

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Jakub Sembol

Pracovní úraz

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10. 12. 2013

Čestné prohlášení

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

Jakub Sembol

V Praze dne 10. 12. 2013

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Ljubomíru Drápalovi za ochotné vedení a praktické rady, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce.

Velké díky patří i celé akademické obci Právnické fakulty Univerzity Karlovy za vědomosti, nejen právnické, které mi během studia předala.

Rovněž bych rád poděkoval všem lidem, kteří mě motivovali během celého studia a byli mi oporou při psaní této práce. Největší poděkování patří mým rodičům za neutuchající podporu po čas studia, mé přítelkyni i všem přátelům.

Obsah

1.	Úvod	6
2.	Institut pracovního úrazu v Československé republice v letech 1989 – 1993	9
3.	Institut pracovního úrazu v České republice v období po roce 1993 až po současnost	12
4.	Porovnání obou systémů	16
4.	1. Úrazové pojištění zaměstnanců	16
4.	2. Zákonné pojištění zaměstnavatele.....	17
5.	Přiblížení úpravy pracovního úrazu účinné v České republice	20
5.	1. Pravidla odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu	20
5.	2. Vysvětlení jednotlivých pojmů	21
5.	2. 1. Pracovní úraz	21
5.	2. 2. Poškození zdraví	21
5.	2. 3. Plnění pracovních úkonů, úkony přímo související s plněním pracovních úkolů	22
5.	2. 4. Cesta do zaměstnání	25
5.	2. 5. Škoda	25
5.	2. 6. Příčinná souvislost	26
5.	2. 7. Odpovědnost zaměstnavatele a podmínky pro zproštění se odpovědnosti.....	27
5.	2. 8. Opilost nebo zneužívání jiných návykových látek	28
5.	2. 9. Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	28
6.	Druhy náhrad	31
6.	1. Druhy náhrad při pracovním úrazu	31
6.	2. Druhy náhrad v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu	32
7.	Judikatura českých soudů	33
7.	1. Úraz zaměstnance v průběhu (zahraniční) pracovní cesty na cestě z ubytování na pracoviště	33
7.	2. Úraz při team-buildingu jako pracovní úraz	36
7.	3. Pracovní úraz při plnění úkolů bez vnějšího podnětu (od zaměstnavatele)	37
8.	Úprava pracovního úrazu v Polské republice	41
8.	1. Úvod	41
8.	2. Pracovní úraz jako součást sociálního zabezpečení	41
8.	3. Prameny práva	42
8.	4. Povinnosti podle polského zákoníku práce (Kodeksu pracy)	43
9.	Druhy pracovního úrazu v Polské republice.....	44

9.	1. Pracovní úraz.....	44
	9. 1. 1. Náhlá událost.....	45
	9. 1. 2. Vnější vliv.....	45
	9. 1. 3. Zranění (či smrt)	46
	9. 1. 4. Souvislost s prací	47
9.	2. Úrazy, které jsou stavěny na roveň pracovním úrazům.....	50
9.	3. Úraz při práci vykonávané na základě jiného než pracovněprávního vztahu	50
9.	4. Úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět	51
9.	5. Úraz během zemědělských prací.....	52
9.	6. Dělení pracovního úrazu dle následků:	53
10.	Druhy dávek při pracovním úrazu	54
11.	Ostatní judikáty soudů Polské republiky	57
12.	Závěr.....	59
	Seznam použitých zkratk.....	62
	Seznam použité literatury	63
	Abstrakt.....	65
	Summary	66

1. Úvod

Cílem této diplomové práce je popis problematiky pracovního úrazu a především vývoje tohoto institutu po roce 1989 společně s předpokládaným vývojem (na základě rozboru trendů převažujících v dnešní době v pracovním právu) v nejbližších letech. Přesnější analýzy bych chtěl docílit porovnáním dosavadního vývoje v Československé a České republice s vývojem tohoto institutu v Polské republice a to jak v právní úpravě, tak i judikatuře.

Pracovní úraz jsem si jako téma své diplomové práce vybral, neboť v něm spatřuji velmi důležitý a zajímavý prvek pracovního práva. Úrazy zaměstnanců budou v každodenním životě přítomny vždy a přitom jejich dopady jsou obrovské a to nejen po stránce ryze zdravotní, ale také po stránce sociální (zajištění rodiny v případě nemožnosti výkonu další práce) až existenční. Z těchto důvodů je zapotřebí, aby byl systém určování, co je a co není pracovním úrazem, stejně jako systém náhrad za pracovní úraz, nastaven *co nejlépe*. Ale co je v této situaci tím nejlepším? I zde, ostatně jako ve většině institutů pracovního práva, je zapotřebí najít to správné rozložení odpovědnosti na ose zaměstnanci – zaměstnavatel – stát. Bylo by krátkozraké činit zodpovědným pouze zaměstnavatele, neboť absolutní odpovědnost za pracovní úrazy zaměstnanců, by pro něj byla v konečném důsledku často likvidační, a to by nepomohlo ani zaměstnancům ani státu. Absolutní odpovědnost zaměstnanců by pak byla v rozporu se základními zásadami pracovního práva, jakožto práva bránícího (fakticky) slabší stranu pracovněprávního vztahu, která ani logicky nemůže ovlivnit všechny podmínky panující na pracovišti. Výkon práce by se tak zařadil mezi nejextrémnější sporty, a těch málo odvážlivců by poptávku po pracovní síle nezasytilo, což by zase mělo neblahé následky, jako pro zaměstnavatele, tak pro stát. Do třetice, přenést vše na stát by sebou z pochopitelných důvodů přineslo zvýšenou regulaci, která by znesnadňovala (ne-li znemožňovala) zaměstnancům práci a zaměstnavatelům podnikání. Tratili by na tom samozřejmě zase všichni.

Kudy tedy vede ta správná cesta? Názorů je mnoho, ale v dnešní době v České republice i okolních zemích převažují dva. Náhrada škody zaměstnavatelem ve spojení

se zákonným pojištěním zaměstnavatele versus úrazové pojištění zaměstnanců jako součást sociálního zabezpečení. Česká republika je pro studii výhod a nevýhod obou systémů přímo ideální, vzhledem k faktu, že zákon o úrazovém pojištění je již platný, ale účinnost se mnohokrát odkládala a dokonce se uvažuje o zrušení zákona. Jak je možné, že zavedení úrazového pojištění zaměstnanců, o kterém se jednalo už při vytváření nového zákoníku práce (proto zařazení ustanovení o pracovním úrazu do přechodných ustanovení ZP), se stále odkládá, až bude nejspíš nakonec zrušeno? Došli snad zákonodárci k závěru, že tento nový systém má příliš mnoho nevýhod? Nebo jsou překážkou specifické realie České republiky? Na tyto otázky bych rád našel odpověď v této diplomové práci. Pro co nejdůkladnější pochopení problematiky pracovního úrazu začnu nejdříve popisem vývoje tohoto institutu po roce 1989 se zaměřením na přijímání nového zákoníku práce a zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Poté představím dva již zmíněné systémy a zkompletuji nesystematickou úpravu, tak aby věrně a přehledně utvářela obraz úpravy pracovního úrazu v České republice k datu uzavření práce. Pro hlubší pochopení představím i několik nejdůležitějších judikátů Nejvyššího soudu České republiky. V další části diplomové práce bych rád představil právní úpravu státu, ve kterém uplatňují systém druhý - úrazové pojištění zaměstnanců. Polskou republiku jsem si vybral proto, že zmíněný systém je zde účinný již více než 10 let, takže je již praxí vyzkoušený, bylo zde vydáno mnoho odborných knih na toto téma a judikatura soudů je již také obsáhlá. Dalším důvodem je, že se jedná o sousední zemi s mnoha podobnými rysy a to jak po stránce demografické, tak i historické (především mám na mysli historii XX. století) a pro kvalifikované porovnání je tedy velice vhodná. V neposlední řadě mám k této zemi blízký vztah, neboť jsem polské národnosti a polština je mým mateřským jazykem. I zde kromě platné úpravy přidám i nejzajímavější rozhodnutí tamních soudů. Posléze si dovolím oba systémy porovnat po stránce teoretické a zodpovědět na otázku, proč v České republice není úrazové pojištění účinné. Nakonec se pokusím předpovědět vývoj institutu pracovního úrazu v Česku do budoucnosti.

Ačkoliv je zřejmé, že otázka přijetí či nepřijetí (nabytí účinnosti či nikoliv) konkrétní právní úpravy, je závislá na mnoha faktorech, zejména těch ekonomických a

sociologických, stejně jako na politické situaci v zemi, ve své práci se omezím na porovnání výhod a nevýhod zmíněných dvou systémů pouze po stránce právní.

Jsem názoru, že tato diplomová práce může v budoucnu pomoci osobám, které se budou snažit porozumět poměrně nepřehledné úpravě pracovního úrazu po roce 2007 a stejně tak osobám, které projeví zájem o úpravu tohoto institutu u našich severovýchodních sousedů.

2. Institut pracovního úrazu v Československé republice v letech 1989 – 1993

Po Sametové revoluci v Československu v roce 1989 a pádu komunistického režimu bylo pracovní právo spolu s pracovním úrazem upraveno zákoníkem práce 65/1965 Sb. ve znění novely č. 188/1988. Počínaje rokem 1990 se začíná v České republice prosazovat pojištění odpovědnosti organizace za škody vzniklé jejím pracovníkům při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi.

Nejprve to byl zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, kterým se zavedlo zákonné pojištění odpovědnosti (§ 22 odst. 1) za podmínek upravených vyhláškou ministerstva financí, cen a mezd České republiky č. 138/1990 Sb. a po něm to byl zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), který v § 68 ukládá podnikateli zaměstnávajícímu alespoň jednoho pracovníka uzavřít povinné smluvní pojištění odpovědnosti za škody vzniklé jeho zaměstnancům.

S procesem privatizace se stalo zřejmým, že bude nemožné, aby byl stát povinen uspokojovat nároky na odškodnění pracovníků, kteří utrpěli pracovní úraz nebo kteří byli postiženi nemocí z povolání (případně pozůstalých a jiných osob na nich závislých) v případech, kdy byla organizace zrušena s likvidací a kdy nároky na odškodnění nebudou moci být uspokojeny v rámci likvidace. Garance těchto práv sice vyplývá z úmluv Mezinárodní organizace práce ratifikovaných Československem v roce 1950 (ale publikovaných až v roce 1990 ve Sbírce zákonů pod č. 437/1990 Sb. a č. 438/1990 Sb.), ale podle úpravy § 251 Zákoníku práce by se tato povinnost zejména u privátního sektoru stala neúnosnou. Proto byla v dubnu v zákoně č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti formulována zásadní koncepční změna odpovědnosti organizace v nově zavedeném § 205d zákoníku práce.

Podle tohoto paragrafu bylo stanoveno s účinností od 1. 1. 1993, že organizace zaměstnávající alespoň jednoho pracovníka budou pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání pojištěny u pojišťoven stanovených zákony národních rad za podmínek stanovených vyhláškami ministerstev

financí ČR a SR.

§ 205d zákoníku práce byl definitivně upraven v zákoně ČNR č. 37/1992 ze dne 22. prosince 1992, o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů, kterým bylo zavedeno zákonné pojištění organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání stanovilo ministerstvo financí vyhláškou č. 125/1993 Sb. Touto vyhláškou byla současně zrušena vyhláška ministerstva financí, cen a mezd ČR č. 138/1990 Sb. Podle těchto úprav jsou organizace zákonně pojištěny u České pojišťovny, a.s., pokud s ní měly sjednáno toto pojištění k 31. 12. 1992 nebo v ostatních případech u České Kooperativy, Družstevní pojišťovny, a.s. a u Kooperativy, moravskoslezské družstevní pojišťovny, a.s.

V létech 1991 a 1992 byly přijaty další zákony, které se dotýkaly i problematiky úrazového pojištění. První skupinu tvořily zákony upravující otázky zdravotní péče, a to zákon ČNR č. 548/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu ve znění zákona č. 210/1990 Sb. a zákona č. 425/1990 Sb., zákon ČNR č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění, zákon ČNR č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky a navazující zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Druhou skupinu tvořily zákony upravující sociální zabezpečení. Šlo zejména o zákon ČNR č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a o zákon ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Řada ustanovení těchto zákonů se dotýká i některých problémů uváděných v předcházejících částech. Například § 22 zákona č. 550/1991 Sb. se s účinností od 1. ledna 1992 s působností pro Českou republiku zrušily § 21 tohoto zákona některé právní akty upravující regresní náhrady a to zákon č. 33/1965 Sb., o úhradě nákladů vznikajících státu z úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození na zdraví (regresní náhrady), ve znění zákona ČNR č. 266/1991 Sb., a vyhláška ministerstva zdravotnictví ČR č. 363/1991 Sb., kterou se provádí zákon o regresních

náhradách.

Od 1. 1. 1993 vstoupil v platnost § 17 zákona ČNR č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění, podle něhož může příslušná zdravotní pojišťovna vyměřit zaměstnavateli přirážku k pojistnému až do výše 5% podílu na jím hrazeném pojistném pro jeho zaměstnance v případě, že v uplynulém kalendářním roce došlo k opakování pracovních úrazů ze stejných zdrojů a příčin.

Obdobně může podle § 21 zákona ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti příslušná okresní správa sociálního zabezpečení uložit organizaci přirážku až do výše 5% z úhrnu vyměřovacích základů jejich zaměstnanců (nebo její nižší složky), jestliže výrobní zařízení podle pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nebo zdravotnického orgánu nevyhovuje předpisům k zajištění BOZP nebo předpisům zdravotnickým nebo hygienickým, případně, není-li podle zjištění uvedených orgánů provozováno předepsané zařízení na ochranu života a zdraví zaměstnanců.¹

¹ Stav úrazového pojištění od roku 1990 do roku 1993, http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tematicke_prilohy/urazy_nemoci/historie_urazoveho_pojisteni.k4.html

3. Institut pracovního úrazu v České republice v období po roce 1993 až po současnost

Právní úprava zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání podle § 205d zákoníku práce (v současné době již zrušeného) byla již v době svého vzniku v roce 1992 považována za dočasné a velmi krátkodobé řešení přijatelné do doby přijetí zákona o úrazovém pojištění. Vycházela ze situace v době, kdy byla přijata a měla mít přechodný charakter pro období do přijetí nového zákona o úrazovém pojištění, jak vyplývá z informace Ministerstva financí pro jednání Rady hospodářské a sociální dohody (RHSD) z roku 1993, která v návrhu vyhlášky k provedení § 205d zákoníku práce uvádí, že: „Zavedení zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je opatřením dočasným. V souvislosti s přípravou Úrazové pojišťovny se počítá s tím, že veškerá práva a povinnosti budou na ni převedeny od roku 1994, případně 1995.“

Dalším kritizovaným prvkem (ze strany orgánů EU) je monopolní provádění zákonného pojištění dvěma komerčními pojišťovnami. Jak je uvedeno výše, jde o provádění neziskového pojištění, které nelze charakterizovat jako soukromé pojištění, protože všechny jeho parametry stanovuje stát právními předpisy a pojišťovny nemají žádnou pravomoc do pojistně technických parametrů zasahovat. Pojištění provádějí jako zakázku státu, na jeho účet, a podle pravidel stanovených státem. Z toho pohledu sice nejde o monopol, avšak přetrváváním tohoto provizoria se změnila situace na pojistném trhu a nelze ničím opodstatnit, že právě tyto dvě pojišťovny jsou pověřeny prováděním daného zákonného pojištění.

K odstranění těchto nedostatků byla Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem financí zpracována řada materiálů s popisem možných variant řešení. Nakonec bylo politicky rozhodnuto o změně koncepce úrazového pojištění, a to tak, že úrazové pojištění se stane součástí sociálního zabezpečení jako komplement k již existujícím druhům pojištění jako zdravotní, nemocenské a důchodové pojištění. Pojištění měli být zaměstnanci a plnění mělo být poskytováno formou dávek. Prostředky pojištění měly také sloužit k zajištění prevence a rehabilitace. Provádění

úrazového pojištění mělo být svěřeno České správě sociálního zabezpečení. Na základě toho byl přijat v roce 2006 zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců (č. 266/2006 Sb.), který měl nabýt účinnosti 1. ledna 2008. Jeho účinnost však byla již třikrát odložena; nejprve zákonem č. 218/2007 Sb. na 1. leden 2011, poté zákonem č. 289/2009 Sb. na 1. leden 2013 a naposledy zákonem č. 463/2012 na 1. leden 2015. Důvody pro tato odložení byly v obou případech v podstatě stejné; na úrazové pojištění nebyly ve státním rozpočtu k dispozici žádné finanční prostředky a ani ve střednědobém výhledu se s nimi v kapitole 313² nepočítalo, a ČSSZ nebyla schopna kapacitně zvládnout provádění tohoto zákona.

Ministerstvo práce a sociálních věcí přistoupilo na základě Plánu legislativních prací vlády na rok 2011 k novelizaci zákona o úrazovém pojištění. Návrh novely byl předložen k projednání vládě dne 2. prosince 2011. Legislativní rada vlády se ve svém stanovisku ze dne 26. ledna 2012 vyjádřila nesouhlasně především ke koncepci úrazového pojištění podle platného zákona č. 266/2006 Sb., a to z hlediska její odůvodněnosti a účelnosti a doporučila zvážit případně jiné, vhodnější způsoby řešení problematiky odškodnění při pracovních úrazech a nemocech z povolání, které by nevykazovaly zásadní koncepční problémy a nedostatky. Legislativní rada doporučila vládě neschválit návrh zákona a variantně doporučila buď účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců odložit nebo zákon o úrazovém pojištění zrušit a v návaznosti na to ve stanovených lhůtách předložit analýzu problematiky s příslušnými návrhy věcných řešení.

Návrh novely zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byl rovněž projednán Radou hospodářské a sociální dohody a s ohledem na závažnost připomínek k celkové koncepci úrazového pojištění byla problematika odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání projednána též Poradou ekonomických ministrů. Tato porada přinesla tyto závěry: neúčinný zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců z roku 2006 zrušit a upravit stávající systém náhrady škody a pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání dosud provozované dvěma soukromými pojišťovny tak, že se stane přístupným pro ostatní soukromé pojišťovny

² Ministerstvo práce a sociálních věcí

a zavede se v něm motivace prostřednictvím malusů a bonusů s využitím preventivních fondů.³

S ohledem na stanovisko Legislativní rady vlády a závěry Porady ekonomických ministrů i Rady hospodářské a sociální dohody vláda dne 21. března 2012 neschválila návrh zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a uložila ministru práce a sociálních věcí předložit návrh zákona, kterým se uvedený zákon zruší a v návaznosti na to změni související předpisy. Vláda současně uložila ministrům financí a práce a sociálních věcí předložit do šesti měsíců analýzu problematiky s návrhem nového věcného řešení.⁴

V reakci na výše uvedené byl vytvořen vládní návrh zákona o zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a některých dalších zákonů a o změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů. Přijetím tohoto zákona by kromě zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, došlo k přesunutí ustanovení týkajících se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání z přechodných ustanovení zákoníku práce do ustanovení řádných. Předkládaný návrh novely zákoníku práce přejímá jednotlivá ustanovení upravující odpovědnost zaměstnavatele a nároky poškozených zaměstnanců z přechodných ustanovení nového zákoníku práce a převádí je v zásadě bez věcných změn do části jedenácté tohoto zákoníku upravující náhradu škody (jako tomu bylo před přijetím zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců); odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je nadále realizována na základě objektivní odpovědnosti zaměstnavatele s možností zproštění se této odpovědnosti z důvodů taxativně stanovených. Jednotlivé nároky, jejich výše i podmínky, za nichž vznikají, jsou shodné s nároky příslušejícími podle současné právní úpravy. Jedná se o náhradu za ztrátu na výdělku, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhradu za účelně

³ Ministerstvo financí České republiky: Analýza problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s návrhem věcného řešení, srpen 2012, str. 7

⁴ Z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona o zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a některých dalších zákonů a o změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů, str. 18

vynaložené náklady spojené s léčením a náhradu za věcnou škodu. Dále byla z přechodných ustanovení nového zákoníku práce převzata i úprava při úmrtí zaměstnance, která obsahuje právo na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody.

Z přechodných ustanovení zákoníku práce se však nepřebírá právní úprava odpovědnosti za škodu v některých zvláštních případech obsažená § 391 až 393 ZP. Jde o právní úpravu odpovědnosti za škodu na zdraví a případně odpovědnosti za jinou škodu osob, jejichž vztah není pracovněprávním vztahem, jako jsou například žáci, studenti, členové jednotek sboru dobrovolných hasičů obce a báňských záchranných sborů, zdravotníci Červeného kříže, členové Horské služby, které sice nebyly v pracovněprávním vztahu a na úpravu jejich vztahu se tak zákoník práce nevztahoval, ale jejichž odpovědnost i nároky na náhradu škody se zákoníkem práce přesto řídily. Důvod pro umístění této problematiky v zákoníku práce spočíval v tom, že úprava odpovědnosti za škodu v uvedených zvláštních případech byla obsažena již v předchozím zákoníku práce z roku 1965; tato úprava byla tedy převzata do nového zákoníku práce z roku 2006, byť systémově do něho nepatří.

4. Porovnání obou systémů

4. 1. Úrazové pojištění zaměstnanců

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech (a nemocech z povolání) byla prakticky od počátku 60. let minulého století upravena jako objektivní odpovědnost za výsledek – za poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl za stanovených podmínek při výkonu práce. Tato koncepce, která přenášela odpovědnost za zmírnění následků částečné či úplné ztráty pracovní způsobilosti zaměstnance na zaměstnavatele, měla své opodstatnění v situaci, kdy vlastně každá „organizace“ měla vazbu na stát a podílela se na plnění jeho sociální role v tehdejší pojetí. V souvislosti se změnou společenských podmínek přestal tento model vyhovovat přinejmenším v tom, že značně zatěžoval – někdy i likvidačním způsobem – malé podnikatele a neumožňoval zajistit odškodnění zaměstnanců v případě nesolventnosti zaměstnavatele nebo v případě jeho zániku. Institut zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem, který byl s účinností od 1. 1. 1993 přijat, umožnil vzniklou situaci zmírnit, nemohl však řešit samotnou koncepci právní úpravy. Ta měla doznat zásadní změny v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce opuštěním dosavadní úpravy objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (se zákonným pojištěním zaměstnavatele jako nedílnou součástí) a s přechodem na koncepci úrazového pojištění zaměstnance. Protože se v průběhu legislativních prací ukázalo, že nebyly vytvořeny věcné podmínky, aby současně s účinností nového zákoníku práce nabyla účinnosti nová právní úprava úrazového pojištění – zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, byla vzniklá situace legislativně-technicky vyřešena tak, že byla převzata původní úprava odpovědnosti za zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a do nového zákoníku práce zakomponovaná formou přechodných ustanovení, jimiž se bude nadále řídit odškodňování zaměstnanců až do nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.⁵

Jak bylo výše uvedeno, má být odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle zákoníku práce nahrazena úpravou ve zvláštním zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců. Odpovědnost za provádění úrazového pojištění zaměstnanců přejde na

⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1307

stát a změní se také charakter pojištění; úrazové pojištění se stane součástí systému sociálního zabezpečení a namísto toho, aby se uplatňovala náhrada škody, budou poškozeným zaměstnancům poskytnuty sociální dávky; úrazové pojištění bude provádět Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). Zaměstnavatelé ji budou odvádět pojistné a ČSSZ zajistí v této oblasti stejný režim, který platí v oblasti sociálního pojištění.

Zákon zavede následující druhy dávek:

- a) Úrazový příplatek (po dobu pracovní neschopnosti)
- b) Úrazové vyrovnání (pokud míra poškození přesáhne 10% a nedosáhne 33%)
- c) Úrazovou rentu (pokud míra poškození zdraví bude činit nejméně 33 %)
- d) Bolestné
- e) Příspěvek za ztížení společenského uplatnění
- f) Náhrada nákladů spojených s léčením
- g) Náhrada nákladů spojených s pohřbem
- h) Jednorázový příspěvek pozůstalému
- i) Úrazovou rentu pozůstalého

Sazby pojistného se budou pohybovat mezi 0,42 a 5,04% z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem je úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v rozhodném období (i rozhodné období je stejné jako pro stanovení vyměřovacího základu pro pojistné sociálního zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).⁶

4. 2. Zákoné pojištění zaměstnavatele

Základ právní úpravy zákonného pojištění zaměstnavatele je obsažen v §205d ZPr 1965, který byl do ZPr vložen zákonem č. 231/1992 Sb. s účinností od 1. 1. 1993. „Bližší podmínky“ zákonného pojištění však na základě zákonného zmocnění upravuje vyhláška š. 125/1993 Sb. kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

⁶ Spirit M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 214

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 zaměstnanci při pracovním úrazu v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Vyhláška č. 125/1993 Sb. sice stanoví, že pokud není v této vyhlášce zákonné pojištění upraveno jinak, použijí se přiměřeně ustanovení občanského zákoníku; vzhledem k tomu, že tato ustanovení občanského zákoníku byla s účinností od 1. 1. 2005 zrušena zákonem č. 37/2005 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, přichází v úvahu subsidiární použití tohoto zákona namísto zrušených ustanovení občanského zákoníku.⁷ Dodejme, že zákon o pojistné smlouvě č. 37/2005 Sb. bude s účinností k 1. 1. 2014 zrušen novým občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb., takže se při aplikaci vyhlášky č. 125/1993 Sb. subsidiárně použijí ustanovení NOZu.

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň 1 zaměstnance, je pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu (a nemoci z povolání) pojištěn, a to buď u České spořitelny, a.s. (pokud s ním měl sjednáno pojištění pro tento účel smluvně k 31. 12. 1992) nebo u Kooperativy, pojišťovny, a.s (ostatní zaměstnavatelé). Zákonné pojištění se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají postavení organizační složky státu. Zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po celou dobu existence zaměstnavatele. Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený právo přímo vůči pojišťovně, aby mu uhradila škodu ve stejném rozsahu, v jakém by ji byl povinen nahradit zaměstnavatel.

Zaměstnavatel, kterému vznikla odpovědnost za pracovněprávní úraz, má právo, aby za něj pojišťovna nahradila škodu v rozsahu, v jakém on odpovídá podle zákoníku práce. Pojistnou událostí je vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu; rozhoduje-li o náhradě škody soud, nastává pojistná událost dnem, kdy rozhodnutí o povinnosti poskytnout plnění nabylo právní moci. Pojišťovna je povinna plnit nejpozději do 15 dnů po skončení šetření (tj. po uzavření dohody o výši náhrady nebo po obdržení

⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1308

pravomocného rozhodnutí soudu o výši náhrady). Škodu, kterou se zaměstnavatel zavázal nahradit nad rámec upravený v právních předpisech, pojišťovna nehradí. Nahradil-li zaměstnavatel škodu nebo její část poškozenému sám, má právo, aby mu pojišťovna „vrátila“ to, co by jinak plnila poškozenému zaměstnanci. Pokud pojišťovna nahradila za zaměstnavatele škodu, přechází na ní právo zaměstnavatele na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému zaměstnanci za takovou škodu odpovídá (podle občanského zákoníku).

Pojistné si musí zaměstnavatel vypočítat sám podle sazby uvedené v příloze prováděcí vyhlášky⁸. Základ pro výpočet se zjistí stejně, jako se určuje vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; sazba pojistného závisí na charakteru převažující činnosti tvořící předmět podnikání zaměstnavatele (2,8 až 50,4 promile z vyměřovacího základu). Pojistné je splatné čtvrtletně vždy do posledního dne prvního měsíce daného čtvrtletí.⁹

⁸ Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., ze dne 5. dubna 1993

⁹ Spirit M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 212

5. Přiblížení úpravy pracovního úrazu účinné v České republice

5. 1. Pravidla odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu

Můžeme rozlišovat čtyři druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci podle ZP¹⁰:

- a) Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu
- b) Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody
- c) Odpovědnost na odložených věcech
- d) Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem je stanovena § 366 odst. 1 ZP – Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech je upravena jako objektivní odpovědnost za výsledek – poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl za stanovených podmínek při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsou:

- existence pracovního úrazu
- vznik škody
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody

Ke vzniku nároku na náhradu škody je zapotřebí, aby všechny tři tyto předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok nevzniká.¹¹ Je na místě dodat, že doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. a kolektiv autorů z brněnské Masarykovy univerzity v učebnici pracovního práva rozpoznávají 4 základní znaky odpovědnosti za pracovní úraz, kdy ke třem již zmíněným přidávají „chování zaměstnance“ a definují: „Chování zaměstnance v době úrazu, které je plněním

¹⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 413

¹¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1310

pracovních úkolů nebo je v přímé souvislosti s plněním těchto úkolů“, přičemž odkazují především na § 366 odst. 1 ZP.¹² Kolektiv autorů spjatých s pražskou Karlovou univerzitou pod vedením prof. JUDr. Miroslava Bělina, CSc. toto „chování zaměstnance“ podřazuje pod bod „existence pracovního úrazu“ a odkazují na § 380 ZP. V mé práci se budu opírat o tento pražský tříbodový výklad, jelikož je bližší mému osobnímu výkladu oněch ustanovení ZP. Také nejvyšší soud ČR ve své rozhodovací praxi již mnohokrát judikoval, že ke vzniku nároku na náhradu škody je zapotřebí, aby byly všechny tři předpoklady zmíněné výše splněny současně; viz. například rozsudek ze dne 27. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2861/2008, kterému se budu dále věnovat v souvislosti s objasněním pojmu příčinné souvislosti.

5. 2. Vysvětlení jednotlivých pojmů

5. 2. 1. Pracovní úraz

Definice pracovního úrazu je obsažena v § 380 ZP odstavcích 1, 2, a 3: Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. V zásadě shodná definice pracovního úrazu byla přijata v § 10 ZoÚPZ.

5. 2. 2. Poškození zdraví

Poškozením zdraví je třeba rozumět nejen poškození tělesné, ale i psychické.¹³ K poškození zdraví musí dojít působením zevních vlivů, které zaměstnanec nemůže odvrátit a které je v tomto smyslu překvapivé, neočekávané. Zda se jedná o pracovní úraz či nikoli, záleží na posouzení, zda došlo k působení násilných zevních vlivů (a samozřejmě dalších náležitostí vyjmenovaných v § 380 ZP). Infarkt myokardu tak může být pracovním úrazem – pilot dopravního letadla odvrátil katastrofu, ale po přistání

¹² Srov. Galvas, M. a kol. Pracovní právo Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 632

¹³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1311

v důsledku předchozího náhlého psychického vypětí utrpěl infarkt. Opačně ale nemůže být pracovním úrazem infarkt jen proto, že jím byl zaměstnanec postižen v pracovní době. Působení zevních vlivů nemusí spočívat jen v působení zevních sil (pádu břemene, napadení cizí osobou), může se jednat o působení vlastní tělesné síly (uklouznutí, zakopnutí, přetržení svalu po vynaložení tělesné námahy).¹⁴

5. 2. 3. Plnění pracovních úkonů, úkony přímo související s plněním pracovních úkolů

Plnění pracovních úkonů a úkony přímo související s plněním pracovních úkolů jsou definovány v § 273 resp. § 274 ZP. Podle ustanovení § 273 ZP je plnění pracovních úkolů:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – výklad tohoto pojmu nečiní v praxi až tak velké problémy, vždy je třeba vyjít především z pracovní smlouvy a ze sjednaného druhu práce, příp. z pracovního řádu či jiného předpisu zaměstnavatele nebo z podmínek, za kterých byla uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, aby se stanovil okruh pracovních povinností zaměstnance, resp. jeho pracovní náplně,
- jiná činnost vykonávána na příkaz zaměstnavatele – ZP sice nyní již omezil podstatně možnost zaměstnavatele převádět zaměstnance na jinou práci a překládat zaměstnance do jiného místa výkonu práce, ale při vzniku škody může jít i o situaci, kdy zaměstnanec obdrží příkaz nadřízeného, který sice nepatří do jeho pracovní náplně, a přesto ho vykoná; každý zaměstnanec má svého vedoucího, který řídí a kontroluje práci svého podřízeného, a tento odpovídá za každý příkaz daný zaměstnanci, zejména za příkaz mimo pracovní náplň zaměstnance,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty – pracovní cestou se podle definice tohoto pojmu obsažené v § 42 ZP rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce s tím, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu jen na základě dohody

¹⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1311

s ním a že zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní cestu vyslal,

- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast BOZP nebo ostatních zaměstnanců – tím se rozumí veškerá činnost konaná na podnět těchto zástupců zaměstnanců nebo i zaměstnanců samotných,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo jí nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele – tím se rozumí práce, která sice nepatří do pracovní náplně zaměstnance nebo nebyla zaměstnanci výslovně přikázána, ale zaměstnanec ji konal veden snahou prospět zaměstnavateli; za této situace dochází k zbytečným, ale častým úrazům, kdy zaměstnanci z vlastní iniciativy jen v zájmu zlepšení pracovních podmínek a vzhledu pracoviště utrpí úraz
- dobrovolná výpomoc organizována zaměstnavatelem – s těmito případy se dnes setkáváme zřídka, většinou jde o sponzorské akce.¹⁵

Ustanovení § 274 ZP pak vyjmenovává úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jsou to:

- úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení – těmito úkony je např. převlékání zaměstnance do pracovního oděvu (úkonem nutným po skončení práce však již nebude situace, jestliže zaměstnanec, který vzhledem k charakteru své práce nepoužívá pracovní oděv, se po skončení pracovní doby převléká do večerního oděvu, protože jde do divadla¹⁶), umývání zaměstnance po skončení práce, příprava pracovního nářadí, nástrojů a uvedení strojů do provozu před zahájením práce,
- úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele – přestávka v práci jako taková není součástí pracovní doby¹⁷, nicméně všechny úkony, která zaměstnanec v této době na pracovišti, ovšem s níže

¹⁵ Dandová, E. Evidence pracovních úrazů – nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, s. 39

¹⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 979

¹⁷ § 88 odst. 4 ZP

uvedenými výjimkami (jako např. stravování), musí být považovány za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů,

- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odporovou organizací, případně orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti – zde se bude jednat typicky o teambuilding nebo podobnou událost¹⁸

Úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů však podle ustanovení § 274 odst. 1 ZP nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec utrpí úraz cestou do závodní jídelny v areálu zaměstnavatele, bude se považovat tento úraz za úraz pracovní; pokud však v době přestávky na jídlo si vyjde mimo objekt zaměstnavatele zakoupit občerstvení a utrpí při tom úraz, pak se o pracovní úraz nejedná. Obdobně se postupuje i v případech lékařského vyšetření. Utrpí-li zaměstnanec úraz cestou k lékaři v objektu zaměstnavatele, pak jde o úraz pracovní, ať důvod návštěvy byl jakýkoliv. Pokud ale utrpí úraz na cestě k lékaři mimo areál zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel za tento úraz nést odpovědnost. Jiná je však situace, když zaměstnavatel vyšle zaměstnance např. na preventivní prohlídku v souvislosti s noční prací, pak celá cesta – byť je konaná mimo objekt zaměstnavatele – je úkonem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a úraz na ní utrpěný je úrazem pracovním.

V této souvislosti je možno upozornit na jednu legislativní nepřesnost, které se dopustil zákonodárce, když mezi úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zařadil vyšetření prováděné v souvislosti s noční prací a nezařadil vyšetření v souvislosti se zákonem stanovenou (§ 247 ZP) preventivní prohlídkou mladistvých.¹⁹

¹⁸ Rozbor judikátu pojednávajícím o pracovnímu úrazu při teambuildingu (21 Cdo 5060/2007) se nachází dále v části věnované rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR

¹⁹ Dandová, E. Evidence pracovních úrazů – nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, s. 40

Obecným kritériem pro řešení otázky, zda k určité skutečnosti, jednání, události došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je posouzení, v jaké souvislosti z hlediska místního časového a věcného ke zkoumanému jevu došlo.²⁰

Z hlediska věcného je potom přímá souvislost s plněním pracovních úkolů doplňována či rozšiřována § 380 odst. 2, podle něhož se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Zde půjde především o případy, kdy zaměstnanec utrpí újmu na zdraví, aniž by v daný moment plnil pracovní úkoly a aniž by činnosti, při které újmu utrpěl, byla v jakékoliv souvislosti s plněním pracovních úkolů, takže by – formálně vzato – nebyly naplněny znaky pracovního úrazu, může se kupř. jednat o případ, kdy je zaměstnanec napaden ve své mimopracovní době v odvetu za to, jakým způsobem ve svém zaměstnání a v rámci plnění svých pracovních úkolů vyřídil úřední záležitost útočníka.²¹

5. 2. 4. Cesta do zaměstnání

Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět. Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.²²

5. 2. 5. Škoda

Škodou se rozumí újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného (tj. majetková újma) a to objektivně vyjádřitelná v penězích. V případě

²⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 979

²¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1312

²² § 387 ZP

odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech je obsah náhrady škody dán jednotlivými složkami práva na náhradu škody. Tyto složky se v celkovém právu na náhradu škody při praktické aplikaci projevují jako samostatné dílčí nároky vyplývající z tohoto určitého odpovědnostního vztahu. Jejich existence je navzájem natolik nezávislá, že jednotlivý dílčí nárok může vzniknout, aniž by současně vznikly i další nároky (např. vznikne nárok na náhradu škody za bolest, nevznikne však nárok na náhradu škody za ztížení společenského uplatnění). Tyto dílčí nároky, které ZP speciálně upravuje, také vznikají v různých dobách, které mohou být od sebe značně rozdílné. Uvedené dílčí nároky jsou tedy podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také k nim dochází v jinou dobu (srov. Rc 10/1976).²³

5. 2. 6. Příčinná souvislost

Z hlediska naplnění příčinné souvislosti, jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu, nemůže stačit pouhé připuštění možnosti (pravděpodobnosti, vysoké pravděpodobnosti, apod.) vzniku škody v důsledku pracovního úrazu (jeho následku), nýbrž musí být tato příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a každým jednotlivým dílčím nárokem práva na náhradu škody najisto postavena.²⁴

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR: O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu (tj. bez pracovního úrazu by škoda nevznikla tak jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti, jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu, nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku pracovního úrazu (jeho následků), nýbrž musí být tato příčinná souvislost postavená najisto. Pracovní úraz nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak příčinu důležitou, podstatnou a značnou. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že

²³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1314

²⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1315

škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin.²⁵

5. 2. 7. Odpovědnost zaměstnavatele a podmínky pro zproštění se odpovědnosti

Ačkoliv je odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech upravena jako objektivní odpovědnost za výsledek, zákon umožňuje se této odpovědnosti zprostit zcela nebo zčásti v § 366 odst. 4 ZP. Konkrétní podmínky pro zproštění se odpovědnosti jsou pak stanoveny v § 367.

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla v důsledku skutečností umožňujících zproštění se odpovědnosti zcela²⁶ a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody, nebo proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce. Zproští-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, je povinen určit zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění; v posledním uvedeném případě²⁷ je však povinen uhradit zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody. Při posuzování, zda

²⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2861/2008

²⁶ §367 odst. 1 ZP

²⁷ §367 odst. 2 písm. b) ZP

zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

Dle § 368 ZP je liberace zaměstnavatele je zcela vyloučena v jediném případě. Utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při plnění své prevenční zakročovací povinnosti podle § 249 odst. 2 ZP – při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví. Podmínkou je, aby zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.²⁸

5. 2. 8. Opilost nebo zneužívání jiných návykových látek

Opilostí nebo zneužíváním jiných návykových látek se podle ustálené praxe rozumí takový stupeň opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti. Na stav významnějšího snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti nelze usuzovat abstraktně, nýbrž vždy jen ve vztahu k činnosti, při níž došlo k úrazu; požití láhve piva bude z tohoto hlediska jinak posuzováno u řidiče z povolání, jinak u zaměstnance vykonávajícího práci kopáče. Způsob zjištění míry alkoholického opojení není předepsán. Pro úplné či částečné zproštění odpovědnosti není ještě rozhodující samotná okolnost, že zaměstnanec požil alkohol, musí být prokázáno, že k úrazu došlo v důsledku (v příčinné souvislosti) opilosti. Ani poté se však zaměstnavatel nemůže své odpovědnosti zprostit, jestliže zároveň neprokáže, že nemohl škodě zabránit; vykáže-li např. vedoucí zaměstnanec opilého zaměstnance z pracoviště, učinil všechno pro to, aby zabránil úrazu, jestliže naopak trpí požívání alkoholu, zaměstnavatel se své odpovědnosti zprostit nemůže.²⁹

5. 2. 9. Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

²⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1329

²⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1324

Pojem právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP při práci – jedná se nejen o právní předpisy publikované ve Sbírce zákonů ale i o ty předpisy, které jsou ve sbírce jen registrovány či oznámeny. Z hlediska posouzení povahy právního předpisu není významné, zda se zabývá BOZP výlučně; předpisem k zajištění BOZP je i takový předpis, v němž se těchto otázek dotýkají jen některá ustanovení. Právní nebo ostatní předpis k zajištění BOZP musí být konkrétní, tedy takový, který upravuje určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje.

Pokyny k zajištění BOZP mohou být vydávány jak písemnou formou k provedení obecných předpisů k zajištění BOZP a v jejich rámci, je-li to zapotřebí k rozvedení pravidel chování na podmínky u konkrétního zaměstnavatele; v těchto případech mohou mít písemné pokyny jakoukoliv formu, třeba i formu vnitřního předpisu, či pracovního řádu. I ústně vydané pokyny mohou být zcela bezformální, v závislosti na povaze pracoviště mohou být vydány i způsobem, který by v jiném prostředí mohl být vnímán jako expresivní projev nerespektující pravidla společenských konvencí; i takový pokyn je však závazný stanoví-li určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje.³⁰ Toto bylo také potvrzeno rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 04. 09. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011³¹.

Samotná skutečnost, že zaměstnanec porušil předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, ještě k liberaci zaměstnavatele z jeho odpovědnosti nedostačuje. Zaměstnanec musí být s těmito předpisy především řádně seznámen. Toto „seznámení“ musí proběhnout fakticky. Podpis zaměstnance stvrzující, že „byla provedena instruktáž BOZP“, podle jehož obsahu měl být zaměstnanec v průběhu jedné hodiny přeškolen o předpisech, jejichž samotné přečtení by zabralo celý den, nemá právní význam.³² Důležité je, zda k seznámení mohlo skutečně co do časového rozsahu a duševní úrovni zaměstnanec dojít.

³⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1322

³¹ Nejvyšší soud uznal, že korektním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohl být i pokyn předáka (doslovně – „kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět“), neboť tím stanoví pro podřízené závazný způsob chování a vysvětluje důvod svého pokynu.

³² Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1323

Aby k liberaci zaměstnavatele mohlo dojít, nepostačí samotná objektivní skutečnost, že zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP; je zapotřebí, aby tak učinil svým zaviněním. Formu zavinění zákon už nestanoví, a tak teoreticky postačí i nedbalost nevědomá.

6. Druhy náhrad

6. 1. Druhy náhrad při pracovním úrazu

Z dikce § 366 ZP vyplývá, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za veškerou škodu, která mu vznikne následkem pracovního úrazu, se dvěma výjimkami. Z § 374 ZP vyplývá, že za škodu se nepovažuje případná ztráta na důchodu a § 265 odst. 3 vylučuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.³³

Zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu za:

- a) Ztrátu na výdělku
- b) Bolest a ztížení společenského uplatnění
- c) Účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- d) Věcnou škodu

Jednotlivé složky práva na náhradu škody z pracovního úrazu, kterými je vymezen obsah náhrady škody, se projevují při praktické aplikaci jako samostatné dílčí nároky, neboť předpoklady jejich vzniku stanovené hmotným právem jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat.

Výčet náhrad vedených v zákoně je taxativní, to znamená, že jiné nelze poskytnout. Praxe se s požadavkem, aby byla zaměstnanci nahrazená veškerá škoda, vypořádala tak, že pod pojem věcné škody v § 369 odst. 1 písm. d) ZP zahrnuje veškerou škodu, která nelze podřadit pod některý z dílčích nároků uvedených v § 369 odst. 1 písm. a), b), a c) ZP s výjimkou vyplývající s § 265 odst. 3 ZP jak již bylo řečeno výše. Jako věcná škoda tak byla uplatněna i náhrada za zvýšené (znalecky potvrzené) opotřebení kalhot a ponožek v důsledku používání protézy. Pokud poškozený zaměstnanec není schopen v důsledku pracovního úrazu, obstarávat v původním rozsahu svoji domácnost, budou se náklady na sjednání osoby, která bude

³³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1330

domácnost na úplatu obstarávat za něj, považovat za věcnou škodu. Věcná škoda vzniká, jakmile dojde ke zmenšení majetku poškozeného zaměstnance nebo jakmile byly určité náklady vynaloženy. Je pojmově vyloučeno přiznat náhradu věcné škody v podobě renty.³⁴

6. 2. Druhy náhrad v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody³⁵

Rovněž nároky příslušející pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance jsou jako samostatné dílčí nároky práva na náhradu škody zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat. Protože se jedná o nároky odvozené od nároku poškozeného zaměstnance, musí však navíc být splněna podmínka, že zaměstnavatel za pracovní úraz zaměstnance odpovídá; odpovídá-li jen z části, sníží se ve stejném poměru rozsah nároků pozůstalých. Není však podmínkou, aby poškozený zaměstnanec své vlastní nároky na náhradu škody ještě za života uplatnil; nestalo-li se tak, nepozbývají tím pozůstalí právo na náhradu škody, musí však prokázat, že zaměstnavatel za pracovní úraz poškozeného zaměstnance odpovídal.³⁶

³⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1331

³⁵ Také zde §265 odst. 3 vylučuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

³⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1362

7. Judikatura českých soudů

Obraz pracovního úrazu, stejně jako odpovědnosti za pracovní úraz, je dotvářen samozřejmě také činností soudů. Nejvýznamnějšími v tomto ohledu jsou, s ohledem na sílu argumentace, rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky. Některé jsem již zmínil v předchozích bodech, další ne méně zásadní představím níže. Po právní větě stručně objasním daný případ i odůvodnění rozsudku.

7. 1. Úraz zaměstnance v průběhu (zahraniční) pracovní cesty na cestě z ubytování na pracoviště³⁷

Právní věta: Poškození zdraví, které utrpí zaměstnanec v průběhu (zahraniční) pracovní cesty v místě (obci), které je cílem jeho (zahraniční) pracovní cesty a kde je ubytován, na cestě z místa ubytování na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, nebo cestou zpět do místa ubytování, nelze považovat za pracovní úraz.

Skutkové okolnosti případu: Zaměstnanec byl svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu na zahraniční odbornou konferenci. Po dohodě se svým zaměstnavatelem vyrazil dříve a navštívil den předem místo, kde se měla konference konat, aby urovnal určité administrativní nesrovnalosti a dobře si zmapoval cestu. Na zpáteční cestě do hotelu však utrpěl úraz. Byl napaden útočníkem, v důsledku čehož musel podstoupit celou řadu operací, aby si jen tak tak zachránil zrak. Protože v době, kdy došlo k jeho napadení a zranění, byl žalobce na zahraniční pracovní cestě a plnil tam pracovní úkoly, jednalo se podle jeho názoru o pracovní úraz, za který podle ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce (§ 366 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., dále „nového ZP“) „plně“ odpovídá žalovaný. Zaměstnavatel to odmítl a věc se dostala k soudu.

Závěry NS: Nejvyšší soud potvrdil, že, je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za plnění pracovních úkolů nebo za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. Ustálená

³⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05. 01. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

soudní praxe v této souvislosti vychází z názoru, že průběh pracovní cesty, ať jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu konanou mimo území České republiky, se od svého počátku až do návratu z ní štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně. Z uvedeného vyplývá, že pro posouzení projednávané věci je významné, v rámci jakého „úseku“ pracovní cesty žalobce úraz utrpěl.

Činnost, která je předmětem pracovní cesty, je vždy – jak vyplývá z ustanovení §273 odst. 1 ZP – plněním pracovních úkolů. Vedle této činnosti je třeba do rámce plnění pracovních úkolů na pracovní cestě zahrnout též jakoukoli jinou činnost, kterou zaměstnanec v průběhu pracovní cesty vykoná na příkaz zaměstnavatele, popřípadě i činnost, kterou vykoná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele §273 odst. 1 a 2 ZP.

Ohledně dalších „úseků“ pracovní cesty je v praxi zastáván názor, že cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná (automobil, autobus, vlak, letadlo), je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy. Samotná cesta určeným dopravním prostředkem z obce bydliště zaměstnance do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována – jak vyplývá z ustanovení §274 ZP – za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních povinností. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat činnost, která je předmětem pracovní cesty, nejdříve ubytuje (např. v hotelu, v ubytovně zaměstnavatele či u příbuzných nebo přátel), končí tento „nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení“ vstupem do místa ubytování. Následná cesta k vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do budovy určené k plnění pracovních úkolů, a cesta zpět do místa ubytování je pak – bez ohledu na to, zda jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu – v praxi považována za cestu do zaměstnání a zpět (§274 ZP). Z uvedeného vyplývá, že, ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty (ať již v tuzemsku nebo v zahraničí), a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které zaměstnanec

utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět, nelze považovat za pracovní úraz.

Toto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR si také dovolím krátce komentovat.

Nejvyšší soud názorem vyřčeným v posledním odstavci tedy jasně a zřetelně „rozkouskoval“ průběh pracovní cesty, co se týče výkladu cesty do zaměstnání a zpět. Takové rozdělení je z hlediska právní jistoty důležité, spravedlivé už ale vždy nebude. Představme si situaci, kdy zaměstnanec po příletu do místa, které je cílem pracovní cesty, jede zařídit určitou pracovní záležitost na pracovišti a hotel, ve kterém má být ubytován se nachází „po cestě“ mezi letištěm a pracovištěm. V prvním případě jede zaměstnanec rovnou na pracoviště a po cestě se mu přihodí úraz, ve druhém případě se krátce zastaví a odloží si jen kufry do hotelu, během následující cesty na pracoviště dojde k úrazu. V prvním případě tak, dle výkladu Nejvyššího soudu, půjde o pracovní úraz, ve druhém nikoliv. Druhý zaměstnanec tak, aniž by porušil právní předpisy nebo si počínal nedbale, přichází o právní ochranu. Toto, dle mého názoru, odporuje základním zásadám pracovněprávních vztahů, a sice zvláštní ochraně postavení zaměstnance a rovnému zacházení se zaměstnanci³⁸. Situace by se mohla dostat i do takového extrému, kdy by si zaměstnanec musel v recepci hotelu, kde je i ubytován, vyzvednout přístupovou kartu na pracoviště. Pokud by zaměstnanec nechtěl přijít o poskytovanou ochranu musel by si kartu pouze vyzvednout, ale nesměl by se už ubytovat, ačkoli by se přímo nacházel v daném hotelu. Výše uvedeným nechci nijak zpochybňovat rozhodnutí Nejvyššího soudu, které je v souladu se stávající právní úpravou. Navrhuji do budoucna přehodnotit ochranu zaměstnance na pracovní cestě a ponechat pouze členění na to, zda se jedná o plnění pracovních úkolů nebo úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů, či nikoliv. Cestu do zaměstnání a zpět, tak jak ji ve zmiňovaném judikátu určuje Nejvyšší soud bych zařadil jako úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. Navrhovaná změna by vyžadovala přidání výjimky do §274 odst. 2 ZP, §380 odst. 3 ZP a reformulaci §387 odst. 2 ZP.

³⁸ §2 písm. a) a e) ZP

7. 2. Úraz při team-buildingu jako pracovní úraz³⁹

Právní věta: Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. team-buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.

Skutkové okolnosti případu: Zaměstnanec se zranil při jízdě na lyžích během team-buildingu, který se konal v rakouském lyžařském středisku. Jeho zaměstnavatel situaci vyhodnotil jako pracovní úraz a poskytl mu na jeho odškodnění bolestné a náhradu za ztrátu na výdělku. Pojišťovna ovšem závěry zaměstnavatele odmítla a pojistné plnění zaměstnavateli nevyplatila s tím, že jízda na lyžích nemá s výkonem pracovních úkolů nic společného.

Závěry NS: Nejvyšší soud České republiky připomněl, že za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje též školení zaměstnanců zaměstnavatelem organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti (§ 274 odst. 2 zákoníku práce). Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 380 odst. 2 ZP).

Problematiku přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů řeší soudní praxe v obecné poloze tak, že je ji třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 2002, poř. č. 11).

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem na dobu nezbytné potřeby mimo sjednané místo výkonu práce za

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 02. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, uveřejněný pod č. 115/2009 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek

podmínky, možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu byla dohodnuta v pracovní smlouvě.

Tzv. team-building bývá chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod. Pro závěr, zda se skutečně jedná o takový kurz týmové spolupráce, není jistě rozhodující jeho formální označení v příslušných dokumentech, nýbrž jeho vlastní obsahová náplň. Vzhledem k tomu, že významné je až individuální posouzení obsahové náplně „výjezdního zasedání“, a v tomto rámci také posouzení konkrétní činnosti („úseku“ pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance, nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu „zaplacené dovolené“. Za situace, kdyby bylo prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit v projednávaném případě bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat – nazíráno jak z hlediska pořadajícího zaměstnavatele, tak z hlediska věcného (vnitřního účelového) jednotlivého zaměstnance – o „účasť na školení k prohloubení kvalifikace“, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit (srov. § 230 odst. 2 zák. práce), a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 274 odst. 2 ZP.

7. 3. Pracovní úraz při plnění úkolů bez vnějšího podnětu (od zaměstnavatele)⁴⁰

Právní věta: Plněním pracovních úkolů může být podle okolností konkrétního případu též činnost zaměstnance konaná v období překážky v práci na straně zaměstnavatele, jestliže k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, a jestliže z hlediska místního, časového a

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008

především věcného (vnitřního účelového) jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

Skutkové okolnosti případu: Zaměstnankyně obdržela výpověď z pracovního poměru společně s oznámením o překážkách v práci na straně zaměstnavatele trvajících po celou výpovědní dobu. Vzhledem k tomu, že ze strany zaměstnavatele nebylo určeno, kdy a jakým způsobem má být její funkce „protokolárně předána“, žalobkyně usoudila, že pro vyřízení veškeré agendy související s ukončením pracovního poměru je vhodný poslední dlouhý úřední den před datem skončení pracovního poměru, tj. 29.12.2004. Tento den se proto po řádném označení příchodu do zaměstnání, „který jí nebyl nikým zakázán po dobu trvání výpovědní doby“, dostavila na pracoviště, kde napsala předávací protokol, a poté na základě telefonického rozhovoru s manželem začala odnášet své osobní věci do auta stojícího před budovou magistrátu. Sešla do vestibulu, kde na mokré dlažbě pokryté rozbředlým sněhem uklouzla a upadla. S ohledem na „praktickou nemožnost chůze“ oznámil pád žalobkyně žalovanému její manžel, který následně odešel na pracoviště žalobkyně, kde vyzvedl její kabát, kabelku a další osobní věci a uklidil a uzamkl její pracovní stůl, ve kterém zůstaly všechny její věci k předání, včetně předávacího protokolu. Po žalovaném, který odmítl poškození zdraví žalobkyně „kvalifikovat jako úraz pracovní“, požadovala náhradu za ztrátu na výdělků za dobu pracovní neschopnosti trvající od 29. 12. 2004.

Závěry NS: Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty (§ 273 odst. 1 ZP). Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (§ 273 odst. 1 ZP).

Z uvedené legální definice vyplývá, že za plnění pracovních úkolů je - vedle (jakékoliv) činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele - považována rovněž

činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny, popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud k ní ovšem nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu ustanovení ZP, není významný motiv, či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází, nýbrž rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 1. 2003 sp. zn. 21 Cdo 454/2000, uveřejněný v časopise Soudní judikatura ročník 2003, poř. č. 79). Obdobně pak řeší soudní praxe problematiku přímé souvislosti utrpeného úrazu s plněním pracovních úkolů, jestliže klade důraz na to, že je ji třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.

Není tedy vyloučeno, aby k takovému úkonu zaměstnance (nepotřebuje-li k němu zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ho proti výslovnému zákazu zaměstnavatele) došlo i v období překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Při tomto posuzování je pak rozhodující, zda z hlediska místního, časového a především věcného (vnitřního účelového) jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že pro posouzení povahy činnosti, při níž žalobkyně utrpěla předmětný úraz, není natolik významné, že zaměstnankyně k této činnosti „nebyla vyzvána“, nýbrž rozhodující je to, že k ní nepotřebovala zvláštní oprávnění, že jí tato činnost nebyla ze strany zaměstnavatele výslovně zakázána a že zaměstnankyně, která dva dny před termínem, kdy měl pracovní poměr účastníků podle výpovědi žalovaného skončit, z vlastní iniciativy vyklízela kancelář a odnášela z ní osobní věci do vozidla přistaveného před budovou pracoviště, konala z objektivního hlediska činnost ve prospěch žalovaného. Nejvyšší soud nesouhlasí se závěry, že zaměstnankyně v okamžiku úrazu „neplnila pracovní úkoly ani nevykonávala jinou činnost v přímé

souvislosti s plněním pracovních úkolů“, a že tedy úraz, který žalobkyně utrpěla, není pracovním úrazem.

8. Úprava pracovního úrazu v Polské republice

8. 1. Úvod

Na začátku porovnávání úpravy pracovního úrazu České republiky a Polské republiky bych chtěl upozornit na určité odlišnosti v označování právních norem a jednotlivých ustanovení.

- Zákon je v Polsku označován jako „ustawa“;
- Jednotlivé paragrafy zákona mají označení „artykuł“ (zkráceně „Art.“);
- Odstavce zákona jsou w Polsku „paragrafy“ (§);
- Namísto písmen (ať už pod paragrafy či odstavci) se používají číslice.

V textu jsem názvy zákonů překládal do českého jazyka a označování paragrafů jsem převedl do systému užívaného v České republice, v poznámkách pod čarou jsou pak jednotlivá znění v originále.

8. 2. Pracovní úraz jako součást sociálního zabezpečení

V Polské republice je systém sociálního pojištění, ve smyslu povinného pojištění pro zabránění negativních dopadů různých životních událostí, tvořen⁴¹:

- a) Pojištěním, ze kterého jsou pojištěnci vypláceny dávky po dosažení důchodového věku
- b) Pojištěním pro případ nemožnosti pracovat
- c) Pojištěním, ze kterého jsou pojištěnci vypláceny dávky v případě nemoci nebo mateřské dovolené
- d) Úrazové pojištění – pro případy pracovních úrazů a nemoci z povolání

Proces změn v právní úpravě pracovního úrazu byl zahájen zákonem o systému sociálního zabezpečení ze dne 13. října 1998⁴² (účinným od 1. ledna 1999). Tento zákon rozdělil systém sociálního zabezpečení na jednotlivé úseky podle chráněného rizika,

⁴¹ Art. 1 (Dz.U. z 2009r. nr 205, poz. 1585)

⁴² Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887

stanovil zvláštní poplatky pro každý úsek a určil, na jaké skupiny lidí se zabezpečení vztahuje. Úrazové pojištění bylo upraveno jako úsek, ve kterém je ochrana realizována jedinečně v povinné formě. Na základě zákona vznikl Fond sociálního zabezpečení, jehož součástí je i úrazový fond, ze kterého jsou financovány dávky úrazového pojištění i náklady prevence úrazů. Jednotlivým dávkám úrazového pojištění se věnuji níže. Pokud jde o náklady prevence úrazů zákon⁴³ vyjmenovává demonstrativně:

- financování činnosti zaměřené na udržení schopnosti pracovat v průběhu celého života pojistitelů
- analýza příčin a následků úrazů, zejména úrazů smrtelných, těžkých a hromadných⁴⁴, a nemocí z povolání
- vzdělávání o rizicích způsobujících pracovní úrazy a nemoci z povolání a o způsobech jak těmto hrozbám předcházet
- provádění výzkumu zaměřeného na odstranění nebo snížení příčin, způsobujících pracovní úrazy nebo nemoci z povolání

8. 3. Prameny práva

Úprava pracovního úrazu v Polsku je roztržštěná mezi vícero zákony, z nich nejdůležitějším je zákon o pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání⁴⁵. Zvláštní úpravy některých druhů pracovních úrazů jsou pak obsaženy v zákoně o důchodech a rentách z fondu sociálního pojištění⁴⁶ a v zákoně o pojištění pro zemědělce⁴⁷. Obecné povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance jsou pak stanoveny v tamním zákoníku práce⁴⁸.

⁴³ Art. 37 Ustawy z 30.10.2002 o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

⁴⁴ Jednotlivé pojmy jsou vysvětleny níže při popisu definice pracovního úrazu

⁴⁵ Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 167 z 2009 r., poz. 1322)

⁴⁶ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227)

⁴⁷ Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291)

⁴⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141)

Klíčovou změnou, kterou přinesl zákon o pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání, je opuštění dřívějšího rozdělení nároků z pracovního úrazu na nároky vůči zaměstnavateli a nároky vůči Zakladu Ubezpieczeń Społecznych⁴⁹ (ZUS). Tímto zákonem již všechny nároky přešly na ZUS. Zaměstnavatel je povinen platit pojistné na úrazové pojištění, jehož výše je závislá na pracovním riziku zaměstnanců. Účelem této regulace je motivace zaměstnavatelů ke zlepšování úrovně BOZP na pracovišti. Zaměstnavateli zůstala povinnost nahradit škodu na věcech osobní povahy a na věcech potřebných k výkonu práce, které byly zničeny nebo poškozeny při nehodě v důsledku které došlo k pracovnímu úrazu – tato povinnost byla přenesena do zákoníku práce⁵⁰. Povinnost nahradit škodu podle občanského zákoníku tímto nebyla dotčena.

8. 4. Povinnosti podle polského zákoníku práce (Kodeksu pracy)

Obdobně jako v ČR je i v polském zákoníku práce zakotvena povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečné a zdravé nezávadné pracovní podmínky a zaměstnance systematicky vzdělávat v oblasti BOZP (Art. 94), a povinnost zaměstnance dodržovat předpisy v oblasti BOZP a protipožární ochrany (Art. 100). Stejně jako i v české úpravě⁵¹ jsou i v polském zákoníku práce obsaženy i zvláštní povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel je tak povinen (Art. 234):

- Přijmout nezbytná opatření k odstranění nebo snížení hrozícího nebezpečí.
- Zajistit poskytnutí první pomoci poškozeným.
- Zjistit příčiny a okolnosti úrazu a přijmout vhodná opatření k zamezení obdobných úrazů.
- Neprodleně informovat krajského inspektora práce a státního zástupce o všech smrtelných, těžkých a hromadných pracovních úrazech (definice dále v textu).
- Vést evidenci o všech pracovních úrazech
- Uchovávat po dobu 10 let od pracovního úrazu záznamy o jeho příčinách a okolnostech spolu s dalšími dokumenty o úrazu.

⁴⁹ Instrukce sociálního pojištění (dala by se označit jako ekvivalent ČSSZ)

⁵⁰ art. 2371 § 2 Kodeksu pracy

⁵¹ Srov. §105 ZP ČR

9. Druhy pracovního úrazu v Polské republice

V Polsku existuje pět „druhů“ pracovního úrazu:

- a) Pracovní úraz
- b) Úraz, který je stavěn na roveň pracovnímu úrazu
- c) Úraz při práci vykonávané na základě jiného než pracovněprávního vztahu
- d) Úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět
- e) Úraz během zemědělských prací

Můžeme rozlišovat obecné znaky, které musí být naplněny u všech druhů (náhlá událost způsobena vnějšími vlivy, zranění či smrt) a znaky zvláštní, které ovlivňují kvalifikaci konkrétního úrazu a mají vliv zejména na systém, z jakého jsou pojištěnci vypláceny dávky a na jaké konkrétní dávky má nárok. V následujících bodech vysvětlím rozdíly mezi jednotlivými druhy.

9. 1. Pracovní úraz⁵²

Pracovním úrazem se rozumí náhlá událost způsobena vnějšími vlivy, v důsledku které došlo ke zranění nebo smrti, a k níž došlo v souvislosti s prací:

- a) Při plnění nebo v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo na příkaz nadřízeného;
- b) Pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance nebo v souvislosti s ní;
- c) V době, kdy je zaměstnanec ve sféře dispozice zaměstnavatele mezi sídlem zaměstnavatele a místem výkonu práce zaměstnance.

Konkrétní událost může být posouzena jako pracovní úraz pouze v případě, kdy dojde k naplnění všech čtyř znaků definice (náhlá událost, vnější vlivy, zranění nebo smrt, souvislost s prací)⁵³.

⁵² Art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr167 z 2009 r., poz. 1322)

⁵³ Wypadek przy pracy, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88110000.htm>

9. 1. 1. Náhlá událost

- velmi důležitým okamžikem pro výklad tohoto pojmu bylo rozhodnutí Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 1958 r. (nr IR III 140/58), kterým bylo přijato, že za náhlou bude považována událost jejíž délka nepřekračuje jednu denní směnu. Náhlým tak může být několikavteřinový kontakt tesaře s pilou, i několikahodinové vystavení kouři při spalování. Požadavek „náhlosti“ se přitom, pro účely zkoumání zda došlo k pracovnímu úrazu či nikoliv, uplatní pouze při posouzení trvání negativních účinků na lidský organismus. Nepříznivé následky se tedy mohou objevit i po několika dnech či týdnech.⁵⁴

9. 1. 2. Vnější vliv

- druhá podmínka bude splněna, pokud ke zranění či smrti došlo působením faktorů vyskytujících se mimo lidský organismus. Nebude tak pracovním úrazem zranění způsobené kolapsem při epileptickém záchvatu, pokud k němu došlo v podmínkách neodbíhajících od běžného provozu na pracovišti. Pokud jde o souběh vnitřních a vnějších vlivů soudní praxe potvrdila, že představa, že predispozice k určitému onemocnění zaměstnance, brání uznání jeho následného úrazu (či onemocnění) jako pracovního úrazu, je chybná. V případě, že dojde k souběhu vnitřních a vnějších příčin úrazu, pro uznání pracovního úrazu postačí, pokud bude dokázáno, že bez vnější příčiny by k úrazu nedošlo. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 maja 1984 r. - II PRN 6/84.)⁵⁵

Upřesnění pojmů jako náhlá událost a vnější vliv (často užívané také dohromady jako náhlá událost způsobená vnějšími vlivy) jsou pochopitelně často předmětem rozhodovací činnosti soudů. Níže představuji nejdůležitější z nich:

Doručení výpovědi jako příčina pracovního úrazu

Doručení výpovědi zaměstnanci nelze považovat jako náhlou událost způsobenou vnějšími vlivy ve smyslu zákona o úrazovém pojištění. (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 1976 r. - III PZP 2/76)

⁵⁴ <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88110011.htm>

⁵⁵ <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88110012.htm>

Úraz následkem dopravní nehody

Automobilová dopravní nehoda je náhlou událostí způsobenou vnějšími vlivy. Fakt, že k nehodě došlo v důsledku nadměrné rychlosti a lehkomyšlnosti zraněného zaměstnanců může mít vliv pouze na výši náhrad. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1998 r. - UKN 529/97, OSNAPiUS 1999, nr 4, poz. 144.)

Absence lékařského vyšetření

Přidělování zaměstnanci (v tomto případě strojvedoucímu) práci aniž by bylo provedeno jeho lékařské vyšetření a po uplynutí lhůty k provedení tohoto vyšetření, může být posuzováno jako vnější vliv, který odůvodňuje uznání úrazu jako úrazu pracovního. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1996 r. - II PRN 9/96 OSNAPiUS 1997, nr 5, poz.70.)

Stres v zaměstnání

Stres spojený s výkonem povinností zaměstnance, které spadají do rozsahu, který průměrný lidský organismus toleruje bez významného poškození zdraví není vnějším vlivem ve smyslu zákona u úrazovém pojištění. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 1986 r. - II URN 166/86.)

Neposkytnutí pomoci

Neposkytnutí pomoci zaměstnanci, který při práci zkolaboval, je vnějším vlivem ve smyslu zákona u úrazovém pojištění. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 1999 r. - II UKN 443/99, OSNAP 2000/6/237.)

Komentář: Rozhodnutí dokazuje, že vnější vliv může spočívat v jednání komisivní i omisivní povahy.

9. 1. 3. Zranění (či smrt)

– poškození tkání nebo orgánů lidského těla působením vnějšího faktoru.⁵⁶

⁵⁶ Art. 2 pkt 13 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

9. 1. 4. Souvislost s prací

- je zachována, pokud k úrazu dojde během vykonávání práce, a také v případech, kdy zaměstnanec práci nevykonává, neboť čeká na příkazy nadřízeného.⁵⁷ Určení, která činnost je v souvislosti s prací, a která již není, je často předmětem rozhodovací praxe soudů, které tímto význam sousloví upřesňují. Znovu si zde dovolím představit nejdůležitější z nich, v několika případech si znovu dovolím i krátký komentář:

Plnění pracovních úkolů

Zaměstnanec neplní pracovní úkoly v případě, kdy bez oprávněného důvodu svojí práci v pracovní době nevykonává. Nevztahuje se na krátkodobá přerušení v souvislosti s výkonem běžné činnosti. (1999.09.23 wyrok SN II UKN 130/99 OSNP 2001/3/76)

Lékařské vyšetření v objektu zaměstnavatele během pracovní neschopnosti

V době pracovní neschopnosti je zaměstnanec dočasně zproštěn výkonu pracovních činností a dalších úkolů spojených s prací. Cesta k lékaři, setrvávání zaměstnance u lékaře a cesta zpět domů není činností vykonávanou v souvislosti s plněním pracovních úkonů ani v případě, kdy se vyšetření provádí v objektu zaměstnavatele. (Wyrok SA w Katowicach z 12 lutego 1998 r., III AUa 1355/97, Prawo Pracy z 1998 r. nr 9, poz. 42)

Pracovní úraz utrpěný pro výkon povolání

Ustanovení zákona o pojištění pro případ pracovních úrazů a nemoci z povolání⁵⁸ umožňuje, aby za pracovní úraz, ke kterému došlo v souvislosti s plněním pracovních úkolů, byl uznán nejen úraz ke kterému došlo při činnosti konané pro zaměstnavatele, a to i bez jeho příkazu, ale také i úraz ke kterému došlo pro výkon takové činnosti. Souvislost s plněním pracovních úkolů je zde zachována nehledě na místo či dobu, ve které k úrazu došlo. (2006.07.17 wyrok SN I UKN 28/2006 M.M.Pr 2006/12/670)

⁵⁷ <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88110014.htm>

⁵⁸ Art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Práce pro zaměstnavatele konaná z vlastní iniciativy

Pro určení, zda byla konkrétní činnost konána pro zaměstnavatele (ve prospěch zaměstnavatele) není podstatné, zda byla činnost předem se zaměstnavatelem dohodnuta nebo byla činěna z vlastní iniciativy. I subjektivní přesvědčení zaměstnance, že činnost koná ve prospěch zaměstnavatele, postačuje, aby byl výkon této činnosti chráněn podle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. (2005.12.15 wyrok sądu apelacyjnego III AUa 1569/2004 Pr. Pracy 2007/1/40, a také 2000.09.14 wyrok SN II UKN 708/99 OSNP 2002/6/145)

Práce na příkaz nadřízeného

Souvislost s plněním pracovních úkolů je zachována i v případě, že zaměstnanec vykonává jinou práci, než má sjednanou v pracovní smlouvě, pokud tak činí na příkaz nadřízeného zaměstnance. (1998.10.29 wyrok SN II UKN 275/98 OSNP 1999/23/754)

Souvislost s prací (s plněním pracovních úkolů)

Souvislost s prací je přerušena, když zaměstnanec bez oprávněného důvodu nevykonává práci v době a v místě, ve kterém má práce být vykonávána. Ne vždy ovšem bude místem vykonávání práce, pracoviště zaměstnavatele a dobou k vykonávání práce, doba práce pracoviště jako celku. Místem vykonávání práce může být také bydliště zaměstnance nebo jakékoliv jiné místo a pracovní dobou – kterýkoliv doba, pokud je toto místo a doba obsažena v pracovní smlouvě či jiné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Wyrok SN z 27 marca 1979 r., III PR 16/79)

Komentář: Toto rozhodnutí reaguje na nové trendy v pracovním právu – homeoffice, apod.

Opilost

Ačkoliv je opilost zaměstnance porušením pracovní kázně a zaměstnavateli umožňuje vyvodit patřičné důsledky jako okamžité ukončení pracovního poměru, není ona přerušением souvislosti s prací. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1985 r. - II PRN 20/85.)

Účast na soudním jednání

Cesta zaměstnance k soudu, jejímž účelem je svědecká výpověď ve věci, ve které je zaměstnavatel stranou sporu, není činností, která je vykonávána ve prospěch zaměstnavatele, pokud nebyl zaměstnanec zaměstnavatelem přímo vyslán. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1978 r. - III PRN 13/78.)

Souvislost s prací

Souvislost s prací je zachována, pokud k úrazu došlo na pracovišti a v pracovní době, a to i v případě, kdy úraz způsobil bývalý manžel zaměstnankyně. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 1997 r. - II UKN 164/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 8, poz. 250.)

Účast na pohřbu kolegy

Účast na pohřbu bývalého kolegy je činností, která je vykonávána ve prospěch zaměstnavatele, bez ohledu na to, zda byl poškozený zaměstnavatelem přímo vyslán nebo se na obřadu dobrovolně sám podílel. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1998 r. - II UKN 123/98, OSNAPiUS 1999/13, poz. 435, OSP 1999/10, poz. 188.)

Komentář: České soudy by, dle mého názoru, nepovažovaly pohřeb bývalého kolegy, jako činnost, která je vykonávána ve prospěch zaměstnavatele, bez dalšího.

Odchod z pracoviště

Před neplánovaným odchodem z pracoviště by zaměstnanec měl mít svolení nadřízeného nebo jej alespoň informovat o nezbytnosti svého odchodu. Nesplnění uvedeného výše ovšem automaticky nezakládá přerušení souvislosti s prací. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1999 r. - II UKN 218/99, OSNAP 2001/6/203)

Souhlas nadřízeného s odchodem zaměstnance z pracoviště za účelem vyřízení soukromých záležitostí neznamena automaticky zachování souvislosti s prací po opuštění pracoviště. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1997 r. - II UKN 47/96, OSNAPiUS 1997 r. nr 17, poz. 326.)

Komentář: Z obou výše citovaných judikátů vyplývá, že souhlas nadřízeného je při posuzování, zda souvislost s prací zůstala zachována, faktorem, ke kterému se přihlíží, nikoliv však faktorem nejdůležitějším.

9. 2. Úrazy, které jsou stavěny na roveň pracovním úrazům⁵⁹

Jako úraz, který je staven na roveň pracovnímu úrazu, pokud jde o nároky poškozeného dle zákona o pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání, se považuje úraz zaměstnance, pokud k němu došlo:

- a) Během pracovní cesty za jiných okolností než jsou uvedeny v definici pracovního úrazu, s výjimkou případů, kdy k úrazu došlo jednáním zaměstnance, které není plněním pracovních úkolů
- b) Během povinného kurzu sebeobraný
- c) Během činnosti konané na podnět odborové organizace

Je zakázáno užití rozšiřujícího výkladu tohoto ustanovení.⁶⁰

9. 3. Úraz při práci vykonávané na základě jiného než pracovněprávního vztahu⁶¹

Za pracovní úraz považujeme také náhlou událost způsobenou vnějšími vlivy, v důsledku které došlo ke zranění nebo smrti, k níž došlo za trvání úrazového pojištění a během taxativně vymezených činností (např.: tréninků a závodů, pokud poškozený pobírá sportovní stipendium, funkčního období poslance, senátora nebo poslance Evropského parlamentu zvoleného v Polské republice,...). V těchto případech tedy odpadá požadavek výkonu práce (tak jak ji v České republice známe pod pojmem „závislá práce“), neboť k ní z faktického hlediska nedochází, a přistupuje požadavek trvání úrazového pojištění a splnění jedné z taxativně vymezených podmínek (činností).

⁵⁹ Art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 167 z 2009r., poz.1322)

⁶⁰ Wypadek traktowany na równi z wypadkiem przy pracy, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88120000.htm>

⁶¹ Art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr167 z 2009 r., poz. 1322)

9. 4. Úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět

Za úraz při cestě do zaměstnání a zpět považujeme náhlou událost způsobenou vnějšími vlivy, ke které došlo na cestě do nebo z místa výkonu práce nebo jiné činnosti, která zakládá účast na důchodovém pojištění, pokud se jednalo o cestu nejkratší a nebyla přerušena.⁶²

Za případ, kdy k úrazu došlo na cestě do práce a zpět, se ovšem považují také případy, kdy byla cesta přerušena, pokud byla přestávka životně důležitá a nebyla nepřiměřeně dlouhá, a také případy, kdy cesta nebyla nejkratší, pokud byla z důvodu dopravní situace pro pojištěnce nejpohodlnější.⁶³

V případech, kdy zaměstnanec opustí místo výkonu práce, aby si zařídil soukromou záležitost, a poté se znovu na místo výkonu práce vrátí, nelze hovořit o cestě do nebo ze zaměstnání. Naopak v případech, kdy zaměstnanec opustí místo výkonu práce dříve, aby si zařídil soukromou záležitost, a poté se již do práce nevrátí, budeme hovořit i cestě ze zaměstnání. Nárok na náhradu škody bude ovšem přiznán pouze v případě, že bude splněna podmínka přestávky životně důležité (z judikatury polských soudů vyplývá, že se nemusí jednat přímo o situace přímého ohrožení života, ale i důležité osobní, rodinné či zdravotní záležitosti) a podmínka nepřiměřeně dlouhé překážky. Jako cestu do zaměstnání a zpět považujeme také cestu na oběd (domů či jiného místa) v době přestávky v práci na jídlo.

Níže představuji nejzajímavější judikáty k tomuto „druhu“ úrazu:

Cesty do a z práce na pracovní cestě

Během pracovní cesty se zaměstnanec nevrací domů, ale do místa, kde je ubytován na pracovní cestě, mimo obec svého bydliště. Úraz, který zaměstnanci během těchto cest vznikne, kvalifikujeme jako úraz, který je stavěn na roveň pracovnímu úrazu

⁶² Art. 57b ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227)

⁶³ Wypadek w drodze do i z pracy, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88140000.htm>

(bod 9. 2.) a ne jako úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r. - II UKN 217/98, OSNAP 1999/19/622.)

Úraz během cesty na lékařské vyšetření

Pokud zaměstnanec během pracovní doby jde k lékaři na vyšetření pro účely posouzení, zda je pracovně způsobil či nikoliv, nelze považovat tento odchod z práce za odchod ryze osobní povahy. Pokud zaměstnanec utrpí během cesty úraz, splňuje podmínky pro uznání tohoto úrazu jako úrazu, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. (2000.04.19 wyrok s. apelacyjnego III AUa 1823/99 Pr. Pracy 2001/6/44)

Cesta z práce domů

Podstatné pro uznání úrazu jako úrazu, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět, je aby zaměstnanec vykonával cestu z práce domů. Nepostačuje tedy, aby zaměstnanec opustil pracoviště bez ohledu na místo určení cesty. Důležitým předpokladem je nejen opuštění pracoviště po pracovní době, ale také záměr zaměstnance jít domů. (Wyrok SA w Lublinie z 9 czerwca 1998 r., III AUa 108/98, OSA z 1999 r. nr 1, poz. 4)

Opilost a nehoda na cestě

Pokud byl zaměstnanec v důsledku své opilosti vykázán z pracoviště, pak cestu po opuštění pracoviště, nepovažujeme za cestu do zaměstnání a zpět. (Wyrok SN z 4 czerwca 1986 r., II URN 71/86, OSP z 1987 r. nr 7, poz. 157)

9. 5. Úraz během zemědělských prací⁶⁴

Za úraz během zemědělských prací považujeme náhlou událost způsobenou vnějšími vlivy, ke které došlo při provádění zemědělských činností nebo v souvislosti s výkonem těchto činností.

⁶⁴ Art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, ost. zm. Dz. U. Nr 79 z 2009 r. 667)

9. 6. Dělení pracovního úrazu dle následků:

Smrtelný pracovní úraz⁶⁵ – úraz, v důsledku kterého došlo ke smrti poškozeného během 6 měsíců od úrazu.

Těžký pracovní úraz⁶⁶ – úraz, v důsledku kterého došlo k těžké újmě na zdraví, jako je: ztráta zraku, sluchu či řeči, ztráta reprodukční schopnosti, jiná újma či zdravotní porucha, ovlivňující základní tělesné funkce, a také nevyléčitelná a život ohrožující, přetrvávající duševní nemoc, celková nebo částečná neschopnost pracovat v profesi a vážné zohydění nebo znetvoření.

Hromadný pracovní úraz⁶⁷ – úraz, kdy při jedné události došlo ke zranění minimálně dvou osob.

⁶⁵ Art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr167 z 2009 r., poz. 1322)

⁶⁶ Art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 167 z 2009 r., poz. 1322)

⁶⁷ Art. 3 ust. 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 167 z 2009r., poz. 1322)

10. Druhy dávek při pracovním úrazu⁶⁸

- a) **Úrazový příplatek⁶⁹** – náleží již od prvního dne pracovní neschopnosti. Účelem je náhrada nedosaženého výdělku z důvodu pracovního úrazu. Výše příplatku činí 80% ze mzdy / platu nebo ze základu, který byl určen pro výpočet pojistného. Po dobu pobytu v nemocnici činí příplatek 70%.
- b) **Příplatek na rehabilitaci** – pro případy, kdy pojištěnec již nemá nárok na úrazový příplatek, ale stále je nezpůsobilý k práci, a je zapotřebí dalšího léčení či rehabilitace pro nabytí pracovní způsobilosti. Tento příplatek se vydává maximálně na dobu 12 měsíců. Nárok na tento příplatek přiznává pověřený lékař, proti jeho rozhodnutí je možno podat námitky. Pobírání příplatku na rehabilitaci vylučuje přiznání dávek pro případ pracovní neschopnosti (písm. f).
- c) **Náhrada za ztrátu na výdělků** – pro případy, kdy v důsledku stálého nebo dlouhotrvajícího poškození zdraví dojde ke snížení v odměňování zaměstnance. Náhrada přísluší po dobu pracovní rehabilitace, ale nejvýše po dobu dvou let od započetí rehabilitace.
- d) **Bolestné** - pro pojištěnce, jehož poškození zdraví je stálé nebo dlouhotrvající. Rozsah určuje po skončení léčení či rehabilitace pověřený lékař, proti jeho rozhodnutí je možno podat námitky.
- e) **Jednorázový příspěvek pozůstalým** – v případě, kdy zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu zemře. Příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a smrtí posuzuje pověřený lékař, proti jeho rozhodnutí je možno podat námitky. Výše příspěvku závisí na počtu nárokujících pozůstalých a stupni jejich příbuzenství.

⁶⁸ art. 6 ust. 21 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 167 z 2009r., poz.1322)

⁶⁹ Při překladu druhů náhrad jsem, v případě věcné podobnosti, použil terminologii zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění nebo terminologii zákoníku práce (262/2006 Sb.)

- f) **Dávky pro případ pracovní neschopnosti** – přísluší pojištěnci, který se v důsledku pracovního úrazu stal pracovně nezpůsobilým. Právo na dávku zaniká nabytím pracovní způsobilosti, ale pokud se situace pojištěnce v budoucnu zhorší a stane se znovu pracovně nezpůsobilým (příčinná souvislost s původním pracovním úrazem musí být samozřejmě zachována) nárok mu bude přiznán znovu, nehledě na délku „pauzy“. Pobírání dávek pro případ pracovní neschopnosti vylučuje přiznání příplatku na rehabilitaci (písm. b).
- g) **Rekvalifikační dávky** – pro případy, kdy v je v důsledku pracovního úrazu nutno pracovníka rekvalifikovat pro jinou práci.
- h) **Pozůstalostní dávky** – přísluší rodinným příslušníkům, zaměstnance, který v důsledku pracovního úrazu zemře. Nárok na ni také vzniká v případě, že zemře osoba pobírající dávky pro případ pracovní neschopnosti (ad f))
- i) **Příplatek do pozůstalostních dávek** – pro úplné sirotky, kteří mají nárok na pozůstalostní dávky
- j) **Příspěvek na péči** – náleží osobám, které je v důsledku pracovního úrazu neschopny žít samostatně
- k) **Náhrada nákladů spojených s léčením**
- l) **Náhrada věcné škody** – k náhradě věcné škody je povinen zaměstnavatel na základě zákoníku práce⁷⁰.
- m) **Ostatní náhrady** – Poškozený (rodina, pozůstalí) se může domáhat cestou soukromoprávní podle občanského zákoníku⁷¹ i náhrady jiných škod (nebo náhrady v jiném rozsahu) než jsou ty, o kterých mluví zákon o pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání a zákoník práce. Typicky by se

⁷⁰ Art. 237¹ §2 Kodeksu pracy

⁷¹ Art 444 – 446 Kodeksu cywilnego

mohlo jednat o případy smrti osoby, která měla zvláštní vyživovací povinnost. Může se také jednat o případy přiznání zadostiučinění v penězích v případě nemajetkové újmy. Právo domáhat se náhrad podle občanského zákoníku i v případě již obdrženého plnění z úrazového pojištění bylo potvrzeno rozhodnutím Sądu Najwyższego – SN I. PK 298/07 ze dne 24 června 2008.

Všechny výše zmíněné druhy náhrad se (samozřejmě po splnění požadavků každého jednotlivého druhu) uplatní pouze v případě „běžného“ pracovního úrazu, jak je popsán v bodě 9. 1. výše. V případě úrazů, které jsou stavěny na roveň pracovním úrazům (bod 9. 2.) a úrazů při práci vykonávané na základě jiného než pracovněprávního vztahu (9. 3.) se uplatní náhrady podle písmen a) až k) a popřípadě m). Při úrazech během zemědělských prací (bod 9. 5.) se přiznají pouze náhrady a), d), e) a případně m). Úprava náhrad při úrazech, který se zaměstnanci přihodily na cestě do zaměstnání a zpět je specifická. Poškozený má podle zákoníku práce nárok⁷² na náhradu mzdy po dobu 33 dnů pracovní neschopnosti od úrazu. Dále má nárok na úrazový příplatek, a to až do 182 dnů pracovní neschopnosti. Po tomto dni má poškozený právo buď na příplatek na rehabilitaci, nebo dávky pro případ pracovní neschopnosti.

⁷² Art. 92 §1 pkt 2 Kodeksu pracy

11. Ostatní judikáty soudů Polské republiky

Zde řadím judikáty, které nemohly být zařazeny v předchozích bodech k osvětlení jednotlivých pojmů či institutů, ale také přispívají k lepšímu pochopení tématu pracovního úrazu a nahlížení polských soudů na ochranu zaměstnance.

Úraz po odeslání zaměstnance domů

V případech, kdy zaměstnanec dobrovolně přebývá v objektu zaměstnavatele, aniž by byl zaměstnavateli k dispozici, po tom, co byl odeslán zaměstnavatelem domů (důvod odeslání není podstatný), nejedná se v případě jeho úrazu o úraz pracovní. (1998.11.13 wyrok SN II UKN 298/98 OSNP 1999/24/798)

Porušení povinností BOZP zaměstnancem

Porušení BOZP zaměstnancem není určující pro právní posouzení nastalé situace. Pro posouzení úrazu jako pracovního je tato otázka irelevantní. Tento fakt může jediné ovlivnit výši náhrad zaměstnance. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r. - III PRN 10/80)

Úraz při nepřekročení povolených norem

Skutečnost, že hmotnost přenášeného předmětu nepřesáhne povolenou normu pro nošení nákladu na jednoho zaměstnance, nevylučuje možnost, že bude infarkt zaměstnance uznán jako pracovní úraz, neboť s ohledem na jeho dosavadní zdravotní stav bylo přenášení tohoto předmětu již nadměrným úsilím. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1977 r. - III PRN 11/77, PiZS 1978, nr 1, poz. 45.)

Střet zaměstnanců

Za pracovní úraz je nutno uznat také úraz k němu došlo při střetu dvou zaměstnanců na pracovišti, a to i v případě, že poškozený onen střet zapříčinil, pokud tak činil se záměrem zajištění kázně a disciplíny na pracovišti. (Wyrok SN z 23 października 1980 r., III PRN 43/80)

Zajištění vozidla

Úraz, ke kterému došlo během pracovní doby na pracovišti při zajišťování ochrany před deštěm mopedu, kterým se zaměstnanec do práce dopravoval, je pracovním úrazem. (Uchwała SN z 19 września 1979 r., III PZP 7/79, OSNC z 1980 r. nr 3, poz. 43)

Bydliště na pracovišti

Úraz ředitele stáží, ke kterému došlo po opuštění svého bydliště, které se nalézá v prostorách pracoviště, je pracovním úrazem a ne úrazem, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. (Wyrok SN z 13 czerwca 1997 r., II UKN 195/97, OSNAP z 1998 r. nr 9, poz. 284)

Sebevražda zaměstnance

Sebevražda zaměstnance na pracovní cestě, která neměla souvislost s příkazy zaměstnavatele, není úrazem, který je stavěn na roveň pracovnímu úrazu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2000 r. - II UKN 509/99 OSNAP 2001/20/625.)

Komentář: Rozhodnutí se samozřejmě nese v duchu již ustáleného názoru souvislosti s prací, ovšem jen stěží si lze představit sebevraždu, která by měla souvislost s příkazy zaměstnavatele.

Požítí metanolu

Požítí metanolu zaměstnancem, které bylo následkem nesprávného označení láhve, kdy si zaměstnanec domníval, že se jedná o jiný alkohol, který nepředstavuje nebezpečí pro lidský život, má být uznáno jako pracovní úraz. (Wyrok SA w Łodzi z 27 listopada 1991 r., III APr 52/91, OSA z 1992 r. nr 6, poz. 40)

Komentář: Rozhodnutí dokazující, že i když zaměstnanec hodlá porušit povinnosti, které pro něj vyplývají z předpisů vztahujících se k němu vykonávané práci, stále se nachází pod ochranou předpisů vztahujících se k pracovnímu úrazu.

12. Závěr

Po porovnání jednotlivých institucí (a toho jak jsou vykládány odborníky na problematiku pracovního úrazu v obou zemích) a rozhodovací praxe soudů, jsem nucen dojít k závěru, že neexistuje žádný relevantní právní důvod, který by odůvodňoval plánované zrušení zákona č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Pracovní úraz a další pojmy jsou vykládány dle nové i staré úpravy v zásadě totožně a i porovnáním judikátů lze dojít k závěru, že i „nalézané“ právo se ubírá, až na výjimky, které jsou způsobeny drobnými rozdíly ve společnostech obou států, jako je například vztah státu a církve, stejným směrem.

Bohužel jediné odůvodnění, které lze vyčíst z důvodové zprávy návrhu na zrušení je, že pro přípravu a realizaci zákona o úrazovém pojištění nebyly ze státního rozpočtu uvolněny finanční prostředky, což zapříčinilo odložení účinnosti zákona. To v důsledku vždy způsobilo, že se objevila potřeba znění novelizovat. A v konečném důsledku: „Projednávání novely zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců jasně ukázalo, že k vyřešení koncepčních nedostatků platného zákona č. 266/2006 Sb. nemůže dojít jen samotnou novelizací tohoto zákona a že nelze ani předpokládat, že by tyto nedostatky mohly být překonány dalším odložením jeho účinnosti. Proto se navrhuje zákon zrušit.“⁷³ Na časové ose bychom si toto mohli ukázat takto: zákon má určité nedostatky – odložení účinnosti – potřeba novelizace – zjištění, že zákon má určité nedostatky – odložení účinnosti bez prosazení změn – potřeba novelizace, a tak dokola do doby než bude zákon zrušen. Pokud by se tímto způsobem měly prosazovat všechny zákony, nenabyl by účinnosti (téměř) žádný. Dalo by se říci, že se jedná o úplně opačný přístup, než jaký jsme v poslední době viděli při nabývání účinnosti NOZu. V případě občanského zákoníku bylo veřejně přiznáno, že zákon není ideální, ale že odložení účinnosti nepřichází v úvahu, neboť by se mohlo stát, že by pak byl zákon zrušen. Zákon tak nabyde už s téměř stoprocentní jistotou účinnosti dne 1. 1. 2014 ačkoliv ještě nedávno nebylo ani jisté, zda budou schváleny všechny doprovodné zákony, které byly pro praktickou aplikaci NOZu nutné. Samozřejmě nelze porovnávat

⁷³ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a některých dalších zákonů a o změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů

tyto dva zákony bez výhrad, ale člověk se nemůže ubránit dojmu, že zde zákonodárci volili dva zcela odlišné přístupy. Čím to bylo způsobeno? Dle mého názoru je to nedostatečný tlak třetích stran, čímž mám na mysli především zástupce zaměstnanců a zaměstnavatelů - subjektů, které by na přijetí nové úpravy získaly. Naopak opačný tlak, tedy na zachování stávající úpravy si lze představit ze strany pojišťoven, které po zrušení omezení na dva zákonem určené subjekty získaly další instrument, se kterým je možno na trhu obchodovat.

Jak jsem již podotkl, nevidím žádný markantní právní rozdíl (po stránce teoretické) mezi stávající a navrhovanou úpravou. Pokud bychom měli na situaci nahlížet de lege ferenda je, dle mého názoru, lepším řešením problematiky pracovního úrazu forma úrazového pojištění zaměstnanců, tak jak byla navrhovaná, přesunutím pod systém sociálního zabezpečení a odškodňování systémem dávek. Takové řešení vnímám i z hlediska cílů úpravy (ochrana zaměstnanců s nelikvidačními dopady na zaměstnavatele) jako lepší řešení i z hlediska společenského. Je nutné si uvědomit, že problémy, které stály u zrodu zákona č. 266/2006 Sb. přetrvaly do dnešní doby a řešení formou odpovědnosti zaměstnavatele v kombinaci s volnou soutěží všech pojišťoven působících na českém pojistném trhu bylo zvažováno i tehdy a bylo vyhodnoceno jako méně účelné než úrazové pojištění zaměstnanců.⁷⁴ Jsem si samozřejmě vědom faktu, že při přijímání zákonů jsou ekonomické dopady důležitým činitelem, na druhou stranu je potřeba si ovšem zadat otázku, zda by pouze hospodářská situace státu měla stát v cestě dobrým zákonům (nelze samozřejmě zcela zhodnotit předem, ale z názorů veřejnosti, i odborné se dá předpokládat, že zákon č. 266/2006 byl přijímán spíše pozitivně, a ne jako něco co stane v cestě budoucnosti zaměstnanců či zaměstnavatelů)? Jsem názoru, že ne. A ve světle probíhajících reforem sociálního zabezpečení (např. druhý pilíř důchodového) a České správy sociálního zabezpečení, by se tyto změny podařilo uvést v život snáze. Podrobnosti neznám, ale nelze se ubránit dojmu, že by přijetí úrazového pojištění zaměstnanců v budoucnu mohla stát v cestě „nekompatibilita stávajícího systému, který by šel změnit pouze při vysokých nákladech, které by šlo předejít, pokud by se s pojištěním zaměstnanců alespoň v budoucnosti počítalo.

⁷⁴ Důvodová zpráva k návrhu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

Jaká tedy čeká Českou republiku budoucnost úpravy pracovního úrazu? V této době lze už téměř s jistotou říci, že zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců bude zrušen a v nejbližších letech bude ponechána cesta odpovědnosti zaměstnavatele s tím, že dojde k uvolnění volné soutěže pojišťoven a ustanovení týkající se pracovního úrazu (a nemocí z povolání) budou přesunuty z přechodných ustanovení ZP do „řádných ustanovení“.

Mým přáním je, aby v budoucnu došlo ke vzkříšení úrazového pojištění zaměstnanců a přesunutí celé problematiky pod systém sociálního zabezpečení. Více by to odpovídala povaze a účelu regulace pracovních úrazů a bylo by to i v souladu s reformací sociálních systémů v Evropě. Věřím, že porovnání obou systémů v této práci prokázalo, že se z právního hlediska nemáme čeho obávat.

Seznam použitých zkratk

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZPr – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce účinný do 31. 12. 2006

ZoÚPZ – zákon č. 266/2006 Sb., zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

ČNR – Česká národní rada

EU – Evropská unie

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

Seznam použité literatury

1. [Online] http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tematicke_prilohy/urazy_nemoci/historie_urazoveho_pojisteni.k4.html.
2. [Online] <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88000000.htm>.
3. **Spirit, Michal a kolektiv.** *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7380-189-2.
4. **Ministerstvo financí České republiky.** *Analýza problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s návrhem věcného řešení, srpen 2012.*
5. **JUDr. Mikyska, Martin.** *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 3. aktualizované a rozšířené vydání.* Olomouc : ANAG, 2005. ISBN 80-7263-273-6.
6. **JUDr. Mikyska, Martin a kol.** *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Ostrava : Sagit, 1995. ISBN 80-85789-15-9.
7. **Hůrka, Petr et al.** *Pracovní právo.* Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.
8. **Galvas, Milan a kol.** *Pracovní právo.* Brno : Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.
9. **Dandová, Eva.** *Evidence pracovních úrazů - nařízení vlády č. 201/2010 Sb.* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-654-7.
10. **Čermák, Jaroslav.** *Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.* Praha : EUROUNION Praha, 2008. ISBN 978-80-7317-071-4.
11. **Bělina, M. a kol.** *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.
12. **Bělina, M. a kol.** *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.
13. **Kolektiv autorů.** *Výdělečná činnost cizinců v české republice.* Praha : Linde Praha, a.s., 1995. ISBN 80-85647-61-3.
14. *Vládní návrh zákona o zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a některých dalších zákonů a o změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů.*
15. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.*
16. *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny.*
17. *Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników .*

18. *Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych .*

19. *Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.*

20. *Ustawa z 30.10.2002 o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.*