úpravě týkající se průběhu a změny služebního poměru..., kázeňské pravomoci, kázeňských odměn, kázeňských trestů a jejich ukládání..., zániku služebního poměru..., jakož i dalších případů rozhodování služebních orgánů. Nejinak je tomu u rozhodování o odpovědnosti vojáka za škodu způsobenou státu. Právní povaha služebního poměru vojáka z povolání postihuje zvláštní povahu „zaměstnavatele“ jako primárního nositele veřejné moci, potřebu pevného začlenění vojáka do organismu veřejné moci a účast na jejím výkonu. Tato potřeba zasahuje tak daleko, že tu nejde o modifikaci soukromoprávního poměru, ale (stejně jako u některých dalších kategorií veřejných a zvláště státních zaměstnanců) o specifický státně zaměstnanecký poměr veřejného práva. Vodítkem může být i charakter právní úpravy, kdy právě u služebních poměrů má tato úprava kodexový charakter a použití zákoníku práce je buď vůbec nebo z převážné části vyloučeno.*“<sup>400</sup>

Ústavní soud se charakterem služebního poměru zabýval v nálezu ze dne 13.6.2015, sp.zn. III. ÚS 2428/13, ve kterém uvádí: „*Služební poměr policisty vznikající a v posuzovaném*

<sup>399</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.10.2003, č.j.: 6 As 29/2003-97.

<sup>400</sup> Rozhodnutí zvláštního senátu zřízeného podle zákona č. 131/2002 Sb. ze dne 4.5.2005, č.j.: Konf 51/2004-9.

*případě i zanikající rozhodnutím jako mocenským aktem příslušného služebního funkcionáře, je svojí povahou poměrem veřejnoprávním, a výrazně se tak odlišuje od poměru pracovního, který je naopak poměrem soukromoprávním. Rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru, i když mělo být učiněno na vlastní žádost příslušníka, je výkonem veřejné moci, a musí být tedy dle čl. 2 odst. 3 Ústavy a čl. 2 odst. 2 Listiny vydáno jen v případech, mezích a způsobem, který stanoví zákon.“<sup>401</sup>*

Otázka povahy služebního vztahu nešla ani pozornosti Nejvyššího soudu, u něhož lze spatřit určitý obrat či relativizaci dosavadní konstantní judikatury v rozhodnutí ze dne 9.1.2013, sp.zn. 30 Cdo 2470/2012, a dále v usnesení ze dne 21.6.2017, sp.zn. 30 Cdo 120/2017, které na prve zmíněné rozhodnutí navazuje, a ve kterých Nejvyšší soud konstatoval: *„O výkon státní (veřejné) moci se nejedná tam, kde stát nevystupuje v tzv. vrchnostenské pozici, nýbrž kde vstupuje do právních vztahů jako jejich účastník rovný s účastníky ostatními. U nároků, kde stát vystupuje jako zaměstnavatel, je dána jen pracovněprávní odpovědnost. Tomu se blíží i specifické vztahy služební, tedy vztahy svou podstatou zaměstnanecké s určitými modifikacemi, které zdánlivě mohou evokovat jisté rysy výkonu veřejné moci. Avšak příslušné služební zákony obsahují konkrétní právní úpravu odpovědnosti státu za škodu v těchto vztazích (srov. Vojtek, P. Odpovědnost za škodu při výkonu veřejné moci. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 8).“* Přestože byl tedy ustálenou judikaturou Nejvyššího správního soudu, Ústavního soudu, včetně zvláštního senátu rozhodujícího v kompetenčních sporech charakter služebních vztahů opakovaně uznáván jako veřejnoprávní, Nejvyšší soud připustil soukromoprávní či smíšený základ tohoto typu právních vztahů.

Jde-li o otázky vzniku, změny a zániku služebního poměru, lze uzavřít, že se s ohledem na jejich specifika jedná o právní vztah veřejného práva. Určitá zdrženlivost však nicméně může mít své místo u některých typů rozhodnutí činěných v průběhu trvání služebního poměru, jak ostatně dovozuje i v následujícím textu předložená judikatura Evropského soudu pro lidská práva. Na výše zmíněné „váhání“, které Nejvyšší správní soud ve věci projednávané pod č.j. 6 As 29/2003-97 připustil, lze odkázat například v případě rozhodnutí týkajících se náhrady škody a újmy vzniklé ze služebního poměru. Přestože bylo citované rozhodnutí Nejvyššího soudu přijato dávno před účinností zákona o státní službě, nelze si odpustit polemiku o vhodnosti podrobení rozhodování o náhradě škody vzniklé ze vztahu státní služby principům správního

---

<sup>401</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 13.6.2015, sp.zn. III. ÚS 2428/13, publikovaný ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS č. 123/2014.

řízení a soudního řízení správního, zejména za situace, kdy zákon o státní službě deleguje v celém rozsahu části týkající se náhrady škody na hmotněprávní úpravu zákoníku práce.<sup>402</sup>

### 8.1.2. Povaha služebních vztahů historicky

Za zmínku stojí i stručný exkurz do prvorepublikového období, kdy byla právní úprava obdobných vztahů (například vztahů četnictva a vojáků z povolání) kvalifikována jako veřejnoprávní. Judikatura Nejvyššího správního soudu z období před druhou světovou válkou při zařazení státně zaměstnaneckého poměru do sféry práva veřejného připomínala specifický prostředek moci disciplinární, který není v takovéto podobě nikdy přítomen v soukromoprávní smlouvě pracovní.<sup>403</sup> Náhledy předválečných teoretiků správního práva na problémy dualismu práva jsou inspirující dodnes. Za stále aktuální lze považovat názor vyjádřený Jiřím Hoetzlem: pro vystižení podstaty práva soukromého a veřejného není rozhodující, zda o konkrétním právním vztahu rozhodují soudy nebo úřady správní a ve kterém právním prameni je určitý právní poměr upraven; nároky obsahově stejné mohou být jak veřejnoprávní, tak soukromoprávní podle toho, o jaký důvod vzniku se opírají; sama skutečnost účasti státu v právním vztahu není rozhodujícím rozlišovacím kritériem, ne vždy půjde o vztahy nerovnosti, a - jak prof. Hoetzel uzavřel - i do poměrů veřejnoprávních se často dostáváme jen se svým svolením. Na druhé straně poměr soukromoprávní může také vzniknout buď *ipsa lege* nebo vrchnostenským aktem. Obrat „významu dějinného“ podle tohoto význačného autora spočíval v tom, že „*původně soukromoprávní poměr zaměstnance státního byl vypraven publicisticky. Jde tu o dva zcela různé právní světy, jak v zájmu státu, tak v zájmu úředníka samého*“.<sup>404</sup>

### 8.1.3. Služební vztahy v judikatuře mezinárodních soudů

Otázka povahy a charakteru vztahů, v nichž vykonávají činnost státní zaměstnanci, prošla vývojem rovněž v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva. Ten v několika případech posuzoval, zda lze právní vztahy výkonu závislé činnosti státních zaměstnanců přezkoumávat v

---

<sup>402</sup> V podrobnostech lze odkázat na výklad podaný v sedmé kapitole této disertační práce.

<sup>403</sup> Sbírnka nálezů nejvyššího správního soudu ve věcech administrativních (Boh. adm. 795).

<sup>404</sup> HOETZEL, Jiří. *Slovník veřejného práva československého*. Praha: Eurolex Bohemia, 2000. s. 494 a násl. ISBN 80-902752-7-3.

režimu článku 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod<sup>405</sup>, tj. zda takový spor musí být rozhodnutý postupem pro „občanská práva nebo závazky“.

Evropský soud pro lidská práva zaujal ve své obsáhlé judikatuře jasný postoj, ve kterém vylučuje závěry, podle nichž veřejnoprávní povaha právního vztahu paušálně vylučuje aplikovatelnost čl. 6 odst. 1 Úmluvy. V rozsudku **Massa proti Itálii** ze dne 24.8.1993, stížnost č. 14399/88, Evropský soud pro lidská práva konstatoval, že „*spory týkající se nábory, výkonu povolání (kariéry) a ukončení činnosti státních zaměstnanců (les contestations concernant le recrutement, la carrière et la cessation d'activités des fonctionnaires)* se všeobecně vymykají z pole působnosti čl. 6 odst. 1 Evropské úmluvy.“ Uvedený vylučovací přístup byl však následně podroben významnému omezení.

V rozsudku **Francesco Lombardo proti Itálii** ze dne 26.11.1992, stížnost č. 11519/85, byl předmětem řízení zaměstnanecký poměr policisty vyřazeného ze stavu z důvodu invalidity, která byla dle stěžovatele důsledkem nemoci z povolání, a z titulu níž stěžovatel žádal o poskytnutí „obvyklého zvýhodněného důchodu“. Evropský soud pro lidská práva zde zaujal stanovisko, dle kterého netýká-li se stížnost ani „nábory“, ani „výkonu povolání“ a „ukončení služby“ státního zaměstnance, tak by se jednalo o spory o práva vždy nějakým způsobem související se státně zaměstnaneckým poměrem, spočívající v domáhání se čistě majetkového práva, zákonně vzniklého až po „ukončení činnosti“, mají tyto nároky stěžovatele občanskoprávní povahu ve smyslu čl. 6 odst. 1 Úmluvy.

Podle dalších rozsudků Evropského soudu pro lidská práva se čl. 6 odst. 1 Úmluvy aplikuje v případech státně zaměstnaneckých vztahů zásadně tehdy, když požadavek, který byl předmětem sporu, se týká práva „čistě vlastnického“ („*purement patrimonial*“)<sup>406</sup> nebo „především vlastnického“ („*essentiellement patrimonial*“)<sup>407</sup>.<sup>408</sup>

<sup>405</sup> Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících (dále jen jako „Úmluva“).

Článek 6 odst. 1 Úmluvy: „*Každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem, zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích nebo o oprávněnosti jakéhokoli trestního obvinění proti němu. Rozsudek musí být vyhlášen veřejně, avšak tisk a veřejnost mohou být vyloučeny buď po dobu celého nebo části procesu v zájmu mravnosti, veřejného pořádku nebo národní bezpečnosti v demokratické společnosti, nebo když to vyžadují zájmy nezletilých nebo ochrana soukromého života účastníků anebo, v rozsahu považovaném soudem za zcela nezbytný, pokud by, vzhledem ke zvláštním okolnostem, veřejnost řízení mohla být na újmu zájmům spravedlnosti.*“

<sup>406</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 2.9.1997. De Santa proti Itálii, Lapalorcía proti Itálii a Abenavoli proti Itálii, stížnost č. 25574/94, 25586/94 a 25587/94. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

<sup>407</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 2.9.1997. Nicodemo proti Itálii, stížnost č. 25839/94. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

<sup>408</sup> Na uvedené závěry odkazuje ve své judikatuře rovněž Nejvyšší správní soud, např. v Rozsudku ze dne 11.7.2007, č.j.: 6 As 55/2006-96.

Kritérium převažující nemajetkové povahy sporu v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva nakonec ustoupilo kritériu funkcionální povahy vykonávané práce v jednom z klíčových rozhodnutí **Pellegrin proti Francii** ze dne 8.12.1999, stížnost č. 28541/95, ve kterém Evropský soud pro lidská práva naznal, že rozlišení mezi řízeními, jejichž zájem je „čistě“ nebo „především“ majetkový, a ostatními se ukázalo v praxi problematickým zejména z toho důvodu, že většina řízení iniciovaných státními zaměstnanci a vedených proti státní správě, která je zaměstnává, má tak či onak dopad do jejich majetkové sféry. Soud v návaznosti na uvedené uzavřel, že „z pole působnosti čl. 6 odst. 1 unikají spory veřejných zaměstnanců, jejichž zaměstnání je charakterizováno specifickými aktivitami veřejné správy v rozsahu, v jakém jedná jakožto držitelka veřejné moci pověřená ochranou obecných zájmů státu nebo jiných správních celků. Zřejmým příkladem takovýchto činností jsou ozbrojené síly a policie. Soud se bude v každé věci zabývat tím, zda zaměstnání stěžovatele implikuje - s ohledem na povahu funkcí a odpovědností, které zahrnuje - přímou či nepřímou účast na výkonu veřejné moci a na funkcích, jejichž posláním je ochrana obecných zájmů státu.“<sup>409</sup>

Funkční kritérium Evropský soud pro lidská práva konečně upřesnil ve věci **Eskelinen proti Finsku** ze dne 19.4.2007, stížnost č. 63235/00, tak, že k tomu, aby nějaký spor nepožíval záruk ochrany podle čl. 6 odst. 1 Úmluvy, musí být splněny tři podmínky:

- i) jednak musí stát ve svém právu výslovně vyloučit určitou věc ze soudního přezkumu;
- ii) tato výluka musí spočívat na objektivních důvodech v zájmu státu; přičemž samotný fakt, že strana sporu je zaměstnancem nějaké složky, která se účastní výkonu veřejné moci, není sám o sobě rozhodující. K tomu, aby byla výluka ze soudního přezkumu ospravedlnitelná, nepostačí, aby stát tvrdil, že dotyčný zaměstnanec participuje na výkonu veřejné moci, nebo že existuje „zvláštní pouto důvěry a loajality“ mezi stranou sporu a státem jako zaměstnavatelem. A konečně
- iii) stát musí prokázat, že konkrétní předmět sporu je skutečně spjat s výkonem státní moci, nebo že se týká zvláštního pouta důvěry a loajality.<sup>410</sup>

Vývoj přístupu Evropského soudu pro lidská práva v otázce aplikovatelnosti čl. 6 odst. 1 Úmluvy na nároky státních zaměstnanců vůči státu završil Rozsudky ve věci **Vilho Eskelinen a další proti Finsku** ze dne 19.4.2007, stížnost č. 63235/00; **Cudak proti Litvě** ze dne 23.3.2010,

<sup>409</sup> BERGER, Vincent. *Judikatura Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: IFEC, 2003, s. 279.

<sup>410</sup> Uvedená kritéria aplikoval Nejvyšší správní soud ve svém Rozsudku ze dne 11.7.2007, č.j.: 6 As 55/2006-96, ve kterém posuzoval nárok bývalého příslušníka BIS na příspěvek za službu jako nárok bývalého příslušníka ozbrojeného sboru, u kterého bylo již přetrženo „zvláštní pouto“, které ho v době výkonu služby vázalo ke státu, přičemž spor o příspěvek nezakládá žádnou souvislost s výkonem státní moci. Nejvyšší správní soud tak dovedl podřazení nároku na zvláštní plnění ze strany státu (příspěvku za službu) pod „občanská práva a závazky“ ve smyslu čl. 6 odst. 1 Úmluvy.



stížnost č. 15869/02; a **Fiume proti Itálii** ze dne 30.6.2009, stížnost č. 20774/05, ve kterých přezkum ve věcech státních zaměstnanců obecně připustil s výjimkou případů, kde zákonodárce výslovně vyloučí tyto spory ze soudního přezkumu a zároveň prokáže objektivní a legitimní zájem na tomto vyloučení, zdůvodnitelný souvislostí předmětu sporu s výkonem státní moci nebo zpochybněním zvláštního vztahu mezi státním zaměstnancem a státem.

Evropský soud pro lidská práva dlouhodobě aplikuje čl. 6 odst. 1 Úmluvy a jeho prostřednictvím vyjádřené právo na spravedlivý proces výrazně extenzivním způsobem. Také v oblasti nároků státních zaměstnanců vůči státu vyplývajících z jejich služebního poměru zahrnul pod pojem „občanská práva nebo závazky“ i řadu oblastí, které v dosavadním vnitrostátním chápání považujeme za veřejnoprávní. Zpočátku vývoje relevantní judikatury tak neučinil ve věcech založení, změny a skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů v případech, kdy se účastník sporu o vznik, změnu či zánik služby přímo účastní výkonu veřejné moci a plnění funkcí, jejichž účelem je ochrana obecných zájmů státu. Na uvedené aspekty služebních poměrů zpravidla článek 6 odst. 1 Úmluvy nebude aplikovatelný.<sup>411</sup> Judikatura Evropského soudu pro lidská práva, respektující koncept „*living constitution*“<sup>412</sup>, v rámci ochrany subjektivních práv adresátů právních norem postupila a postupem času **dospěla k zásadě obecné aplikovatelnosti článku 6 odst. 1 Úmluvy, s výjimkami, které splňují kritéria vytčená Evropským soudem pro lidská práva. Ve vztahu k majetkovým nárokům státních zaměstnanců vyplývajícím z náhrady újmy způsobené jim v souvislosti s výkonem státní služby se lze domnívat, že tyto nároky je možné subsumovat pod „občanská práva nebo závazky“ neboť nesouvisí s držbou části suverenity veřejné moci ze strany zaměstnance, jsou tedy srovnatelné se situací soukromoprávního zaměstnance, a proto způsobilé k přezkumu na základě čl. 6 odst. 1 Úmluvy.**

Je nepochybné, že právní úprava služebních vztahů obsahuje některé instituty, které mají čistě veřejnoprávní charakter (jako příklad lze uvést kázeňskou odpovědnost a trestání, způsoby odměňování ve formě výsluhových příspěvků aj.), oblast povinnosti k náhradě újmy, resp. odpovědnosti za nemajetkovou újmu, však bezpochyby nelze považovat za stěžejní oblast determinující veřejnoprávní povahu daného právního vztahu. Naopak, náhrada nemajetkové újmy, až na odchylky projevující se v existenci specifických typů náhrad a odlišném způsobu určení výše náhrady, které jsou podmíněné specifikem vykonávané činnosti, je ve svém hmotněprávním teoretickém a principiálním základu napříč služebními vztahy srovnatelná s

---

<sup>411</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.10.2003, č.j.: 6 As 29/2003-97.

<sup>412</sup> V tomto kontextu spíše jako „*living instrument*“.

právní úpravou odškodňování podle zákoníku práce, resp. občanského zákoníku a funguje na tradičním vztahu škůdce-poškozený, ve kterém neexistuje subordinace či vrchnostenský přístup.

Přestože někteří autoři zpochybňují smysl a účel v rozlišování povahy služebních vztahů na veřejnoprávní či soukromoprávní, když i v případě přijetí teze o veřejnoprávní povaze služebních vztahů budou muset všechna rozhodnutí zaměstnavatele splňovat jak formální, tak materiální nároky kladené na veřejnoprávní akty<sup>413</sup>, rozdíl je dle názoru autorky enormní právě v oblasti praktického dopadu výsledku tohoto rozlišování soukromoprávní či veřejnoprávní povahy daného zaměstnaneckého vztahu do oblasti ochrany subjektivních práv zaměstnanců a uplatňování této ochrany u příslušného orgánu (správního orgánu, respektive správního soudu a civilního soudu).<sup>414</sup>

## 8.2. Služební vztahy a jejich soukromoprávní přesahy

*„Ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo. Uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.“*<sup>415</sup> Rekodifikovaný občanský zákoník se hned ve svém prvním ustanovení přihlásil k většinovému názoru, který rozlišuje právní řád na dvě velké systémové části, právo soukromé a právo veřejné (právní dualismus). Přestože není zákonodárcem zvolená formulace uvedeného ustanovení bezproblémová<sup>416</sup> a ponecháme-li stranou úvahy o postradatelnosti takového explicitního zakotvení v právním řádu, lze ji vnímat jako určitou snahu o navázání na historické dělení práva na soukromé a veřejné, které představuje jeden ze základních axiomů. Podle uvedeného třídění vymezujeme i dnes v právní nauce různé právní obory, porovnáváme jejich vztahy a určujeme metody interpretace a aplikace práva.

Při rozlišování práva na soukromé a veřejné nelze nezpomenout tradiční historické třídění prostřednictvím teorie zájmové, teorie subordinační (mocenské) a teorie organické (subjektů), včetně jejich limitů.

---

<sup>413</sup> KADLUBIEC, Vojtěch. *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* Časopis pro právní vědu a praxi. 2015, č. 4, s. 412 a násl.

<sup>414</sup> V podrobnostech lze odkázat na výklad podaný v sedmé kapitole této disertační práce.

<sup>415</sup> Ust. § 1 odst. 1 občanského zákoníku.

<sup>416</sup> Za největší nedostatek uvedeného ustanovení je považována absence podstatných znaků soukromého práva, kterými jsou autonomie vůle a rovnost stran, přestože právě autonomie vůle a rovnost stran slouží k vystižení charakteru soukromého práva v národním i zahraničních přístupech.

**Teorie zájmová** navazuje na proslulou myšlenku z Justiniánových Digest: „*Publicum ius est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem.*“<sup>417</sup> římského juristy Domicia Ulpiana, která rozlišuje soukromé a veřejné právo podle kritéria zájmu: veřejné právo chrání veřejné zájmy a obecné blaho, zatímco soukromé právo chrání zájmy jednotlivce. Zájmová teorie je problematická jednak z důvodu velmi vágních pojmů „zájem“ či „obecné blaho“, které jsou nicméně pro uvedené třídění podle zkoumané teorie pojmy určujícími, ačkoli nejsou způsobilé vytvořit jednoznačné hranice mezi veřejným a soukromým právem. Vedle uvedeného je namítáno, že právní normy nemají pouze klasifikační funkci, a tak může mít určitý zájem zčásti povahu zájmu veřejného i soukromého.<sup>418</sup>

**Subordinační (mocenská) teorie** vychází ze vztahů nadřízenosti a podřízenosti (subordinace) účastníků daného právního vztahu, kdy veřejné právo charakterizují typické vertikální vztahy nadřízenosti jednoho a podřízenosti druhého subjektu, kdežto pro soukromé právo jsou určující vztahy horizontální, tj. vztahy, ve kterých mají strany rovné postavení. Ani tato teorie není příliš složitá, což představuje její základní nedostatek. Realita právního života je významně složitější než uvedené vertikální a horizontální modely. I v rámci soukromého práva nacházíme vztahy, které se nevyznačují pojmovou rovností smluvních stran (např. pracovněprávní vztahy, vztahy podnikatele a spotřebitele), a naopak ve veřejném právu nejsou výjimkou právní vztahy, v nichž není subordinace stran přítomna (např. veřejnoprávní smlouvy, prorogační dohoda, rozhodčí smlouva).<sup>419</sup>

**Teorie organická (subjektů)** označuje za vztahy veřejnoprávní takové, v nichž jeden z účastníků vystupuje z důvodu své příslušnosti k určitému veřejnému svazu (rozuměno dnešní terminologií jako „veřejnoprávní korporace“) nebo z důvodu výkonu své funkce v takovém veřejném svazu. Organická teorie byla dále modifikována v několika směrech. Hans Julius Wolff navázal na organickou teorii s novou teorií subjektů, nazývanou také jako **teorii zvláštního práva**. Podle ní je obecným právem právo soukromé, které upravuje práva a povinnosti všech právních subjektů, včetně nositelů veřejné moci. Právo veřejné je naproti tomu právem zvláštním, které je adresováno pouze nositelům veřejné moci při výkonu jejich vrchnostenských pravomocí. Dalšími inovativními přístupy vůči organické teorii je její rozdělení na formální a materiální. **Formální organická teorie** vnímá veřejné právo jako soubor právních předpisů,

---

<sup>417</sup> Lat.: „Veřejné právo je to, které se týká záležitostí římského státu, soukromé právo se týká prospěchu jednotlivců.“ více in SKŘEJPEK, Michal. *Pravidla, rčení, zásady a definice římského práva*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1999. č. 7. s. 363. a násl.

<sup>418</sup> K tomu srov. HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). s. 26.

<sup>419</sup> LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. s. 2.

keré za oprávněné nebo povinné subjekty pokládají výlučně nositele veřejné moci. Podle **materiální organické teorie** je veřejným právem souhrn právních norem, v nichž alespoň jeden subjekt právního poměru je nositelem veřejné moci (ať už z důvodu odpovídající pravomoci či organizačního zařazení jako nositele veřejné moci).<sup>420</sup>

I přes výše uvedené klasické teorie právního dualismu je vymezení kritérií, která by bezrozporně dokázala zařadit právní vztah do ranku soukromého či veřejného práva, nanejvýš problematické. Nové přístupy se snažily nalézt možnosti, jak nahradit koncepci právního dualismu jiným pozitivním pojetím práva. Otto von Gierke navrhl vytvoření jakési **třetí kategorie práva**, která by stála vedle práva soukromého a veřejného, a do které by spadalo například právo pracovní a hospodářské právo. I přes nepopiratelné racio uvedeného přístupu, které se projevuje v hybridních přístupech k určitým oblastem práva pracovního i hospodářského dodnes, nenašla tato teorie třetího práva příznivou odezvu. Jiným pokusem o překonání právního dualismu byl Bullingerův pokus o diferencované **společné právo**, přičemž jednotlivé věcné zvláštnosti a instituce by byly zohledněny a promítnuty do zvláštních právních norem. Ani tato vize nenašla příznivý ohlas.<sup>421</sup>

Druhá věta ust. § 1 odst. 1 občanského zákoníku prohlašuje uplatňování soukromého práva za nezávislé na uplatňování práva veřejného. Podíváme-li se na věc z opačného pohledu, a tedy i z pohledu služebních vztahů, **lze recipročně říci o veřejném právu, že se uplatňuje nezávisle na právu soukromém?**

Představy o striktním dělení práva na soukromé a veřejné byly trvale podrobovány kritice a neostré hranice mezi nimi se promítly i do judikatury a přístupu nejvyšších soudních instancí. Podle Ústavního soudu „... *právní řád, založený na principech jednoty, racionality a vnitřní obsahové bezrozpornosti, s sebou nutně přináší imperativ stejného náhledu na srovnatelné právní instituty, byť upravené v rozdílných právních předpisech či dokonce odvětvích.*“<sup>422</sup> Podle Ústavního soudu v současné době není soukromé a veřejné právo odděleno „čínskou zdí“, naopak dochází k častějšímu a užšímu prolínání prvků soukromoprávních a veřejnoprávních.<sup>423</sup> V jiném rozhodnutí Ústavní soud připomenul, že „v moderním právním pojetí již není hranice mezi právem veřejným a soukromým chápána tak ostře jako v době minulé, takže **soukromoprávní prvky lze mnohdy vysledovat i v právním vztahu v zásadě veřejnoprávním a**

<sup>420</sup> K tomu srov. SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 38 a násl.

<sup>421</sup> K tomu srov. HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). s. 28.

<sup>422</sup> K tomu srov. Nález Ústavního soudu ze dne 30. 3. 2010, sp.zn. Pl. ÚS 2/10; a dále Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, sp.zn. IV. ÚS 444/11; Nález Ústavního soudu ze dne 29. 1. 2008, sp.zn. Pl. ÚS 72/06; a Nález Ústavního soudu ze dne 25. 11. 2003, sp.zn. I. ÚS 558/01.

<sup>423</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 10. 1. 2001, sp.zn. Pl. ÚS 33/2000.

**naopak.**<sup>424</sup> Jako stěžejní lze pro účely zkoumané problematiky jistě vnímat názor Ústavního soudu, podle něhož „...nelze mít za to, že mezi právem veřejným a soukromým je nepřekonatelná mez a že předpisy práva veřejného jsou aplikovatelné zcela bez ohledu na právo soukromé. Právo soukromé a právo veřejné jsou dvě pouze relativně oddělené části jednotného právního řádu. Relativnost jejich oddělení spočívá v tom, že primárně směřují k ochraně odlišných zájmů. Veřejné právo směřuje primárně k ochraně zájmů veřejných a soukromé právo primárně k ochraně zájmů jednotlivců. To však neznámá, že právo soukromé nemůže odkazovat či navazovat na některé pojmy práva veřejného nebo tyto pojmy recipovat a vice versa. **Odkazuje-li proto veřejné právo na pojem práva soukromého, je povinností příslušného orgánu, který je činný na poli práva veřejného, interpretovat a aplikovat i tyto soukromoprávní pojmy.**“<sup>425</sup>

Obdobně Nejvyšší správní soud vychází při své rozhodovací činnosti z teze, dle které „veřejné a soukromé právo v moderní společnosti nejsou dva světy oddělené „čínskou zdí“, v nichž by platila zcela a principiálně odlišná pravidla, nýbrž dvě sféry jednoho ve své podstatě jednotného a uceleného právního řádu. Vztah soukromého a veřejného práva chápe Nejvyšší správní soud v souladu s převažujícími doktrinárními trendy poslední doby ... jako vztah obecného a zvláštního práva. Jinak řečeno, soukromé právo upravuje práva a povinnosti subjektů práv bez ohledu na jejich specifickou povahu z hlediska jejich role při výkonu veřejné moci (v tomto smyslu má v právu soukromém stát stejné postavení jako kterákoli jiná právnická či fyzická osoba); oproti tomu veřejnoprávní je taková podmnožina množiny všech právních vztahů, která je charakterizována tím, že v daném právním vztahu je alespoň jeden z jeho subjektů vykonavatelem veřejné moci. Teorie veřejného práva jako zvláštního práva k „obecnému“ právu soukromému pak je v praxi cenná jednak tím, že - zejména při zapojení dílčích komponent dalších teorií rozlišení obou základních sfér práva (zájmové, subordinační, organické v její původní podobě) - dokáže normy veřejného a soukromého práva od sebe vcelku efektivně a jednoznačně rozlišit, jednak tím, že **umožňuje „subsidiárně“ použít i ve veřejném právu normy práva soukromého tam, kde veřejnoprávní úprava chybí či je kusá a kde nelze dospět k rozumnému závěru, že absence či kusost úpravy má svůj samostatný smysl a účel.**“<sup>426</sup>

Dalo by se uzavřít, že obě dvě rodiny práva, tj. soukromé i veřejné, se v moderním právním řádu vzájemně prolínají a měly by působit koordinovaně. Rozlišování veřejného a soukromého práva není důvodem k izolaci jednotlivých systémů a nesmí vést k jejich odtržení;

<sup>424</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 22. 9. 2004, sp.zn. I. ÚS 429/01.

<sup>425</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 6. 2. 2007, sp.zn. I. ÚS 531/05.

<sup>426</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2006, čj. 2 As 50/2005-53.

naopak, oba normové komplexy musejí dohromady tvořit jednotný a vnitřně bezrozporný právní řád.

Jak bylo nastíněno v předchozí kapitole, i přes extenzivní interpretaci Úmluvy ze strany Evropského soudu pro lidská práva a trvalé snahy o co nejširší uplatnění práv zaměstnanců, kteří vykonávají závislou činnost pro stát, přetrvává na vnitrostátní úrovni nadále názor, podle kterého jsou služební vztahy výlučně veřejnoprávní povahy, s procesní linií správněprávní. Nahlédneme-li však na služební vztahy a právní předpisy je upravující blíže, zjistíme, že soukromoprávní kodexy, a zejména občanský zákoník, má nepochybné přesahy a populární ústavněprávní terminologií řečeno „prozařuje“ do všech právních předpisů upravujících služební poměry (včetně těch, které jsou na první pohled komplexní).

V případě oblasti náhrady újmy podle zákona o státní službě je přesah soukromoprávních předpisů – vzhledem k zákonodárcem zvoleném principu delegace na relevantní úpravu zákoníku práce – očividný. Je otázkou, zda tato (výlučně) hmotněprávní delegace části šesté zákona o státní službě na zákoník práce znamená rovněž akceptování subsidiární aplikace občanského zákoníku v případech, které zákoník práce neupravuje, či v případě obecných právních institutů, ve smyslu ust. § 4 zákoníku práce, které stanoví limity principu subsidiarity ve formě souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, jakož i s ohledem na ust. § 3029 OZ, které výslovně dává přednost právním předpisům upravujícím zvláštní soukromá práva podle pravidla *lex specialis derogat legi generali*.<sup>427</sup> Z hlediska logického a systematického výkladu lze tuto hypotézu potvrdit. Hmotněprávní linie, terminologie, interpretace a aplikace právní úpravy v případě služebních vztahů státních zaměstnanců bude odpovídat soukromoprávním institutům upravených zákoníkem práce, potažmo občanským zákoníkem.

V oblasti náhrady újmy podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákona o vojácích z povolání je jejich (třebaže nepřímý) vztah k soukromoprávním předpisům o poznání barvitější.

O vztazích a systematizaci obou právních předpisů upravujících služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání, bylo podrobně pojednáno výše. V následujícím textu bude pozornost zaměřena především na pojmosloví, zákonodárcem zvolené instituty a možnosti jejich výkladu, potažmo otázku aplikovatelnosti občanského zákoníku na uvedené veřejnoprávní předpisy.

---

<sup>427</sup> Uvedené ustanovení respektuje a reflektuje dělení soukromého práva na obecné a zvláštní a jejich vzájemných vztahů, přičemž právní normy občanského práva představují obecné právo soukromé a ostatní soukromoprávní normy spadají do souborné skupiny zvláštních soukromých práv.

Zákon o služebním poměru upravuje vymezení některých pojmů v části čtrnácté, ust. § 201 ZSP. Zákon o vojácích z povolání obdobné ustanovení neobsahuje, některé pojmy jsou definovány v textu zákona (např. pojem „rodina“, který je definován v ust. § 71 odst. 5 VojZ v rámci regulace Cestovních a jiných náhrad, ačkoli se z legislativně-technického hlediska nejedná o příliš šťastné řešení, když je zřejmé, že se tento pojem netýká pouze cestovních a jiných náhrad, ale vztahuje se k celému zákonu).<sup>428</sup>

Sledované právní předpisy nicméně nezřídka v částech týkajících se náhrady újmy používají soukromoprávní pojmy, které blíže nedefinují, a jak bylo naznačeno výše, v takových případech mají orgány aplikující daná ustanovení využít jako interpretační vodítko soukromoprávní předpisy, včetně relevantní judikatury.

### 8.2.1. Rodina

Mezi jeden ze základních pojmů, na němž je vystavěno soukromé právo, patří pojem „rodina“.<sup>429</sup> V rámci obecného soukromoprávního předpisu bychom definici rodiny či vymezení jejích členů hledali v právní úpravě marně. Občanský zákoník hned ve svých úvodních ustanovení deklaruje ochranu důstojnosti a svobody člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým. Zákonná ochrana rodiny, rodičovství a manželství je potom v ust. § 3 odst. 2 písm. b) vymezena jako jedna ze základních zásad soukromého práva. Podle některých autorů nelze s ohledem na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva, zejména k čl. 8 Úmluvy, chránícímu soukromí a rodinný život, rodinu vnímat tradičně tak, jak ji definoval obecný zákoník občanský, ani pojímat jako nukleární rodinu v duchu různých sociologických teorií, ale šířeji, jako jakýkoli – např. i zcela neformální – poměr nejméně dvou lidí, bez ohledu na věk a pohlaví, mezi kterými existuje citové pouto a mnohdy také společná domácnost.<sup>430</sup>

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů definuje pojem rodina v ust. § 201 odst. 2 tak, že za člena rodiny považuje manžela nebo manželku příslušníka, jeho děti, osvojence, děti svěřené do pěstounské péče nebo do výchovy na základě rozhodnutí příslušného orgánu, rodiče, osvojitele a další osoby, které žijí s příslušníkem v domácnosti. Je

---

<sup>428</sup> SKORUŠA, Leopold, HORÁK, Ondřej, VIČAR, Radim, ZBOŘIL, Tomáš. *Zákon o vojácích z povolání v systému českého práva – k problematice výkladu některých pojmů*. Vojenské rozhledy. 2017, 26 (2), s. 33-43. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). Available at: [www.vojenskerozhledy.cz](http://www.vojenskerozhledy.cz).

<sup>429</sup> V rámci teorie obecné hmotněprávní civilistiky rozlišujeme trojici základních institutů, jejichž zakotvení a ochrana je fundamentálním předmětem občanského práva, jedná se o vlastnictví, smlouvu a rodinu.

<sup>430</sup> KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. *Rodinné právo v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 2013, roč. 21, 23-24, s. 801.

zřejmé, že uvedená definice členů rodiny postihuje pouze užší rodinný okruh příslušníka. Zůstává otázkou, zda je nastíněné řešení ideální vzhledem k obecně přijímané a rekonstruovanému občanským zákoníkem respektované zásady, podle níž okruh rodinných příslušníků, a tedy explicitní vymezení rodiny, není v soukromém právu upraveno. Výhodou zvoleného přístupu zákona o služebním poměru je zcela jistě právní jistota adresáta normy, včetně orgánů aplikujících právní předpis, stran interpretace a určitého uzavření okruhu rodinných členů příslušníka. Nevýhodou lze spatřovat v určitém zjednodušení a značném omezení množiny oprávněných osob, když za člena příslušníkovi rodiny zákon nepovažuje ani druha (družku), prarodiče, sourozence, bratrance, sestřenice či osoby sešvagřené, které tedy zůstávají vně právních vztahů bez jakéhokoli ohledu na hloubku osobní vazby příslušníka k uvedeným osobám.

Zákon o vojácích z povolání definuje rodinu nepříliš systematicky v části upravující cestovní a jiné náhrady, když za rodinu se pro účely tohoto zákona považují, za podmínky spolužití ve společné domácnosti, manželka nebo manžel, družka nebo druh, a nezaopatřené děti, a to děti vlastní, osvojené nebo svěřené do pěstounské péče či výchovy. Druh a družka se považují za člena rodiny pouze žijí-li s vojákem v domácnosti nepřetržitě alespoň 3 měsíce a jsou-li přihlášení na adrese vojáka k trvalému pobytu. Srovnáním uvedeného výčtu s vymezením rodiny podle zákona o služebním poměru zjistíme, že okruh rodinných příslušníků vojáka z povolání je (s výjimkou druha a družky) ještě užší než u rodiny dle zákona o služebním poměru.<sup>431</sup>

Pro doplnění je v této souvislosti užitečné zmínit, že zákoník práce vymezuje okruh členů rodiny zaměstnance výhradě pro účely cestovních náhrad v ust. § 187, a to v rozsahu: manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník nebo pěstoun. Jiná fyzická osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti. Na člena rodiny však zákoník práce odkazuje i v jiné souvislosti než při poskytování cestovních náhrad, a to konkrétně v ust. § 105 odst. 3 zákoníku práce v rámci povinnosti zaměstnavatele předat postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům vyhotovení záznamu o pracovním úrazu. Není patrné, jak široký okruh rodinných příslušníků měl zákonodárce v této souvislosti na mysli, zda se nabízí analogicky přistoupit k vymezení rodinných příslušníků podle ust. § 187 či zda přistoupit k aplikaci obecného přístupu k rodině dle zásad občanského práva. Za použití gramatického výkladu lze dojít k závěru o převažujícím

---

<sup>431</sup> K tomu srov. ust. § 71 odst. 5 VojZ.



druhém přístupu spíše než o analogické aplikaci okruhu rodinných příslušníků podle ust. § 187, a to z důvodu explicitního omezení výčtu rodinných příslušníků pro účely poskytování cestovních náhrad zaměstnanci a použití limitujícího výrazu „výhradně“.

Zákon o státní službě vymezuje okruh členů rodiny rovněž výhradně pro účely náhrady výdajů v souvislosti se služební cestou v ust. § 46 odst. 3, a to tak, že za člena rodiny státního zaměstnance se považuje jeho manžel, partner podle zákona o registrovaném partnerství, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené státnímu zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun. Jiná osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se státním zaměstnancem v domácnosti. Lze uzavřít, že okruh členů rodiny plně odpovídá rodině definované výše v zákoníku práce.

### 8.2.2. Manžel / partner

Významným subjektem, kterému v oblasti právních vztahů náhrady újmy právní předpisy přiznávají určitá práva a povinnosti, je manžel, případně partner příslušného zaměstnance. Pojem manžel/manželka vychází z obecného manželského práva, které je jedním ze základních oblastí rodinného práva, a jehož vymezení, případně prokázání nečiní v teorii či aplikační praxi žádný problém.

**Manžel** je osoba, která zákonem aprobovaným způsobem vstoupila do manželství. Manželství občanský zákoník v ust. § 655 definuje jako trvalý svazek muže a ženy vzniklý způsobem, který stanoví tento zákon. Hlavním účelem manželství je založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc.

Institut partnerství byl v České republice uzákoněn zákonem č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.<sup>432</sup> **Partnerem** se rozumí osoba, která uzavřela registrované partnerství, jako trvalé společenství dvou osob stejného pohlaví vzniklé způsobem stanoveným tímto zákonem.<sup>433</sup> Občanský zákoník v přechodných ustanovení přiznává registrovaným partnerům v rámci občanského práva (vyjma práva rodinného) obdobná práva a povinnosti, jako platí pro manželství a práva a povinnosti manželů.<sup>434</sup>

**Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací** představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských,

---

<sup>432</sup> Dále také jen jako „zákon o registrovaném partnerství“ nebo „ZRP“.

<sup>433</sup> Ust. § 1 zákona o registrovaném partnerství.

<sup>434</sup> K tomu srov. ust. § 3020 OZ.

sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy Evropské unie. Úmluva č. 11 Mezinárodní organizace práce zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.

I přestože český právní řád staví na zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace jako na základních maximách, jejichž základní pojmy, projevy, formy a nástroje ochrany jsou podrobně upraveny v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), a rovněž soukromoprávní kodexy zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v tomto ohledu respektují, služební zákony (konkrétně zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon o vojácích z povolání) problematiku registrovaného partnerství neřeší a nadále – na první pohled – reflektují jako životního společníka v souvislosti s uzavřeným svazkem příslušníka či vojáka z povolání pouze manžela, resp. manželku.

Je zřejmé, že původní a doslovný výklad pojmu „manžel“ nemůže být v právních předpisech s termínem „partner“ zaměňován. Na druhou stranu uvážíme-li zejména v oblasti náhrady škody teleologický výklad okruhu práv a povinností přiznaných manželovi zaměstnance, jako jeho životnímu společníkovi, který s ním vstoupil do formálně uznaného svazku, je postavení registrovaného partnera dáno na roveň manžela, i přestože jej právní úprava v okruhu oprávněných výslovně nezmiňuje. Při aplikaci zákona také nelze opominout evropský a lidskoprávní rozměr problematiky. Na zřeteli je zejména nutné mít směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Otázka rovného postavení a zákazu diskriminace v oblasti genderové rovnosti a otázka diskriminace na základě sexuální orientace byla opakovaně řešena judikaturou Evropského soudního dvora, resp. Soudního dvora Evropské unie, a sice, zdali mají stejnopohlavní páry stejná práva jako páry opačného pohlaví. Ve věci C-267/06, **Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen**, vyjádřil Soudní dvůr nesouhlas s takovou právní úpravou, podle které pozůstalému registrovanému partnerovi není po smrti jeho partnera vyplácena pozůstalostní dávka odpovídající pozůstalostní dávce poskytované pozůstalému manželovi, ačkoli ve vnitrostátním právu Spolkové republiky Německa registrované partnerství staví osoby téhož pohlaví, pokud jde o pozůstalostní dávku, do situace srovnatelné se situací manželů. Soudní dvůr Evropské unie pověřil příslušný vnitrostátní soud, aby ověřil, zda je pozůstalý partner v situaci srovnatelné se situací manžela, který pobírá pozůstalostní dávku

stanovenou systémem oborového zaopatření, který spravuje Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.<sup>435</sup>

Ve věci C-147/08, **Jürgen Römer proti Freie und Hansestadt Hamburg**, posuzoval Soudní dvůr Evropské unie otázku diskriminace na základě sexuální orientace, z titulu rozdílného výpočtu důchodu, který zvýhodňuje osoby pobírající důchod, které uzavřely manželství, v porovnání s osobami pobírajícími důchod, které žijí v rámci registrovaného partnerství. Soudní dvůr v této souvislosti judikoval, že Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládána v tom smyslu, že takové doplňkové starobní důchody, jako jsou důchody vyplácené bývalým zaměstnancům Freie und Hansestadt Hamburg a jejich pozůstalým na základě zákona spolkové země Hamburg o doplňkových starobních a pozůstalostních důchodech zaměstnanců Freie und Hansestadt Hamburg, které představují odměnu ve smyslu článku 157 SFEU, nejsou vyloučeny z věcné působnosti výše uvedené směrnice na základě jejího čl. 3 odst. 3 ani na základě jejího dvacátého druhého bodu odůvodnění. Registrovaní partneři jsou ve srovnatelné situaci jako manželé, a proto nepřiznání doplňkového starobního důchodu je přímou diskriminací na základě sexuální orientace.

Jako další relevantní rozhodnutí se vedle výše uvedeného nabízí zmínit také rozsudek vydaný Soudním dvorem ve spojených věcech C-124/11, C-125/11 a C-143/11, **Bundesrepublik Deutschland proti Karen Dittrich** (C-124/11), **Bundesrepublik Deutschland proti Robertu Klinkemu** (C-125/11), a **Jörg-Detlef Müller proti Bundesrepublik Deutschland** (C-143/11). V uvedené věci rozhodoval Soudní dvůr v záležitosti úhrady nákladů na zdravotní péči vynaložených registrovanými partnery nebo zohlednění této úhrady na základě podpory vyplácené spolkovým úředníkům v případě nemoci. Taková finanční dávka, jako je podpora vyplácená německým spolkovým úředníkům v případě nemoci, na základě níž je hrazeno 50 % až 80 % uznatelných výdajů na zdravotní péči vynaložených úředníkem nebo některými jeho rodinnými příslušníky, dle Soudního dvora z materiálního hlediska spadá pod pojem „odměna“ ve smyslu článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie a spadá do působnosti uvedené směrnice.

Pro precedentní aplikaci uvedených rozsudků Soudního dvora Evropské unie v právním prostředí jednotlivých členských států je vždy nutné zvážit, zda plnění poskytovaná podle služebních zákonů spadají do oblasti a rozsahu působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES, a jaké je

---

<sup>435</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 1.4.2008, Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. Věc C-267/06. In: Curia [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/>.

postavení manželství a registrovaného partnerství v rámci vnitrostátní právní úpravy. Z výše uvedené judikatury Soudního dvora Evropské unie je nicméně patrné, že **většina plnění přiznávaných na základě zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, resp. zákona o vojácích z povolání, včetně plnění plynoucích z odpovědnostních vztahů, nepadá pod výlukou zakotvenou v čl. 3 odst. 3 směrnice<sup>436</sup> ani výlukou dle dvacátého druhého bodu jejího odůvodnění<sup>437</sup>; a mohou být tedy považovány za „odměnu“ v smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice<sup>438</sup>, resp. čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie.<sup>439</sup>**

V rámci uvedeného závěru o podmínkách možné použitelnosti unijního práva na služební zákony a postavení registrovaných partnerů příslušníků bezpečnostních sborů, resp. vojáků z povolání, lze v kontextu výše uvedeného shrnout, že vnitrostátní úprava v České republice ve zkoumané oblasti náhrady nemajetkové újmy staví registrované partnerství do situace srovnatelné se situací manželů. K uvedenému závěru lze dospět rovněž provedením základní komparace postavení manželů a registrovaných partnerů podle obecné pracovněprávní úpravy v případě náhrady nemajetkové újmy zaměstnanci, resp. pozůstalým po zemřelém zaměstnanci, kdy náhrada ve stejné výši v případě úmrtí zaměstnance přísluší podle ust. § 271g a násl. ZP manželovi, resp. registrovanému partnerovi zaměstnance.<sup>440</sup>

Uvedený závěr o eurokonformním výkladu odškodňování registrovaného partnera podle stejných pravidel, podle kterých je přiznávána náhrada újmy manželovi zaměstnance (resp. příslušníka bezpečnostních sborů a vojáka z povolání) je podpořen rovněž aspektem teleologickým i ústavně konformním výkladem. **V právních předpisech, které explicitně partnera zaměstnance do okruhu oprávněných z náhrady újmy nezahrnují, by se měl uplatnit rozšiřující výklad na základě teleologické extenze, který vztáhne práva a povinnosti manžela rovněž na registrované partnery.**

Legislativní mezeru a opomenutí či nereflektování registrovaného partnerství v dosavadním textu zákona o služebním poměru a zákona o vojácích z povolání lze spíše než úmyslu zákonodárce *a priori* vyřadit či omezit partnera na právech, která manželovi přísluší,

<sup>436</sup> Čl. 3 odst. 3 Směrnice Rady 2000/78/ES: „Tato směrnice se nevztahuje na platby jakéhokoli druhu poskytované státními systémy nebo podobnými systémy, včetně systémů státního sociálního zabezpečení a sociální ochrany.“

<sup>437</sup> Srov. 22. bod odůvodnění Směrnice Rady 2000/78/ES: „Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních právních předpisů o rodinném stavu a na něm závislých dávek.“

<sup>438</sup> Čl. 3 odst. 1 písm. c) Směrnice Rady 2000/78/ES: „V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.“

<sup>439</sup> K tomu srov. SKORUŠA, Leopold, HORÁK, Ondřej, VIČAR, Radim, ZBOŘIL, Tomáš. *Zákon o vojácích z povolání v systému českého práva – k problematice výkladu některých pojmů*. *Vojenské rozhledy*. 2017, 26 (2), s. 33 a násl.

<sup>440</sup> K tomu srov. rovněž výslovné uvedení partnera zaměstnance v okruhu oprávněných pozůstalých k jednorázovému odškodnění na úrovni srovnatelné s manželem zaměstnance ve smyslu ust. § 271i ZP.

připisovat nedbalosti a nedůslednosti zákonodárce při novelizaci služebních právních předpisů a doporučit jejich přizpůsobení výše uvedeným závěrům ve smyslu respektování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

### 8.2.3. Dítě

Pojem dítě je ve sledovaných právních předpisech regulujících výkon závislé práce v právním řádu České republiky používán v různých významech a konotacích.

V obecném významu je dítětem rozuměno dítě vlastní vzešlé z biologického rodičovství a dítě osvojené (přijaté za vlastní), vzešlé z právního rodičovství.<sup>441</sup> V tomto významu je pojem dítě v zákoníku práce a služebních právních předpisech zákonodárcem používán především v souvislosti s mateřstvím, rodičovstvím a další péčí o dítě ze strany zaměstnance.

Zvláštní význam má pojem „dítě“ v oblasti náhrady nemajetkové újmy, kdy každý právní předpis okruh dítěte oprávněného k náhradám definuje odlišně. Občanský zákoník dítě, jako sekundární oběť, uznává v ust. § 2959 a přiznává mu nárok na náhradu reflexní (odvozené) újmy při usmrcení nebo zvláště závažném ublížení na zdraví poškozené osobě blízké ve formě peněžité náhrady plně vyvažující jeho utrpení. Nelze-li výši náhrady takto určit, ukládá ji zákon stanovit podle zásad slušnosti. Aktivně legitimované vedle dalších osob blízkých je dítě poškozeného, přičemž vždy je nutné zkoumat intenzitu citového pouta mezi primární obětí – poškozeného, a sekundární obětí – dítěte, když smyslem zadostiučinění je vyvážit prožité utrpení. Ačkoli zde není okruh oprávněné sekundární oběti omezen stavem nezaopatřenosti či jinak, nelze paušálně přiznat náhradu reflexní újmy každému dítěti poškozeného, vždy bude nutné zkoumat jednotlivé případy v rámci konkrétního vztahu, které dítě s poškozeným, resp. zesnulým rodičem mělo.

Zákoník práce v případě náhrady nemajetkové újmy, konkrétně jednorázového odškodnění pozůstalých po zesnulém zaměstnanci, podmiňuje okruh oprávněných dětí stavem nezaopatřenosti. Zákonná definice nezaopatřenosti dítěte je v rámci právního řádu České republiky zakotvena v ust. § 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Za nezaopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže a) se soustavně připravuje na budoucí povolání; nebo b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz; nebo c) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopné vykonávat soustavnou výdělečnou činnost. Pouze nezaopatřené dítě má v souladu s ust. § 271i odst. 1) ZP

---

<sup>441</sup> V souladu s obecnou civilistikou a ust. § 771 OZ vzniká osvojením příbuzenský vztah.

(ve znění do 31.12.2020) nárok na jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240.000 Kč. Shodná úprava je aplikovatelná vzhledem k delegačnímu principu v oblasti náhrady škody a nemajetkové újmy rovněž na státní zaměstnance podle zákona o státní službě.

V oblasti příslušníků bezpečnostních sborů omezuje okruh oprávněného dítěte zákon o služebním poměru shodně podmínkou stavu nezaopatřenosti. V souladu s ust. § 109 ZSP má nárok na jednorázové odškodnění po zesnulém příslušníkovi ve výši 400.000 Kč každé nezaopatřené dítě. Ohledně kategorie nezaopatřeného dítěte platí v souladu s legislativou sociálního zabezpečení výše uvedené.

Zákon o vojácích z povolání definuje dítě oprávněné k náhradám v souvislosti s úmrtím vojáka z povolání prostřednictvím sirotčího důchodu. Pouze dítě, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém vojákově z povolání, má nárok na jednorázové odškodnění, resp. jednorázové mimořádné odškodnění.<sup>442</sup> Ve smyslu ust. § 52 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, má na sirotčí důchod nárok nezaopatřené dítě, zemřel-li rodič či osvojitel dítěte nebo osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu o svěření dítěte do péče jiné osoby, a to za podmínky, že zesnulý byl poživitelem starobního nebo invalidního důchodu nebo ke dni smrti splnil podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na starobní či invalidní důchod nebo zemřel-li následkem pracovního úrazu. Kategorie oprávněných dětí k náhradě reflexní újmy po vojácích z povolání a příslušnících bezpečnostních sborů je vlivem institutu nezaopatřenosti, se kterým pracují obě sledované právní úpravy, srovnatelná.

#### **8.2.4. Domácnost**

Přestože je pojem domácnost v soukromém právu používán v řadě ustanovení, k zachování definice v těle občanského zákoníku se zákonodárce při přijímání rekodifikovaných civilních předpisů již nepřiklonil.<sup>443</sup> Zákon č. 64/1964 Sb., občanský zákoník, definoval domácnost v ust. § 115 množinou fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. V obdobném smyslu zůstává domácnost vymezena i v jiných platných právních předpisech, včetně ust. § 347 odst. 5 zákoníku práce, ust. § 201 odst. 3 zákona o služebním poměru a ust. § 46 odst. 6 zákona o státní službě.

---

<sup>442</sup> K tomu srov. ust. § 124 a 125 VojZ.

<sup>443</sup> Autoři rekodifikovaného občanského zákoníku kriticky hodnotili dosavadní vymezení pojmu domácnost zejména pro nemožnost jeho užití ve všech souvislostech, v nichž byl používán. K tomu srov. ELIÁŠ, Karel. *Domácnost*. Ad Notam. Praha: C. H. Beck, 2007, roč. 13, č. 3, s. 69 a násl.

V souladu s ustáleným doktrinárním názorem je domácnost tradičně vnímána jako společenství osob bez právní subjektivity, které se vyznačuje dvěma základními aspekty: personálním a majetkovým. Záleží vždy na konkrétním případě systematizace tohoto pojmu, který aspekt bude převládat. Typicky se domácnost vyznačuje společným soužitím osob, pro které je příznačná určitá užší vazba<sup>444</sup> spojená se společným hospodařením v rámci jedné domácnosti (ekonomická vazba osob). Domácnost se rovněž vyznačuje určitou stabilitou v čase. Osoba nemusí být členem domácnosti navždy, nicméně nemělo by se jednat o nic nahodilého či již dopředu krátkodobě ohraničené sdílení obydlí.<sup>445</sup>

V právním řádu lze vysledovat používání pojmu domácnost v několika podobách. Vedle domácnosti bez přívlastku rozlišuje zákonodárce společnou domácnost a rodinnou domácnost. Definice **společné domácnosti** odpovídá výše uvedenému vymezení domácnosti jako takovému, tj. soužití více fyzických osob založené na personálním a majetkovém základě. Také **rodinná domácnost** je definována soužitím více fyzických osob, nemůže se však jednat o jakékoli fyzické osoby, nýbrž pouze o ty, které jsou navzájem v rodinném poměru.<sup>446</sup>

V rámci náhrady nemajetkové újmy se s pojmem domácnosti setkáme v příslušných právních předpisech nejčastěji v souvislosti s oprávněním rodičů pozůstalého zaměstnance, které (společnou) domácností přiznání jednorázového odškodnění podmiňuje.

V souladu s ust. § 271i zákoníku práce ve znění do 31.12.2020 přísluší rodičům zemřelého zaměstnance jednorázové odškodnění v úhrnné výši nejméně 240.000 Kč, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti. Jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240.000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů upravuje nárok rodičů zemřelého příslušníka v ust. § 109 tak, že jednorázové odškodnění přiznává rodičům příslušníka, jestliže s ním žili v domácnosti, a to každému ve výši 240.000 Kč.

Přestože zákon o vojácích z povolání pojem domácnosti či společné domácnosti nedefinuje, používá ho v ust. § 124, kde upravuje jednorázové odškodnění pozůstalých rodičů, kterým přiznává jednorázové odškodnění ve výši třicetinasobku minimální mzdy, jestliže se zemřelým vojákem z povolání žili ve společné domácnosti. Odškodnění ve stejné výši přísluší i v případě, že se zemřelým vojákem žil ve společné domácnosti pouze jeden rodič.

---

<sup>444</sup> Užší vazba se vyznačuje stavem, kdy osoby v domácnosti nespojuje pouhé žití ve společném prostoru, ale další vazba osobní či emocionální.

<sup>445</sup> HRUŠÁKOVÁ, Milana. KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. WESTPHALOVÁ, Lenka a kol. *Občanský zákoník II. Rodinné právo (§ 655–975). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 112 a násl.

<sup>446</sup> Zákonodárce nikde explicitně nevymezuje, jaký okruh osob tvoří rodinu, lze mít za to, že rodinnou domácnost mohou tvořit jak manželé (společně s dětmi), tak i jeden rodič a dítě. Mezi další členy rodinné domácnosti mohou patřit osoby příbuzné v linii přímé, vedlejší, příp. i druh/družka a rodiče.

## Závěr

*Víme, že těm, kteří milují Boha, všechno napomáhá k dobrému... (Řím 8,29)*

Problematika náhrady nemajetkové újmy se stabilně řadí mezi jedno z nejdiskutovanějších témat také v oblasti pracovního práva, kde je nejčastěji spojována s otázkou újmy způsobené pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Diskutovány zůstávají jak obecné principy, tak i konkrétní pravidla, podle kterých má být určena hodnota nemajetkové újmy, dále otázka vázanosti soudů tabulkovými výpočty a s tím související otázka právní jistoty poškozených, zejména z pohledu naplnění jejich legitimního očekávání. Jako nejpalčivější se v této souvislosti v současné době jeví nastavená dvojkolejnost, resp. trojkolejnost, a s tím související rozdílnost pravidel, ze kterých obecné soudy při náhradě nemajetkové újmy v rámci občanského práva, pracovního práva a služebních předpisů vycházejí.

Předkládaná disertační práce se zabývá tématem povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy. V úvodu byly definovány cíle této kvalifikační práce, a to jednak zmapovat obecná principiální východiska institutu nemajetkové újmy a v návaznosti na ně poskytnout komplexní výklad vybraných institutů v oblasti platné právní úpravy náhrady nemajetkové újmy občanského a pracovního práva, včetně návrhů *de lege ferenda*; a dále označit a analyzovat jednotlivé systémy náhrady nemajetkové újmy v rámci vybraných dalších právních vztahů účasti na práci, konkrétně služebních poměrů, a pomocí komparační metody vymezit tyto speciální systémy náhrady nemajetkové újmy vůči základní pracovněprávní úpravě stanovené v zákoníku práce a souvisejících právních předpisech.

S ohledem na rozsah disertační práce a množství konkrétních témat, která byla analyzována, nepovažuji za účelné opakovat veškrá zjištění, která byla v jednotlivých kapitolách a vybraných oblastech zkoumání učiněna. Přesto se na tomto místě nabízí krátce shrnout alespoň některé závěry a vyhodnotit splnění vědecké úlohy.

Ve snaze o naplnění vytčených cílů byla problematika povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy představena od ústavněprávních a teoretických východisek ochrany lidského života a zdraví, přes poukázání na odraz základních zásad pracovněprávních vztahů v oblasti náhrady nemajetkové újmy, až po vymezení konkrétních aplikačních problémů při uplatňování nároků z nemajetkové újmy, včetně návrhu jejich řešení.

Stranou pozornosti nezůstal ani proces volby konceptu odškodňování zaměstnance za újmu způsobenou mu při výkonu závislé činnosti v rámci pracovněprávního vztahu, před kterou



se český zákonodárce v minulosti opakovaně ocital. Byl přiblížen historický vývoj právní úpravy pracovního úrazu a jeho pojištění až po zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Patříčná pozornost byla věnována rovněž zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.

Český legislativní koncept odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání byl porovnán s relevantní úpravou Slovenska, které, přestože se v původní koncepci náhrady nemajetkové újmy zaměstnance shodovalo s českou právní úpravou a sdílelo výchozí právní rámec náhrady nemajetkové újmy soukromoprávní cestou, se nakonec na rozdíl od českého zákonodárce vydalo cestou právní úpravy sociálního zabezpečení, kdy pro případy náhrady škody z pracovních úrazů a nemocí z povolání bylo ze zákona zřízeno úrazové pojištění, jehož účelem a podstatou je namísto zaměstnavatele poskytnout poškozenému zaměstnanci dávku, na kterou má nárok.

V úvodu disertační práce byly vedle výše uvedených cílů současně vymezeny i hypotézy, k jejichž potvrzení či vyvrácení mělo v rámci vědeckého zkoumání předmětné problematiky dojít.

První z hypotéz: **„Úprava občanského zákoníku není vyloučena z aplikace na odpovědnostní vztahy upravené v zákoníku práce.“** reflektovala speciální úpravu oblasti povinnosti k náhradě nemajetkové újmy (resp. odpovědnostních vztahů jako takových) v rámci pracovněprávních vztahů, když si právní úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy i po rekonstrukci zachovala svoji samostatnost a relativní oddělenost od obecné úpravy povinnosti k náhradě nemajetkové újmy v občanském právu.

Za účelem vyhodnocení této hypotézy byla představena obecná principiální východiska institutu nemajetkové újmy a v návaznosti na ně učiněn komplexní výklad vybraných institutů v oblasti platné právní úpravy nahrazování nemajetkové újmy v rámci občanského a pracovního práva, včetně legislativních návrhů *de lege ferenda*. Přestože doktrinální přístup spíše nadále vnímá pracovněprávní oblast odpovědnostních vztahů jako oblast samostatnou, výsledek odborné analýzy daného tématu ukazuje, že i v této oblasti se hranice mezi pracovním právem a občanským právem mohou alespoň částečně otevřít a ve vybraných případech lze připustit použitelnost občanskoprávních institutů na pracovněprávní odpovědnostní vztahy, při plném respektování ust. § 4 ZP.

V případě tradičních náhrad nemajetkové újmy zaměstnance ve formě nároku na bolestné, ztížení společenského uplatnění a jednorázové odškodnění pozůstalých, se i přes odlišnosti způsobu určení výše nároku, a s výhradami, které s sebou tato odlišná právní úprava přináší, jedná o právní úpravu komplexní, která neopouští prostor pro subsidiární použití

občanskoprávní delikt ní odpovědnosti zaměstnavatele a tato újma se bude nahrazovat výlučně v režimu zákoníku práce. Naopak v situaci, kdy bude zaměstnanec při plnění pracovních úkolů či v souvislosti s nimi zasažen na cti, pověsti, důstojnosti či jiném statku než je život a zdraví a vznikne mu nemajetková újma, lze připustit aplikaci obecných ustanovení občanského zákoníku upravující povinnost k odčinění újmy na přirozeném právu člověka, a to poskytnutím přiměřeného zadostiučinění; zadostiučinění musí být poskytnuto v penězích, nezajistí-li jeho jiný způsob skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy.

Ve druhé části předkládané disertační práce byla vyhodnocována hypotéza vycházející z komplexní analýzy jednotlivých systémů povinnosti k náhradě nemajetkové újmy zaměstnavatele v rámci vybraných dalších právních vztahů účasti na práci, konkrétně služebních poměrů.

Pomocí komparační metody byly tyto speciální systémy náhrady nemajetkové újmy vymezeny vůči základní pracovněprávní úpravě stanovené v zákoníku práce a souvisejících právních předpisech. Předmětem vědeckého zkoumání byla náhrada nemajetkové újmy v případě vybraných dalších právních vztahů účasti na práci, konkrétně služebních poměrů, a to služby civilní i bezpečnostní (tj. výkonu služby v rámci specifických služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání). Jednotlivé zkoumané služební vztahy byly zařazeny v rámci právního řádu a byla vyřešena otázka přípustné aplikace dalších právních předpisů. Detailní pozornost byla zaměřena na povinnost k náhradě nemajetkové újmy vzniklé služebním úrazem či nemocí z povolání, v rámci které bude dále sledována zejména náhrada ve formě bolestného a ztížení společenského uplatnění, včetně jednorázového odškodnění pozůstalých a případných jednorázových mimořádných náhrad poskytovaných oprávněným subjektům. Opomenuty nezůstaly ani procesní aspekty vymáhání náhrady nemajetkové újmy u příslušného orgánu.

Po provedení vědeckého zkoumání byla potvrzena druhá hypotéza předkládané disertační práce, dle které **„Hodnota lidského života a zdraví se liší v závislosti na typu právního vztahu účasti na práci, ve kterém ke škodné události došlo.“** Tyto odlišnosti byly shledány jak v hmotněprávní rovině náhrady nemajetkové újmy, ve smyslu způsobu určování výše bolestného, ztížení společenského uplatnění a jednorázového odškodnění, a vymezení okruhu oprávněných osob k příslušné náhradě; tak v procesní rovině uplatňování a vymáhání nároků jednotlivých oprávněných z titulu náhrady nemajetkové újmy.

Zákonodárci lze zejména doporučit sjednotit podmínky přístupu oprávněných osob k plnění v důsledku úmrtí zaměstnance napříč právními vztahy výkonu závislé práce. Upozornit lze konkrétně například na právní postavení registrovaného partnera. V otázce okruhu

oprávněných osob byl za současného zohlednění judikatury Soudního dvora Evropské unie učiněn závěr o nutnosti eurokonformního výkladu odškodňování registrovaného partnera podle stejných pravidel, podle kterých je přiznávána náhrada újmy manželovi zaměstnance v těch právních předpisech, které registrovaného partnera do okruhu oprávněných osob nezahrnují (např. zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon o vojácích z povolání). V právních předpisech, které explicitně partnera zaměstnance do okruhu oprávněných z náhrady újmy nezahrnují, by se měl uplatnit rozšiřující výklad na základě teleologické extenze, který vztáhne práva a povinnosti manžela rovněž na registrované partnery. Tento závěr byl podpořen rovněž aspektem teleologickým i ústavně konformním výkladem.

Legislativní mezeru a opomenutí či nereflektování registrovaného partnerství v dosavadním textu zákona o služebním poměru a zákona o vojácích z povolání lze spíše než úmyslu zákonodárce *a priori* vyřadit či omezit partnera na právech, která manželovi přísluší, připisovat nedbalosti a nedůslednosti zákonodárce při novelizaci služebních právních předpisů. I přesto lze doporučit, aby byly příslušné právní předpisy upraveny a přizpůsobeny učiněným závěrům explicitně, ve smyslu respektování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

V této souvislosti se z pohledu legislativně-technického konečně nabízí konstatovat, že oblasti náhrady nemajetkové újmy by v rámci zvýšení systematičnosti a přehlednější orientaci v příslušných právních předpisech, slušelo určité sjednocení, a to alespoň v podzákonných právních předpisech, když vyhláška Ministerstva vnitra č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů, vyhláška Ministerstva obrany č. 346/2015, o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků, spolu s nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, obsahují zcela identické obodování jednotlivých zranění při určování výše bolestného a ztížení společenského uplatnění.

Na úplný závěr se sluší připomenout, že přestože pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu prošla komplikovaným vývojem, který byl snad dostatečně podrobně a pečlivě popsán v této kvalifikační práci, poskytuje příslušná právní regulace dotčenému zaměstnanci solidní hmotněprávní i procesní základ k uplatňování jeho práv. Nedostatky právní úpravy či rozdílnosti ve způsobu odčinění nemajetkové újmy v komparovaných oblastech právní úpravy, tj. občanskoprávní, pracovněprávní a služební (službě civilní i silové), na které bylo v této disertační práci upozorněno, nicméně vedou k nežádoucímu stavu, kdy je hodnota lidského utrpení, resp. hodnota lidského zdraví a života, posuzována odlišně v závislosti na právním postavení škůdce a poškozeného v době vzniku újmy.

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Monografie, učebnice

- BARANCOVÁ, Helena. SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. 4. přepracované a doplnené vydání. Bratislava: Sprint 2, 2018. Juristika. ISBN 978-80-89710-39-3.
- BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BERGER, Vincent. *Judikatura Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: IFEC, 2003. ISBN 80-86412-23-7.
- BOGUSZAK, Jiří. ČAPEK, Jiří. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 2., přepracované vydání. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0.
- DVOŘÁK, Jan. ŠVESTKA, Jiří. ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. ISBN 978-80-7552-187-3.
- DWORKIN, Ronald. *Když se práva berou vážně*. Praha: Oikoymenh, 2001. Oikúmené. s. 44. ISBN 80-7298-022-x.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2017. ISBN 978-80-7380-652-1.
- HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1.
- HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. 2. vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-366-7.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.
- CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. ISBN 978-80-7478-552-8.
- KLIKOVÁ, Alena, Petr HAVLAN, Marek CHADIMA a kol. *Správní řád*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. Meritum (Wolters Kluwer ČR, a.s.). ISBN 978-80-7478-943-4.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-028-1.
- KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C.H. Beck, 1996. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-089-3.
- KNAPPOVÁ, Marta. ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. *Občanské právo hmotné*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2005. 523 s. ISBN 80-7357-127-7.
- KOLDINSKÁ, Kristina. Petr TRÖSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.
- KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. VRAJÍK, Michal. ČERMÁK, Tomáš. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-157-4.

LAB, Steven, FISHER, Bonnie. *Encyclopedia of Victimology and Crime Prevention*. Los Angeles: Sage, 2010. ISBN 978-1-4129-6047-2.

MORÁVEK, Jakub. *Model práva. Vztah práva a morálky*. 1. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2013. ISBN 978-80-7201-911-3.

OLŠOVSKÁ, Andrea. *Pracovní poměr*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017. ISBN 978-80-7552-946-6.

ONDREJKOVÁ, Ludmila. *Pracovní zdravotná služba pre zamestnávateľov*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017. ISBN 978-80-571-0033-1.

SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2019. ISBN 978-80-7598-564-4.

TÉGL, Petr. *Poctivost a důvěra jako jeden ze základních principů evropského smluvního práva*. in PAUKNEROVÁ, Monika. TOMÁŠEK, Michal a kol.: *Nové jevy v právu na počátku 21. století IV. Proměny soukromého práva*. Praha: Karolinum, 2009. 424 s. ISBN 978-80-246-1687-2.

TOMEK, Petr. HEMZA, Stanislav. DLUHOŠ, Jiří. *Služební poměr vojáků z povolání*. Olomouc: ANAG, 2003. ISBN 80-7263-185-3.

TOMEK, Petr. NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7.

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

## 2. Komentáře

BARANCOVÁ, Helena. OLŠOVSKÁ, Andrea. LACKO, Miloš a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. Velké komentáře. ISBN 978-80-89603-53-4.

BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-618-0.

ELIÁŠ, Karel. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

FIALA, Zdeněk a kol. *Správní řád: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2020. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-797-6.

HULMÁK, Milan. BEZOUŠKA, Petr. HAVEL, Bohumil a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8

HRUŠÁKOVÁ, Milana. KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. WESTPHALOVÁ, Lenka a kol. *Občanský zákoník II. Rodinné právo (§ 655–975). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-503-9.

JEMELKA, Luboš. PODHRÁZKÝ, Milan. VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Soudní řád správní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-498-8.

KMEC, Jiří, KOSAŘ, David, KRATOCHVÍL, Jan, BOBEK, Michal. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-365-3.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9.

PAVLÍČEK, Václav. *Ústava a ústavní řád České republiky. Komentář*. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd. Praha: Linde, 2002. *Zákony s poznámkami* (Linde). ISBN 8072013912.

PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-843-7.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017. *Praktický komentář*. ISBN 978-80-7552-609-0.

ROUČEK, František. SEDLÁČEK, Jaromír a kol. *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Díl V*. Praha, 1935 a 1937, reprint původního vydání Praha: ASPI Publishing, 2002. ISBN 80-85963-60-4.

SKORUŠA, Leopold. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017. *Komentáře* (Wolters Kluwer ČR, a.s.). ISBN 978-80-7552-929-9.

ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek I (§ 1-645, obecná část)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. ISBN 978-80-7478-370-8.

ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan. FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář, Svazek VI (§ 2521-3081, relativní majetková práva 2. část)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2014. ISBN 978-80-7478-630-3.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. *Právo* (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. KAHLE, Bohuslav. DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.

### 3. Slovníky

HENDRYCH, Dušan; a kol.: *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

HOETZEL, Jiří. *Slovník veřejného práva československého*. Praha: Eurolex Bohemia, 2000. ISBN 80-902752-7-3.

### 4. Články v odborných časopisech

BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015. č. 2.

BĚLINA, Miroslav. *Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu*. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 18.

BĚLINA, Miroslav. SVITÁKOVÁ, Věra. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2007. č. 2.

BEZOUŠKA, Petr. *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?* *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 12.

- DOLEŽAL, Tomáš. LAVICKÝ, Petr. *Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 10.
- ELIÁŠ, Karel. *Domácnost*. Ad Notam. Praha: C. H. Beck, 2007. roč. 13. č. 3. s. 69 a násl. ISSN 1211-0558.
- ELIÁŠ, Karel. *Česká juristická postmoderna a rekonstrukce soukromého práva*. Bulletin advokacie. Praha: C. H. Beck, 2003. č. 6-7. s. 46.
- HAJDAJOVÁ, Tereza. *Povaha nároků dle § 2958 ObčZ z pohledu aktuální judikatury Nejvyššího soudu*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 15-16.
- HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 7.
- KADLUBIEC, Vojtěch. *Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2015. č. 9.
- KADLUBIEC, Vojtěch. *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* Časopis pro právní vědu a praxi, 2015. č. 4. s. 407-413.
- KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. *Rodinné právo v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2013. roč. 21. č. 23-24. s. 801-813. ISSN 1210-6410.
- MACHÁLEK, Petr, KADLUBIEC, Vojtěch. *Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovníprávních vztazích*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 4.
- MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovníprávních vztazích po rekonstrukci*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 9.
- MIKYSKA, Martin. *Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2008. č. 22
- NOVOTNÁ, Hana. *K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2007. č. 9.
- PICHRT, Jan. *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 7.
- PŘIB, Jan. *Posun účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. č. 1.
- SKŘEJPEK, Michal. *Pravidla, rčení, zásady a definice římského práva*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1999. č. 7.
- SMRŽ, Ivo. *Duševní újmy na zdraví a jejich odškodňování v civilním právu*. Časopis zdravotnického práva a bioetiky. Praha : Ústav státu a práva AV ČR, 2019. č. 2.
- TELEC, Ivo. *Poctivost a důvěra, dobrá víra, dobré mravy, veřejná morálka a veřejný pořádek*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011. č. 1.
- TICHÝ, Luboš. HRÁDEK, Jiří: *Deliktní právo v návrhu nového občanského zákoníku*. Právní fórum. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. č. 1.
- VOJTEK, Petr. *Dvě otázky medicínského práva, pro něž bude nový občanský zákoník přelomový*. Soudní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2013. č. 4.
- VOJTEK, Petr. PŮRY, František. *Aktuální otázky náhrady nemajetkové újmy*. Soudní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2017. č. 11-12.

VOJTEK, Petr a kol. *Nová veřejně přístupná aplikace obsahující přehlednou databázi judikatury k nemajetkové újmě.* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2018. č. 19.

ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. *Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance.* Bulletin advokacie. Praha: C. H. Beck, 2016. č. 10.

ŽĎÁREK, Roman. *Souběžné uplatňování nároků na náhradu škody na zdraví a nároků z titulu porušení práva na ochranu osobnosti.* Soudní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2013. č. 4.

## 5. Sborníky

JORDÁNOVÁ, Jitka. *Mobbing v italském právním prostředí.* In Acta Iuridica Olomucensia. Univerzita Palackého v Olomouci: Olomouc, 2015. Vol. 10. No. 3. Available at: [www.acta.upol.cz](http://www.acta.upol.cz).

LACKO, Miloš. *Dávkové vzťahy pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania.* In Kultúra sveta práce: úrazové poistenie a invalidita. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-40-7.

MORÁVEK, Jakub. *K vybraným aspektům NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů.* In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2013. Masarykova univerzita Brno: Brno, 2013. Available at: [www.law.muni.cz](http://www.law.muni.cz)

OLŠOVSKÁ, Andrea. *Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.* In: Kultúra sveta práce: úrazové poistenie a invalidita. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-40-7.

## 6. Elektronické dokumenty

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo po novém občanském zákoníku.* Available at: [www.spolpracoc.cz](http://www.spolpracoc.cz).

DI MARTINO, Vittorio. HOEL, Helge. COOPER, Cary L. *Preventing violence and harassment in the workplace.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. ISBN 92-897-0211-7. Available at: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

FICHTNER, Matěj. *Opomíjená realita: praktické dopady veřejnoprávní povahy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání.* Vojenské rozhledy, 2011. roč. 20. č. 4. s. 169-177. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). Available at: [www.vojenskerozhledy.cz](http://www.vojenskerozhledy.cz).

CHAPPELL, Duncan. DI MARTINO, Vittorio. *Violence at work.* 3rd edition. Geneva: ILO, 2006. ISBN 92-2-117948-6.

JIRSA, Jaromír. *Odškodňování újmy na zdraví – aneb ohlédnutí se několik let zpět a vyhlédnutí do budoucna zároveň.* Available at: [www.profipravo.cz](http://www.profipravo.cz).

MALIŠ, Daniel. *Nová Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví – zatím zčásti nehotová, ale velmi užitečná.* Available at: [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz).

SKORUŠA, Leopold. HORÁK, Ondřej, VIČAR, Radim, ZBOŘIL, Tomáš. *Zákon o vojácích z povolání v systému českého práva – k problematice výkladu některých pojmů.* Vojenské rozhledy, 2017. roč. 26. č. 2. s. 33-43. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). Available at: [www.vojenskerozhledy.cz](http://www.vojenskerozhledy.cz). Available at: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).



MILCZAREK, Malgorzata, European Agency for Safety and Health at Work. *Workplace violence and Harassment: a European Picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. ISBN 978-92-9191-268-1. Available at: [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu).

Constitution of the World Health Organization. Dostupné na: [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf).

Vienna Declaration and Programme of Action. Dostupné na <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx>.

Principles of European Tort Law. Dostupné na: <http://www.egtl.org/docs/PETL.pdf>.

Resolution (75) on Compensation for Physical Injury of Death. Adopted by the Committee of Ministers on 14 March 1975. Dostupné z: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjphfbN9IjsAhVF-qQKHb-FCHAQFjAAegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2F16804f2a17&usg=AOvVaw0Zqf9ZlApAaHdB0tti5ZQ5>.

## 7. Právní předpisy

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 461/1991 Sb., o sjednání Úmluvy č. 102 MOP o minimální normě sociálního zabezpečení

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s, o Evropské sociální chartě

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 90/2001 Sb.m.s, o Evropském zákoníku sociálního zabezpečení

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

zákon č. 64/1964 Sb., občanský zákoník

zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů

zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník  
zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech  
zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě  
zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů  
zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě  
zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání  
zákon č. 131/2002 Sb., o rozhodování některých kompetenčních sporů  
zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  
zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva  
zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  
zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich  
zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře  
zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění  
zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění  
zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví  
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti  
zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství  
zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)  
zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  
Vládní nařízení č. 8/1928 Sb., o řízení ve věcech náležejících do působnosti politických úřadů (správní řízení)  
Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání  
Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání  
Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí  
Nařízení vlády č. 336/2019 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů  
Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání  
Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění  
Vyhláška Ministerstva vnitra č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie České republiky  
Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 123/2015 Sb., kterou se stanoví seznam znaleckých oborů a odvětví pro výkon znalecké činnosti

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů

Vyhláška Ministerstva obrany č. 346/2015, o postupu při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění vojáků

Vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

zákon č. 65/1965 Zb., zákonník práce

zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení

zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia

zákon č. 124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

## **8. Důvodové zprávy**

Důvodová zpráva k zákonu č. 221/1999 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 3. volební období, 1998 - 2002, tisk 139/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 361/2003 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 256/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 500/2004 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 201/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 1153/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002 – 2006, tisk 1156/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 272/2009 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 5. volební období, 2006 – 2010, tisk 752/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010 – 2013, tisk 411/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010 - 2013, tisk 930/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010 - 2013, tisk 362/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 150/2017 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013 - 2017, tisk 994/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013 – 2017, tisk 376/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 163/2019 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 8. volební období, od 2017, tisk 410/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 8. volební období, od 2017, tisk 689/0.

## 9. Judikatura mezinárodní

Rozsudek Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 29.3.2011, sp.zn.: 4 Cdo 131/2010.

Rozsudek Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 29.5.2013, sp.zn.: 9 Sžso 19/2012.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25.3.1983. Silver a další proti Spojenému království, stížnost č. 5947/72; 6205/73; 7052/75; 7061/75; 7107/75; 7113/75; 7136/75. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 24.8.1993. Massa proti Itálii, stížnost č. 14399/88. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 26.11.1992. Francesco Lombardo proti Itálii, stížnost č. 11519/85. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27.9.1995. McCann a další proti Spojenému království, stížnost č. 18984/91. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 2.9.1997. De Santa proti Itálii, Lapalorcia proti Itálii a Abenavoli proti Itálii, stížnost č. 25574/94, 25586/94 a 25587/94. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 2.9.1997. Nicodemo proti Itálii, stížnost č. 25839/94. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 8.12.1999. Pellegrin proti Francii, stížnost č. 28541/95. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 19.4.2007. Eskelinen proti Finsku, stížnost č. 63235/00. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 19.4.2007. Vilho Eskelinen a další proti Finsku, stížnost č. 63235/00. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23.3.2010. Cudak proti Litvě, stížnost č. 15869/02. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 30.6.2009. Fiume proti Itálii, stížnost č. 20774/05. In: HUDOC [online]. European Court of Human Rights. Dostupné z: [hudoc.echr.coe.int/eng](http://hudoc.echr.coe.int/eng).

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 1.4.2008, Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. Věc C-267/06. In: Curia [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/>.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 10. května 2011. Jürgen Römer proti Freie und Hansestadt Hamburg. Věc C-147/08. In: Curia [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/>.

Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 6. prosince 2012. Bundesrepublik Deutschland a Jörg-Detlef Müller v. Karen Dittrich a další. Spojené věci C-124/11, C-125/11 a C-143/11. In: Curia [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/>.

## **10. Judikatura vnitrostátní**

### **10.1. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.10.2003, č.j.: 6 As 29/2003-97, publikovaný pod č. 415/2004 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2004, sp. zn. 1 As 28/2004, publikovaný pod č. 454/2005 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 10. 2005, sp. zn. 1 Afs 86/2004, publikovaný pod č. 792/2006 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27.9.2006, čj. 2 As 50/2005-53, publikovaný pod č. 1034/2007 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11.7.2007, č.j.: 6 As 55/2006-96, publikovaný pod č. 1351/2007 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.1.2011, č.j.: 3 Ads 132/2010-109, publikovaný pod č. 158/2011 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25.5.2011, čj. 6 Ads 2/2011-66, publikovaný pod č. 2543/2012 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21.9.2011, č.j.: 3 Ads 79/2011-62, publikovaný pod č. 3853/2011 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10.7.2013, č.j.: 4 Ads 2/2013-26, publikovaný pod č. 4038/2013 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.1.2014, č.j.: 3 Ads 117/2012-26, publikovaný pod č. 272/2014 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27.8.2015, č.j.: 1 As 119/2015-32, publikovaný pod č. 1686/2015 NSS.

### **10.2. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR**

Rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 30. 4. 1953, sp. zn. Cz 68/53 (Rc 99/53).

Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, sp. zn. Cpj 87/70 (R 55/1971 civ.)

Rozsudek Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 20. 8. 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. prosince 2002, sp. zn. 28 Cdo 1524/2002, publikované pod č. C 1612 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. října 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003, publikovaný pod č. C 2185 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2004, sp. zn. 22 Cdo 1567/2004, publikovaný pod č. C 2716 Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2006, sp. zn. 25 Cdo 759/2005, publikovaný pod č. C 4277 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 7. 2006, sp. zn. 25 Cdo 1312/2005, publikovaný pod č. C 4474 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2510/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2006, sp. zn. 25 Cdo 1279/2005.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2887/2006.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2008, sp. zn. 30 Cdo 2545/2008.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4044/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn.: 30 Cdo 4431/2007, publikovaný pod č. 9-10/2010 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2011, sp. zn. 25 Cdo 4826/2009, publikovaný pod č. C 10435 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2012, sp. zn. 25 Cdo 3086/2009, publikovaný pod č. C 10775 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, publikovaný pod č. C 12199 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 1. 2013, sp. zn. 30 Cdo 2470/2012, publikovaný pod č. C 12378 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4416/2011, publikovaný pod č. C 12443 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1182/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013, publikovaný pod č. C 14567 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2686/2015.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 6. 2017, sp. zn. 30 Cdo 120/2017, publikované pod č. C 16759 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 25 Cdo 2245/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2017, sp. zn. 30 Cdo 2260/2017, publikovaný pod č. C 17058 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5948/2017, publikované pod č. 59/2019 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2596/2018.

### **10.3. Rozhodnutí Ústavního soudu ČR**

Nález Ústavního soudu ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95, publikovaný pod č. 3/1995 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97, publikovaný pod č. 163/1997 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 16. 6. 1999, sp. zn. Pl. ÚS 4/99, publikovaný pod č. 93/1999 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 10. 1. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 33/2000, publikovaný pod č. 5/2001 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 6. 2001, sp. zn. II. ÚS 326/98, publikovaný pod č. 88/2001 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 28. 5. 2002, sp. zn. IV. ÚS 315/01.

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003 sp. zn. Pl. ÚS 15/02, publikovaný pod č. 40/2003 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 25. 11. 2003, sp. zn. I. ÚS 558/01, publikovaný pod č. 136/2003 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 22. 9. 2004, sp. zn. I. ÚS 429/01, publikovaný pod č. 134/2004 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 4. 5. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 16/04, publikovaný pod č. 265/2005 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 7. 12. 2005, sp. zn. IV. ÚS 412/04, publikovaný pod č. 39/2005 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 6. 2. 2007, sp. zn. I. ÚS 531/05, publikovaný pod č. 24/2007 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 3. 4. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 92/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 50/05, publikovaný pod č. 161/2007 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Název Ústavního soudu ze dne 6. 11. 2007, sp. zn. II. ÚS 3/06, publikovaný pod č. 185/2007 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 29. 1. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 72/06, publikovaný pod č. 23/2008 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný pod č. 55/2008 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 3. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 2/10, publikovaný pod č. 68/2010 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 26. 8. 2010, sp. zn. III. ÚS 101/05, publikovaný pod č. 170/2010 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. I. ÚS 1586/09, publikovaný pod č. 64/2012 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11, publikovaný pod č. 200/2012 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 9. 1. 2014, sp. zn. III. ÚS 2253/13, publikovaný pod č. 3/2014 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 6. 2015, sp. zn. III. ÚS 2428/13, publikovaný pod č. 123/2014 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15, publikovaný pod č. 23/2016 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

Nález Ústavního soudu ze dne 11. 9. 2018, sp. zn. Pl. ÚS 24/17, publikovaný pod č. 2633/2018 Sbírky nálezů a usnesení ÚS.

#### **10.4. Rozhodnutí dalších soudů**

Rozhodnutí zvláštního senátu zřízeného podle zákona č. 131/2002 Sb. ze dne 4.5.2005, č.j.: Konf 51/2004-9, uveřejněný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu roč. 2005, pod č. 615.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 2.7.2009, čj. 22 Ca 247/2008-88, uveřejněný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu roč. 2012, pod č. 2701.

rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5.5.2010 sp. zn. 1 Co 2/2010 uveřejněný ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu roč. 2011, pod č. 56.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 29.5.2015, č.j. 10 Ad 19/2012-29.

#### **11. Ostatní**

Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku ze dne 28.1.2014

Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku)

Závěr č. 5 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. června 2016.

Stanovisko Veřejného ochránce práv ze dne 7.1.2010, sp.zn. 2954/2009/VOP/IK.

CAMUS, Albert. *Člověk revoltující*. Praha: Československý spisovatel, 1995. s. 135. ISBN: 978-80-7407-404-2.

Český statistický úřad. *Počet zaměstnanců v odvětví Veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení je na úrovni roku 2004. Analýza*. dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Český statistický úřad. *Mzdy - 2. čtvrtletí 2007*. dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Český statistický úřad. *Průměrné mzdy - 1. čtvrtletí 2020*. dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Ministerstvo financí České republiky. *Informace Ministerstva financí o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání*. dostupné na [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz).

Hospodářská komora ČR. *Varianty koncepčního řešení transformace zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání*. dostupné na [www.komora.cz](http://www.komora.cz).



Sociálna poisťovňa. *Priemerný počet poberateľov úrazových dávok.* Údaje dostupné na [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk).

Sociálna poisťovňa. *Priemerné mesačné výšky úrazových dávok.* Údaje dostupné na [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk).

Databáze judikatury k náhradě újmy na zdraví. Dostupné na [www.datanu.cz](http://www.datanu.cz).

# Povinnost zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy

## Abstrakt

Předkládaná disertační práce se zabývá tématem povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy. Komplexním způsobem představuje problematiku povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy, a to od ústavněprávních a teoretických východisek ochrany lidského života a zdraví, přes poukázání na odraz základních zásad pracovněprávních vztahů v oblasti náhrady nemajetkové újmy, až po vymezení konkrétních aplikačních problémů při uplatňování nároků z nemajetkové újmy, včetně návrhu jejich řešení.

Práce neopomíjí relevantní judikaturu nejvyšších soudů národních i mezinárodních, včetně analýzy jejich dopadů na výklad vybraných právních institutů oblasti náhrady nemajetkové újmy.

Patříčná pozornost je věnována obecným principiálním východiskům institutu nemajetkové újmy a v návaznosti na ně je učiněn komplexní výklad vybraných institutů v oblasti platné právní úpravy nahrazování nemajetkové újmy v rámci občanského a pracovního práva, včetně legislativních návrhů *de lege ferenda*. V disertační práci je, jako jedna z výzkumných otázek, vyhodnocena možná subsidiární aplikace občanského zákoníku na odpovědnostní pracovněprávní vztahy.

Detailní pozornost je rovněž věnována analýze a následné komparaci způsobu náhrady nemajetkové újmy vzniklé při výkonu služby s náhradou nemajetkové újmy regulované občanským zákoníkem a zákoníkem práce. V souvislosti s touto komparací je následně poukázáno na odlišnou hodnotu lidského života a zdraví, a to v závislosti na právní vztah účasti na práci, ve kterém ke škodné události došlo.

Vzhledem k problematickému výkladu některých pojmů a institutů, jakož i s ohledem na nedostatečné vzájemné provázání právních předpisů upravujících služební vztahy či jejich chybějící reflexe vůči obecnějším právním předpisům, jsou v předkládané disertační práci představeny rovněž obecnější úvahy nad postavením zákonů o služebních poměrech v právním systému České republiky.

**Klíčová slova:** nemajetková újma; pracovněprávní vztahy; služební vztahy

# **The Obligation of an Employer to compensate for non-pecuniary damage**

## **Abstract**

The presented dissertation thesis deals with the topic of the employer's obligation to compensate for non-pecuniary damage. It comprehensively presents the issue of the employer's obligation to compensate for non-pecuniary damage, from the constitutional and theoretical basis of protection of human life and health, through pointing out to the reflection of the basic principles of labour relations in the field of non-pecuniary damage, to the definition of specific application problems in claims of non-pecuniary damage, including a proposal for their solution.

The thesis does not neglect the relevant case law of the highest national and international courts, including the analysis of its impact on the interpretation of selected legal institutes in the field of non-pecuniary damage compensation.

Thorough attention is paid to the general principles of non-pecuniary damage and a comprehensive interpretation of selected institutes in the field of applicable legislation on compensation for non-pecuniary damage in civil and labour law, including legislative proposals *de lege ferenda*. In the thesis, as one of the research questions, a possible subsidiary application of the Civil Code to the field of the liability employment relations is evaluated.

Detailed attention is also paid to the analysis and subsequent comparison of the method of compensation for non-pecuniary damage caused during the performance of the service with compensation for non-pecuniary damage regulated by the Civil Code and the Labor Code. In connection with this comparison, the different value of human life and health is subsequently pointed out, depending on the legal relationship of participation in the work in which the harmful event occurred.

Due to the problematic interpretation of some concepts and institutes, as well as due to insufficient interconnection of legal regulations governing employment relations or their lack of reflection on more general legal regulations, the presented thesis also presents more general considerations on the position of laws governing service relations in the Czech legal system.

**Key words:** non-pecuniary damage; labour relations; service relations