UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Hana Špačková

Nároky zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 11. 04. 2018

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 129.817 znaků včetně mezer.

V Praze dne 11. 04. 2018

Hana Špačková

Poděkování

Děkuji JUDr. Ljubomíru Drápalovi, za vedení diplomové práce, jeho cenné rady a věcné připomínky.

Obsah

Úvod ... 1
1. Pracovněprávní odpovědnost ... 3
2. Povinnost zaměstnance a zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy ... 7
2.1. Škoda a nemajetková újma ... 8
2.2. Druhy povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy ... 9
3. Pracovní úraz a nemoc z povolání – vymezení pojmů ... 11
3.1. Pracovní úraz ... 11
3.1.1. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů 12
3.2. Nemoc z povolání ... 15
4. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání ... 18
4.1. Právní úprava ... 18
4.2. Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání ... 19
4.3. Zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání ... 21
5. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ... 24
6. Druhy a výše nároků zaměstnance na náhradu škody a nemajetkové újmy ... 28
6.1. Náhrada za ztrátu na výdělku ... 29
6.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti ... 30
6.1.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ... 31
6.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění ... 34
6.2.1. Pracovněprávní úprava ... 34
6.2.2. Občanskoprávní úprava ... 37
6.2.3. Srovnání úprav ... 40
6.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením ... 41
6.4. Náhrada věcné škody ... 43
6.5. Náhrady při úmrtí zaměstnance pozůstalým osobám ... 44
6.5.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem zaměstnance ... 45
6.5.2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých ... 45
6.5.3. Jednorázové odškodnění pozůstalých ... 47
6.5.4. Náhrada věcné škody ... 49

7. Změna poměrů na straně zaměstnance 50
8. Srovnání s francouzskou právní úpravou 54
Závěr 57
Seznam zkratek 60
Seznam použitých zdrojů 61
Abstrakt 69
Klíčová slova 69
Abstract 70
Key words 70

Úvod

Problematika odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a s tím spjatá povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání je stále aktuálním tématem, a to hlavně z toho důvodu, že k pracovním úrazům a k nemocím z povolání v České republice stále dochází. Jejich počet v posledních letech roste[1], a to navzdory tomu, že je kladen velký důraz na prevenci a na předcházení jejich samotnému vzniku.

Důležité je pro danou problematiku i samotné stanovení, co pracovním úrazem a nemocí z povolání je a co nikoli, stanovení výše poskytovaných náhrad v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání a otázky, zda je systém jejich stanovení nastaven správně a spravedlivě. Jelikož se jedná o velmi širokou oblast, není možné se všem jejím částem v této práci věnovat podrobněji. Ve své práci se tak podrobněji zaměřím zejména na druhy jednotlivých náhrad a stanovení jejich výše.

Diplomová práce je členěna do osmi kapitol, které jsou pak dále rozděleny na jednotlivé podkapitoly. První kapitoly jsou věnovány především teorii, kde vymezuji jednotlivé pojmy, a to především pojmy pracovněprávní, které jsou podstatné pro mou diplomovou práci a jsou tak úvodem do dané problematiky. Třetí kapitola je pak věnována vyložení pojmů pracovního úrazu a nemoci z povolání.

Čtvrtá kapitola je věnována povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy, která vznikla zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, kde se zaměřuji především na právní úpravu, na předpoklady vzniku této povinnosti, ale i na možnosti zaměstnavatele zprostit se této povinnosti.

V páté kapitole se pak zabývám úpravou zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, které je podstatné právě v případě vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, a dále aktuálním problémům této úpravy.

Šestá kapitola je kapitolou stěžejní. Vymezuji zde jednotlivé druhy a výše nároků na náhradu škody a nemajetkové újmy, a to jak nároky zaměstnance, tak nároky pozůstalých,

[1] Viz Pracovní úrazovost v České republice v roce 2016. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2016; a dále Nemoci z povolání v České republice. In: *Státní zdravotní ústav* [online]. [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.szu.cz/publikace/data/nemoci-z-povolani-a-ohrozeni-nemoci-z-povolani-v-ceske-republice.

pokud by došlo ke smrti zaměstnance, a to hlavně za použití judikatury především Nejvyššího soudu České republiky. Uvádím zde také problematické situace vznikající při určování rozsahu jednotlivých náhrad.

V sedmé kapitole se dále věnuji situaci, kdy dojde ke změně poměrů na straně zaměstnance a vlivu těchto změn na samotné nároky zaměstnance na náhradu škody a nemajetkové újmy.

Osmá kapitola je srovnáním české úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s úpravou francouzskou.

Jedním z hlavních cílů mé práce je uvedení do problematiky pracovněprávní odpovědnosti, kdy se zaměřím především na povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy, a to zejména při pracovních úrazech a nemocech z povolání dle účinné české právní úpravy. Dále bych ráda vymezila jednotlivé druhy nároků na náhradu škody a nemajetkové újmy a jejich výše, a především uvedla problematické oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Nakonec bych ráda podala alespoň základní srovnání české úpravy s úpravou francouzskou.

1. Pracovněprávní odpovědnost

Nejprve bych ráda vymezila pojem právní odpovědnosti. Právní odpovědnost můžeme chápat dvojím způsobem. Většina podporovatelů se kloní k definici právní odpovědnosti, jako zvláštní formy právního vztahu, ve kterém dochází, na základě porušení právní povinnosti (primární povinnosti), ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy (sekundární povinnosti).[2] Jiný názor zastával V. Knapp, dle kterého je odpovědnost hrozba sankcí, nikoliv sankce samotná.[3]

Právní odpovědnost může vzniknout jen tehdy, pokud existuje primární právní povinnost, která může být subjektu uložena jak právním předpisem, tak právním jednáním (například smlouvou) případně i individuálním právním aktem (například rozhodnutím), a zároveň pokud byla tato primární povinnost porušena.[4] Při porušení primární povinnosti a následném vzniku povinnosti sekundární, mohou nastat následující případy:

- v důsledku porušení primární povinnosti vznikne povinnost sekundární, primární povinnost tímto zaniká; anebo
- v důsledku porušení primární povinnosti vznikne povinnost sekundární, primární povinnost však dále trvá vedle ní (například odpovědnost za škodu).[5]

Z důvodu existence jednotlivých právních oborů můžeme vedle sebe rozlišovat pracovněprávní odpovědnost, občanskoprávní odpovědnost, obchodněprávní odpovědnost, trestněprávní odpovědnost a další.

Pracovněprávní odpovědnost je zvláštním pracovněprávním vztahem, který může vzniknout jen pokud existuje základní pracovněprávní vztah, kterým je dle ustanovení § 3 zákoníku práce nejen pracovní poměr, ale i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Při porušení povinností plynoucích z těchto základních pracovněprávních vztahů dochází ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti jako odvozeného pracovněprávního vztahu.[6]

[2] GERLOCH, A. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, s. 172.
[3] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 311.
[4] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 409.
[5] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 312.
[6] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 410–411.

Odvozený pracovněprávní vztah se pak dále vyvíjí, a to vcelku nezávisle na základním pracovněprávním vztahu. Zvláštní situace může vznikat u odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kdy odpovědnost zaměstnavatele může v určitých případech vzniknout i po skončení základního pracovněprávního vztahu.[7]

U pracovněprávní odpovědnosti můžeme také pozorovat velký vliv zásady dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a to zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Z důvodu vlivu této zásady na pracovněprávní odpovědnost pak rozlišujeme odpovědnost zaměstnance, která je subjektivní, tj. odpovědnost za zavinění, a limitovaná, a odpovědnost zaměstnavatele, která je, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance, objektivní, tj. odpovědnost bez zřetele na zavinění, a neomezená. Z toho dále vyplývá, že odpovědnost zaměstnavatele může vzniknout, přestože neporušil žádnou svou povinnost, například jako důsledek vzniku následku u zaměstnance, který zaměstnanci vznikl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu.[8] Z ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce dále vyplývá, že u subjektivní odpovědnosti zaměstnance je zaměstnavatel, až na určité výjimky (například ustanovení § 252 odst. 5 a ustanovení § 255 odst. 6 zákoníku práce), povinen zavinění prokázat. Důkazní břemeno tak, až na výjimky, leží na zaměstnavateli.

Další možnou klasifikací pracovněprávní odpovědnosti je rozdělení na odpovědnost kolektivní a odpovědnost individuální.[9] Tato klasifikace je důležitá hlavně u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat dle ustanovení § 252 a následujících zákoníku práce, kdy k náhradě schodku může být zavázáno více zaměstnanců společně.

Klasifikace na hmotnou odpovědnost, jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost a odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu, je pak dalším možným rozdělením pracovněprávní odpovědnosti.[10]

Hmotnou pracovněprávní odpovědností je především povinnost zaměstnance nebo zaměstnavatele k náhradě škody. Tato povinnost je pro tuto diplomovou práci důležitá,

[7] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 676–677.
[8] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 411.
[9] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 412.
[10] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 314.

a proto se jí budu podrobněji věnovat v kapitole 2. Dále do tohoto druhu odpovědnosti patří například odpovědnost za prodlení, která se dovozuje subsidiárně z občanského zákoníku, nebo povinnost zaplatit smluvní pokutu, kdy tuto povinnost má zaměstnanec například při porušení konkurenční doložky.[11] Hmotnou odpovědností je i skupina případů, kdy zaměstnavateli vzniká povinnost nahradit zaměstnanci mzdu z důvodu nepřidělování práce zaměstnanci, jak je uvedeno v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kdy tato povinnost plyne z ustanovení § 207 a následujících zákoníku práce. Do skupiny hmotné pracovněprávní odpovědnosti můžeme dále zařadit i odpovědnost za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci dle ustanovení § 208 zákoníku práce, odpovědnost za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem dle ustanovení § 69 zákoníku práce, anebo odpovědnost zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce.[12]

Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost je charakteristická především tím, že zde není dána povinnost něco zaplatit, případně něco dát, jako u odpovědnosti hmotné, ale je zde především povinnost něco strpět. Do této skupiny tak řadíme zejména povinnost strpět jednostranné rozvázání pracovního poměru, tedy rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru dle ustanovení § 55 a § 56 zákoníku práce, nebo výpovědí dle ustanovení § 52 písm. g) a h) zákoníku práce, odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem z důvodu nenastoupení zaměstnance do práce ve sjednaný den dle ustanovení § 34 odst. 3 zákoníku práce, nebo povinnost zaměstnance strpět krácení dovolené v případě neomluvené zameškané směny dle ustanovení § 223 odst. 2 zákoníku práce.[13]

U odpovědnosti realizované jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu se dá diskutovat, zda se jedná o odpovědnost pracovněprávní nebo o odpovědnost správněprávní. Jedná se o případy, kdy jsou zaměstnavatelům a zaměstnancům ukládány sankce jinými orgány. Řadíme sem především odpovědnost zaměstnavatele za přestupky podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákona č.

[11] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 314.
[12] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 413.
[13] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 315.

251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Tyto zákony pak upravují jednotlivé přestupky a sankce, které je možné za dané jednání uložit. [14]

[14] Tamtéž s. 433-437.

2. Povinnost zaměstnance a zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy

Povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy je jedním z nejdůležitějších druhů pracovněprávní odpovědnosti. Podle M. Gavlase *„úprava odpovědnosti, prevence a náhrada škody tvoří jednu z nejdůležitějších částí pracovního práva“*.[15]

Co se týče samotného pojmu „*povinnost k náhradě škody*“, je třeba uvést, že tento pojem nahradil v zákoníku práce pojem „*odpovědnost za škodu*“. K této změně došlo přijetím zákona č. 205/2015 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. 10. 2015, jehož jedním z hlavních cílů dle důvodové zprávy k tomuto zákonu bylo sjednocení terminologie zákoníku práce s terminologií občanského zákoníku.[16]

K povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy bych dále ráda uvedla, že velký důraz je kladen především na samotnou prevenci a předcházení vzniku škod, kdy jednou z funkcí náhrady škody a nemajetkové újmy je, vedle funkce reparační a sankční, právě funkce preventivní.[17] Z toho důvodu jsou v zákoníku práce zakotvena ustanovení, kterými jsou zaměstnavateli a zaměstnanci ukládány povinnosti pro prevenci a předcházení vzniku škod. Zaměstnavateli tak plyne například z ustanovení § 248 odst. 1 zákoníku práce povinnost „*zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění*“. Zaměstnanci pak plyne z ustanovení § 249 odst. 1 zákoníku práce povinnost „*počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení*“. Vedle těchto ustanovení jsou pro prevenci důležitá i ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců v části desáté hlavě čtvrté zákoníku práce nebo ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která nalezneme v části páté zákoníku práce. V části páté zákoníku práce nalezneme například povinnost, která je důležitá z hlediska zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kdy je zaměstnavateli stanovena povinnost zajistit zaměstnancům školení

[15] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 674.
[16] Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, č. 205/2015 Dz.
[17] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 415.

o právních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a vyžadovat a kontrolovat dodržování takovýchto předpisů.[18]

2.1. Škoda a nemajetková újma

Klíčovým pojmem u povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy je právě pojem škody. Škodu lze definovat jako „*újmu, která se projevuje v majetkové sféře poškozeného, je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi, a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, ať již ve formě naturální restituce, nebo v penězích*“.[19] Jde tedy o majetkovou újmu, která je vyčíslitelná v penězích. Nemajetková újma je pak narušením určitého zájmu poškozeného, kdy toto narušení v penězích vyčíslitelné není. Může tak jít zejména o narušení zdraví, života, soukromí a další. V pracovním právu se setkáváme s náhradou za bolest a snížení společenského uplatnění. Tato náhrada je obsažena v části jedenácté hlavě třetí dílu pátém zákoníku práce, kdy právě tato náhrada může být chápána jako náhrada nemajetkové újmy.[20]

Škodu dělíme na skutečnou škodu a ušlý zisk. Skutečná škoda představuje zmenšení majetku ve vlastnictví poškozeného. Ke zmenšení majetku může dojít například jeho zničením nebo poškozením. V pracovním právu se za skutečnou škodu považuje ušlý výdělek zaměstnance. Ušlý zisk je ztráta, ke které došlo, protože poškozený nemohl majetek, který měl ve svém vlastnictví rozmnožit tak, jak by za normálních okolností mohl. V pracovním právu se ušlý zisk nahrazuje pouze v případě, kdy tak zákoník práce výslovně stanoví, tedy odlišně od úpravy občanského zákoníku, kde se automaticky hradí skutečná škoda i ušlý zisk[21].[22]

Škoda se, v souladu s ustanovením § 275 odst. 1 zákoníku práce, nahrazuje v případě, že je to možné uvedením v předešlý stav, nebo náhradou v penězích. Je tedy ponecháno na tom, kdo škodu způsobil, jaký způsob náhrady si zvolí. Pokud však uvedení v předešlý stav možné není, platí povinnost náhrady škody v penězích. Nemajetková újma se nahrazuje přiměřeným zadostiučiněním. Tímto přiměřeným zadostiučiněním může být jakýkoliv způsob náhrady, pokud zajistí dostatečné odčinění způsobené

[18] Ustanovení § 103 odst. 2 zákoníku práce.
[19] HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1496.
[20] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 317.
[21] Ustanovení § 2952 občanského zákoníku.
[22] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 416-417.

nemajetkové újmy. V případě, že tento způsob neexistuje, musí být toto zadostiučinění poskytnuto v penězích.[23]

2.2. Druhy povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy

Povinnost k náhradě škody rozlišujeme dle druhu odpovědnosti, na odpovědnost za zavinění, tedy subjektivní odpovědnost, a na odpovědnost bez zřetele na zavinění, tedy odpovědnost objektivní. V pracovním právu je povinnost zaměstnavatele k náhradě objektivní odpovědností a povinnost zaměstnance k náhradě škody odpovědností subjektivní. Zákoník práce pak na základě tohoto rozdělení subjektů dělí povinnost k náhradě škody na povinnost zaměstnance k náhradě škody způsobené zaměstnavateli a na povinnost zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci.[24]

Povinnost zaměstnance k náhradě škody způsobené zaměstnavateli je, jak již vyplývá z uvedeného, subjektivní odpovědností, kdy škoda musí být zaměstnancem zaviněna, a to alespoň nevědomou nedbalostí. U povinnosti zaměstnance k náhradě škody rozlišujeme obecnou povinnost nahradit škodu a zvláštní povinnosti. Obecnou povinností zaměstnance k náhradě škody je taková povinnost, kdy je zaměstnanec povinen nahradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil porušením povinností při plnění úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním. Zvláštní povinnost zaměstnance k náhradě škody pak rozlišujeme trojí, a to:

- povinnost zaměstnance při nesplnění povinností k odvrácení škody; dále
- povinnost zaměstnance nahradit schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat; a
- povinnost zaměstnance k náhradě za ztrátu svěřených věcí.[25]

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci je odpovědností objektivní. V tomto případě tak zaměstnavatel nemusí odpovídat jen za škodu, kterou způsobil porušením své právní povinnosti, ale odpovídá i za škodu, která vznikla, přestože žádnou svou právní povinnost neporušil. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody členíme, stejně jako u povinnosti zaměstnance k náhradě škody, na obecnou

[23] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 574.
[24] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 318.
[25] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 418-419.

povinnost k náhradě škody a na zvláštní povinnosti. U obecné povinnosti zaměstnavatele je dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel „*povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům“*. Zvláštní povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody pak rozlišujeme opět trojí, a to:

- povinnost k náhradě škody vzniklé zaměstnanci při odvracení škody; dále
- povinnost k náhradě škody na odložených věcech; a
- povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání.[26]

Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání se budu dále podrobněji věnovat v kapitole 4.

[26] BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 322.

3. Pracovní úraz a nemoc z povolání – vymezení pojmů

Nyní se již budu věnovat především povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, a proto je důležité nejprve definovat pojmy pracovního úrazu a nemoci z povolání, které jsou pro následující kapitoly této diplomové práci pojmy klíčovými.

3.1. Pracovní úraz

Pracovní úraz definuje zákoník práce jako poškození zdraví zaměstnance nebo jeho smrt, pokud k nim došlo náhlým, krátkodobým a násilným působením zevních vlivů nezávisle na vůli daného zaměstnance, kdy zároveň k tomuto poškození zdraví došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.[27]

Náhlé, krátkodobé a násilné působení zevních vlivů je označováno také jako úrazový děj. Podle Z. Novotného nemusí být působení zevních vlivů jen působením zevních sil jako například u pádu těžkého břemene, ale může jít i o působení vlastní tělesnou silou, tedy o zakopnutí nebo uklouznutí. Důležitá je také krátkodobost a náhlost působení zevních vlivů, kdy pracovním úrazem může být i úpal nebo omrzliny.[28]

Poškození zdraví je pak také třeba chápat nejen jako poškození tělesné, ale i jako poškození psychické.[29]

Za pracovní úraz se dle ustanovení § 271k odst. 2 zákoníku práce považuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. V tomto případě se jedná o situace, kdy dojde k poškození zdraví zaměstnance, které bude posuzováno jako pracovní úraz, přestože v daný okamžik neplnil zaměstnanec pracovní úkoly. Může tak jít například o napadení zaměstnance jako odveta za něco, co učinil při plnění pracovních úkolů.[30]

Počet pracovních úrazů v České republice od roku 2007 mírně klesal. Po roce 2013 však počet pracovních úrazů opět stoupá. V posledních letech je nejčastější příčinou

[27] Ustanovení § 271k odst. 1 zákoníku práce.
[28] NOVOTNÝ, Z. § 366 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1493.
[29] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 558.
[30] NOVOTNÝ, Z. § 366 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1493.

pracovního úrazu špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko a zdrojem pracovního úrazu pak materiály, břemena, výrobky a strojní součásti.[31]

3.1.1. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

Aby se jednalo o pracovní úraz, je nutné, aby k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a proto je nezbytné si tyto pojmy vyložit. Zákoník práce tyto pojmy definuje ve svých ustanoveních § 273 a § 274.

Plněním pracovních úkolů je dle ustanovení § 273 odst. 1 zákoníku práce samotný výkon povinností, které zaměstnanci vyplývají z pracovního poměru, případně i z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Za plnění pracovních úkolů je považována i jiná činnost, kterou zaměstnanec vykonává na příkaz zaměstnavatele, anebo činnost, kterou zaměstnanec vykonává při pracovní cestě.

Zákoník práce dále uvádí, že plněním pracovních úkolů je také „*činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem*“[32].

Při určení, zda se jedná o plnění pracovních úkolů nebo nikoli, je důležité, zda se z hlediska časového, místního a věcného jednalo o činnost, která byla konaná pro zaměstnavatele, a ne to, jakou pohnutku nebo motiv měl zaměstnanec pro konání této činnosti. Plněním pracovních úkolů tak není jen činnost, kterou zaměstnanec koná na pokyn zaměstnavatele, ale i činnost, kterou zaměstnanec koná pro zaměstnavatele z vlastního rozhodnutí, a zároveň tuto činnost nekoná přes výslovný zákaz zaměstnavatele.[33]

---

[31] Pracovní úrazovost v České republice v roce 2016. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2016.
[32] Ustanovení § 273 odst. 2 zákoníku práce.
[33] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

Úkony, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou dle ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce takové úkony, které jsou potřebné a obvyklé k výkonu práce, nebo před zahájením či po skončení výkonu práce. Jako příklad takovýchto úkonů mohu uvést hygienické úkony nebo převlékání zaměstnance z a do pracovního oděvu.[34]

Dále do této skupiny patří i úkony, které jsou úkony obvyklými při přestávce na jídlo či oddech, pokud zaměstnanec tuto přestávku koná v objektu zaměstnavatele. V případě, že dojde k úrazu při cestě ke stravování, bude se jednat o pracovní úraz pouze v případě, že byla cesta do místa stravování součástí objektu zaměstnavatele. Toto platí hlavně z toho důvodu, že by nebylo spravedlivé a ani možné požadovat po zaměstnavateli, aby ovlivňovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci i mimo jeho areál.[35] Samotné stravování pak již v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není.

Dle ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce je úkonem, který je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů i „*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*“. Takovým úkonem však není jiné, než výše uvedené ošetření nebo vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb, pokud k němu dochází mimo objekt zaměstnavatele.

Dalším úkonem, který je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení sledující zvýšení odborné připravenosti zaměstnanců, které pro ně organizuje zaměstnavatel, odborová organizace, případně orgán, který je nadřízený zaměstnavateli.[36]

Za úkon, který je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, se nepovažuje například cesta do zaměstnání a zpět. U těchto úkonů tak nemůže vzniknou povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy. Dle M. Vysokajové „*nelze rozšiřovat odpovědnost zaměstnavatele na události, k nimž může dojít na veřejném prostranství“.*[37]

[34] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 432.
[35] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.
[36] Ustanovení § 274 odst. 2 zákoníku práce.
[37] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 572.

Cestu do zaměstnání a zpět definuje zákoník práce v ustanovení § 274a odst. 1 jako cestu ze zaměstnancova bydliště až ke vstupu do zaměstnavatelova objektu a cestu zpět, kdy u zaměstnanců zaměstnaných v zemědělství, v lesnictví nebo ve stavebnictví se jedná o cestu na dané shromaždiště a zpět.

Za pracovní úraz tak nebude považován ani takový úraz, ke kterému došlo na komunikaci, která vede do objektu zaměstnavatele nebo při cestě dopravním prostředkem do zaměstnání.[38] Jinak tomu bude v případě, kdy se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem, že bude zaměstnanec služební vozidlo, které mu bylo svěřeno, parkovat po skončení pracovní doby ve svém bydlišti. Cesta z pracoviště do zaměstnancova bydliště pak bude posuzována jako úkon, který je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdy dané služební vozidlo bude považováno za zaměstnancovo pracoviště.[39]

Samotným vstupem do objektu zaměstnavatele je pak, pokud je vstup do areálu určen, tento vstup, kterým cesta do zaměstnání končí. Není-li však tento vstup určen, končí cesta do zaměstnaní až vstupem do budovy, kde má zaměstnanec plnit své pracovní povinnosti, kdy cesta areálem zaměstnavatele je stále považována za cestu do zaměstnání.[40]

K pracovní cestě je pak důležité uvést, že každá činnost, kterou zaměstnanec koná při pracovní cestě nemůže být považována za plnění pracovních úkolů nebo za úkony, které jsou s plněním pracovních úkolů v přímé souvislosti. Každá pracovní cesta je rozdělena na několik úseků, které nemohou být posuzovány stejně. Cesta ze zaměstnancova bydliště až k dopravnímu prostředku, kterým bude pracovní cesta uskutečněna, ať už jde o vlak, letadlo nebo auto, se posuzuje jako cesta do zaměstnání. Dalším úsekem je pak samotná cesta určeným dopravním prostředkem do cílového místa pracovní cesty. Tento úsek je již považován za úkon, který je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a považuje se za úkon, který je nutný před počátkem a po skončení pracovní činnosti. Pokud se v cílovém místě pracovní cesty zaměstnanec

[38] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 433.
[39] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, uveřejněný pod číslem 92/2003 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.
[40] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 433.

ubytuje, končí vstupem do dané budovy předchozí úsek. Cesta z místa ubytování na pracoviště a zpět je pak považována za cestu do zaměstnání a zpět.[41]

Za pracovní úraz může být v určitých případech považováno i poškození zdraví, ke kterému došlo na tzv. team-buildingu. Team-building je judikaturou označován jako „*intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů*“.[42] Pro to, zda se jedná o team-building či nikoli není rozhodující, jak je tento kurz označen, ale jaká je jeho skutečná náplň.

Činností, která je na team-buildingu považována za plnění pracovních úkolů, může být například sportovní činnost, která není zaměstnanci stanovena pracovní smlouvou, a to v případě, kdy její výkon zaměstnavatel po zaměstnanci vyžaduje, a zaměstnanec ji pak koná na příkaz zaměstnavatele a v jeho prospěch.[43]

U akcí, které jsou pro zaměstnance dobrovolné, je pak třeba jednotlivě posuzovat, zda daná činnost konaná na dobrovolné akci byla nebo nebyla plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pokud tak bude smyslem dané akce prohlubování vzájemných vazeb mezi zaměstnanci, zvýšení jejich kooperace a spolupráce, mohlo by se jednat o školení zaměstnanců k prohloubení jejich kvalifikace, které je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a v případě poškození zdraví, by se jednalo o pracovní úraz. V případě, že by se však jednalo o společný pobyt zaměstnanců, který by neměl žádný řízený a cílený program, a při určité činnosti by došlo k poškození zdraví, nemohlo by se jednat o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.[44]

3.2. Nemoc z povolání

Nemoci z povolání nejsou na rozdíl od pracovních úrazů zákoníkem práce přímo definovány. Z ustanovení § 269 odst. 2 zákoníku práce plyne jen to, že pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy způsobené nemocí z povolání je nutné, aby zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele naposledy před

[41] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010; dále srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.
[42] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.
[43] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.
[44] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

zjištěním, že trpí danou nemocí, a aby u něj pracoval za takových podmínek, při kterých daná nemoc vzniká. K tomu blíže v kapitole 4.2.

Zákoník práce pak dále ve svém ustanovení § 271k odst. 3 odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, které nabylo účinnosti dne 1. 1. 1996, a které bylo již dvakrát novelizováno.

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. uvádí ve svém ustanovení § 1 odst. 1, že „*nemocemi z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání*“.

Nemocemi z povolání jsou dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb. nemoci, které jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání, který je přílohou tohoto nařízení vlády.[45] V seznamu nemocí z povolání máme 88 položek, které jsou rozděleny do 6 kapitol. Dále jsou v tomto seznamu uvedeny podmínky vzniku nemoci z povolání, které jsou stanoveny jednotně pro celou kapitolu, nebo pro každou položku v kapitole zvlášť. Jako příklad můžu uvést položku č. 1. v kapitole II, kde je uvedena nemoc, která je způsobena ionizujícím zářením a podmínkou vzniku této nemoci z povolání je, že „*nemoc vznikla při práci, u níž je prokázána taková expozice ionizujícímu záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci“*.[46]

Nemoci z povolání uznávají a posuzují poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří mají povolení k uznávání nemocí z povolání dle ustanovení § 66 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. O tom, zda byla nemoc uznána nebo neuznána či zda byla nemoc z povolání ukončena, vydává poskytovatel v oboru pracovního lékařství posudek.[47] Tento posudek pak bývá hlavním podkladem pro odškodňování nemocí z povolání.[48]

[45] Ustanovení § 1 odst. 2 nařízení vlády č. 290/1995 Sb.
[46] Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ze dne 15. 11. 1995, příloha, kapitola II, položka 1.
[47] Ustanovení § 1 a § 3 vyhlášky č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku.
[48] NOVOTNÝ, Z. § 366 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1493.

Počet nemocí z povolání v České republice od roku 2008 klesal, v roce 2014 však začal počet nemocí z povolání opět stoupat. Nejčastějšími nemocemi z povolání jsou pak nemoci způsobené fyzikálními faktory, tedy nemoci způsobené vibracemi a dlouhodobou nadměrnou jednostrannou zátěží, kdy druhé jmenované nemoci jsou těmi nejčetnějšími.[49]

[49] Nemoci z povolání v České republice. In: *Státní zdravotní ústav* [online]. [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.szu.cz/publikace/data/nemoci-z-povolani-a-ohrozeni-nemoci-z-povolani-v-ceske-republice.

4. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání je jednou ze zvláštních povinností zaměstnavatele k náhradě škody. Jedná se o objektivní odpovědnost, tedy o odpovědnost, která je nezávislá na zavinění. Zaměstnavatel odpovídá za výsledek, tzn. že z jeho strany nemusí dojít k porušení žádné právní povinnosti, a přesto mu vznikne povinnost nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu.

4.1. Právní úprava

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání je upravena v části jedenácté v hlavě třetí nazvané povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody. V této hlavě je pak díl pátý věnován přímo pracovním úrazům a nemocem z povolání.

Do části jedenácté se však tato úprava dostala až po novele zákoníku práce a to zákonem č. 205/2015 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. 10. 2015. Před tímto datem byla po přijetí zákoníku práce, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007, úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (tedy ještě podle staré terminologie) obsažena v přechodných ustanoveních zákoníku práce ve znění do 30. 9. 2015, a to do doby, než nabyde účinnosti právní úprava úrazového pojištění zaměstnanců. Touto úpravou byl zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nabýt účinnosti ke stejnému datu jako zákoník práce, tedy k datu 1. 1. 2007. Nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců však bylo odloženo na 1. 1. 2008. Situace, kdy by neexistovala do 1. 1. 2008 žádná hmotněprávní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, byla vyřešena právě tím, že byla úprava začleněna do přechodných ustanovení zákoníku práce ve znění do 30. 9. 2015. V důvodové zprávě k zákoníku práce je uvedeno, že „*V § 364 až 392 je obsažena úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání pro případ, že by současně předkládaná navrhovaná právní úprava úrazového pojištění zaměstnanců nabyla účinnosti později než nový zákoník práce, popřípadě kdyby schválena nebyla.*“[50].

[50] Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce, č. 262/2006 Dz.

Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, však byla nadále odkládána. Naposledy byla jeho účinnost odložena o dva roky k datu 1. 1. 2017 zákonem č. 182/2014 Sb.

Až zákonem č. 205/2015 Sb., došlo ke zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zároveň ke změně zákoníku práce, kterou byla úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání přesunuta do části jedenácté zákoníku práce. V důvodové zprávě k tomuto zákonu je jako jeden z hlavních cílů uvedeno právě *„navrácení hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, obsažené dočasně v přechodných ustanoveních zákoníku práce, zpět do části jedenácté tohoto právního předpisu, v níž je soustředěna právní úprava náhrady škody v pracovněprávních vztazích“.*[51]

V přechodných ustanoveních tak zůstává jen úprava odpovědnosti za škodu vzniklou při vyučování, studiu nebo praxi, úprava odpovědnosti za škodu vzniklou při výkonu funkce, nebo úprava odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem například u dobrovolných hasičů obce nebo u členů báňských záchranných sborů.[52]

4.2. Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zaměstnavateli vznikne povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání jen pokud budou splněny tyto předpoklady: a) existence pracovního úrazu či nemoci z povolání na straně zaměstnance, b) vznik škody nebo nemajetkové újmy; a c) příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a vzniklou škodou, nemajetkovou újmou; a to kumulativně.[53]

Tyto předpoklady vyplývají z ustanovení § 269 odst. 1 a 2 zákoníku práce, které zaměstnavateli ukládá povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zaměstnanci, pokud tato škoda či nemajetková újma vznikla pracovním úrazem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Dále z tohoto ustanovení

[51] Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, č. 205/2015 Dz.
[52] Ustanovení § 391, § 392, § 393 zákoníku práce.
[53] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 426.

vyplývá, že má zaměstnavatel povinnost nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu i v případě, že vznikla nemocí z povolání, pokud zaměstnanec naposledy před zjištěním této nemoci pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž nemoc z povolání, kterou byl zaměstnanec postižen, vzniká. Na rozdíl od pracovních úrazů platí u nemocí z povolání nevyvratitelná právní domněnka, že o nemoc z povolání se jedná, i v tom případě, kdy zaměstnanec pracoval v takových podmínkách, za kterých daná nemoc vzniká, nebo které tuto nemoc vyvolávají a touto nemocí onemocněl. Jedná se tak o nemoc, která vznikla jako důsledek pracovních podmínek. V daném případě není důležité, jestli měl zaměstnanec určité předpoklady k onemocnění touto nemocí, nebo jestli se vyskytoval i na jiných místech, kde byly takové podmínky, které mohly danou nemoc vyvolat.[54]

Pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání je tak důležité, aby zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání. Co lze považovat za pracovní úraz nebo nemoc z povolání a co nikoli je již popsáno v kapitole 3.

Způsobení škody nebo nemajetkové újmy, je pak dalším předpokladem pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Škoda musí vzniknou na straně zaměstnance nebo, v případě smrti zaměstnance, na straně pozůstalých.

Jak už bylo řečeno v kapitole 2.1., může vzniknou jak škoda, tedy majetková újma, která je vyčíslitelná v penězích, tak újma nemajetková, která představuje narušení určitého zájmu zaměstnance. V případě pracovních úrazů a nemocí z povolání je tímto narušeným zájmem zaměstnance zejména újma na zdraví, případně újma na životě. Nemajetkovou újmou tak můžou být zejména bolesti, které zaměstnanec vytrpěl, nebo duševní útrapy způsobené osobám blízkým.[55]

Konečně je pro vznik této povinnosti zaměstnavatele důležité posouzení, jestli pracovní úraz nebo nemoc z povolání byly příčinnou vzniku škody nebo nemajetkové újmy. O příčinnou souvislost se tedy bude jednat jen v případě, kdy škoda nebo nemajetková újma vznikla jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

---

[54] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 705.
[55] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 515.

Je však potřeba uvést, že pro naplnění příčinné souvislosti, nestačí pouze připustit možnost vzniku škody nebo nemajetkové újmy jako důsledku pracovního úrazu, ale tato příčinná souvislost musí být prokázána jistě. O příčinnou souvislost se jedná i v tom případě, kdy je daný pracovní úraz nebo nemoc z povolání značnou, důležitou a podstatnou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy, ale není nutné, aby byla příčinou jedinou.[56]

Zjišťování příčinné souvislosti může být velmi obtížné a komplikované, a proto se nechává příčinná souvislost znalecky posoudit lékařem. Lékař by však neměl řešit, zda je daný úraz úrazem pracovním, což je již otázkou skutkovou a právní, ale měl by objasňovat hlavně to, zda byl zjištěný úrazový děj příčinnou určitého poškození zdraví.[57]

Nutno dále dodat, že M. Gavlas přidává, na rozdíl od většiny odborné veřejnosti[58], k těmto třem předpokladům ještě předpoklad čtvrtý, a to chování zaměstnance. Tímto chováním má být plnění pracovních úkolů nebo chování, které je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.[59]

4.3. Zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání

I v případě povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání existuje institut liberace, tedy institut zproštění se této povinnosti. Možnost liberace má sloužit jako zmírnění toho, že povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy je odpovědností objektivní a zaměstnavatel tak odpovídá za škodu nebo nemajetkovou újmu bez zřetele na tom, jestli ji zavinil či nikoli.

[56] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2014, sp. zn. 33 Cdo 1682/2013; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. 21 Cdo 564/2008; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.
[57] NOVOTNÝ, Z. § 366 [Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1493
[58] Srov. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 426.; dále srov. BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 323.; dále srov. VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 514.
[59] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 703.

Právní úprava institutu liberace je obsažena v ustanovení § 270 zákoníku práce, který upravuje jak zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zcela, tak i zproštění částečné.

Zprostit se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy se může zaměstnavatel zcela, pokud jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy bylo to, že zaměstnanec, kterému vznikla škoda nebo nemajetková újma porušil předpisy nebo jiné pokyny, které slouží k zajištění jeho bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přestože byl s těmito předpisy seznámen a to, jestli jsou dodržovány, bylo zaměstnavatelem kontrolováno a vyžadováno. Tato kontrola může být ze strany zaměstnavatele splněna například průběžným přezkušováním svých zaměstnanců nebo konáním různých školení. Tímto případem však není situace, kdy zaměstnanec poruší bezpečností předpisy na pokyn zaměstnavatele. V dané situaci se tak zaměstnavatel zprostit povinnosti k náhradě nemůže.[60]

Dalším případem, u kterého se zaměstnavatel zprostí povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zcela, je dle ustanovení § 270 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ten případ, kdy ke škodě nebo nemajetkové újmě dojde z důvodu opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek na straně zaměstnance, zaměstnavatel nemůže způsobené škodě nebo nemajetkové újmě zabránit a zároveň je tento stav zaměstnance jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy. Opilost a vliv jiných návykových látek se podle ustálené praxe definuje jako „*takový stupeň opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti*“.[61] Je však nutné toto snížení chápat vždy ve vztahu k činnosti, při které k danému úrazu došlo. Jinak by tak mělo být posuzováno například jedno pivo u pilota osobního letadla a jedno pivo u dělníka. Dále bych zdůraznila, že ke zproštění povinnosti zaměstnavatele nestačí jen opilost zaměstnance, musí být prokázáno, že k danému úrazu došlo právě z důvodu opilosti, a zároveň, že zaměstnavatel nemohl tomuto úrazu nijak zabránit. Pokud by došlo k situaci, kdy zaměstnavatel alkohol na pracovišti trpí a zaměstnanec by z důvodu opilosti utrpěl úraz, zaměstnavatel se povinnosti zprostit zcela nemůže.[62]

[60] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 523-524.
[61] NOVOTNÝ, Z. § 367 [Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1506.
[62] Tamtéž.

Dle ustanovení § 270 odst. 2 zákoníku práce, se pak zaměstnavatel může zprostit povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy částečně, pokud skutečnosti, za nichž se zaměstnavatel zprostí povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zcela, nebyly jedinou příčinou vzniku této škody, ale byly jen jednou z příčin, nebo pokud škoda nebo nemajetková újma vznikla z důvodu lehkomyslného jednání zaměstnance. Za lehkomyslné jednání můžeme považovat takové jednání, které je v rozporu s obvyklým chováním zaměstnance, a při kterém zaměstnanec vědomě podstupuje riziko vzniku újmy na zdraví. Při posuzování, zda bylo dané jednání jednáním lehkomyslným, je třeba přihlédnout i k věku zaměstnance, délce jeho zaměstnání a k již získaným zkušenostem.[63]

Při částečném zproštění povinnosti k náhradě škody je zaměstnavatel povinen určit, jakou část bude hradit zaměstnanec. Pouze v případě, kdy je škoda nebo nemajetková újma způsobená lehkomyslným jednáním zaměstnance, je pevně stanoveno, že zaměstnavatel hradí alespoň jednu třetinu způsobené škody nebo nemajetkové újmy.[64]

Existuje i situace, za které se zaměstnavatel povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy zprostit nemůže. Tato situace je předpokládána v ustanovení § 271 zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že zaměstnavatel se povinnosti nemůže zprostit, a to ani zcela ani z části, pokud pracovní úraz utrpěl zaměstnanec při odvracení škody, která hrozila zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí, které přímo hrozilo životu a zdraví a zároveň zaměstnanec tento stav nijak nezavinil. Důležité v tomto případě není, jaký byl rozsah hrozící škody, tedy například jaká byla hodnota zachraňovaných věcí, ale že tato škoda skutečně hrozila.[65]

[63] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 524.
[64] Ustanovení § 270 odst. 3 zákoníku práce.
[65] Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 3. 1978, sp. zn. 5 Cz 11/78.

5. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Jak již bylo uvedeno výše, povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy je objektivní odpovědností, tedy zaměstnavatel odpovídá za výsledek. Náhrady, které pak mají být zaměstnavatelem jako náhrada škody nebo nemajetkové újmy vyplaceny zaměstnanci nejsou nízké a pro zaměstnavatele, který patří mezi menší nebo střední zaměstnavatele, by výplata těchto náhrad mohla znamenat konec jeho činnosti a zároveň by to znamenalo ohrožení poskytnutí náhrady zaměstnanci. Řešením dané situace má být právě zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Obecně máme zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání upraveno v přechodných ustanoveních zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 365 zákoníku práce, který nám stanoví, jakými právními předpisy se bude zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele řídit, a to až do dne, kdy nabude účinnosti právní úprava upravující zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Zákoník práce uvádí následující právní úpravu:

- ustanovení § 205d původního zákoníku práce;
- vyhláška č. 125/1993 Sb.; a
- zákon č. 182/2014 Sb.

Z ustanovení § 205d původního zákoníku práce vyplývá, že pokud má zaměstnavatel alespoň jednoho zaměstnance, musí být pojištěn buď u pojišťovny Česká pojišťovna, a.s., (pokud bylo pojištění sjednáno k 31. 12. 1992), nebo u pojišťovny Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group (pro ostatní zaměstnavatele), a to pro případ, že by byl zaměstnavatel povinen k náhradě škody nebo nemajetkové újmy, která by vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pojistný vztah tak vzniká prvním pracovněprávním vztahem zaměstnavatele se zaměstnancem.[66] Pojištění se dle tohoto ustanovení nevztahuje na organizační složky státu definované v ustanovení § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, jako zaměstnavatele.

[66] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 715.

Pro pojišťovny Česká pojišťovna, a.s. a Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group z ustanovení § 205d původního zákoníku práce dále plyne, že pokud budou mít z provozování zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele nějaký přebytek, jsou povinny tento přebytek odvést do státního rozpočtu. Pokud by jim však provozováním vznikla škoda, mají právo na to, aby jim byla uhrazena ze státního rozpočtu. Touto škodou se pak myslí záporný rozdíl, který je mezi náklady na pojistná plnění a skutečně vyplacenými pojistnými plněními. Přebytkem je pak kladný rozdíl mezi těmito částkami.[67]

V případě, že by došlo k zániku zaměstnavatele, přičemž by práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávního vztahu nepřešly na nového zaměstnavatele, má ten, jemuž byla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání způsobena škoda nebo nemajetková újma, právo požadovat náhradu přímo po pojišťovně, a to v takovém rozsahu, v jakém by mu náhradu hradil zaměstnavatel.[68]

Ustanovení § 205d odst. 7 původního zákoníku práce stanoví, že další podmínky a jednotlivé sazby mají být stanoveny vyhláškou ministerstva financí. Touto vyhláškou je vyhláška č. 125/1993 Sb., která stanoví práva a povinnosti pojišťovnám i zaměstnavatelům.

Zaměstnavatel má tak například povinnost předcházet vzniku škodných událostí (ustanovení § 8 písm. a) vyhlášky č. 125/1993 Sb.), povinnost poskytovat součinnost (ustanovení § 8 písm. b) vyhlášky č. 125/1993 Sb.), a hlavně povinnost odvádět pojistné (ustanovení § 12 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb.).

Pojišťovny mají povinnost nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání za zaměstnavatele (ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb.). Dále mají také povinnost uhradit náklady soudního a mimosoudního jednání, které je vedeno z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale jen v tom případě, pokud se k úhradě těchto nákladů písemně zavázaly (ustanovení § 3 vyhlášky č. 125/1993 Sb.), nebo poskytovat pojistná plnění v tuzemských zákonných penězích (ustanovení § 5 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb.).

[67] KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 296–297.
[68] Ustanovení § 205d odst. 8 původního zákoníku práce.

Pojišťovny nejsou povinny hradit náhradu, ke které se zaměstnavatel zavázal, a která převyšuje náhradu, která je stanovena právními předpisy (ustanovení § 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb.), a také nejsou povinny hradit náhradu, pokud zaměstnavatel bez jejich souhlasu uzavřel soudní smír (ustanovení § 9 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb.).[69]

Ustanovení § 10 vyhlášky č. 125/1993 Sb. pojišťovnám přiznává regresní právo vůči zaměstnavateli. Jako příklad můžu uvést situaci, kdy ke škodě došlo v souvislosti s neoprávněným výkonem činnosti, nebo kdy škoda nebo nemajetková újmu vznikla jako následek závažného porušení bezpečnostních předpisů zaměstnavatelem, případně jeho zaměstnancem, kdy se tímto zaměstnancem rozumí jiný zaměstnanec než zaměstnanec, kterému byl způsoben pracovní úraz nebo nemoc z povolání.[70] V daných případech má pojišťovna nárok na náhradu poskytnuté plnění, a to až do výše tohoto plnění.

Náklady pojišťoven na správní režii ve věci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele činí dle ustanovení § 365 odst. 2 zákoníku práce 4 % z pojistného, které pojišťovny od zaměstnavatelů za daný kalendářní rok obdržely. Pojistným se pro daný případ rozumí celkový objem pojistného za kalendářní rok.

Výše popsanou úpravou se má daná odpovědnost zaměstnavatele řídit jen do nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců. Touto právní úpravou byl zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. Jedním z hlavních důvodů přijetí tohoto zákona byl rozpor úpravy obsažené v ustanovení § 205d původního zákoníku práce s právem hospodářské soutěže Evropské unie, kdy možnost poskytovat toto pojištění byla přiznána jen dvěma pojišťovnám, přestože v dnešní době by již tento druh pojištění bylo schopno poskytovat mnoho jiných pojišťovacích ústavů. Řešeních této situace bylo navrženo více. Jedním bylo například odstranění monopolu a připuštění existence volné soutěže pro všechny pojišťovny bez i včetně zahraničních pojišťoven. Jako nejvhodnější bylo nakonec vybráno řešení situace zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl změnit pojištění na sociální úrazové pojištění, které mělo být spravováno Českou správou sociálního zabezpečení.[71]

[69] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 715–717.
[70] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 9. 2016, sp. zn. 32 Cdo 3790/2014, uveřejněný pod číslem 18/2018 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.
[71] Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, č. 266/2006 Dz.

Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, která byla původně stanovena na 1. 1. 2008, však byla několikrát odkládána, a zákonem č. 205/2015 Sb., kterým došlo i k novelizaci zákoníku práce, byl tento zákon nakonec zrušen.

Podle R. W. Fettera by ke vzniku úrazového pojištění zaměstnanců realizovanému prostřednictvím státu mohlo dojít nejdříve kolem roku 2020. Není však vůbec jisté, že, s ohledem na legislativní nedostatky zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, k tomuto vzniku vůbec dojde.[72]

[72] FETTER, R. W. Regresní právo úrazové pojišťovny vůči zaměstnavateli. In: *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-15]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/regresni-pravo-urazove-pojistovny-vuci-zamestnavateli-104736.html.

6. Druhy a výše nároků zaměstnance na náhradu škody a nemajetkové újmy

Zákoník práce stanovuje ve svých ustanoveních § 271a až § 271j náhrady, které je zaměstnavatel povinen poskytnout v případě vzniku škody nebo nemajetkové újmy pracovním úrazem nebo nemocí z povolání na straně zaměstnance. Výčet náhrad v zákoníku práce je výčtem taxativním, tedy jiné náhrady poskytnout zaměstnanci nelze. Dle těchto ustanovení tak může být zaměstnanci poskytnuta:

- náhrada za ztrátu na výdělku (v době pracovní neschopnosti i po skončení pracovní neschopnosti),
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, a
- náhrada věcné škody.

Druh a výše náhrady pak dle ustanovení § 271r zákoníku práce musí být vždy projednána se zaměstnancem. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstnavatel povinen druh a výši náhrady projednat i s touto organizací.[73]

Dále je třeba uvést, že tyto jednotlivé náhrady jsou na sebe nezávislé a při praktické aplikaci jsou samostatnými dílčími nároky.[74] Je tak třeba na tuto samostatnost pomatovat například v případě prodlení nebo u stanovení okamžiku, od kterého začíná běžet promlčecí lhůta.[75]

Nepromlčitelnost práv zaměstnance na náhradu škody nebo nemajetkové újmy je upravena v ustanovení § 271t zákoníku práce, který uvádí, že práva na náhradu za ztrátu na výdělku a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých se nepromlčují. Promlčení podléhají jen jednotlivá opakující se plnění, která z těchto náhrad vyplývají. Tato plnění se promlčují uplynutím příslušné doby, kterou stanovuje občanský zákoník v ustanoveních § 609 a následující. V tomto případě tedy platí subsidiarita občanského zákoníku, kdy zákoník práce neobsahuje jinou úpravu promlčecí doby, a proto se dle ustanovení § 4 zákoníku práce budeme řídit občanským zákoníkem.

---

[73] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 565.
[74] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2037/2012; dále srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2016, sp. zn. 25 Cdo 37/2016.
[75] NOVOTNÝ, Z. § 369 [Výčet; povinnost projednání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1515.

Samostatnost náhrad jako dílčích nároků se projevuje například i v tom, že v jednom případě způsobeného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nevznikne nárok na všechny dílčí nároky, ale pouze na některé.[76]

Jednotlivým druhům náhrad a stanovení jejich výše se podrobněji věnuji v následujících podkapitolách.

6.1. Náhrada za ztrátu na výdělku

Náhradu za ztrátu na výdělku rozlišujeme dvojí. Jedná se o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a o náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Dle ustanovení § 2711 zákoníku práce jsou tyto dva druhy náhrady za ztrátu na výdělku samostatnými právy, která nemohou zaměstnanci náležet vedle sebe.

Náhrada za ztrátu na výdělku má být zaměstnanci vyplácena jednou za měsíc, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak.[77] Pokud k dohodě nedojde, je zaměstnavatel povinen vyplácet dávky pravidelně jednou měsíčně, a to vždy do konce daného měsíce. Pokud se zaměstnavatel dostane s placením dávek do prodlení, má zaměstnanec právo požadovat úroky z tohoto prodlení.[78]

Aby mohl být nárok na náhradu za ztrátu na výdělku vůbec přiznán, musí dojít ke snížení průměrného výdělku zaměstnance právě z důvodu snížení pracovní způsobilosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a ne například situací na trhu práce.[79]

Při určení výše náhrady za ztrátu na výdělku je také podstatné, jakým způsobem se stanoví výše průměrného výdělku. Průměrnému výdělku je věnována celá hlava osmnáctá v části třinácté zákoníku práce. Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy (platu) v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím pak může být buď předchozí kalendářní čtvrtletí, které je v této hlavě uvedeno (ustanovení § 354 odst. 1 zákoníku práce), nebo předchozí kalendářní rok, který se však

[76] MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vyd. Olomouc: ANAG, 2005, Práce, mzdy, pojištění, s. 60.
[77] Ustanovení § 271m odst. 2 zákoníku práce.
[78] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 792/2005.
[79] Viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2016, sp. zn. 31 Cdo 1278/2015.

použije jen, pokud je použití tohoto rozhodného období pro zaměstnance výhodnější (ustanovení § 271m odst. 1 zákoníku práce).

Pokud nastane situace, kdy je zaměstnanec v několika pracovních poměrech nebo má uzavřeno několik dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dojde ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za průměrný výdělek se, pro určení náhrady za ztrátu na výdělku, považuje souhrn všech průměrných výdělků z těchto pracovněprávních vztahů.[80]

6.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

V daném případě jde o náhradu skutečné škody, kdy se skutečnou škodou rozumí škoda, která zaměstnanci vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato škoda pak představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem, kterého zaměstnanec dosahoval před tím, než utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy (platu) podle ustanovení § 192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského. Zaměstnanci bude náležet i náhrada za ztrátu na výdělku po dobu karenční doby, tedy za první tři dny, po které je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, přestože mu v karenční době nárok na nemocenské nebo na náhradu mzdy (platu) nevzniká.[81]

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je dále opakujícím se nárokem na náhradu škody. Zaměstnanec má tak nárok na náhradu za ztrátu na výdělku i při další pracovní neschopnosti, pokud je tato pracovní neschopnost důsledkem stejného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.[82]

V případě, že má zaměstnanec nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a zároveň mu bude přiznán i nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu opakované pracovní neschopnosti, výše této opakované náhrady se již nebude počítat z průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před vznikem pracovní neschopnosti, ale bude se počítat do výše částky, která by zaměstnanci náležela jako

[80] Ustanovení § 271o zákoníku práce.
[81] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 531.
[82] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 708.

náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, pokud by k opakované pracovní neschopnosti nedošlo.[83]

Z ustanovení § 271a odst. 1 zákoníku práce jasně vyplývá, že nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti mají i zaměstnanci, jejichž vztah byl založen dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. To vyplývá i z rozhodnutí Nejvyššího soudu, dle kterého se ztrátou na výdělku rozumí „*nejen ztráta na mzdě (platu) pobírané z pracovního poměru, ale i ztráta na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*“.[84] Tato výslovná úprava byla do zákoníku práce doplněna až novelou zákoníku práce, a to zákonem č. 205/2015 Sb. Přestože byl tento nárok již dříve zaměstnancům přiznán judikaturou, považuji toto doplnění za zvýšení právní jistoty těchto zaměstnanců.

Náhrada za ztrátu na výdělku náleží zaměstnanci i pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na skončení pracovního poměru v průběhu pracovní neschopnosti, jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu: „*Předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance je poškození zdraví zaměstnance pracovním úrazem, ztráta na výdělku (škoda), která zaměstnanci vznikla v průběhu pracovní neschopnosti a příčinná souvislost mezi oběma uvedenými předpoklady. … Tuto příčinnou souvislost nemůže přerušit ani skutečnost, že se účastníci v průběhu pracovní neschopnosti dohodli na skončení pracovního poměru, …*“[85] Tuto situaci pak můžeme chápat právě jako projev zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance podle již zmiňovaného ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kdy přestože by došlo k ukončení pracovního poměru, zaměstnanci nárok na náhradu škody nezaniká.

6.1.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

I po skončení pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na náhradu škody, která mu vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za tuto škodu je pak považována ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity. Podstatné

[83] KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 290.
[84] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96, uveřejněné pod číslem 7/98 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.
[85] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2015.

je, že pracovní schopnost zaměstnance byla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání snížena nebo úplně zanikla, a proto mu vzniká ztráta na výdělku. Hlavní funkcí náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je tak vyrovnání výdělku, který by zaměstnanci náležel před vznikem škody s výdělkem, kterého dosahuje po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity.[86]

Platí, že dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost převedení zaměstnance na jinou práci v případě, že zaměstnanec nesmí dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo dle rozhodnutí správního orgánu, který je v této věci příslušný a který je oprávněný tento lékařský posudek přezkoumávat, vykonávat práci, kterou doposud vykonával, a to z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo jen z důvodu ohrožení touto nemocí z povolání. Za situace, kdy lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu chybí, nevzniká zaměstnavateli povinnost převedení zaměstnance na jinou práci.[87]

Na náhradu za ztrátu na výdělku má zaměstnanec nárok ode dne, kdy u zaměstnance nemocí z povolání došlo k poklesu výdělku. V tomto případě není důležité, zda ve chvíli, kdy byla nemoc z povolání zjištěna a nahlášena, zaměstnanec již nepracoval v prostředí a za podmínek, v jakých nemoc vzniká. Nárok tedy nemusí zaměstnanci vznikat dnem, v kterém byla nemoc z povolání zjištěna, ale vzniká mu dnem, kdy mu prokazatelně vznikla ztráta na výdělku.[88]

Škoda, která představuje ztrátu na výdělku, se dle ustanovení § 271b odst. 1 zákoníku práce stanoví jako rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před tím, než mu vznikla škoda a výdělkem, kterého zaměstnanec dosahuje po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity s tím, že se k danému připočítá i případný invalidní důchod, který zaměstnanec pobírá z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Platí zde tedy zásada *ne bis in idem damnum reparare*, kdy je nárok na invalidní důchod, který je poskytován z důvodu totožného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zahrnut do vyčíslení výše náhrady za ztrátu na výdělku.[89]

---

[86] NOVOTNÝ, Z. § 371 [Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1523.
[87] BĚLINA, T. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 251.
[88] Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.2.1995 sp. zn. 6 Cdo 81/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy číslo 8/1995, s. 326.
[89] GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 708-709.

Pokud zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání, svým chováním a svým přičiněním dosahuje nižších výdělků než zaměstnanci, kteří u totožného zaměstnavatele vykonávají obdobnou práci, bude za výdělek, kterého dosahuje tento zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti, považován průměrný výdělek uvedených zaměstnanců.[90]

Jinak se pak stanoví výše škody za situace, kdy zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz či onemocněl nemocí z povolání, odmítne práci, kterou mu zaměstnavatel nabízí bez vážných důvodů. Výdělkem po skončení pracovní neschopnosti bude průměrný výdělek, kterého by tento zaměstnanec dosáhl, pokud by práci, která mu byla nabízena zaměstnavatelem neodmítl.[91]

Při hodnocení důvodů, pro které zaměstnanec nabízenou práci odmítl, je třeba přihlédnout i k tomu, zda by pro něj práce byla vhodná s přihlédnutím k jeho kvalifikaci nebo jeho zdravotnímu stavu, a je třeba tyto důvody posuzovat individuálně u každého případu. Za ospravedlňující důvod k odmítnutí zaměstnání by pak mohlo být považováno například to, že by zaměstnanec musel nabízenou práci vykonávat v jiném místě, než bylo místo jeho nynějšího výkonu práce. Požadovat toto přemístění by bylo z důvodu rodinných a osobních vztahů pro zaměstnance nespravedlivé.[92]

Dle ustanovení § 271b odst. 5 věty druhé zákoníku práce nemusí zaměstnavatel zaměstnanci hradit škodu, kterou si zaměstnanec opomenul bez závažných důvodů vydělat. Za částku, kterou si zaměstnanec opomenul vydělat může být bráno i to, že si nevydělal částky, které by si vydělal, pokud by podstoupil rekvalifikaci, která by odpovídala jeho praxi, zdravotnímu stavu, zkušenostem, a následně by zaměstnání odpovídající této rekvalifikaci vykonával.[93]

Tyto dvě odchylky, tedy výdělek, kterého může zaměstnanec dosáhnout, a který si opomenul vydělat, neplatí v případě, kdy se zaměstnanec stane invalidním ve třetím stupni, je schopen soustavně vykonávat určitou činnost, ta je však nepřiměřená k činnosti, kterou mohl vykonávat dříve, ať už přihlédnutím k jeho dřívějšímu společenskému postavení nebo dřívějším dovednostem a schopnostem. Tento zaměstnanec pak není

[90] Ustanovení § 271b odst. 4 zákoníku práce.
[91] Ustanovení § 271b odst. 5 zákoníku práce.
[92] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.
[93] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005.

povinen vykonávat jakoukoli práci, která mu byla nabídnuta a při určení výše náhrady se nepřihlíží k tomu, co si mohl vydělat, nebo co si opomenul vydělat.[94]

Dále platí, že pokud nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vznikl až poté, co došlo k rozvázání pracovního poměru z jiného důvodu než z důvodu způsobeného pracovního úrazu, bude se za průměrný výdělek zaměstnance považovat výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele v případě, že by nedošlo k pracovnímu úrazu. Nemůže být tak vycházeno z příjmů, kterých zaměstnanec dříve dosahoval u původního zaměstnavatele.[95]

Z ustanovení § 271b odst. 6 zákoníku práce vyplývá, že nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity má zaměstnanec pouze do dovršení 65 let nebo do doby, kdy je zaměstnanci z důchodového pojištění přiznán starobní důchod. Poté už zaměstnanci nárok na tuto náhradu zaniká.

6.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Na rozdíl od náhrad za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti i po skončení pracovní neschopnosti, které jsou náhradami opakujícími se, je náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění náhradou jednorázovou. Tato náhrada slouží k nahrazení nemajetkové újmy, která vznikla zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.[96]

6.2.1. Pracovněprávní úprava

Zákoník práce ve svém ustanovení § 271c stanoví, že náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění bude poskytnuta nejméně v rozsahu a způsobem, který stanoví jiný právní předpis. Tímto právním předpisem má být nařízení vlády, kterým bude určena výše náhrady, způsob určení náhrady a postupy a náležitosti lékařského posudku. Z toho důvodu bylo přijato nařízení vlády č. 276/2015 Sb., kterým se upravuje právě

[94] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 533.
[95] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002, uveřejněný pod číslem 64/2003 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.
[96] KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 292.

odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a které definuje pojmy bolest a ztížení společenského uplatnění.

Před přijetím nařízení vlády č. 276/2015 Sb. byla výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění stanovena náhradovou vyhláškou č. 440/2001 Sb., která však byla přijetím občanského zákoníku zrušena. Až do přijetí nařízení vlády č. 276/2015 Sb. tak byla náhrada upravena již neplatnou vyhláškou. Na tuto situaci se vyskytly různé názory, kdy část odborníků tvrdila, že pokud je vyhláška zrušena zákonem jakožto vyšším právním předpisem, jedná se o pramen práva, který je pramenem neplatným, a nemůže tak být nadále závazná. Jiná část odborníků zase uváděla, že občanský zákoník nemá sílu rušit ustanovení jiného zákoníku, a proto je náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb. pro danou oblast závazná. To pak bylo potvrzeno i Ministerstvem zdravotnictví a Ministerstvem práce a sociálních věcí, která ve svém společném stanovisku ze dne 28. 1. 2014[97] uvedla, že při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bude nadále postupováno podle náhradové vyhlášky č. 440/2001 Sb.[98] Nejvyšší soud k této věci dále uvedl, že podle již zrušené náhradové vyhlášky č. 440/2001 Sb. se bude postupovat u pracovních úrazů, ke kterým došlo po nabytí účinnosti občanského zákoníku do 30.9.2015, vyjma případů stanovených v ustanovení § 10 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.[99]

Nastalá situace, kdy nebylo jisté, podle jaké úpravy se v oblasti odškodňování nemajetkové újmy na zdraví bude postupovat, byla vyřešena přijetím již zmíněného nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Bolest je v ustanovení § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. definována jako „*tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, anebo léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání*“.

---

[97] *Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku.* Ze dne 28. 1. 2014. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17137/stanovisko_odskodnovani.pdf.
[98] KADLUBIEC, Vojtěch. Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu. Právní rozhledy. 2015, č. 9, s. 328-331.
[99] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4556/2016, ze dne 26. 9. 2017.

Ztížením společenského uplatnění je dle ustanovení § 1 odst. 2 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. trvalé poškození zdraví, ke kterému došlo pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a dále následky a dopady tohoto trvalého poškození zdraví, které mají význam pro společenské uplatnění, například pro uspokojování sociálních, životních nebo vzdělávacích potřeb.

Bolest a ztížení společenského uplatnění je pak hodnoceno v bodech, kdy konkrétní počty bodů jsou upraveny v přílohách k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Toto nařízení obsahuje čtyři přílohy, kdy dvě se týkají bolesti a dvě ztížení společenského uplatnění. U bolesti i u ztížení společenského uplatnění pak máme jednu přílohu, kde je příčinou způsobený pracovní úraz a druhou přílohu, kde je příčinou onemocnění nemocí z povolání.[100]

Pokud není dané poškození zdraví uvedeno ani v jedné z příloh nařízení vlády č. 276/2015 Sb., přidělí se tomuto poškození zdraví body, které náleží poškození zdraví v přílohách uvedenému, které je nejvíce srovnatelné s daným poškozením zdraví, ať už svým rozsahem, dopadem na uspokojení sociálních, životních a dalších potřeb, povahou nebo funkčními omezeními.[101]

Rozsah náhrady dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. se stanoví tak, že každý bod má hodnotu 250,- Kč, celkový počet bodů přidělený danému pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání dle příloh nařízení vlády č. 276/2015 Sb. pro konkrétní poškození zdraví se pak vynásobí stanovenou hodnotou jednoho bodu, tedy částkou 250,- Kč.[102]

Bodové ohodnocení se uvádí v lékařském posudku, který vypracovává poskytovatel zdravotních služeb. Náležitosti a podrobnosti o lékařském posudku jsou stanoveny v ustanovená § 8 a § 9 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Poskytovatel zdravotních služeb má tak povinnost uvést v lékařském posudku například bodové ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění, nebo postup, kterým k tomuto ohodnocení dospěl.

Výše popsané je úpravou pracovněprávní, která je používána při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Vedle této úpravy však existuje i úprava

[100] Ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.
[101] KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 293.
[102] Ustanovení § 3 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

občanskoprávní. Jedná se tak o dvoukolejnost úpravy náhrad za nemajetkovou újmu na zdraví.

6.2.2. Občanskoprávní úprava

Dne 12. 3. 2014 vypracoval Nejvyšší soud spolu se Společností medicínského práva a zástupci pojistitelů a jiných lékařských a právnických profesí metodiku Nejvyššího soudu. Metodika Nejvyššího soudu není právně závazná, má však sloužit k naplnění zásady slušnosti dle ustanovení § 2958 občanského zákoníku. Soudy byly vyzývány, aby právě metodiku Nejvyššího soudu zohledňovali ve svých rozhodnutích týkajících se náhrady nemajetkové újmy na zdraví a postupovali podle pravidel, které jsou v ní uvedeny.[103]

Důvodem vzniku metodiky Nejvyššího soudu byla situace, kdy byla přijetím občanského zákoníku zrušena náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb. a jedinou úpravou náhrady nemajetkové újmy bylo ustanovení § 2958 občanského zákoníku, z kterého plyne, že má poškozený nárok na plnou náhradu nemajetkové újmy, a pokud nepůjde tato náhrada určit, má se výše náhrady stanovit podle zásad slušnosti. Rozhodnutí o výši náhrady bylo tak ponecháno zcela na rozhodnutí soudců, kdy každý soudce mohl pojem zásady slušnosti uchopit a vyložit jinak. Tímto však došlo k narušení zásady legitimního očekávání, kdy podle ustanovení § 13 občanského zákoníku „*každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích*“. Toto tak bylo hlavní příčinou vzniku metodiky Nejvyššího soudu.[104]

Objevila se i otázka, zda soudy mají vůbec pravomoc vydávat normy, které řeší určité případy ještě dříve, než se tyto případy před samotné soudy dostanou, a jedná se tak o normy *ex ante,* a zda tím nedochází k jakémusi narušení dělby moci, kdy pravomoc k vydávání norem *ex ante* přísluší hlavně moci zákonodárné, případně moci výkonné. Je

[103] Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku). *Nejvyšší soud* [online]. [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika.

[104] Mališ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html.

však třeba zdůraznit, že důvodová zpráva k občanskému zákoníku soudy sama vyzývá, aby si vytvořily soubor určitých pravidel, podle kterých budou v řešení případů týkajících se náhrady nemajetkové újmy postupovat.[105] Důvodová zpráva k občanskému zákoníku přímo uvádí, že „*pociťují-li někteří představitelé soudní moci potřebu tabulek, vzorců nebo klíčů speciálně pro tyto účely, nic nebrání tomu, aby se soudní praxe sama shodla na zásadách, podle nichž bude postupováno"*.[106] Jelikož se jedná o druh tabulky, kde jsou jednotlivým poškozením zdraví přiřazovány body, je metodika Nejvyššího soudu v souladu s tím, k čemu důvodová zpráva nabádá.

Metodika Nejvyššího soudu převzala u stanovení náhrady za bolest bodový systém již zrušené náhradové vyhlášky č. 440/2001 Sb., tedy převzala tzv. etiologický přístup, kdy při určení bodového ohodnocení bolesti jsou zohledněny příčiny této bolesti. Bolest se tak klasifikuje podle jednotlivých částí těla a podle jednotlivých orgánů.[107]

Hodnota jednoho bodu přiřazeného dle metodiky Nejvyššího soudu odpovídá jednomu procentu hrubé měsíční nominální mzdy za kalendářní rok, který předchází roku, v němž nárok na náhradu za bolest vznikl.[108] Pokud by tak byla způsobena nemajetková újma například v roce 2017, činila by částka za jeden bod 275,89 Kč, jelikož průměrná hrubá měsíční nominální mzda za rok 2016 činila částku 27.589,- Kč.[109]

Na rozdíl od toho pro náhradu za ztížení společenského uplatnění vytvořila metodika Nejvyššího soudu vlastní systém, kde již, na rozdíl od zrušené náhradové vyhlášky č. 440/2001 Sb., není zvolen tzv. etiologický přístup, ale je zohledňován následek. Tento nově vytvořený systém je rozdělen na devět kapitol (například komunikace, pohyblivost, život v domácnosti, a další), které jsou pak dále děleny na jednotlivé domény, kdy každá kapitola má stejnou váhu, a to 1/9. Tuto klasifikaci převzala metodika Nejvyššího soudu z Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví, kterou vypracovala Světová zdravotnická organizace (WHO), a která byla schválena v květnu roku 2001

[105] Mališ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví potřetí – zákoutí a taje redakční opravy metodiky. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-potreti-zakouti-a-taje-redakcni-opravy-metodiky-97885.html.
[106] Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, č. 89/2012 Dz.
[107] MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus. In: *Epravo.cz* [online]. 14. 4. 2015 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html.
[108] Část B. Přehled bolesti (bodové hodnoty bolesti) Metodiky Nejvyššího soudu.
[109] Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2016. In: Český statistický úřad [online]. 10. 3. 2017 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2016.

Světovým zdravotnickým shromážděním (WHA) a byla doporučena k používání. Tímto systémem je pak spočítáno procento, které odpovídá omezení funkčních schopností jako celku.[110]

Pokud dojde k omezení funkčních schopností na 100 % je výše náhrady za ztížení společenského uplatnění metodikou Nejvyššího soudu určena jako „*400-násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž se ustálil zdravotní stav poškozeného, tj. kdy je možno přistoupit k vyčíslení náhrady*“. Zavedení tohoto způsobu stanovení výše náhrady tak reflektuje růst mezd, inflaci, a nebude tak muset docházet k následným změnám přesně určené částky.[111]

Již dnes se však objevuje kritika tohoto systému, který se praxi jeví jako nepřehledný, kdy soudy nejsou schopny samy dle tohoto systému určit výši dané nemajetkové újmy a jsou tak zcela odkázány na výsledek speciálně vyškolených znalců. Ani ti však nejsou schopni na tak široké hodnotící škále dojít u obdobného případu k obdobnému výsledku. Dalším problémem je pak to, že každá kapitola metodiky Nejvyššího soudu má jiný počet domén. Pokud je v kapitole jen několik domén mají tyto domény větší váhu než ty, které jsou součástí kapitoly, kde je domén více. Jako příklad můžu uvést doménu d 950 Politický život a občanství, která má v dané kapitole váhu 0,25, zatímco doména d 163 Myšlení má v dané kapitole váhu pouze 0,0625[112]. Metodika Nejvyššího soudu tak vůbec nezohledňuje, jakou váhu mají jednotlivé domény ve skutečném životě. Důležité je také dodat, že za požití tohoto systému může docházet i k situacím, kdy bude náhrada za ztížené společenského uplatnění dle pracovněprávní úpravy vyšší než dle metodiky Nejvyššího soudu.[113]

[110] MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus. In: *Epravo.cz* [online]. 14. 4. 2015 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html.
[111] Část A. Preambule (úvod, obecný výklad) bod X. Určení výše náhrady. Metodiky Nejvyššího soudu.
[112] Část B. Přehled bolesti (bodové hodnoty bolesti) Metodiky Nejvyššího soudu.
[113] MALIŠ, D. „Zásady slušnosti“ u občanskoprávní náhrady nemajetkové újmy na zdraví – jak postupovat při jejich výkladu?. In: *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zasady-slusnosti-u-obcanskopravni-nahrady-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-jak-postupovat-pri-jejich-vykladu-105903.html.

6.2.3. Srovnání úprav

Poté, co jsem nastínila fungování obou úprav náhrady nemajetkové újmy, tedy jak úpravu pracovněprávní, tak náhradu občanskoprávní, je třeba tuto dvoukolejnost úpravy zhodnotit a jednotlivé úpravy porovnat.

Úprava, kterou obsahuje zákoník práce je úpravou speciální k úpravě občanského zákoníku, a proto pokud bude nemajetková újma způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, mělo by se postupovat podle úpravy obsažené v zákoníku práce, který odkazuje na nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Ostatní případy pak budou hodnoceny podle metodiky Nejvyššího soudu.

Nastává však situace, kdy za podobnou nemajetkovou újmu na zdraví bude poškozenému náležet za použití jedné úpravy jiná výše náhrady než za použití úpravy druhé.

Už nyní je hodnota jednoho bodu při odškodňování bolesti dle zákoníku práce, tedy dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., pevně stanovena na částku 250,- Kč. Dle metodiky Nejvyššího soudu je však hodnota jednoho bodu pohyblivá, reaguje totiž na inflaci, na růst mezd, a proto již v roce 2017, jak jsem již uváděla, je hodnota jednoho bodu stanovena na částku ve výši 275,89 Kč. Pokud nebude pracovněprávní úprava upravena, lze předpokládat, že se rozdíl mezi hodnotou bodu dle jednotlivých úprav bude nadále zvětšovat.[114]

Jinak bude odškodňována i výše náhrady za ztížení společenského uplatnění, jelikož metodika Nejvyššího soudu i zákoník práce společně s nařízením vlády č. 276/2015 Sb., obsahují odlišný systém náhrady této nemajetkové újmy. Metodika Nejvyššího soudu ve svém systému zohledňuje následek, tedy jaký dopad bude mít dané poškození zdraví na další život poškozeného. Na rozdíl od toho, u nařízení vlády č. 276/2015 Sb. je zachován tzv. etiologický přístup, tedy hodnotí se jen příčiny vzniku poškození zdraví, a dopady, které mohou být u každého poškozeného rozdílné, se při hodnocení neberou v potaz.[115]

---

[114] KEISLER, I. Nová dvojkolejnost stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění. In*: David Záhumenský: advokátní kancelář* [online]. [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.davidzahumensky.cz/2015/10/26/nova-dvojkolejnost-stanoveni-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni/.

[115] Mališ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html.

Na druhé straně se ukazuje, že ani nastavený systém metodiky Nejvyššího soudu není zcela bezproblémový.

Šanci k vyrovnání rozdílů mezi stanovením výše náhrad za nemajetkovou újmu dle občanskoprávní úpravy a dle úpravy pracovněprávní pak můžeme spatřovat v ustanovení § 271s zákoníku práce, který stanoví, že soud může náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění přiměřeně zvýšit. Důležitým ustanovením je i samo ustanovení § 271c zákoníku práce upravující náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, který stanoví, že náhrada se má poskytnout *nejméně* ve výši stanovené nařízením vlády č. 276/2015 Sb. Tato dvě ustanovení tak připouští, že pokud by nastala situace, kdy bude nárok podle úpravy pracovněprávní nižší než podle úpravy občanskoprávní, mají soudy dle těchto ustanovení možnost, zvýšit tuto náhradu, a to třeba až na úroveň náhrady dle občanskoprávní úpravy.

To potvrzuje i Ústavní soud, který k problematice dvojkolejné úpravy uvedl, že, přestože je pro stanovení výše náhrady za nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vytvořen systém bodového hodnocení, nemusí být výše náhrady vypočítána jako určitý násobek dle daného systému, ale výsledná výše náhrady má odpovídat skutečným následkům, a i okolnostem daného případu. Ústavní soud dále vyzývá soudy, aby využívaly možnosti zvýšení částky stanovené bodovým systémem, kterou jim přiznává zákoník práce[116].[117]

K přijetí nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Ústavní soud uvedl, že dané nařízení nerespektuje to, co uvádí metodika Nejvyššího soudu ve své části A. Preambule bodu I., tedy že činnost soudů nemá být ve věci určování výše náhrad za bolest a ztížení společenského uplatnění ovlivňována mocí výkonnou, kdy ta, nejprve již zrušenou náhradovou vyhláškou č. 440/2001 Sb., nyní nařízením vlády č. 276/2015 Sb., limituje soudy co do výše přiznávaných náhrad.[118]

6.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů přísluší vždy tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Aby mohly být náklady nahrazeny, je třeba posoudit, zda byly účelně

[116] Dříve v dnes již zrušeném ustanovení § 388 zákoníku práce, dnes upraveno v ustanovení § 271s zákoníku práce.
[117] Nález Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15.
[118] Tamtéž.

vynaloženy. Zákon však již neuvádí, co je a co není účelně vynaloženým nákladem, a to ani demonstrativně.[119]

Platí však, že se účelně vynaložené náklady nahrazují vždy až poté, co již byly účelně vynaloženy. Nelze je poskytovat dopředu, do budoucna, jako peněžitou rentu.[120]

Za účelně vynaložené náklady se dají považovat takové náklady, které byly využity pro zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání. Může tak jít například o náklady použité k úhradě léků a jiných lékařských pomůcek, které si zaměstnanec platí sám, jelikož nejsou hrazeny zdravotními pojišťovnami. [121]

Může se jednat i o náklady na ošetřovatele pečujícího o zaměstnance, u kterého došlo ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, při jeho bezmocnosti, a dále i o náklady na cestování členů rodiny do nemocnice, kde je zaměstnanec hospitalizován, nebo o náklady vzniklé v důsledku potřeby vydatnějšího stravování nebo dietního stravování.[122]

Zaměstnanec, u kterého vznikl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, má právo na volbu lékaře jako každý jiný, a dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003, náklady jízdného a cestovného spojené s léčením „*nelze považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy nižší*“. Nezáleží tedy, jakého lékaře si zaměstnanec dle své svobodné volby vybere, náklady jízdného a cestovného, v případě, že vznikly v souvislosti s léčbou následků způsobených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, mu budou v každém případě nahrazeny.

Za účelně vynaložené náklady pak nelze považovat náklady vzniklé při poskytnutí lázeňské péče, kterou si zaměstnanec hradil sám ze svých vlastních ušetřených

[119] NOVOTNÝ, Z. § 369 [Výčet; povinnost projednání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1515.
[120] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 548.
[121] NOVOTNÝ, Z. § 369 [Výčet; povinnost projednání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1515.
[122] Srov. Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2004, sp. zn. 25 Cdo 1875/2003; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2016, sp. zn. 25 Cdo 786/2016, uveřejněný pod číslem 27/2018 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

prostředků, přestože měl právo, aby mu byly náklady na poskytnutí této péče uhrazeny ze zdravotního pojištění.[123]

6.4. Náhrada věcné škody

Dle ustanovení § 271e zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit věcnou škodu, která byla způsobena zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, nebo u kterého vznikla nemoc z povolání.

Věcnou škodou je majetková újma, kterou došlo ke zmenšení majetku zaměstnance. Nárok na náhradu tedy vzniká až poté, co ke zmenšení majetku zaměstnance došlo. Nelze proto náhradu za věcnou škodu, stejně jako u náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, poskytovat do budoucna jako rentu.[124]

Dle ustálené praxe mají být pod pojem věcná škoda zahrnuty všechny nároky, které nelze zahrnout pod nárok na náhradu za ztrátu na výdělku, pod nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, nebo pod nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.[125] Tedy vše, co není podřazeno pod výše uvedené nároky, je nárokem na náhradu věcné škody.

Náhradou věcné škody tak může být například náhrada škody na věcech, která vznikla jejich zničením nebo poškozením, ale i náhrada za zvýšené opotřebení ponožek nebo kalhot při používání protézy, které však musí být znalecky potvrzené.[126]

Věcnou škodou je i škoda, která vznikla zaměstnanci tím, že v důsledku pracovního úrazu není schopen starat se o domácnost, vykonávat domácí práce, a proto se o chod domácnosti musí starat někdo jiný, ať už je to někdo z příbuzných nebo nikoli, který tuto činnost před pracovním úrazem nekonal. Výše nároku na věcnou škodu se v tomto případě stanoví dle obecné hodnoty domácích prací, a ne podle výdělku, kterého jinak

[123] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004.
[124] NOVOTNÝ, Z. § 369 [Výčet; povinnost projednání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1515.
[125] Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.
[126] NOVOTNÝ, Z. § 369 [Výčet; povinnost projednání]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1515.

dosahuje osoba starající se místo zaměstnance o domácnost. Hodnota domácích prací pak může být stanovena například podle mezd vyplácených pracovnicím v domácnosti.[127]

U všech výše uvedených příkladů platí, že je nelze podřadit pod žádný jiný nárok na náhradu, a z toho důvodu se jedná o nárok na náhradu věcné škody.

I v případě náhrady věcné škody platí ustanovení § 265 odst. 3 zákoníku práce, v kterém je uvedeno, že zaměstnavatel nenahrazuje zaměstnanci škodu vzniklou u předmětů, které zaměstnanec potřeboval pro výkon své práce, ale které použil bez souhlasu zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak nenahrazuje ani škodu vzniklou na dopravním prostředku, který při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnanec použil, a to opět bez souhlasu zaměstnavatele.

6.5. Náhrady při úmrtí zaměstnance pozůstalým osobám

Pokud dojde následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ke smrti zaměstnance, vzniká pozůstalým nárok na:

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

Pro přiznání výše uvedených nároků pozůstalým pak není podstatné, zda je zaměstnanec vůči zaměstnavateli před svou smrtí uplatnil nebo neuplatnil.[128]

V případě nároku na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění zaměstnance se tento nárok stává předmětem dědictví v plné výši a přechází na zaměstnancovi dědice. To vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu, kde bylo stanoveno, že na rozdíl od základních pracovněprávních vztahů, z nichž plynou pracovněprávní závazky, které mohou být plněny jen zaměstnancem osobně a nikým jiným, peněžitá práva zaměstnance vzniklá po 1. 1. 2007 jeho smrtí nezanikají. Po smrti zaměstnance tak nezaniká ani právo

[127] Srov. Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1973, sp. zn. 3 Cz 49/71; dále srov. Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013.
[128] KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 295.

na poskytnutí náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, které přechází na dědice podle výsledku dědického řízení jako dědicova pohledávka.[129]

Dále podrobněji rozeberu nároky pozůstalých na jednotlivé náhrady.

6.5.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem zaměstnance

Náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením již máme popsanou výše. Při úmrtí zaměstnance přísluší náhrada nákladů tomu, kdo je vynaložil stejně jako za života zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda byla daná osoba příbuzným zemřeného zaměstnance nebo nikoli.[130]

Za náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem zaměstnance se dle ustanovení § 271g odst. 2 zákoníku práce považují výdaje za pohřeb, za zřízení pomníku či desky nejméně za částku 20.000,- Kč nebo za jejich úpravu, za hřbitovní poplatky, a dále například i část výdajů na ošacení osob blízkých nebo cestovní výlohy. Od těchto nákladů se pak v souladu s ustanovením § 271g odst. 1 zákoníku práce odečte případné pohřebné, které bylo přiznáno dle ustanovení § 47 a § 48 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

6.5.2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých je pozůstalým poskytována za účelem náhrady příjmu, který zaměstnanec poskytoval nebo měl povinnost poskytovat jako výživu pozůstalým.

Pozůstalí, kterým měl zaměstnanec povinnost poskytovat výživu, jsou především děti nebo manželka, kdy není důležité, zda zaměstnanec tuto povinnost opravdu plnil, ale to, zda mu tato povinnost byla uložena právním předpisem. Dalšími pozůstalými jsou pak ty osoby, u kterých zaměstnanec neměl povinnost výživu poskytovat, a přesto jim ji poskytoval. [131]

---

[129] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010, uveřejněný pod číslem 152/2011 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.
[130] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 552.
[131] NOVOTNÝ, Z. § 377 [Náhrada nákladů na výživu pozůstalých]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1552.

Náhrada nákladů na výživu náleží například i družce zemřelého zaměstnance, v případě, že s ním žila ve společné domácnosti a o tuto společnou domácnost s ním společně pečovala. Nárok na náhradu nákladů na výživu pak mají i nezletilé děti této družky, pokud s nimi žily ve společné domácnosti a pokud zemřelý zaměstnanec přispíval na jejich výživu. Není podstatné, zda těmto dětem bylo poskytováno nebo mělo být poskytováno výživné jejich otcem. [132]

Dle M. Vysokajové má náhrada nákladů na výživu pozůstalých pokrýt zejména běžné životní potřeby pozůstalých. Pro přiznání této náhrady, je důležité, aby byla splněna podmínka toho, že pozůstalí byli skutečně odkázáni na výživu, kterou jim zemřelý zaměstnanec poskytoval, tedy že byly pozůstalým soustavně, opakovaně a pravidelně poskytovány peněžní prostředky sloužící k jejich výživě nebo jiné prostředky, které sloužily k uspokojení běžných životních potřeb pozůstalých. Z toho vyplývá, že tímto prostředkem nemůže být například dar, který zaměstnanec poskytnul, protože zde není splněna podmínka pravidelnosti a opakovanosti a jedná se pouze o občasné poskytnutí prostředků.[133]

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých se pozůstalým poskytuje jen do doby, do kdy by trvala zaměstnancova povinnost výživu poskytovat. Nejdéle se však tato náhrada poskytuje do doby, kdy by zaměstnanec dosáhl věku 65 let.[134]

Výše nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých se vyvíjí od průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Zákoník práce nám ve svém ustanovení § 271h odst. 2 stanoví dvě situace. V případě, že zaměstnanec byl povinen poskytovat nebo poskytoval výživu jedné osobě, stanoví se výše náhrady jako 50 % z průměrného výdělku zaměstnance. V druhém případě, kdy měl zaměstnanec povinnost poskytovat nebo poskytoval výživu více osobám, je výše náhrady stanovena jako 80 % z průměrného výdělku zaměstnance. Dále z ustanovení § 271h odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že celková částka, která má být poskytována pozůstalým jako náhrada na jejich výživu nesmí přesáhnout částku, která by náležela zaměstnanci jako náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. V ustanoveních zákoníku práce však již není

[132] Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70.
[133] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 554.
[134] KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 295.

uvedeno, jakým způsobem má být náhrada rozdělena mezi jednotlivé pozůstalé, v případě, že jich je více. Jelikož se však jedná o náhradu nákladů na výživu, mělo by se v dané situaci postupovat podle zásad rodinněprávních dle občanského zákoníku.[135]

Za situace, kdy nárok na náhradu výživného vznikne zároveň manželce a nezletilým dětem, které měly společně se zemřelým zaměstnancem, nemohou být tyto nezletilé děti zastupovány manželkou, ale musí jim být soudem ustanoven opatrovník. To platí z toho důvodu, že by mohlo dojít ke střetu zájmů mezi zájmy pozůstalého rodiče a zájmy nezletilých dětí, kdy dětem může být přiznána náhrada vyšší a ostatním náhrada nižší.[136]

6.5.3. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Hlavním účelem jednorázového odškodnění pozůstalých, je zmírnění počáteční situace po smrti zaměstnance u nejbližších příbuzných zaměstnance.[137]

Výše tohoto jednorázového odškodnění je dle ustanovení § 271i odst. 1 zákoníku práce stanovena na nejméně 240.000,- Kč a přísluší manželovi nebo partnerovi (dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů) a nezaopatřeným dětem, kdy každému přísluší odškodnění ve stanovené výši.

Pokud žili se zaměstnancem ve společné domácnosti jeho rodiče, náleží jim dohromady odškodnění ve výši 240.000,- Kč. V případě, že se zaměstnancem žil ve společné domácnosti jen jeden z rodičů, náleží tomuto rodiči odškodnění v plné výši.

Zákoník práce však nepřiznává nárok na jednorázové odškodnění jiné osobě, která se zemřelým zaměstnancem žila ve společné domácnosti, jako je tomu u náhrady nákladů na výživu pozůstalých.

Důležité je, že ustanovení § 271i odst. 2 zákoníku práce připouští možnost, že výše tohoto jednorázového odškodnění může být změněna, kdy vláda může výši odškodnění svým nařízením zvýšit v případě, že dojde ke zvýšení mzdové úrovně a životních nákladů.

---

[135] NOVOTNÝ, Z. § 377 [Náhrada nákladů na výživu pozůstalých]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1552.
[136] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003, uveřejněný pod číslem 89/2006 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.
[137] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 557.

Při posouzení, zda jde tato částka zvýšit například na základě vnitřních předpisů zaměstnavatele či kolektivních smluv či nikoli, je třeba hledět na slovo nejméně, které bylo do tohoto ustanovení doplněno, a to hlavně z hlediska právní jistoty.[138] Zvýšit jednorázové odškodnění však může přiměřeně soud dle ustanovení § 271s zákoníku práce. To je důležité z hlediska možného posouzení jednotlivých případů soudy a pro přihlédnutí k okolnostem daného případu.

V tomto případě bych ráda upozornila na odlišnou úpravu občanského zákoníku. Občanský zákoník rozšiřuje okruh osob, které mají na odškodnění nárok ve svém ustanovení § 2959, kde se stanoví, že při usmrcení osoby, má škůdce povinnost odčinit duševní útrapy peněžitou náhradou „*manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké*“, kdy peněžitá náhrada má plně vyvážit utrpení těchto osob. Osobou blízkou se pak podle ustanovení § 22 odst. 1 občanského zákoníku vedle manžela, partnera, nezaopatřených dětí a rodičů myslí i všichni ostatní příbuzní v přímé řadě, tedy i zaopatřené děti, sourozenci, osoby sešvagřené, ale i osoby, které spolu žijí.

Občanský zákoník také přímo nestanoví částku, která má být jako jednorázové odškodnění pozůstalým poskytnuta, stanoví pouze, že má jít o částku „*vyvažující plně jejich utrpení*“ a pokud tato částka nelze určit „*stanoví se podle zásad slušnosti*“[139]. V daném případě, tak opět dochází k situaci, kdy se rozhodnutí o výši odškodnění ponechává na soudech, a které si mají tyto částky stanovit samy.[140]

Při stanovení výše náhrady má být dle nálezu Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, sp. zn. I. ÚS 2844/14 použit princip proporcionality, kdy má dojít nejen ke srovnání daného případu s případy obdobnými, ale i ke srovnání s případy, v kterých se nahrazuje nemajetková újma způsobená zásahem do jiných osobnostních práv jako je například právo na lidskou důstojnost.

Ústavní soud ve svém nálezu podává shrnutí kritérií, která jsou v judikatuře kritérii ustálenými, a ke kterým mají soudy přihlížet při určování výše náhrady nemajetkové újmy v jednotlivých případech. Těmito kritérii je pak na straně pozůstalého zejména věk zemřelého a pozůstalého, intenzita vztahu mezi pozůstalým a zemřelým nebo posouzení

[138] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 425.
[139] Ustanovení § 2959 občanského zákoníku.
[140] MALIŠ, D. Kam kráčíš, náhrado při usmrcení osoby blízké?. In: *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/kam-kracis-nahrado-pri-usmrceni-osoby-blizke-102844.html.

existence hmotné závislosti pozůstalého na zemřelém. Stanovena jsou i kritéria na straně odpovědné osoby, kterými jsou například učiněná lítost, omluva, jeho majetkové poměry nebo míra zavinění.[141]

Důležitý je v tomto případě i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. 4 Tdo 1402/2015, v kterém je uvedeno, že „*dovolacímu soudu se proto jeví jako ospravedlnitelné, aby se stanovení výše náhrady odvíjelo v základním rozpětí mezi 240 tis. Kč až 500 tis. Kč, a to pro skupinu citově nejblíže spjatých osob, jakými jsou rodiče, děti a manželé*“. Dále je v rozsudku uvedeno, že tato částka platí jen pro neutrální případy, kdy neexistují žádná zmírňující nebo zpřísňující kritéria. P. Machálek a V. Kadlubiec ke stanovení tohoto rozpětí uvedli, že se dá předpokládat, že se toto rozpětí bude judikaturou dále měnit a vyvíjet.[142] D. Mališ dokonce uvádí, že je uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu rozhodnutím neústavním, kdy stanovení rozsahu náhrady je zcela neakceptovatelné.[143]

Jako nespravedlivé se tak může jevit vymezení okruhu osob, které mají na jednorázové odškodnění nárok, kdy občanský zákon vymezuje tento okruh šířeji. A dále i to, že v případě, že osoba zemře následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, odvíjí se dané odškodnění od předem zákoníkem práce stanovené částky, zatímco pokud smrt osoby nebude následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání, bude stanovení výše odškodnění pozůstalých ponecháno zcela na uvážení soudů.

6.5.4. Náhrada věcné škody

Tento druh náhrady, který se dle ustanovení § 271j zákoníku práce poskytuje dědicům zemřelého zaměstnance je v podstatě shodný s náhradou věcné škody poskytovanou zaměstnanci, která již byla vymezena výše.

[141] Nález Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, sp. zn. I. ÚS 2844/14.
[142] MACHÁLEK, P., KADLUBIEC, V. Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2018, č. 4, s. 115.
[143] MALIŠ, D. „Zásady slušnosti“ u občanskoprávní náhrady nemajetkové újmy na zdraví – jak postupovat při jejich výkladu?. In: *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zasady-slusnosti-u-obcanskopravni-nahrady-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-jak-postupovat-pri-jejich-vykladu-105903.html.

7. Změna poměrů na straně zaměstnance

Zákoník práce ve svém ustanovení § 271u odst. 1 připouští situaci, kdy může dojít k podstatné změně poměrů na straně zaměstnance, které při určování náhrady za škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání byly rozhodné pro stanovení výše této náhrady.

Toto ustanovení poskytuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli možnost domáhat se, z důvodu podstatné změny poměrů na straně zaměstnance, ke které došlo od posledního určení výše náhrady škody nebo nemajetkové újmy, úpravy svých práv a povinností.[144]

Je třeba zdůraznit, že se jedná pouze o podstatnou změnu poměrů na straně zaměstnance, a ne na straně zaměstnavatele. Změna poměrů na straně zaměstnavatele, i pokud bude podstatná, tak nemá žádné právní následky pro výši poskytované náhrady škody nebo nemajetkové újmy. Pokud dojde například k organizačním změnám u zaměstnavatele, kdy se u něj již nebude vykonávat druh práce, který zaměstnanec vykonával, a z kterého mu plyne nárok na náhradu škody nebo nemajetkové újmy, není tato skutečnost pro změnu práv a povinností podstatná a ani významná.[145]

K úpravě práv a povinností je tak důležité, aby došlo ke změně poměrů na straně zaměstnance, který utrpěl škodu nebo nemajetkovou újmu pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a aby tato změna poměrů byla podstatná. O podstatnou změnu poměrů na straně zaměstnance se jedná například v případě, kdy dojde ke změně zdravotního stavu zaměstnance nebo ke změně výše výdělku, kterého může zaměstnanec dosahovat. V obou případech pak platí, že změnou může být jak změna kladná, tak změna záporná.[146]

Podstatnou změnou poměrů na straně zaměstnance je dále například i situace, kdy zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, dosahuje takového výdělku, který je vyšší než průměrný výdělek, kterého zaměstnanec dosahoval v okamžik, kdy přestal vykonávat dosavadní práci, nebo vyšší, než průměrný výdělek stanovený nařízením vlády dle ustanovení § 271u odst. 2 zákoníku práce.[147]

---

[144] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 566.
[145] NOVOTNÝ, Z. § 390 [Podstatná změna poměrů poškozeného]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1570.
[146] Tamtéž.
[147] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98, uveřejněný pod číslem 55/2000 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

Pokud dojde ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, ne však v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a z důvodu tohoto zhoršení nebude moci zaměstnanec vykonávat jakoukoli výdělečnou činnost, bude se jednat o podstatnou změnu poměrů a zaměstnavatel se tak může dovolávat zrušení jeho povinnosti poskytovat zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.[148]

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 998/2001 se za podstatnou změnu poměrů považuje i případ, kdy zaměstnanec dosahuje za delší období pravidelně vyšších výdělků, jejichž součástí je i přiznaný invalidní důchod, než byl jeho průměrný výdělek před tím, než utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání, a zároveň zaměstnanec tohoto vyššího výdělku dosahuje bez toho, aniž by musel vynakládat větší pracovní úsilí. Kvůli této podstatné změně poměrů na straně zaměstnance nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanci zaniká a zaniká tak i povinnost zaměstnavatele tuto náhradu poskytovat.

O podstatnou změnu poměrů nepůjde, pokud se zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a který má nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kvůli nedostatku vhodných pracovních příležitostí stal nezaměstnaným a z toho důvodu nemá ani žádný příjem.[149]

V ustanovení § 271u odst. 2 zákoníku práce je pak dále stanoveno, že pokud dojde ke změně životních nákladů nebo mzdové úrovně, upraví vláda svým nařízením, v případě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance a v případě náhrady nákladů poskytovaných na výživu pozůstalých, podmínky, způsob a hlavně výši těchto náhrad.

Tuto povinnost stanovila vládě až novela zákoníku práce, ke které došlo přijetím zákona č. 205/2015 Sb. Před touto novelou zákoník práce stanovil vládě úpravu nařízením pouze jako možnost, nikoli jako povinnost, kdy, v již zrušeném ustanovení § 390 odst. 2 zákoníku práce, bylo stanoveno, že *„vláda <u>může</u> vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním*

[148] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78; dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 227/2002; dále srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3899/2017.
[149] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 732/2003.

úrazem nebo nemocí z povolání …". Vláda však, přestože se nejednalo o její povinnost, tuto možnost pravidelně využívala[150].[151]

To uvádí ve svém článku i R. W. Fetter, který tvrdí, že se tato nařízení vydávají již od roku 1976, a že se vydávají v zásadě každoročně. Pokud by k tomu nedošlo, nastala by nespravedlivá situace, kdy by se *„o každou částku, o kterou aktuální výdělek zaměstnance vzroste, zároveň snížila částka vyplácená jako náhrada za ztrátu na výdělku."*[152]

Jedná se o tzv. valorizaci náhrad, jejímž cílem je zachování hodnoty poskytované jako náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance, případně jako náhrada nákladů na výživu pozůstalých v případě smrti zaměstnance. Má být tedy zohledněn nominální růst mezd, ke kterému došlo v době, kdy byly náhrady pobírány, a má dojít ke srovnání s výší mezd, které byly vypláceny v době, kdy ke vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, případně jako náhrada nákladů na výživu pozůstalých, došlo.[153]

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 998/2001 k valorizačním předpisům uvedl, že na základě těchto předpisů, nedochází ke vzniku nového nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, případně nového nároku na náhrada nákladů na výživu pozůstalých. Valorizační předpisy tak pouze upravují podmínky, způsob a výši poskytované náhrady, ale pouze takové náhrady, která zaměstnanci již přísluší.

Nakonec bych ráda zmínila, že pokud došlo k tomu, že nebyly poměry zaměstnance v řízení, kterým se rozhodovalo o výši nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, tedy v řízení původním, stanoveny správně, bude pro

[150] Srov. Nařízení vlády č. 283/1999 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě (úprava náhrady za ztrátu na výdělku); dále srov. Nařízení vlády č. 406/2017 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

[151] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. s. 430.

[152] FETTER, R. W. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-96531.html.

[153] NOVOTNÝ, Z. § 390 [Podstatná změna poměrů poškozeného]. In: BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, s. 1570.

určení, zda došlo k podstatné změně poměrů na straně zaměstnance v řízení o změně práv, případně povinností, dle ustanovení § 271u odst. 1 zákoníku práce, podstatné to, jaké skutečnosti, rozhodné pro určení výše nároku na náhradu, tu v době původního rozhodnutí opravdu byly.[154]

[154] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5070/2009.

8. Srovnání s francouzskou právní úpravou

V této kapitole bych ráda uvedla základní srovnání české a francouzské právní úpravy týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání upravuje francouzský zákoník sociálního zabezpečení *(Code de la sécurité sociale)* v knize IV. článcích L411-1 a následujících.

Jedním z rozdílů české a francouzské úpravy je to, že francouzský zákoník sociálního zabezpečení stanoví širší okruh pojištěných osob, tedy těch osob, které mají nárok na náhradu škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Pojištěnými osobami jsou tak všechny aktivně zaměstnané osoby, studenti, kteří utrpěli úraz při vyučování, na stážích, v dílnách nebo laboratořích, ale dále například i osoby podrobující se rekvalifikaci, dobrovolníci, kteří se podílí na činnosti organizací vytvořených pro sociální účely a další.[155]

Francouzský zákoník sociálního zabezpečení považuje za pracovní úraz každý úraz, který vznikl v důsledku práce nebo v souvislosti s ní. Na rozdíl od zákoníku práce je však za pracovní úraz považován i takový úraz, který zaměstnanec utrpí buď při cestě z bydliště do zaměstnání a zpět, nebo při cestě ze zaměstnání do místa stravování a zpět. V prvním případě nemusí jít dle francouzského zákoníku sociálního zabezpečení ani o cestu nejpřímější, pokud se jedná o nutnou objížďku. V druhém případě však platí, že za cestu ze zaměstnání do místa stravování a zpět není považována situace, kdy se zaměstnanec vychýlí z osobního důvodu z cesty jemu obvyklé.[156]

Nemocí z povolání je dle francouzského zákoníku sociálního zabezpečení taková nemoc, která je uvedena v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu II francouzského zákoníku sociálního zabezpečení. Na rozdíl od úpravy zákoníku práce však v případě, že daná nemoc není uvedena v seznamu nemocí z povolání anebo nesplňuje všechny podmínky v seznamu stanovené, může být přesto pokládána za nemoc z povolání, a to v případě, že byla způsobena obvyklou prací, kterou zaměstnanec vykonává, kdy zároveň musela být příčinnou smrti, anebo musela vést k trvalé invaliditě

[155] Článek L412-8 francouzského zákoníku sociálního zabezpečení. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/telecharger_pdf.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189.
[156] Článek L411-1, L411-2 francouzského zákoníku sociálního zabezpečení. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/telecharger_pdf.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189.

v rozsahu nejméně 66,6 %.[157] Úprava zákoníku práce připouští odškodnění nemoci, která není uvedena v seznamu nemocí z povolání až tři roky nazpět, pokud však tato nemoc bude na seznam nemocí dodatečně uvedena.[158] Zaměstnanec tak musí čekat a nemá žádnou jistotu, že k dodatečnému uvedení nemoci do seznamu nemocí z povolání vůbec dojde.

Stejně jako u nás má i dle francouzského zákoníku sociálního zabezpečení zaměstnanec právo na svobodnou volbu lékaře a lékárníka.[159]

Dle francouzské právní úpravy má zaměstnanec v případě dočasné pracovní neschopnosti nárok na naturální dávky, pod které se řadí například náhrada nezbytných nákladů léčby, které zaměstnanci náleží až do vyléčení. Dále má zaměstnanec po dobu dočasné pracovní neschopnosti nárok na peněžité dávky, které však nemohou být vyšší, než býval čistý denní příjem zaměstnance před pracovním úrazem či nemocí z povolání.[160]

V případě invalidity má zaměstnanec dle francouzské právní úpravy nárok na rentu. Tato renta náleží poškozenému zaměstnanci po celou dobu života a je pravidelně valorizována. Výše renty je počítána jako součin roční základní mzdy (základní mzda za dvanáct měsíců před pracovním úrazem či nemocí z povolání) a míry trvalé invalidity.[161] Míra trvalé invalidity je pak trvalé snížení odborné způsobilosti zaměstnance a dána povahou zdravotního postižení, obecným stavem, věkem, tělesnými a duševními schopnostmi poškozeného zaměstnance a odbornou kvalifikací.[162]

Pokud dojde důsledkem pracovního úrazu, úrazu při cestě či nemoci z povolání k smrti poškozeného zaměstnance, mají pozůstalý nárok na vyrovnání příjmů, které jim byly sníženy touto smrtí, a to prostřednictvím renty. Výše renty se určuje procentem z podílu roční mzdy zemřelého zaměstnance. Na rentu má nárok pozůstalý manžel, pokud

---

[157] Srov. GRANDGUILLOT, D. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale, à jour des derniers textes publiés: 2012-2013*. 15e édition. Paris: Gualino – Lextenso éditions, 2013. s. 223.; dále srov. *MISSOC Comparative Tables Database* [online]. 2017 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp.

[158] Ustanovení § 269 odst. 3 zákoníku práce.

[159] Článek L432-2 francouzského zákoníku sociálního zabezpečení. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/telecharger_pdf.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189.

[160] GRANDGUILLOT, D. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale, à jour des derniers textes publiés: 2012-2013*. 15e édition. Paris: Gualino – Lextenso éditions, 2013. s. 225.

[161] Tamtéž s. 226.

[162] Článek L434-2 francouzského zákoníku sociálního zabezpečení. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/telecharger_pdf.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189.

nedošlo k rozvodu, nezaopatřené děti a předci. Dále mají pozůstalý nárok na náhradu nákladů na pohřeb.[163] V tomto případě se jeví česká právní úprava jako spravedlivější, kdy zákoník práce přiznává obdobný nárok, a to nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, který se však přiznává rozsáhlejší skupině osob, do které se může za splnění určitých podmínek řadit například i druh nebo družka, nebo jejich děti, pokud jim zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval.[164]

Dále je třeba uvést, že v případě, kdy k pracovnímu úrazu, nemoci z povolání, případně úrazu při cestě, došlo úmyslnou nebo neomluvitelnou chybou zaměstnance nebo zaměstnavatele, dochází ke změně daných dávek. Pokud se jednalo o úmyslné jednání zaměstnance, ztrácí tento zaměstnanec nárok na vyplácení dávek. V případě, že se jednalo o úmyslné jednání zaměstnavatele, jeho zaměstnance rozdílného od poškozeného zaměstnance nebo třetí osoby, má poškozený zaměstnanec, vedle výše uvedených náhrad, právo požadovat náhradu škody od toho, kdo danou nehodu úmyslně zavinil. Za situace, kdy zaměstnavatelem škodu způsobil neomluvitelnou chybou, kterou může být porušení povinností v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, může poškozený zaměstnanec požadovat zvýšený renty a zároveň požadovat po zaměstnavateli náhradu škody. O neomluvitelnou chybu na straně poškozeného zaměstnance se jedná, pokud jeho jednání bylo jednáním závažným a úmyslně nesprávným a zároveň si byl poškozený zaměstnanec daného nebezpečí vědom. Dané podmínky musí být splněny kumulativně, a v případě splnění těchto podmínek dojde ke snížení renty přiznané poškozenému zaměstnanci.[165]

Vyplácení jednotlivých dávek je pak prováděno prostřednictvím státního orgánu Caisse primaire d'assurance maladie.[166] Česká právní úprava se tomuto systému vyplácení měla přiblížit přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který však byl nakonec zrušen. I s ohledem na fungování této úpravy ve Francii, považuji daný systém za řešení, kterým by se měl náš zákonodárce zabývat a změnit koncepci, která je v České republice zavedena nyní.

[163] GRANDGUILLOT, D. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale, à jour des derniers textes publiés: 2012-2013*. 15e édition. Paris: Gualino – Lextenso éditions, 2013. s. 227.
[164] Ustanovení § 271h odst. 1 zákoníku práce.
[165] GRANDGUILLOT, D. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale, à jour des derniers textes publiés: 2012-2013*. 15e édition. Paris: Gualino – Lextenso éditions, 2013. s. 227-228.
[166] Tamtéž s. 224-225.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala nároky zaměstnanců na náhradu škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V počátečních kapitolách jsem se zabývala převážně teorií a vymezením jednotlivých pojmů. Nastínila jsem tak specifika pracovněprávní odpovědnosti, povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele k náhradě škody s tím, že jsem se zaměřila především na vymezení pojmů pracovního úrazu a nemoci z povolání a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé právě pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Z důvodu povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody jsem se dále věnovala i zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, které je při částkách, kterých mohou náhrady škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání dosahovat, velmi důležité a podstatné. Myslím, že je bezpochybné, že v některých případech by bez tohoto pojištění docházelo k ukončení činnosti mnoha zaměstnavatelů z důvodu nedostatku prostředků na poskytnutí náhrad a šance na uspokojení nároku poškozeného zaměstnance na náhradu by byla mizivá. Tato úprava má však také své nedostatky, na které v této práci upozorňuji, a kterými je nutné se v budoucnu zabývat.

Poté jsem se již věnovala jednotlivým druhům nároků zaměstnanců na náhradu, stanovení jejich výše, jejich rozsahu.

U nároku na náhradu za ztrátu na výdělku hodnotím jako správné, že je výpočet prováděn na základě průměrného výdělku samotného zaměstnance, tedy náhrada bude spravedlivá, ať má zaměstnanec jakoukoliv životní úroveň. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je již problematičtější. Jelikož může být tato náhrada poskytována až do věku 65 let, je jasné, že průměrný výdělek, kterého zaměstnanec dosahoval před dvaceti lety, kdy k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání došlo, bude mít jinou hodnotu než nyní. Tato náhrada by se tak jevila jako nespravedlivá. Vládě však zákoník práce stanovil povinnost svým nařízením upravovat výši a způsob této náhrady a vláda tak pravidelně činí.

Za spravedlivou a správnou považuji i úpravu nároku na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, kde může být jediným problémem stanovení toho, co může být považováno za tyto účelně vynaložené náklady a co již nikoli, a dále úpravu nároku na náhradu věcné škody, kdy do této náhrady, spadá vše, co není náhradou

jinou, a vždy se hradí to, oč byl majetek zaměstnance snížen, důležité je tak jen stanovit, zda ke zmenšení majetku zaměstnance došlo v důsledku utrpěného pracovního úrazu nebo onemocněním nemocí z povolání.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je náhradou nejproblematičtější, a to hlavně z důvodu existence dvojkolejné úpravy, kdy ve stejné situaci může být poskytovaná náhrada dle jednotlivých úprav stanovená v jiné výši.

Do budoucna by dle mého názoru mělo dojít ke sjednocení obou úprav, aby nedocházelo k problémům souvisejícím se stanovení rozdílné výše, a aby došlo ke zvýšení právní jistoty pro poškozené zaměstnance. Jako nejvhodnější řešení se u náhrady za bolest jeví sjednocení obou systémů, kdy hodnota jednoho bodu bude dle metodiky Nejvyššího soudu navázána na průměrnou hrubou mzdu. U náhrady za ztížení společenského uplatnění se systém metodiky Nejvyššího soudu, jeví jako komplexnější, problémem je u něj však složitost výpočtu dané náhrady a neadekvátní přiznání důležitosti jednotlivým doménám. Danou úpravu bych tak sjednotila přijetím systému metodiky Nejvyššího soudu, u kterého bych ponechala výši náhrady opět navázanou na průměrnou hrubou mzdu, zjednodušila bych však výpočet a přehodnotila, jakým doménám bude přiznána jaká váha.

Dále jsem hodnotila nároky na náhradu pozůstalých v případě smrti zaměstnance. Za spravedlivé určování nároků považuji určení nároku na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a přiměřených nákladů spojených s pohřbem, a dále i nároku na náhradu věcné škody a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

Jako nejproblematičtější se pak jeví jednorázové odškodnění pozůstalých při smrti zaměstnance, kde je zásadní posouzení, zda je částka stanovená zákoníkem práce částkou dostatečnou či nikoli. Zákoníkem práce stanovená částka má být částkou minimální, soudy tak mohou dle svého uvážení a dle okolností případu danou částku zvýšit. Podstatné je i vymezení okruhu pozůstalých, kteří mají na dané odškodnění nárok, kdy se nárok nepřiznává osobě žijící se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti nebo jeho sourozencům, kdy by mělo dojít k rozšíření tohoto okruhu.

U francouzské úpravy považuji za kladné hlavně nastavení fungování celého systému, který je prováděn prostřednictvím státního orgánu a je systémem sociálního zabezpečení. V České republice mělo dojít k přechodu sociální úrazové pojištění

fungující prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení. Zákon byl však zrušen a k tomuto přechodu nedošlo. Myslím si však, že tento přechod byl správným řešením a zákonodárce by měl z dané koncepce, při tvorbě nového návrhu zákona, vycházet.

K posuzování toho, co je a co není pracovním úrazem, kdy francouzská úpravu považuje za pracovní úraz i úraz, který se stal zaměstnanci při cestě do zaměstnání, případně do místa stravování a zpět, bych uvedla, že jako spravedlivější se mi jeví úprava česká, kdy zaměstnavatel by neměl odpovídat za to, co nemůže žádným způsobem ovlivnit, což pro mě cesta do zaměstnání či do místa stravování je.

Seznam zkratek

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 205/2015 Sb. – zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců – již zrušený zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. – nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Původní zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb.

Zákon č. 182/2014 Sb. – zákon č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Vyhláška č. 125/1993 Sb. – vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. – nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Metodika Nejvyššího soudu – metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku)

Náhradová vyhláška č. 440/2001 Sb. – již zrušená vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

Francouzský zákoník sociálního zabezpečení - Code de la sécurité sociale

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. 425 s. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře, 1640 s. ISBN: 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7.* dopl. a podst. přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, 790 s. ISBN: 978-80-7400-667-8.

BEZOUŠKA, P., IVANCO G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody.* 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). 400 s. ISBN 978-80-7357-716-2.

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Praha: ASPI, c2003. Judikatura (ASPI). 150 s. ISBN 80-863-9587-1.

GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN: 978-80-210-8021-8.

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. 336 s. ISBN: 978-80-7380-652-1.

GRANDGUILLOT, D. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale, à jour des derniers textes publiés: 2012-2013*. 15e édition. Paris: Gualino – Lextenso éditions, 2013. 255 s. ISBN 978-229-7032-964.

HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. 214 s. ISBN 978-80-7400-581-7.

HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2080 s. ISBN: 978-80-7400-287-8.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN: 978-80-7380-540-1.

KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN: 978-80-7400-616-6.

KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 15. 2. 2005*. 3. aktualizované a rozšířené vyd. Olomouc: ANAG, 2005, Práce, mzdy, pojištění, …… s. ISBN: 80-7263-273-6.

PELCLOVÁ, D.. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. 316 s. ISBN 978-80-246-2597-3.

ŠENK, Z. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. Olomouc: Anag, 2013. Práce, mzdy, pojištění. 382 s. ISBN 978-80-7263-837-6.

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN: 978-80-7478-955-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

Pracovní úrazovost v České republice v roce 2016. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2016.

Nemoci z povolání v České republice. In: *Státní zdravotní ústav* [online]. [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.szu.cz/publikace/data/nemoci-z-povolani-a-ohrozeni-nemoci-z-povolani-v-ceske-republice.

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

Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku). *Nejvyšší soud* [online]. [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika.

MALIŠ, D. Dvoukolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejnauprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html.

MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví potřetí – zákoutí a taje redakční opravy metodiky. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-potreti-zakouti-a-taje-redakcni-opravy-metodiky-97885.html.

MALIŠ, D. Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus. In: *Epravo.cz* [online]. 14. 4. 2015 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html.

MALIŠ, D. Kam kráčíš, náhrado při usmrcení osoby blízké?. In: *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/kam-kracis-nahrado-pri-usmrceni-osoby-blizke-102844.html.

Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2016. In: Český statistický úřad [online]. 10. 3. 2017 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2016.

KEISLER, I. Nová dvojkolejnost stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění. In*: David Záhumenský: advokátní kancelář* [online]. [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: http://www.davidzahumensky.cz/2015/10/26/nova-dvojkolejnost-stanoveni-nahrady-za-bolest-a-ztizeni-spolecenskeho-uplatneni/.

FETTER, R. W. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/valorizace-

nahrady-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-vznikle-pracovnim-urazem-nebo-nemoci-z-povolani-96531.html.

FETTER, R. W. Regresní právo úrazové pojišťovny vůči zaměstnavateli. In: *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-15]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/regresni-pravo-urazove-pojistovny-vuci-zamestnavateli-104736.html.

NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Terezie. Náhrada za bolest způsobenou pracovním úrazem. In: *Epravo.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-za-bolest-zpusobenou-pracovnim-urazem-106967.html.

MALIŠ, D. „Zásady slušnosti" u občanskoprávní náhrady nemajetkové újmy na zdraví – jak postupovat při jejich výkladu?. In: *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zasady-slusnosti-u-obcanskopravni-nahrady-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-jak-postupovat-pri-jejich-vykladu-105903.html.

DEMOVÁ, K. Pracovní úraz při dobrovolné činnosti zaměstnance. In: *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-uraz-pri-dobrovolne-cinnosti-zamestnance-106266.html.

MKF Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví. In: *Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: http://www.uzis.cz/katalog/klasifikace/mkf-mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnosti-disability-zdravi.

MISSOC Comparative Tables Database [online]. 2017 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp.

Seznam použitých odborných článků

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

MACHÁLEK, P., KADLUBIEC, V. *Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy. 2018, č. 4, s. 115.

HUSSEINI, F. *Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění způsobeného pracovním úrazem*. Soudní rozhledy. 2016, č. 4, s. 114.

Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

Zákon č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění do 30. 9. 2015

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Nařízení vlády č. 283/1999 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě (úprava náhrady za ztrátu na výdělku)

Nařízení vlády č. 406/2017 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady)

Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění do 31. 12. 2013

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2014, sp. zn. 33 Cdo 1682/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. 21 Cdo 564/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 3. 1978, sp. zn. 5 Cz 11/78

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 792/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2016, sp. zn. 31 Cdo 1278/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2015

Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 7.10.1992 sp. zn. 6 Cdo 40/92

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.2.1995 sp. zn. 6 Cdo 81/94

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

Nález Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2004, sp. zn. 25 Cdo 1875/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2016, sp. zn. 25 Cdo 786/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004

Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1973, sp. zn. 3 Cz 49/71

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 890/2003

Nález Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, sp. zn. I. ÚS 2844/14

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 998/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 227/2002

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3899/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 732/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 998/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5070/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 9. 2016, sp. zn. 32 Cdo 3790/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2037/2012

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2016, sp. zn. 25 Cdo 37/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

Seznam ostatních zdrojů

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, č. 205/2015 Dz.

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce, č. 262/2006 Dz.

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, č. 89/2012 Dz.

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, č. 266/2006 Dz.

Nároky zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Abstrakt

Tématem této diplomové práce jsou nároky zaměstnance při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kdy posouzení a správné stanovení výše přiznávaného nároku je stále aktuálním tématem.

První část diplomové práce je věnována teoretickému úvodu a vymezení jednotlivých pojmů, které jsou podstatné pro celou práci. Postupně se tak dostávám od pracovněprávní odpovědnosti, přes povinnost k náhradě škody až k povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání a samotným pojmům pracovního úrazu a nemoci z povolání.

Další kapitola je zaměřena na zákonné pojištění zaměstnavatele. Toto pojištění je podstatné především v případě, kdy zaměstnavateli vznikne povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání. Zákonné pojištění je nejdůležitější hlavně pro malé a střední zaměstnavatele, pro které by poskytnutí dané náhrady mohlo být likvidační a mohlo by vést i k ukončení jejich činnosti. Daná úprava má však své nedostatky, na které v této práci upozorňuji, a které je nutné v budoucnu řešit.

Stěžejní kapitolou diplomové práce je pak kapitola týkající se jednotlivých druhů nároků zaměstnance na náhradu škody nebo nemajetkové újmy, která mu vznikla pracovním úrazem nebo onemocněním nemocí z povolání, případně nároků pozůstalých v případě smrti zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz či nemoc z povolání, a určování jejich výše. V této kapitole jsou tak, zejména prostřednictvím judikatury, rozebírány jednotlivé druhy náhrad a stanovení jejich výše. Nejpodrobněji se věnuji náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění, která je z hlediska existence dvojkolejné úpravy a následného dvojího určování její výše, náhradou nejproblematičtější.

Poslední kapitola diplomové práce je pak srovnáním naší právní úpravy s úpravou francouzskou, kde je největší pozornost věnována především rozdílům jednotlivých úprav.

Klíčová slova

Pracovní úraz, nemoc z povolání, náhrada škody a nemajetkové újmy

Employee's claims in the case of work accidents or occupational diseases

Abstract

The topic of this thesis is employee's claims in the case of work accidents or occupational diseases, because the assessment and determination of damages is still an actual issue.

The first part of the thesis deals with theoretical introduction and definition of terms which are material for the whole thesis. The first part defines the liability in labour law, the liability of employee and employer, work accidents and occupational diseases and mainly the employer´s liability for damages and non-material damage caused by work accidents or occupational diseases to employees.

The next chapter focuses on insurance which is obligatory for all employers who employ at least one employee. This insurance is important in case of the employer becomes liable for damage or non-material damage caused by work accidents or occupational diseases. The insurance is important especially for small and medium-sized employers for whom the compensation could be liquidating and could lead to the termination of their activities.

The most importatnt chapter of the thesis is the chapter concerning individual types of employee´s claims for damages or non-material damage which arise from work accident or occupational disease, or claims of survivors of employee in case of employee´s death, and their assessment. The most significant and the most problematic is the claim for pain and weakening of employee´s social position because of the difference between the legal regulation of this claim in the labour law and the legal regulation in the civil law. Therefore there is also a different assessment.

The last chapter of the thesis is the comparison between the legal regulation of the Czech Republic and the legal regulation of the France. This chapter is mainly focused on differences of both legal regulations.

Key words

Work accident, occupational disease, compensation for damages and non-material damage