

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Právní postavení zaměstnance při pracovním úrazu**

Plzeň 2016

Markéta Bernatová

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma „Právní postavení zaměstnance při pracovním úrazu“ vypracovala samostatně a použila jsem pouze pramenů a literatury v práci uvedených.

Plzeň, březen 2016

.....  
Markéta Bernatová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Daně Kolaříkové, za příkladné vedení, rady, vstřícnost a ochotu vůči mé osobě při psaní této diplomové práce.

## OBSAH

<b>OBSAH.....</b>	<b>8</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>10</b>
<b>1. ÚVOD.....</b>	<b>11</b>
<b>2. POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH .....</b>	<b>13</b>
2.1. Pojem pracovněprávních vztahů.....	13
2.2. Právní postavení zaměstnance.....	16
<b>3. OCHRANA POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE VE VNITROSTÁTNÍM PRÁVU .....</b>	<b>19</b>
3.1. Projevy ochrany zaměstnance ve vnitrostátním právu.....	20
3.2. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích .....	23
<b>4. PREVENCE VZNIKU ŠKODY Z PRACOVNÍHO ÚRAZU</b>	<b>26</b>
<b>5. POJEM ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU A TEORIE PRÁVNÍHO POJMU ODPOVĚDNOSTI.....</b>	<b>28</b>
5.1. Vývoj právní úpravy odpovědnosti za škodu a její změny .....	28
5.2. Pojem odpovědnosti obecně .....	30
5.3. Pojem pracovněprávní odpovědnosti a její charakteristické rysy ...	31
5.4. Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti.....	34
5.5. Funkce pracovněprávní odpovědnosti.....	39
5.6. Druhy pracovněprávní odpovědnosti .....	41
5.6.1. Odpovědnost za škodu.....	43
5.6.2. Funkce odpovědnosti za škodu.....	45
5.6.3. Druhy odpovědnosti za škodu .....	46
<b>6. VYMEZENÍ POJMU PRACOVNÍHO ÚRAZU .....</b>	<b>52</b>
6.1. Pojem pracovní úraz.....	52
6.2. Odpovědnost za pracovní úraz.....	55
6.2.1. Liberace zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem	55
<b>7. ZPŮSOB A ROZSAH ODŠKODŇOVÁNÍ .....</b>	<b>59</b>
7.1. Právní úprava a její změny .....	59
7.2. Náhrada škody a odškodňování pracovního úrazu .....	60
7.2.1. Náhrada škody a způsoby odškodňování poškozeného zaměstnance .....	62
7.2.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku.....	62
7.2.1.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění .....	65
7.2.1.3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením .....	68

7.2.1.4.	Náhrada věcné škody .....	69
7.2.2.	Náhrady při úmrtí zaměstnance .....	70
7.2.2.1.	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem .....	70
7.2.2.2.	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	71
7.2.2.3.	Jednorázové odškodnění pozůstalých .....	72
7.2.2.4.	Náhrada věcné škody .....	72
7.2.3.	Změna poměrů.....	73
<b>8.</b>	<b>JUDIKATURA ČR.....</b>	<b>75</b>
8.1.	Pojem pracovního úrazu ve světle judikatury .....	75
8.2.	Úplná a částečná liberace zaměstnavatele ve světle judikatury .....	77
8.3.	Vznik a uplatnění práva na náhradu škody .....	81
<b>9.</b>	<b>SROVNÁNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY ČR A SR.....</b>	<b>83</b>
<b>10.</b>	<b>ZÁVĚR S ÚVAHAMI DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>92</b>
	<b>CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ .....</b>	<b>95</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>97</b>

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

**antidiskriminační zákon** – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1.9.2009

**LZPS** – ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svod, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1.1.1993

**nový občanský zákoník, občanský zákoník, NOZ** – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1.1.2014

**NS ČR** – Nejvyšší soud České republiky

**OSŘ** – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1.4.1964

**předchozí zákoník práce, zákoník práce z r. 1965, ZPr. 1965** – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1.1.1966 do 31.12.2006

**slovenský zákoník práce, zákoník práce SR, ZPr. SR** – zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1.4.2002

**zákoník práce, současný zákoník práce, zákoník práce ČR, ZPr. ČR** – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.10.2015

**zákoník práce z r. 2006, ZPr. 2006** – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1.1.2007 do 30.9.2015

## 1. ÚVOD

Tématem mé diplomové práce je „Právní postavení zaměstnance při pracovním úrazu.“ Prvým důvodem, který mě vedl k výběru daného tématu, je především skutečnost, že se naše společnost v současné době potýká s poměrně rychle rostoucími tendencemi uplatňování nároků na náhradu škody ze strany zaměstnavatelů, což, dle mého názoru, zároveň ne zcela pozitivně ovlivňuje finanční postavení odpovědných zaměstnanců, popřípadě i sféru jejich osobního a sociálního života. Příčiny vzniku těchto rostoucích tendencí lze, z mého pohledu, spatřovat zejména v neustále se zvyšujícím právním vědomí zaměstnavatelů a v jejich nepochybně cílevědomějším a rozhodnějším postoji k naplňování a prosazování vlastních práv vůči svým zaměstnancům. Druhým důvodem, pro který jsem si dané téma zvolila, je skutečnost, že příležitostně praktikuji v advokátní kanceláři své matky, která se zejména zaměřuje na náhradu škody z pracovněprávních vztahů a odškodňování pracovních úrazů. I já vidím v této oblasti práva relativně vysoký potenciál, neboť jde v dnešní době o problematiku zajímavou a významnou, a proto bych byla ráda, kdyby se i má budoucí karierní cesta ubírala směrem k tomuto odvětví.

Při zpracování tématu této diplomové práce vycházím z právní úpravy de lege lata, především z novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.10.2015, jež jsem rovněž doplnila o poznatky čerpané z odborných publikací, vědeckých článků a komentářové literatury. Nedílným zdrojem mé práce byla i soudní judikatura, jejíž význam spočívá především v interpretační a doplňkové funkci k právním normám upraveným zákonem.

Obsah diplomové práce je z hlediska svého obsahu rozdělen do několika kapitol a podkapitol, které se věnují jednotlivým institutům koncepčně spojených s problematikou právního postavení zaměstnance při pracovním úrazu. Pro lepší orientaci a pochopení daného tématu předkládané práce jsem se rovněž zaměřila na definování základních pojmů a elementárních hesel vztahujících se k danému tématu. Dříve, než je rozpracována samotná podstata mé diplomové práce spočívající v přiblížení právní teorie pojmu odpovědnosti, pracovního úrazu a rozsahu a způsobu odškodňování, uvádím ve stručnosti i přehled problematiky právního postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, projevy ochrany zaměstnance ve vnitrostátním právu a prevenci vzniku škody z pracovního úrazu. Za stěžejní část předkládané práce považuji rozbor problematiky vztahující se

k právnímu pojmu odpovědnosti a odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích, vymezení pojmu pracovního úrazu a způsob a rozsah jeho odškodňování s přihlédnutím k nedávným změnám v právní úpravě. Dále podávám nástin významných judikátů, které, dle mého názoru, posouvají hranice ve vymezení pojmu pracovního úrazu i na případy, které jsou z hlediska výkladu zákona poměrně sporné, což zároveň doplňuji o další důležité soudní případy, na jejichž základě dochází k extenzivnějšímu výkladu úplné a částečné liberace zaměstnavatele či vzniku a uplatnění práva na náhradu škody. Ke konci práce se věnuji právní úpravě problematiky právního postavení zaměstnance při pracovním úrazu dle slovenského zákoníku práce. Za cíl dané kapitoly pokládám definování základních pojmů vztahujících se k danému tématu a jejich komparaci s českou právní úpravou a následné vyvození odchylek. Samotný závěr diplomové práce jsem spojila s úvahami *de lege ferenda* o možné budoucí právní úpravě problematiky zpracované v této předkládané práci.

Na základě výše uvedeného považuji za cíl předkládané diplomové práce rozebrání a osvětlení právní teorie základních pojmů souvisejících s problematikou právního postavení zaměstnance při pracovním úrazu v českém pracovním právu, doplněný o přehled významných soudních případů rozhodovací praxe a následné srovnání české a slovenské právní úpravy dané problematiky jasným a srozumitelným způsobem.



## 2. POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Dříve, než se dostanu k hlavní materii této diplomové práce, která spočívá ve vymezení a objasnění problematiky právního postavení zaměstnance při pracovním úrazu a s tím souvisejících základních pojmů, bych se nejprve ráda ve stručnosti věnovala tématu pracovněprávních vztahů a postavení zaměstnance v rámci těchto vztahů, neboť se domnívám, že vymezení těchto elementárních institutů napomůže k lepší orientaci a pochopení problematiky probírané v dalších kapitolách této práce.

### 2.1. Pojem pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy můžeme charakterizovat jako společenské vztahy regulované právem vznikající mezi konkrétními subjekty, jakožto nositeli subjektivních práv a povinností, v souvislosti s jejich působením v pracovním procesu. Jde především o vztahy závazkové a synallagmatické, neboť mezi danými subjekty pracovněprávního vztahu vznikají na jedné straně vzájemná subjektivní práva, která korespondují na straně druhé s právními povinnostmi těchto zúčastněných subjektů.

V souladu s obecnou teorií práva můžeme i na poli pracovního práva charakterizovat pracovněprávní vztahy prostřednictvím třech základních konstrukčních prvků, kterými jsou:

- *subjekt;*
- *objekt;*
- *obsah.*

*Subjektem pracovněprávního vztahu se rozumí účastníci takového vztahu, kteří jsou nadáni souhrnem vzájemných subjektivních práv a povinností, které označujeme jako tzv. právní osobnost. Ta je nezbytným předpokladem k tomu, aby tyto subjekty mohly vstupovat do konkrétních právních vztahů, jednat v nich vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, zavazovat se v nich a brát na sebe právní povinnosti z těchto vztahů vyplývající. V rámci pracovněprávních vztahů můžeme pracovněprávní subjektivitu vymezit jako:*

- *způsobilost mít na úrovni pracovněprávních vztahů práva a povinnosti;*

- *svěprávnost*, tedy způsobilost nabývat práv a povinností, která spočívá v možnosti zavazovat se svým jednáním v pracovněprávních vztazích a nabývat z nich pro sebe konkrétní práva;
- *delikttní způsobilost* neboli způsobilost k protiprávnímu jednání, která představuje schopnost nést odpovědnost za své jednání, které je v rozporu s normami práva;
- *způsobilost procesní*, na základě které má subjekt schopnost samostatně jednat před příslušnými orgány při rozhodování sporů plynoucí z pracovněprávních sporů.<sup>1</sup>

Na základě zákoníku práce je tedy výše zmíněným subjektům pracovněprávních vztahů přiznána jak způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, tak i svěprávnost. Jejich právní postavení je však neodmyslitelně spojeno i s odpovídající delikttní způsobilostí. „*Do uvedené právní situace zasáhl výrazným způsobem nový občanský zákoník, který problematiku právní subjektivity v pracovněprávních vztazích zařadil do vlastního textu jako přímou úpravu vztahů závislé práce.*“<sup>2</sup> Takovéto řešení však odporuje obecně určenému vztahu mezi občanským zákoníkem<sup>3</sup> (dále též „NOZ“) a zákoníkem práce jakožto *lex generalis* a *lex specialis* vyplývající z § 4 ZPr., přičemž tento vztah subsidiarity lze podpořit i ustanovením § 2401 odst. 1 NOZ, který stanovuje, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele upravuje jiný zákon, což platí i pro smlouvy o výkonu závislé práce, které zakládají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Dle názorů odborné veřejnosti však zvolené řešení zakotvené v občanském zákoníku není zcela šťastné a v současné době vyvolává řadu otázek a pochybností.

Za *subjekty pracovněprávních vztahů* lze označit jak osoby fyzické, tak osoby právnické. *Fyzická osoba* může vystupovat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec, tedy subjekt, který se zavázal k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele, jak vyplývá z ustanovení § 6 ZPr., nebo jako zaměstnavatel, pro kterého je fyzickou osobou (zaměstnancem) závislá práce vykonávána a dále jako uchazeč o zaměstnání, tedy osoba, která je vedena úřadem práce jako uchazeč o

<sup>1</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 28. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>2</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 32. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>3</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

práci. Kromě fyzických osob však lze za subjekt pracovněprávních vztahů označit i *osobu právnickou*, která může v rámci těchto vztahů, podobně jako fyzická osoba, vystupovat jako zaměstnavatel dle ustanovení § 7 ZPr., nebo jako odborová organizace. Opomenout bychom neměli ani stát, jehož postavení jako smluvní strany základních pracovněprávních vztahů je zakotveno ustanovením § 9 ZPr. Za ten však v těchto vztazích jedná a práva a povinnosti za něj vykonává organizační složka státu<sup>4</sup>, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

*Objekt pracovněprávních vztahů* je dalším základním prvkem právních vztahů, který je zároveň i nejčastěji využívaným diferenciacním kritériem pro třídění pracovněprávních vztahů na jednotlivé druhy, kterými jsou individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy. Objekt pracovněprávních vztahů můžeme obecně charakterizovat jako cílené chování a jednání smluvních stran, popř. účel, pro který tyto strany do pracovněprávních vztahů vstupují. Z hlediska jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů můžeme za objekt individuálního pracovněprávního vztahu označit práci vykonávanou zaměstnancem pro zaměstnavatele, za kterou náleží zaměstnanci jistá odměna. Naopak předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu, jehož typickým rysem je, že subjektem jsou zastupitelské orgány zaměstnanců, je především způsob a podmínky výkonu práce.

*Obsahem pracovněprávních vztahů* jsou subjektivní práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů, které vznikají jednotlivým smluvním stranám v okamžiku vzniku tohoto právního vztahu, nebo které pro ně z takto vzniklých vztahů vyplývají. Charakteristickým znakem těchto práv a povinností je zejména jejich pluralita, neboť každému subjektu pracovněprávního vztahu náleží jak množství subjektivních práv, tak i celá řada právních povinností.

K samotnému pojmu pracovněprávních vztahů se však vyjadřuje i zákoník práce, který je ve svém ustanovení § 1 písm. a), v rámci vymezení předmětu své právní úpravy, definuje jako vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které lze, i přesto, že to není zákonem výslovně stanoveno, dle mého názoru, považovat za individuální pracovněprávní vztahy. Dále je pracovněprávním vztahem dle písm. b) předmětného ustanovení ZPr. rovněž i vztah kolektivní povahy, který souvisí s výkonem závislé práce, a který

---

<sup>4</sup> Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, § 6 a § 7.

lze považovat z hlediska předmětu pracovněprávních vztahů za kolektivní pracovněprávní vztah.

Zákoník práce tedy poměrně úzce vymezuje pojem pracovněprávních vztahů, za které označuje pouze individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce a zároveň v ustanovení § 1 písm. d) připouští existenci i některých právních vztahů před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, avšak je za pracovněprávní vztahy výslovně neoznačuje. „*Tradičně pak bývají mezi pracovněprávní vztahy v širším slova smyslu zařazovány též právní vztahy na úseku zaměstnanosti, které jsou upraveny zejména jinými pracovněprávními předpisy, než je zákoník práce (např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).*“<sup>5</sup>

## **2.2. Právní postavení zaměstnance**

Jak již bylo uvedeno v textu výše, zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, coby subjekt pracovněprávních vztahů, která má právní osobnost a způsobilost zavazovat se svým právním jednáním v pracovněprávních vztazích a brát na sebe práva a povinnosti z těchto vztahů vyplývající, tedy tzv. svéprávnost. Ta vzniká dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s určitými omezeními již v den, kdy tato fyzická osoba dovršila věk 15 let. Práce fyzických osob mladších 15 let a práce osob starších 15 let, které však nemají ukončenou povinnou školní docházku, je výslovně ustanovením § 121 zákona o zaměstnanosti zakázána. Dítě, kterým se rozumí dle uvedeného zákona fyzická osoba mladší 15 let, nebo starší osoba 15 let, která ještě nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení, může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, a to pouze v souladu s podmínkami stanovenými v ustanovení § 121 - § 124 v části šesté zákona o zaměstnanosti, mezi které můžeme zařadit např. souhlas zákonného zástupce s výkonem práce nezletilého dítěte, povolení úřadu práce k výkonu závislé práce, a to za předpokladu, že není pro dítě nebezpečná, předpoklad, že práce odpovídá věku dítěte a jeho tělesné, zdravotní, duševní, morální a společenské úrovni rozvoje, apod. Poté, co fyzická osoba dosáhne zletilosti, nejsou na vznik pracovněprávního vztahu zpravidla vázány žádné zvláštní podmínky, jako je tomu u dětí a mladistvých. Fyzická osoba se tak stává zaměstnancem v okamžiku podpisu pracovní smlouvy uzavřené mezi

---

<sup>5</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 105. ISBN: 978-80-7400-283-0.

zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterou se zakládá pracovní poměr, pokud není zákonem stanoveno něco jiného.

Z předchozího odstavce lze dovodit, že právní regulace otázek týkajících se vymezení subjektivity zaměstnance již nenáleží zákoníku práce, jak tomu bylo ještě donedávna, ale že daná právní úprava je na pracovněprávní úrovni obsahem pouze zákona o zaměstnanosti. Spolu s ním řeší danou problematiku i občanský zákoník jako přímou úpravu vztahů závislé práce, a to v ustanoveních § 34 a § 35 NOZ. V nich občanský zákoník definuje základní kumulativní podmínky pro výkon závislé práce a nabytí svéprávnosti fyzické osoby jako zaměstnance v oblasti pracovního práva stejným způsobem jako zákon o zaměstnanosti.<sup>6</sup> Zmiňovaná ustanovení nového občanského zákoníku však „svou specifícností vybočují z koncepčního rámce občanského zákoníku a nemají význam pro jiné vztahy než vztahy pracovněprávní. V tom směru ovšem občanský zákoník v rozporu s prohlášením v § 2401 nevystupuje jako lex generalie, ale obsahuje přímou úpravu speciální povahy.“<sup>7</sup>

Důležitou roli hraje v pracovněprávních vztazích i významná zásada zákazu diskriminace, na základě které mají zaměstnavatelé povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Základ právní ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích u nás lze nalézt v Listině základních práv a svobod (dále jen „LZPS“)<sup>8</sup>, konkrétně v článku 26, tj. právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu jakožto právo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, v článku 27, tj. právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, tzv. svoboda sdružování v odborových organizacích, a v článku 30 odst. 1, tj. právo občanů na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. K realizaci těchto práv byly přijaty na ni navazující zákony obecného charakteru, jakým je antidiskriminační zákon<sup>9</sup> jako norma hmotněprávní a občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“)<sup>10</sup> jako norma procesněprávní. Zvláštním právním předpisem

---

<sup>6</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 34. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>7</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovní právo a rekodifikace soukromého práva v ČR*. In *Právo, obchod, ekonomika V: zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2015, s. 547. ISBN 978-80-8152-394-6.

<sup>8</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*.

<sup>9</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

<sup>10</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

hmotněprávní povahy pro vztahy pracovněprávní je zákoník práce.<sup>11</sup>

Prostřednictvím zásady zákazu diskriminace mají zaměstnanci právo na rovné zacházení zejména v otázkách jejich pracovních podmínek, odměňování za práci, popř. o poskytování jiných pracovních odměn a peněžitých plnění, dále v otázkách odborné přípravy či možnosti karierního nebo funkčního postupu. Dle ustanovení § 16 odst. 3 ZPr. však nelze za projev diskriminace považovat rozdílné zacházení se zaměstnanci, pokud podstata tohoto nerovného zacházení vyplývá z povahy pracovní činnosti a je zároveň nezbytným požadavkem pro výkon práce zaměstnancem. Dle věty druhé citovaného ustanovení se za diskriminaci rovněž nepovažují opatření, jejichž použití je odůvodněno předcházením nebo vyrovnáním nevýhod, které mohou fyzické osobě vznikat v důsledku její příslušnosti k určitým skupinám vymezených v antidiskriminačním zákoně.

Závěrem tohoto stručného úvodu do problematiky právního postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, bych ráda uvedla, že zaměstnávání zaměstnanců a jejich postavení v právních vztazích na poli pracovního práva je upraveno množstvím zákonů a jiných právních předpisů, mezi které, vedle pracovněprávních a mzdových předpisů, řadíme i předpisy o zaměstnanosti či předpisy nemocenského a důchodového pojištění. Z množiny zaměstnanců, kterým je poskytována ochrana především prostřednictvím obecných ustanovení demonstrativně zmíněných právních předpisů, však rozeznáváme i skupiny zaměstnanců ve zvláštním právním režimu, kteří potřebují v pracovněprávních vztazích zajistit vyšší míru poskytované ochrany. Mezi tyto zaměstnance řadíme např. důchodce, osoby se zdravotním postižením, mladistvé, ženy, těhotné ženy, matky a jiné fyzické osoby, jejichž postavení je upraveno v hlavě čtvrté části desáté ZPr.

---

<sup>11</sup> KOSTADINOVÁ, Iona. Diskriminace z důvodu věku, pohlaví nebo sexuální orientace v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. In *Dny práva 2012: sborníky příspěvků*, Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 2. ISBN 978-80-210-6319-8.

### 3. OCHRANA POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE VE VNITROSTÁTNÍM PRÁVU

Při úvahách o vzniku pracovního práva jako samostatného právního odvětví jistě nelze opomenout historickou potřebu chránit slabší stranu pracovního vztahu, tedy zaměstnance. Tak tomu je i v současné době, neboť ochranná funkce pracovního práva je jednou z nejvýznamnějších a převažujících funkcí pracovního procesu.<sup>12</sup> Jde tedy o jednu ze základních specifických funkcí pracovního práva, která se vztahuje především k ochraně zájmů zaměstnance a jeho postavení v pracovněprávních vztazích. Dalším důvodem její významnosti také je, dle mého názoru, potřeba vyrovnat faktickou nerovnováhu panující mezi postavením zaměstnance, coby ekonomicky slabší, podřízené smluvní strany pracovněprávního vztahu, s postavením zaměstnavatele. Cílem dodržování ochranné funkce pracovního práva je především snaha o vytvoření vyváženého pracovněprávního vztahu jako stabilního funkčního celku a upevnění nezbytného souladu v postavení subjektů pracovněprávních vztahů.

Dle právního názoru doc. JUDr. Hůrky, Ph.D., který vychází především z teorie Standinga,<sup>13</sup> se ochranná funkce vztahuje nejen na samotné pracovní právo, ale v širším pojetí i na celý pracovní trh. V souvislosti s pracovním trhem pak lze do ochranné funkce pracovního práva zahrnout i:

- *reprezentační ochranu*, která je založena na existenci a působení sdružovacích a kolektivních práv, na základě kterých má každý zaměstnanec právo se kolektivně sdružovat za účelem zajištění ochrany svých práv pro něj vyplývajících ze zaměstnání a zároveň souvisí s právem na zastoupení zaměstnance v pracovněprávních vztazích nejčastěji ze strany odborové organizace;
- *ochranu příjmu*, který zaměstnanci náleží za vykonanou práci v konkrétním pracovněprávním vztahu, popř. sem lze zařadit i ochranu příjmu, který je danému zaměstnanci poskytován jako určitá kompenzace za zdravotní nezpůsobilost, těhotenství, mateřství, krátkodobou pracovní neschopnost apod.;

---

<sup>12</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 4. ISBN: 978-80-7400-283-0.

<sup>13</sup> STANDING, G. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Ženeva, ILO, 1999.

- *ochranu pracovního místa*, která je pracovněprávními předpisy reprezentována instituty taxativního výčtu důvodů skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele;
- *ochranu zaměstnanosti*, spočívající ve snaze o udržování vysoké úrovně zaměstnanosti fyzických osob;
- *ochranu reprodukce znalostí a dovedností*, jejíž cílem je především prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců;
- *ochranu bezpečnosti a zdraví při práci*, která je vedle vnitrostátního práva řešena i na úrovni práva evropského prostřednictvím směrnic EU.<sup>14</sup>

### 3.1. Projevy ochrany zaměstnance ve vnitrostátním právu

Význam a původ ochranné funkce pracovního práva je, z mého pohledu, již zřejmý, nicméně považuji za vhodné zároveň zmínit i konkrétnější projevy ochrany zaměstnance, které zákoník práce, ale i obecně pracovní právo, upravuje.

Na úvod jistě stojí za zmínku, že rozsah působnosti ochrany zaměstnance v pracovním právu je absolutní, což znamená, že působí i proti vůli zaměstnance. Tím se diametrálně odlišuje například od zásady smluvní volnosti, která je založena na principu, že každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co mu zákon neukládá, která je zakotvena v čl. 2 odst. 3 LZPS. Jako konkrétnější příklad projevu ochrany bych uvedla § 41 odst. 1 ZPr., který upravuje převedení zaměstnance na jinou práci, popř. právní úpravu tzv. částečné nezaměstnanosti zakotvenou v ustanovení § 209 ZPr.

*„Podíváme-li se na projevy ochranné funkce v pracovním právu obecně, lze je shledávat v zákonném zákazu, příkazu, součinnosti zástupců zaměstnance, souhlasu zaměstnance nebo v rozhodnutí státního orgánu.“<sup>15</sup>* Z uvedeného vyplývá, že prostřednictvím právních předpisů je poskytována ochrana ve formě *zákazů a příkazů*, které mají podobu kogentních norem, jejichž podstatou je především zamezení smluvní volnosti, čímž zabraňují smluvním stranám pracovněprávního vztahu realizaci jednání odchylného od úpravy právním předpisem, popř. znemožňují zaměstnavateli určitý postup jednání či jeho jednostranné chování. Projev kogentnosti pracovněprávních norem lze spatřit

<sup>14</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. s. 25 – 26. ISBN 978-80-903786-04-9.

<sup>15</sup> HŮRKA, P. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. In *Acta universitatis carolinae – Iuridica* 4, číslo 4/2014, nakladatelství Karolinum, 2014, s. 20. ISSN 2336-6478.



např. v úpravě skončení pracovního poměru, překážek v práci, pracovní doby apod.

Dalším z přímých nástrojů ochrany zaměstnance, který lze zároveň považovat i za projev smluvní volnosti, je *součinnost zástupců zaměstnanců*, a to ve formě kolektivních dvoustranných jednání. Hlavní činností zástupce zaměstnanců je především prosazování zájmů zaměstnanců a podmínek, za nichž by byl realizován pracovněprávní vztah. Tím se zaměstnancům poskytuje možnost upravit podmínky výkonu práce k jejich většímu prospěchu. Tento institut nachází uplatnění především v oblasti úpravy hromadných pracovních podmínek, jako je např. pracovní doba, dovolená či odměňování zaměstnanců.

Za nejtypičtější projev ochrany zaměstnance při výkonu práce se dá, dle právního názoru doc. JUDr. Hůrky, Ph.D., považovat *souhlas zaměstnance*, který je předpokladem koncensu smluvních stran pracovněprávního vztahu. Z logiky věci vyplývá, že význam tohoto projevu ochranné funkce pracovního práva je především v tom, že sám zaměstnanec rozhoduje o svých věcech, uplatňuje svá práva či kontroluje své vlastní právní postavení. Určité omezení, které nezdědka kdy zabraňuje plnému uplatnění tohoto projevu ochranné funkce, je jistá sociální závislost zaměstnance a jeho odkázanost na stabilitu zaměstnání. Důvodem je zejména jistá obava zaměstnance ze ztráty zaměstnání. „*Za příklad lze uvést dřívější úpravu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, kdy právní předpis neumožňoval takové sjednávání např. zaměstnanci – absolventovi školy. Tato zákonná ochrana vedla k omezení přístupu k zaměstnání této kategorie zaměstnanců, kdy se zaměstnavatelé obávali nepružnosti ujednání na dobu neurčitou, a proto raději pracovní poměry vůbec neuzavírali.*“<sup>16</sup> Na základě této skutečnosti bylo následně právním předpisem umožněno, aby zaměstnanec sám svým projevem vůle písemně požádal zaměstnavatele, aby ho zaměstnal na dobu určitou, což v praxi vedlo k velkému množství žádostí absolventů škol o sjednání pracovního poměru na dobu určitou, převážně z důvodu získání zaměstnání.

Jako poslední projev ochrany bych ráda rozvedla *rozhodnutí státního orgánu*, respektive soudní rozhodování jako projev kontrolní činnosti státu. Na rozdíl od výše uvedených příkladů projevů ochranné funkce, které můžeme označit za přímé formy ochrany, neboť korigují existenci pracovněprávního

---

<sup>16</sup> HŮRKA, P. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. In *Acta universitatis carolinae – Iuridica* 4, číslo 4/2014, nakladatelství Karolinum, 2014, s. 20. ISSN 2336-6478.

vztahu a působí již v okamžiku jeho vzniku nebo změny, je rozhodování státního orgánu projevem sekundární ochrany, neboť působí až následně poté, co jsou porušena primární pravidla ochrany zaměstnance při výkonu práce. Kontrola realizace ochrany zaměstnance je primárně vykonávána prostřednictvím státní moci, která sleduje, zdali k poskytování a naplňování ochrany zaměstnance dochází v souladu s právními předpisy, a zdali jsou tyto pracovněprávní předpisy respektovány ze strany zaměstnavatele. Není však jistým způsobem žádoucí, aby státní moc svrchovaně kontrolovala, popř. sankcionovala strany soukromoprávních pracovních vztahů, proto se realizace kontrolní činnosti státu omezuje pouze na právní předpisy veřejnoprávní povahy, které mají veřejný zájem přesahující zájem smluvních stran. Z toho lze vyvodit, že vyloučena by měla být kontrola především v oblasti uskutečňování smluvních ujednání individuální a kolektivní povahy a ustanovení upravujících pracovní poměr.<sup>17</sup> Dále dodám, že výkon kontrolní činnosti státu v oblasti zaměstnanosti náleží zpravidla inspektorátům práce, a to dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. K problematice soudního rozhodování jako projevu ochrany postavení zaměstnance bych uvedla, že jde víceméně o jediný prostředek ochrany práv zaměstnance, kterým se zaměstnanec může domáhat ochrany svých práv založených jak smluvně, tak vyplývajících z právních předpisů. V praxi se lze setkat s ne zcela vysokým počtem soudních sporů z pracovněprávních vztahů, a to především z důvodu, že k soudnímu sporu dochází mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu až tehdy, kdy je pod vlivem protiprávního jednání pracovní poměr narušen či je znemožněno jeho další pokračování.<sup>18</sup> Z toho lze usoudit, že se pracovněprávní spory budou týkat především neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a s tím související náhrady mzdy zaměstnance, stejně tak jako náhrady škody z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. To zároveň dovozují i ze své vlastní praxe v advokátní kanceláři, jejíž činnost se ve velké míře zaměřuje na pracovní právo, a rovněž i z mé účasti na soudních jednáních týkajících se pracovněprávních sporů.

Možný námětem *de lege ferenda* by mohla být, dle mého názoru, snaha o vytvoření specializovaného typu pracovněprávního soudnictví, prostřednictvím

---

<sup>17</sup> HŮRKA, P. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. In *Acta universitatis carolinae – Iuridica 4*, číslo 4/2014, nakladatelství Karolinum, 2014, s. 21. ISSN 2336-6478.

<sup>18</sup> HŮRKA, P. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. In *Acta universitatis carolinae – Iuridica 4*, číslo 4/2014, nakladatelství Karolinum, 2014, s. 21. ISSN 2336-6478.

kterého by došlo k urychlení rozhodování sporů z pracovněprávních vztahů a zároveň zvýšení míry vykonatelnosti práva skrze soudní rozhodování. Za účelné bych považovala i zřízení a aplikaci mediace při řešení pracovněprávních sporů, jako alternativní prostředek řešení sporů smluvní stran pracovněprávního vztahu.

Na základě výše uvedeného textu bych k předmětné problematice zaujala následující stanovisko: právní úprava ochrany postavení zaměstnance v českém pracovním právu je poměrně rozsáhlým tématem, neboť zákoník práce spolu s dalšími právní předpisy, upravuje velké množství práv zaměstnanců, které korespondují s celou řadou povinností a jiných striktních omezení zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Výčet základních práv a povinností obou smluvních stran pracovněprávního vztahu je zakotven v hlavě druhé zákoníku práce (§ 103 - § 106 ZPr.). Význam právem garantovaných práv a stanovených povinností spočívá, z mého pohledu, především ve snaze zakotvit základní principy chování a jednání smluvních stran pracovněprávního vztahu, jejichž dodržování je zároveň vhodným předpokladem pro udržení stability pracovněprávního vztahu, vyvážení faktické ekonomické nerovnováhy v postavení zaměstnance a zaměstnavatele a zajištění ochrany zaměstnance při výkonu práce.

### **3.2. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích**

Závěrem této kapitoly bych se ve stručnosti ráda dotkla tématu ochrany osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, neboť se domnívám, že přiblížení této problematiky najde do budoucna praktické využití, a to z toho důvodu, že se většina z nás nachází nebo v nejbližší době bude nacházet v pracovněprávním vztahu, a tak považuji přinejmenším za vhodné a žádoucí nabýt alespoň elementární znalosti z oblasti ochrany osobnosti zaměstnance.

V pracovněprávních vztazích má ochrana osobnosti zaměstnance poměrně široký význam a její právní úprava vychází kromě zákoníku práce i z ustanovení občanského zákoníku<sup>19</sup> a dalších právních předpisů. Zaměstnancům je na základě těchto právních předpisů dána možnost domáhat se ochrany osobnosti před neoprávněnými zásahy jako např. rozšiřování nepravdivých údajů ze soukromí zaměstnance, sdělování informací zaměstnavatelem jinému zaměstnavateli o pracovních schopnostech zaměstnance, uveřejňování podobizny zaměstnance apod. Důležitou skutečností je, že se zaměstnanec nemůže práva na ochranu osobnosti předem vzdát, a to ani ve dvoustranném právním úkonu, např.

---

<sup>19</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 81 a násl.

v pracovní smlouvě, dohodě o pracovní činnosti atd.<sup>20</sup>

Na projevy ochrany osobnosti zaměstnance lze v rámci pracovněprávního vztahu narazit poměrně v hojné míře. Garantovaná ochrana se bude projevovat již před vznikem pracovního poměru zejména v personální činnosti. Zde je zaměstnanci poskytována ochrana především prostřednictvím zákonných omezení zaměstnavatelů při získávání informací a údajů, které bezprostředně nesouvisí s přijetím do zaměstnání, popř. se týkají rodinného či manželského stavu zaměstnance, počtu dětí, příbuzných apod. Protiprávní povahu mají často tzv. diskriminační dotazníky, které jsou mnohdy ze strany zaměstnavatelů předkládány uchazečům o práci při přijímacích pohovorech. Nelze však tvrdit, že všechny údaje vyžadované zaměstnavatelem jsou v rozporu s právem, vždy je třeba povahu těchto informací posuzovat dle charakteru a druhu práce.

Po vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel při získávání informací a údajů od zaměstnance jiné postavení. Jeho působnost je následně upravena ustanovením § 316 odst. 4 ZPr., na základě kterého se zaměstnavateli zakazuje získávat od zaměstnance údaje, které nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Jedná se např. o informace týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, sexuální orientace, původu, členství zaměstnance v politických stranách a hnutích apod. Pro úplnost doplním, že tento zákaz neplatí pro zaměstnavatele tehdy, pokud je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být zaměstnancem vykonávána, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce či zvláštní právní předpis.

Po skončení pracovního poměru má zaměstnanec, dle ustanovení § 314 odst. 1 ZPr., nárok na vydání pracovního posudku. I zde lze, dle mého názoru, spatřovat projev ochrany zaměstnance, ale zároveň i zaměstnavatele, neboť nový zaměstnavatel tak má možnost získat představu o pracovních a odborných znalostech a dovednostech daného uchazeče o zaměstnání. Dle věty druhé zmiňovaného ustanovení tvoří obsah pracovního posudku veškeré písemnosti, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti a další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce. Jiné informace ohledně osoby zaměstnance smí zaměstnavatel poskytovat pouze s výslovným souhlasem zaměstnance, o kterého se jedná, nestanoví-li zvláštní zákon jinak. Stejná pravidla poskytování údajů o zaměstnanci platí pro zaměstnavatele i v případě, že je

---

<sup>20</sup> JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, číslo 6/2014, s. 26-27. ISSN 1210-6348.

posudek o pracovní činnosti zaměstnance požadován ze strany státního orgánu nebo jiného podobného subjektu.

Náprava neoprávněného zásahu do osobnosti zaměstnance a míra jeho odškodnění závisí na povaze předpisů, které právní ochranu zajišťují. Porušení ustanovení zákoníku práce, např. sdělování a rozšiřování nepravdivých informací, poskytování údajů o osobě zaměstnance třetím osobám atd., může být považováno za protiprávní jednání zaměstnavatele a tím pádem i právním důvodem na náhradu škody pro postiženého zaměstnance.<sup>21</sup>

Dále bych ráda podotkla, že do oblasti ochrany osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích rovněž spadá i dodržování antidiskriminačního zákona, který obsahuje zvláštní úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací. Problematiku diskriminace v pracovněprávním vztahu jsem již obecně nastínila v kapitole Postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, na kterou tímto odkazuji.

---

<sup>21</sup> JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, číslo 6/2014, s. 30. ISSN 1210-6348.

#### 4. PREVENCE VZNIKU ŠKODY Z PRACOVNÍHO ÚRAZU

Právní úprava prevence, stejně tak jako právní úprava odpovědnosti a náhrady škody, tvoří jeden z nejdůležitějších pilířů pracovního práva. Tento závěr lze vyvodit ze skutečnosti, že se právě náhrada škody stala běžnou součástí právní praxe, neboť k porušování a nerespektování právem chráněných zájmů dochází v současné době čím dál častěji. Význam prevence tak neustále roste a její smysl je z hlediska odpovědnostní soustavy velmi vysoký.

Pojem prevence lze charakterizovat jako „*souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení nebo porušení právem chráněných zájmů. V převážné míře spočívá prevence v požadavku, aby jednotlivé lidské činnosti byly vykonávány tak, aby se nestaly pramenem ohrožení nebo porušení těchto zájmů.*“<sup>22</sup> Z této definice vyplývá, že prevencí rozumíme jistou lidskou činnost, na jejímž základě by měly subjekty pracovněprávních vztahů předcházet ohrožování či porušování právem chráněných zájmů a eliminovat rizika spojená s porušováním práv a povinností vyplývajících z obsahu takovýchto vztahů. Práva a povinnosti prevenčního charakteru jsou neopomenutelnou součástí obsahu pracovněprávních vztahů a z hlediska jejich zaměření, tedy z hlediska toho, zdali směřují k ochraně obecného nebo konkrétního právem chráněného zájmu, je můžeme klasifikovat na prevenční práva a povinnosti sledující *prevenci generální* (obecnou) a *prevenci speciální* (konkrétní). V mnoha ustanoveních pracovněprávních předpisů lze dohledat příklady jak generální, tak speciální prevence. Jako příklad prevence generální uvedu ustanovení § 248 odst. 1 ZPr., ve kterém je stanovena povinnost zaměstnavatele zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit pracovní úkoly bez ohrožení zdraví či majetku. V případě, že jsou zjištěny závady, má zaměstnavatel povinnost učinit opatření k jejich odstranění. Dalším příkladem generální prevence je i následné ustanovení § 249 odst. 1 ZPr. Oproti výše uvedeným příkladům můžeme v ustanovení § 248 odst. 2 a § 249 odst. 2 ZPr. spatřit znaky speciální prevence, neboť tyto ustanovení řeší otázku předcházení možného ohrožení nebo porušení zcela konkrétních právem chráněných zájmů. Příklad speciální prevence lze najít i v ustanovení § 245 ZPr. představujícím ochranu zdraví mladistvých pracovníků v souvislosti s výkonem prací přesčas a

---

<sup>22</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 208. ISBN 978-80-7380-243-1.

v noci, popřípadě ustanovení § 246 ZPr. týkajícím se výkonu práce mladistvých pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Zájem o bezpečnost a ochranu mladistvých při výkonu práce je velmi vysoký, a proto na tuto skutečnost reaguje zákoník práce i v ustanovení § 247, kde stanovuje zaměstnavateli povinnost zabezpečit na své vlastní náklady vyšetření zdravotního stavu mladistvého zaměstnance některým z poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Pokud je tedy znám zdravotní stav mladistvého zaměstnance ještě před vznikem pracovního poměru nebo před převedením na jinou práci, lze tak poměrně účinně předcházet nežádoucím zdravotním následkům.

Další třídění, se kterým se můžeme v rámci problematiky prevence vzniku škody setkat, se týká druhů prevenčních opatření, na základě kterých by mělo být zajištěno předcházení možných ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů. Jedná se o přímá prevenční opatření, jejichž primárním cílem je obecně vzato prevence. Takovýmto přímým prevenčním opatřením je například ustanovení již zmíněného § 248 a §249 ZPr. Oproti tomu například ustanovení § 240 ZPr. upravující vysílání těhotných zaměstnankyň a dalších zaměstnanců pečujících o dítě do 8 let na pracovní cesty, představuje nepřímé prevenční opatření, poněvadž jeho hlavním cílem je úprava jiného právního institutu a preventivně působí až sekundárně.

*„Výše zmíněná třídění jsou na sobě nezávislá, tj. generální prevence může být zajišťována jak přímými, tak i nepřímými opatřeními, stejně jako prevence speciální.“<sup>23</sup>* I přesto, že je prevenci v odpovědnostní soustavě vztahů přisuzován velmi vysoký význam, je nutné si uvědomit, že v situacích, kdy dojde k selhání prevence a prevenčních opatření, nastupuje do popředí samotná odpovědnost – tzn. represe, reparace nebo satisfakce.

---

<sup>23</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 209. ISBN 978-80-7380-243-1.

## 5. POJEM ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU A TEORIE PRÁVNÍHO POJMU ODPOVĚDNOSTI

### 5.1. Vývoj právní úpravy odpovědnosti za škodu a její změny

Obsahem následujících odstavců bude stručný náhled na právní úpravu odpovědnosti za škodu zakotvenou v předchozím zákoníku práce, tedy v zákoně č. 65/1965., zákoník práce, s účinností od 1.1.1966, který byl následně k 1.1.2007 nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a který byl ve své původní podobě účinný až do nedávné významné novely zákoníku práce, tedy do 1.10.2015.

Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená zmiňovaným zákonem č. 65/1965., zákoník práce (dále jen „ZPr. 1965“) byla považována za vrchol procesu kodifikace pracovního práva. Jejím hlavním charakteristickým znakem byla převážná kogentnost ustanovení, které vylučovaly smluvní volnost stran prostřednictvím projevů vůle. Oproti tomu byl zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZPr. 2006“) výsledkem značné snahy o sblížení pracovního práva s právem soukromým, respektive občanským, s cílem posílit princip smluvní volnosti stran a omezit existenci dvojí právní úpravy. Mezi další důležité změny, které ZPr. 2006 přinesl do problematiky pracovněprávních vztahů, považují za vhodné zařadit i zavedení nové právní úpravy či její změnu v otázkách cestovních náhrad, mzdy, platu, závislé práce či některých druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Co se týče obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu lze konstatovat, že patřičná ustanovení ZPr. 1965, tak i ZPr. 2006 přinesly víceméně shodnou právní úpravu této oblasti pracovního práva. Podle ustanovení o obecné odpovědnosti pracovníka<sup>24</sup> za škodu se posuzovaly všechny škody, které byly pracovníkem (zaměstnancem) způsobeny organizací (zaměstnavateli) zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>25</sup> Z ustanovení § 172 odst. 1 ZPr. 1965 vyplývalo, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tato zákonná

---

<sup>24</sup> Zákoník práce z r. 1965 používal, až do své novely č. 74/1994 Sb. názvosloví pracovník, vedoucí pracovník a organizace. Po této novele došlo k drobnému přetextování na zaměstnance, vedoucího zaměstnance a zaměstnavatele, což bylo následně převzato i do ZPr. 2006.

<sup>25</sup> FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Bratislava: Obzor n.p., 1981. s. 513. ISBN 65-037-81.



odpovědnost zaměstnance však mohla být dle § 172 odst. 2 ZPr. 1965 poměrně omezena, pokud byla způsobená škoda zapříčiněna rovněž porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele. V obou výše uvedených případech však náležela zaměstnavateli povinnost prokázat zaměstnancovo zavinění s výjimkou případů uvedených v § 176 a § 178 ZPr. 1965, tedy v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které byl zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Z obsahu ustanovení § 172 ZPr. 1965 tak vyplývaly čtyři základní předpoklady pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu, mezi které řadíme: vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, prokázání příčinné souvislosti mezi porušením povinnosti ze strany zaměstnance a vznikem škody a zavinění zaměstnance ve formě úmyslu či nedbalosti. V porovnání se ZPr. 1965 nepřinesl zákoník práce z r. 2006 do této oblasti výraznější změny, proto lze výše uváděné právní úpravy hodnotit jako totožné s menšími odchylkami spočívajícími, až do novely ZPr. 1965 uvedené pod č. 74/1994 Sb., v odlišném názvosloví „pracovník a zaměstnanec“ a „organizace a zaměstnavatel“, popřípadě v modernizaci některých konkrétních ustanovení či v přečíslování určitých paragrafů týkajících se zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu.

I úprava problematiky obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci zůstala prakticky od účinnosti ZPr. 1965 beze změny, neboť zákoník práce z r. 2006 převzal ze ZPr. 1965 shodné principy právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, které zůstaly stejně tak zachovány i v současné novele zákoníku práce. Z mého pohledu představovalo zásadnější změnu, avšak spíše technickou, vyčlenění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání do závěrečných ustanovení ZPr. 2006, z původní části druhé hlavy osmé zákoníku práce z r. 1965. Tento stav platil až do účinnosti zmiňované novely zákoníku práce k 1.10.2015, která zařadila problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání zpět k právní úpravě obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, konkrétně do části jedenácté ZPr.

Na závěr této podkapitoly podotknu, že v souvislosti s rekodifikací občanského práva k 1.1.2014 došlo i v oblasti zmiňované části jedenácté ZPr. k terminologickým změnám z důvodu zavedení nového pojmosloví v novém občanském zákoníku. Současně platný a účinný zákoník práce tak již neoperuje

s pojmem odpovědnosti za škodu zaměstnance či zaměstnavatele, ale nahrazuje ho výrazem „povinnosti zaměstnance či zaměstnavatele k náhradě škody“. Důvodem této terminologické změny byla skutečnost, že „*nový občanský zákoník totiž termín odpovědnost používá pouze ve významu rodičovská odpovědnost nebo v souvislosti s pojištěním odpovědnosti a sporadicky v některých dalších ustanoveních, nikoliv však v rámci úpravy odpovědnostních závazků, kde se používají termíny jako „závazky z deliktů“, „náhrada majetkové a nemajetkové újmy“ nebo „povinnost nahradit škodu“.*“<sup>26</sup> Dále bych ráda podotkla, že i přes výše zmíněné upozornění na terminologické změny, které přinesla poslední novela zákoníku práce, budu v následujících kapitolách předkládané práce i nadále užívat, vedle výrazu „povinnost nahradit škodu“, zavedeného pojmu pracovněprávní odpovědnosti.

## 5.2. Pojem odpovědnosti obecně

Na úvod této podkapitoly je třeba zmínit, že pojem odpovědnosti je pojmem širokým, který prochází napříč celým právním řádem. Obecně lze odpovědnost charakterizovat jako určitou nutnost nést následky za nesplnění nebo porušení povinnosti vyplývající z právního vztahu mezi konkrétními subjekty. Odpovědnostní vztah je tak vztahem sekundárním, to znamená, že by bez porušení povinnosti vyplývající z předchozího právního vztahu nemohl vzniknout. Z výše uvedeného lze zároveň dovodit, že je odpovědnost zvláštní formou právního vztahu, který je závislý na primárním právním vztahu mezi konkrétními subjekty, ve kterém dochází ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy. Tento nově vzniklý odvozený odpovědnostní vztah má charakter relativního závazkového vztahu a je založen na povinnosti strpět za porušení povinnosti důsledky stanovené právními normami.

Tato koncepce odpovědnostního vztahu vychází z názoru Š. Lubyho, DrSc., se kterou se ztotožnila i většina ostatních autorů. Menší počet zastánců si získal názor prof. V. Knappa, který považoval odpovědnost za takzvanou hrozbu sankcí. „*Ten vycházel z toho, že se odpovídá za splnění povinnosti, že tedy ten, kdo je povinen, odpovídá za to, že svou povinnost splní, a nikoliv teprve ex post za to, že nesplnil.*“<sup>27</sup> Dle jeho teorie tedy vzniká odpovědnost současně se vznikem

<sup>26</sup> DANDOVÁ, Eva. *Práce Mzdy a Odvody*. Praktická řešení k odškodňování bolestného. Měsíčník č. 11/2015, roč. 10, Poradce s.r.o., 2015, s. 11. ISSN 1801-9935.

<sup>27</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 303. ISBN 978-80-7400-283-0.

povinnosti v primárním vztahu, avšak se nijak neprojevuje až do okamžiku porušení této povinnosti. Jakýsi kompromis mezi obě zmíněné koncepce v chápání odpovědnosti přinesla M. Kalenská, DrSc., která zastávala názor, že má odpovědnost dvě základní fáze. Ta první nastává již se vznikem primárního právního vztahu mezi subjekty, ve kterém působí preventivně a ochranně. Ve druhé fázi následně dochází ke vzniku samotné sankční povinnosti za nesplnění nebo porušení povinnosti primární.

V této kapitole své diplomové práce vycházím z koncepce odpovědnosti dle Š. Lubyho, DrSc., tedy z názoru, že o odpovědnost jde pouze v těch případech, kdy vznikne nová sekundární odpovědnostní povinnost, jakožto následek porušení povinnosti primární, v jejímž důsledku dojde ke zhoršení právního postavení porušitele (povinného subjektu), který je následně povinen strpět negativní následky předvídané právem. V důsledku vzniku sekundárního odpovědnostního vztahu buďto primární právní vztah nadále trvá dál, což je typické zejména pro odpovědnost za škodu, nebo v jeho důsledku tento vztah zaniká.

### **5.3. Pojem pracovněprávní odpovědnosti a její charakteristické rysy**

Pro vymezení pojmu pracovněprávní odpovědnosti lze pracovat s definicí, že *„teorie pracovněprávní odpovědnosti vychází z koncepce pasivní právní odpovědnosti a konstruuje pracovněprávní odpovědnost za porušení právní povinnosti.“*<sup>28</sup> Pracovněprávní odpovědnost je tedy novým sekundárním pracovněprávním vztahem, který reaguje na porušení povinností ze základního pracovněprávního vztahu, přičemž charakter takto odvozeného odpovědnostního vztahu spočívá především v jeho sankční povaze.

Subjekty takto nově vzniklého právního vztahu jsou totožné s těmi, které vystupovaly v původním primárním pracovněprávním vztahu. Obsah odpovědnostního vztahu se na rozdíl od subjektů, které zůstávají v obou vztazích stejné, značně mění. Různorodost v právech a povinnostech subjektů primárního pracovněprávního vztahu je nahrazena výhradním párem práva a povinnosti, a to povinnosti jednoho subjektu strpět negativní následek porušení a právo druhého subjektu požadovat odčinění vzniklé škody. Ochrana primárního pracovněprávního vztahu a snaha o odstranění důsledků porušení jejího obsahu

---

<sup>28</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 210. ISBN 978-80-7380-243-1.

pak představuje objekt pracovněprávního odpovědnostního vztahu.

Podobně jako můžeme rozčlenit právo do jednotlivých právních odvětví, můžeme i obecný institut odpovědnosti roztřídit dle jeho vnitřní struktury. V právním řádu tak lze narazit zejména na trestněprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost, občanskoprávní odpovědnost, kterou doplňuje v rovině pracovního práva i odpovědnost pracovněprávní. Dále je důležité zmínit, že nejedná o izolované systémy právních odpovědností, ale že se jednotlivé odpovědnosti dle jednotlivých právních odvětví mohou vzájemně překrývat, popřípadě může dojít k realizaci více typů odpovědnosti vyvolaných jedním protiprávním jednáním najednou.

Právní úprava pracovněprávní odpovědnosti reaguje na ekonomicky nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu. Ačkoliv by se mohlo zdát, že bude právní úprava pracovněprávní odpovědnosti podobná právní úpravě odpovědnosti v občanském právu, protože obě spadají do soukromoprávní oblasti, není tomu tak, a to zejména z toho důvodu, že pracovněprávní odpovědnost plní zcela odlišné funkce než odpovědnost v rovině občanského práva. Specifikum právní odpovědnosti v pracovním právu spočívá především v podstatě, předmětu a funkci pracovního práva.

Jak již bylo v textu výše zmíněno, jednou z podstatných charakteristických specifik odpovědnostního vztahu je jeho odvozenost od původního základního pracovněprávního vztahu. Právní odpovědnost v pracovním právu totiž může vzniknout pouze tehdy, pokud existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů nebo takovýto vztah alespoň dříve existoval. Tato vázanost pracovněprávní odpovědnosti na primární pracovněprávní vztah je významným specifikem, kterým se pracovněprávní odpovědnost odlišuje od některých jiných odpovědnostních vztahů. Rozdílnost můžeme shledat i u předmětu pracovněprávní odpovědnosti, který je v obecné rovině vymezen předmětem pracovního práva, tedy předmětem primárního pracovněprávního vztahu. I funkce pracovněprávní odpovědnosti se v právu uplatňuje odlišněji, nežli například funkce práva občanského, a proto z tohoto důvodu vytváří zákoník práce vlastní systém náhrady škody a odpovědnosti. Na základě jednotného odpovědnostního systému vytvořeného pracovním právem rozlišujeme tyto druhy odpovědnosti:

- *odpovědnost za porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k vykonávané práci*, jehož obsahem je právo zaměstnavatele postihnout zaměstnance (na mzdě, jiném nároku či rozvázáním pracovního poměru) a povinnost zaměstnance tento postup strpět;
- *odpovědnost za škodu*, jejímž obsahem je právo poškozeného požadovat náhradu vzniklé škody a povinnost škůdce škodu uhradit;
- *odpovědnost za nesplnění závazku*, jejímž obsahem je právo oprávněného požadovat úroky z prodlení a povinnost povinného úroky zaplatit spolu s přechodem nebezpečí ztráty, poškození, zničení věcí (nebo nepřechodem);
- *odpovědnost za bezdůvodné obohacení*, jehož obsahem je povinnost toho, kdo se bezdůvodně obohatil, získaný prospěch vrátit a právo druhého vrácení požadovat.<sup>29</sup>

Další podstatný charakteristický rys pracovněprávní odpovědnosti lze spatřit v následcích porušení pracovněprávních povinností. Mohlo by se zdát, že porušením povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, vzniká pouze odpovědnostní vztah v rovině pracovního práva. Jak ale již bylo uvedeno v úvodu této podkapitoly uvedeno, právní odpovědnosti dle jednotlivých právních odvětví se mohou vzájemně překrývat a doplňovat, z tohoto důvodu tak může porušení pracovněprávních povinností vyvolat vedle pracovněprávní odpovědnosti také odpovědnost trestněprávní, administrativněprávní nebo občanskoprávní. Jako příklad mohu uvést zavinění škody na majetku občana opravářem, který v bytě prováděl určitou opravu. Opravář, který byl v pracovním poměru se zaměstnavatelem, zaviněně porušil povinnosti pro něj vyplývající z daného pracovněprávního vztahu, čímž způsobil vznik občanskoprávní odpovědnosti a škodu mezi zaměstnavatelem, u něhož byl opravář zaměstnán, a občanem, jemuž vznikla škoda. Zároveň však dochází ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu mezi opravářem a jeho zaměstnavatelem, za předpokladu, že zaměstnavatel tuto škodu uhradí občanovi.<sup>30</sup>

Skutečnost, že ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti dochází v praxi nejčastěji v důsledku porušení pracovněprávní povinnosti, je zřejmá. Je však nutné zmínit, že existují případy, kdy dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti i při porušení právních povinností stanovených v rámci jiných

<sup>29</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 211. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>30</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 305. ISBN 978-80-7400-283-0.

právních odvětví, a to např. právem občanským, správním atd. Vznik odpovědnostního pracovněprávního vztahu tak není vždy vázán pouze na porušení pracovněprávních povinností. Pokud bych toto tvrzení aplikovala na uvedený příklad opraváře a občana, jednalo by se o situaci, kdy by opravář, v důsledku porušení právních povinností občana, utrpěl na svých věcech škodu. V takovémto případě by se uplatnilo ustanovení § 265 odst. 1 ZPr., ze kterého přeneseně vyplývá, že za škodu způsobenou opraváři bude odpovídat zaměstnavatel, neboť vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

#### **5.4. Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti**

Aby mohl vzniknout odpovědnostní vztah, je zapotřebí současné existence celé řady objektivních a subjektivních faktorů, které tvoří takzvanou skutkovou podstatu právní odpovědnosti. Pojem skutkové podstaty je především pojmem trestního práva, proto v pracovněprávní literatuře narazíme spíše na výraz objektivní a subjektivní předpoklady vzniku odpovědnosti. Zároveň se v rámci pracovního práva v otázce skutkové podstaty nebude zkoumat společenská nebezpečnost či škodlivost porušení práva jak je tomu u práva trestního, ale postačí obecné zjištění, že právo bylo porušeno. *„Z toho vyvozujeme, že skutková podstata odpovědnosti v pracovním právu je souhrn znaků, které charakterizují určité chování jako protiprávní, popř. zaviněné nebo se škodlivým následkem, a které musí být splněny k tomu, aby vznikl odpovědnostní vztah.“*<sup>31</sup> Tyto znaky skutkové podstaty lze rozdělit na subjektivní a objektivní. Mezi subjektivní znaky řadíme subjekt a zavinění. Zavinění se však v některých případech nevyžaduje ke vzniku odpovědnostního pracovněprávního vztahu, avšak jej obecně musíme zařadit mezi základní subjektivní prvky modelového vztahu skutkové podstaty. Objektivními znaky skutkové podstaty jsou objekt, protiprávnost, způsobená škoda, chování subjektu a příčinná souvislost mezi zaviněním a škodou či protiprávností a vzniklou škodou.

*Subjektem odpovědnostního pracovněprávního vztahu* může být pouze způsobilá osoba, která je v určitém výlučném postavení s jiným subjektem, a mezi nimiž existuje určitý pracovněprávní vztah, bez ohledu na skutečnost, zdali byl takovýto vztah založen pracovní smlouvou nebo se jedná o jiný pracovněprávní vztah založený například některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní

---

<sup>31</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 215. ISBN 978-80-7380-243-1.

poměr atd. Lze tedy konstatovat, že stěžejním předpokladem vzniku odpovědnostního vztahu je existence deliktně způsobilého subjektu, tedy subjektu, který je způsobilý nést odpovědnost za jím způsobenou škodu. V rámci odpovědnostního vztahu nedochází k žádné změně v osobě subjektů, to znamená, že subjekty sekundárního odpovědnostního vztahu jsou totožné se subjekty primárního právního vztahu, tedy v rovině pracovního práva se bude zpravidla jednat o zaměstnance a zaměstnavatele. Práva na straně oprávněného subjektu a povinnosti na straně povinného subjektu tvoří obsah odpovědnostního vztahu. Ten se však od základního primárního právního vztahu bude lišit, neboť se zde bude vyskytovat pouze jedna dvojice práv a povinností, tedy povinnost náhrady škody ze strany povinného subjektu, respektive povinnost strpět sankční následek porušení dané povinnosti a právo na náhradu škody oprávněného subjektu, tedy právo na odčinění vzniklé škody či újmy.

Druhým ze subjektivních znaků skutkové podstaty je *zavinění*. Zavinění je spíše psychickou kategorií, neboť je tvořeno dvěma základními složkami, a to složkou volní, která vyjadřuje skutečnost, že daný subjekt něco chce, popřípadě je s něčím srozuměn a složky rozumové, která spočívá ve vědomosti a předvídání určitého výsledku. Zavinění lze tedy definovat jako vnitřní vztah pachatele ke svému protiprávnímu jednání a následkům takového jednání. Na základě kombinace výše zmíněných složek a jejich intenzity dostáváme různé formy a stupně zavinění. Jde o zavinění úmyslné, které lze následně rozlišit na úmysl přímý a nepřímý a zavinění nedbalostní, které se dále člení na nedbalost vědomou a nevědomou. Toto dělení vychází z teorie práva trestního, které přináší i definice jejich jednotlivých forem a stupňů zavinění. Určení toho, zdali chování a jednání povinného subjektu bylo zaviněné či nikoliv, popřípadě v jaké formě a intenzitě, je důležité zejména pro stanovení způsobu a výše náhrady škody. Pracovní právo je postavené na konstrukci objektivní a subjektivní odpovědnosti, tedy na tom, že zaměstnanec odpovídá vždy za jím způsobené škody pouze dle míry svého zavinění (jedná se tzv. objektivní odpovědnost zaměstnance), přičemž zaměstnavatel odpovídá za škody vždy objektivně, tedy bez ohledu na zavinění. V souvislosti s problematikou zavinění je nutné zmínit i institut okolností vylučujících zavinění upravený v § 261 ZPr. Jedná se o situace, kdy měl škůdce narušenou jednu ze složek zavinění, tedy stránku volní nebo rozumovou. Takovouto okolností vylučující zavinění je například dle ustanovení § 261 odst. 1 ZPr. skutečnost, že byl zaměstnanec stížen duševní poruchou, pro kterou nemohl

ovládat své jednání či posoudit následky takového jednání. Výjimku z tohoto pravidla zakládá odstavec druhý předmětného ustanovení, který říká, že pokud se zaměstnanec vlastní vinou uvede do tohoto stavu, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou v plném rozsahu. Z ustanovení § 250 odst. 3 ZPr. vyplývá, že je zavinění nutné řadit mezi tzv. prokazované prvky skutkové podstaty, neboť je poškozený, tedy zaměstnavatel, povinen prokázat zavinění zaměstnance, tedy skutečnost, že tento znak skutkové podstaty byl naplněn. Výjimku tvoří případy uvedené v § 252 a § 255 ZPr. týkající se schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a ztráty svěřených věcí, které řadíme mezi tzv. presumovaná zavinění. Zákon v těchto případech konstruuje vyvratitelnou právní domněnku, ve které je důkazním břemenem zatížen škůdce, který by se měl snažit o prokázání toho, že danou škodu nezavinil.

Kromě subjektivních znaků skutkové podstaty pracovněprávního vztahu rozlišujeme, jak bylo zmíněno výše, i objektivní znaky, ze kterých bych nejprve v krátkosti přiblížila tzv. objekt. *Objektem právního vztahu* rozumíme v obecné rovině to, k čemu směřují práva a povinnosti daného právního vztahu, v případě odpovědnostního právního vztahu se tedy bude jednat o ochranu poškozeného nebo jinak narušeného základního pracovněprávního vztahu a snahu odstranit nepříznivé následky takového porušení.

Dalším z objektivních předpokladů vzniku odpovědnosti je *protiprávnost*. V souvislosti s problematikou protiprávnosti považuji za nutné zmínit, že funkce práva je především regulativní, to znamená, že jeho hlavním cílem je udržovat pořádek a stabilitu ve společnosti a vytvářet optimální stav společenských vztahů. Na druhou stranu se jím zakazuje chování a jednání, kterými by byl tento stav rušen. Do společenských vztahů regulovaných právem nicméně mohou zasahovat i přírodní jevy a síly, jejichž působení však nelze považovat za protiprávní. Proto lze o protiprávnosti hovořit pouze ve spojitosti s lidským chováním. Z uvedeného vyplývá, že protiprávnost lze chápat jako určitý stav zaviněný lidskou činností, který je v rozporu s objektivním právem. „*Na roveň protiprávnosti je postaveno i úmyslné jednání proti dobrým mravům. Jde tedy o situaci, kdy sice byla porušena norma právní, ale úmyslně byly porušeny i obecně uznávané normy morální.*“<sup>32</sup> Existují však případy, kdy dochází ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti i

---

<sup>32</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 218. ISBN 978-80-7380-243-1.



přesto, že škoda nebyla způsobena protiprávním jednáním odpovědného subjektu, ale byla způsobena jiným subjektem, popř. subjekty či dokonce její základ vůbec nespočívá v protiprávním jednání. V situacích, kde zákoník práce nevyžaduje protiprávní jednání ke vzniku odpovědnosti, je zpravidla základem takovéto odpovědnosti určitý negativní stav, který může mít podobu např. pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tato koncepce je použita zejména u objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, která bývá v praxi často označována jako tzv. odpovědnost za výsledek. Z hlediska klasifikace protiprávnosti můžeme hovořit o dvou základních typech. Jedná se o protiprávnost způsobenou aktivním chováním subjektu, tj. komisivním protiprávním úkonem nebo protiprávnost způsobenou omisivním protiprávním úkonem spočívajícím v opomenutí určitého jednání, které bylo právem vyžadováno.

Výsledkem protiprávního jednání je téměř vždy určitá *škoda*, která je jedním z objektivních znaků skutkové podstaty pracovněprávního vztahu. V důsledku účinnosti nového občanského zákoníku k 1.1.2014, je i zde třeba, dle mého názoru, upozornit na změnu terminologie užívanou občanskoprávním předpisem. Samotný pojem škody byl přetextován na pojem újma, která je výrazem výkladově a věcně širším. Újmou se tedy rozumí každá majetková nebo nemajetková ztráta, jež vznikla na straně poškozeného v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti škůdce.<sup>33</sup> Dále doplním, že lze na úrovni občanského zákoníku operovat s dělením újmy na újmu majetkovou, neboli škodu a újmu nemajetkovou. Zákoník práce však i nadále hojně užívá pojmu škody, a to především v problematice týkající se vlastní majetkové, resp. materiální újmy upravené v jeho části jedenácté. Pojem újmy je užit pouze v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, kde je náhrada za způsobenou újmu, která má nejčastěji podobu způsobené bolesti či ztížení společenského uplatnění, vyjádřena jako tzv. zadostiučinění neboli satisfakce. Dle mého názoru však spolu jak majetková újma (škoda), tak nemajetková újma do značné míry souvisí a jejich teorií zakotvené rozlišování vnímám jako ne zcela šťastný a potřebný počín zákonodárce. Obecně vzato se škodou míní způsobená újma na ohroženém nebo porušeném právním vztahu, která může mít podobu majetkové nebo nemajetkové poruchy. Majetkovou újmu, kterou lze vyjádřit v penězích, rozumíme např. znehodnocení či poškození určitého majetku, zničení věcí nebo nesprávný postup,

---

<sup>33</sup> NOVOTNÝ, Petr; KOUKAL, Pavel; ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. s. 18. ISBN 978-80-247-5165-8.

v jehož důsledku se nezvětší majetek zaměstnavatele. Naopak zásah do tělesné integrity člověka, způsobení bolesti nebo zhoršení životních podmínek a kvality života člověka řadíme mezi tzv. imateriální neboli nemajetkovou újmu, neboť se v ní o žádný majetek nejedná a na rozdíl od majetkové újmy je její vyjádření v penězích možné pouze tehdy, pokud ji ten, kdo ji způsobil, primárně neodčinil uvedením v předešlý stav. I samotná škoda podléhá určité klasifikaci. V oblasti pracovního práva rozlišujeme *škodu skutečnou*, kterou lze charakterizovat jako újmu, která byla způsobena zmenšením majetku nebo jiné hodnoty věci, kterou má poškozený ve svém vlastnictví nebo správě a tzv. *jinou škodu neboli ušlý zisk*, která je vyjádřena jako hodnota, o kterou měl být navýšen majetek poškozeného, ale z důvodu škodné události k takovému navýšení nedošlo.

Jako nezbytný prvek odpovědnostní skutkové podstaty je nutné uvést i *chování subjektu*, které má pro pracovněprávní odpovědnost mimořádný význam. Ve své podstatě totiž určuje, zdali se bude jednat o pracovněprávní odpovědnostní vztah či nikoliv. Při posuzování bude hrát klíčovou roli chování zaměstnance, které bude zkoumáno bez ohledu na to, zdali byl v daném případě v postavení poškozeného či škůdce. Dále je pro určení toho, zdali se jedná o pracovněprávní odpovědnost, důležité rozhodnout, došlo-li ke škodě nebo škodné události během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Ustanovení § 273 a § 274 ZPr. podávají definici těchto pojmů, které můžeme označit za obsahově mnohem širší než samotný pojem pracovního poměru, neboť zahrnují i jiné činnosti a úkoly, které nejsou povinnostmi z pracovního poměru. Pokud se tedy činnost zaměstnance, při níž vznikla škoda nebo škodná událost, dá podřadit pod jedno z výše zmíněných vymezení, lze konstatovat, že se v daném případě jedná o pracovněprávní odpovědnost, která se bude řídit ustanoveními zákoníku práce. V případě tzv. *excesu*, tedy vybočení z plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, musí být odpovědnost zaměstnance posuzována dle jiného právního předpisu, neboť půjde o odpovědnost spadající do jiného odpovědnostního systému.

Posledním ze základních objektivních znaků skutkové podstaty pracovněprávní odpovědnosti, kterou bych nyní blíže charakterizovala, je *příčinná souvislost*. Tou se rozumí objektivní kauzální vztah mezi protiprávností a následkem, který určuje, zdali byly položeny základy odpovědnosti, popř. v jakém rozsahu. Z toho vyplývá, že pracovněprávní odpovědnost lze přičítat pouze takovému subjektu, který svým protiprávním chováním způsobil nepříznivý

následek. Kauzální nexus se zjišťuje jak v případě subjektivní odpovědnosti zaměstnance, tak i u objektivní odpovědnosti zaměstnavatele. Výjimku tvoří např. nemoci z povolání, u kterých se presumuje odpovědnost subjektu bez ohledu na příčinný řetězec mezi protiprávností a následkem. Příčinná souvislost je sice i v tomto případě nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti, avšak se na základě zákona nevyžaduje její zjišťování. Při zkoumání kauzálního nexu je třeba brát v potaz existenci nejrůznějších jevů, které vstupují do vzájemného působení a způsobují jevy nové. Z uvedeného lze vyvodit, že každý jev vystupuje k jevu následnému jako jeho příčina, stejně tak jako jeho následek. Obecné poznatky o kauzalitě jevů jsou velmi důležité při objasňování podstaty příčinné souvislosti, neboť je podstatné, aby byly odhaleny ty jevy, které byly pro vznik nepříznivého škodného následku rozhodující. I v otázce příčinné souvislosti lze najít určité výjimky z výše uvedeného pravidla. Zmínila bych např. ustanovení § 251 ZPr. týkající se odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec vědomě opomene upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročí proti hrozící škodě, ačkoliv by svým jednáním mohl zabránit nebo odvrátit bezprostřední vznik škodné události. V takovémto případě bude po zaměstnanci ze strany zaměstnavatele požadováno, aby přispěl k úhradě této škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu.

### **5.5. Funkce pracovněprávní odpovědnosti**

Pracovněprávní odpovědnost plní řadu obecných funkcí, na základě kterých jsou konstruovány téměř všechny systémy odpovědnosti vůbec. Jedná se především o funkci preventivně výchovnou, ochrannou, represivní a reparační. Vedle těchto generálních funkcí nacházíme i jiné, specifické funkce pracovněprávní odpovědnosti, které označujeme jako funkce zvláštní.

První zmíněnou funkcí, tedy *tzv. preventivně výchovnou*, je funkce, vycházející z výchovného působení práva. Podstata této funkce tak spočívá především ve snaze odradit toho, kdo je postižen působením této funkce právní odpovědnosti, od podobného protiprávního chování do budoucna. Tato funkce se uplatňuje nejen ve vztahu k takovéto osobě, ale i ve vztahu k celé společnosti.

Významnou funkci ve vztahu ke společnosti plní i *ochranná funkce* pracovněprávní odpovědnosti, neboť její podstata spočívá v ochraně pracovněprávních vztahů a ukládání sankcí za jejich porušení.

Výrazné uplatnění, z mého pohledu, nachází i *funkce represivní*, na jejímž základě dochází k postihu protiprávního chování daného subjektu. Represivní funkce se uplatňuje zejména při odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, neboť spočívá v ukládání povinnosti strpět negativní následky protiprávního jednání.

Naopak potlačovanou funkcí pracovněprávní odpovědnosti je *funkce reparační* neboli satisfakční, jejíž podstata je založena na povinnosti škůdce odčinit škodu *restitutio in integrum*, nebo náhradou v penězích. Tato funkce je však obecně zřetelně potlačována výrazným uplatňováním represe v odpovědnostních systémech práva.

Vedle obecných funkcí, které jsou společné pro všechny odpovědnostní systémy, existují i určité specifické funkce pracovněprávní odpovědnosti, mezi které spadá i *funkce sociálně ochranná*. Ta vyplývá především z ekonomicky nerovného postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Proto je nutné poskytnout subjektu se slabším právním postavením, tedy zaměstnanci, silnější ochranu, než kterou zákon přiznává zaměstnavateli. Projevem takovéto přiznané ochrany může být např. subjektivní odpovědnost zaměstnance za škodu, oproti objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, který odpovídá za škodu vždy bez ohledu na zavinění, popřípadě limitace náhrady škody u zaměstnance apod.

Jako další zvláštní funkci pracovněprávní odpovědnosti bych uvedla *funkci stimulační*, kterou lze charakterizovat tvrzením, že „*odpovědnostní systém pracovního práva odstraňuje těžký ekonomický dopad škod, způsobených v pracovním procesu, na sociální sféru zaměstnance, a omezuje tak jeho svázanost strachem před způsobením velké škody drobným opomenutím.*“<sup>34</sup> Tím tedy, že dochází k určitému ekonomickému zvýhodňování zaměstnance, které přispívá k růstu zdravé míry rizika v pracovním procesu, zároveň dochází k rozvoji podmínek pro uplatňování nových technologií a výrobních postupů, čímž se rovněž přispívá k zavádění novinek v oblasti vědy a výroby.

Všechny výše popsané funkce pracovněprávní odpovědnosti nepůsobí izolovaně, ale ve své vzájemné interakci, na základě které vytváří v konkrétních právních vztazích jednotný funkční celek.

---

<sup>34</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 214. ISBN 978-80-7380-243-1.

## 5.6. Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Institut pracovněprávní odpovědnosti podléhá poměrně různorodému členění, a to z pohledu několika hledisek. Jak již bylo v textu této diplomové práce zmíněno, v právním řádu se lze setkat s nejrůznějšími druhy právních odpovědností. Kromě tohoto meziodvětvového členění právních odpovědností na občanskoprávní, trestněprávní, správněprávní apod., však můžeme klasifikovat i jiné druhy odpovědnosti, a to v rovině jednoho právního odvětví. Odborná literatura pak z hlediska takového třídění rozlišuje odpovědnost hmotnou a jinou než hmotnou odpovědnost.

Do *hmotné pracovněprávní odpovědnosti* můžeme zařadit např. odpovědnost za prodlení, jejíž význam je nesrovnatelně nižší než v právu obchodním nebo občanském. Dále můžeme zmínit odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, na základě které vzniká zaměstnavateli sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout zaměstnanci plnění v podobě náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku. Za hmotněprávní odpovědnost v pracovním právu lze také považovat povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, apod. Dále doplním, že hmotná odpovědnost následně podléhá dalšímu dělení, a to na odpovědnost za škodu a jiné druhy hmotné odpovědnosti dle jednotlivých specifik právních odvětví, kterým se budu detailněji věnovat v samostatné následující subkapitole.

*Jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědností* rozumíme jistou povinnost, která spočívá ve strpění krácení majetkových nároků, popřípadě i v jiném plnění, které nemá hmotnou povahu. Jako příklad tohoto druhu pracovněprávní odpovědnosti bych uvedla ustanovení § 34 odst. 3 ZPr., které pojednává o možnosti odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, a to v případě, že zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozvěděl o této překážce. O odpovědnosti zaměstnance lze také hovořit v případech neomluvené nepřítomnosti v práci, kde podle ustanovení § 223 odst. 2 ZPr. dochází ke vzniku nové sekundární odpovědnostní povinnosti spočívající v povinnosti zaměstnance strpět krácení dovolené za každou zmeškanou směnu nebo pracovní den v rozsahu jeden až tři dny.

Dle názoru prof. JUDr. Bělíny, CSc. rozlišujeme kromě pracovněprávní odpovědnosti hmotné a jiné než hmotněprávní odpovědnosti též *odpovědnost*

*realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu. Jde o situace, kdy jsou účastníkům základního pracovněprávního vztahu ukládány sankce ze strany jiného orgánu. „V některých z těchto případů může být ovšem diskutabilní, zda vzniká odpovědnostní vztah pracovněprávní nebo zda půjde o odpovědnostní vztah jiného právního odvětví, např. o správněprávní odpovědnost. Zejména půjde o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, jimiž došlo porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a z předpisů o zaměstnanosti.“<sup>35</sup>*

Za základní dělení právní odpovědnosti však lze v pracovním právu považovat klasifikaci odpovědnosti na závazkovou a mimozávazkovou, individuální a kolektivní, subjektivní a objektivní.

Klasifikace právní odpovědnosti na *závazkovou* a *mimozávazkovou* je odvozována z teorie občanského práva. Do zákoníku práce byla závazková odpovědnost zavedena novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., která nabyla účinnosti k 1.1.2001. Typickou závazkovou odpovědností se staly situace, kde byla dána povinnost subjektu pracovněprávního vztahu zaplatit smluvní pokutu, a to v případech porušení konkurenční doložky ze strany zaměstnance. Na druhou stranu je potřeba uvést, že význam závazkové a mimozávazkové odpovědnosti je především patrný v otázkách náhrady škody. Pracovní právo však v zásadě nerozlišuje smluvní a mimosmluvní základ povinnosti k náhradě škody.

V pracovním právu se rovněž můžeme setkat s tříděním odpovědnosti na *individuální* a *kolektivní*. Takováto klasifikace je významná zejména u společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je, dle ustanovení § 252 ZPr., zaměstnanec povinen vyúčtovat. Z ustanovení § 260 ZPr. dále vyplývá, že se však nejedná o solidární odpovědnost, neboť každý zaměstnanec odpovídá sám, a to v individuálně určeném rozsahu dle poměru svého hrubého výdělku, popřípadě dle míry svého zavinění. Třídění odpovědnosti na individuální a kolektivní tak lze přikládat pouze relativní platnost.

K otázce *subjektivní* a *objektivní pracovněprávní odpovědnosti* jsem se již v krátkosti vyjádřila v předchozím textu. Pro přehlednost však uvedu, že o subjektivní odpovědnosti hovoříme vždy v souvislosti se zaviněným chováním zaměstnance, na rozdíl od objektivní odpovědnosti neboli odpovědnosti bez zřetele na zavinění, kterou se v rovině pracovního práva vždy rozumí odpovědnost

---

<sup>35</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 307. ISBN 978-80-7400-283-0.

zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

### 5.6.1. Odpovědnost za škodu

Do hmotné pracovněprávní odpovědnosti spadá, jak již vyplývá z předchozího textu, řada institutů, z nichž nejvýznamnější je odpovědnost za škodu. Základními pojmy vztahujícími se k tomuto institutu je pojem škoda a plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním, které se následně pokusím stručně charakterizovat.

K pojmu *škody* jsem se již dříve v této práci vyjádřila, a to ve spojitosti s charakteristikou jednotlivých prvků skutkové podstaty pracovněprávní odpovědnosti. Pro připomenutí zmíním, že škodu lze zpravidla definovat jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích, která je výsledkem určitého protiprávního jednání a je újmou na ohroženém nebo porušeném právním vztahu. Pro případy, kdy škodu není možné vyjádřit v penězích, protože se jedná o škodu nemajetkového charakteru, se na místo pojmu škody užije pojem nemajetkové újmy.<sup>36</sup> Nejčastějším způsobem odškodnění je úhrada vzniklé škody v penězích, pokud ji ten, kdo za škodu odpovídá, neodčinil uvedením v předešlý stav (*restitutio in integrum*). Při určování výše vzniklé škody na věci se vychází z její hodnoty, kterou měla v době poškození nebo ztráty.

Druhým důležitým pojmem, který je potřeba ve spojitosti s problematikou odpovědnosti za škodu uvést, je *plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním*, neboť tvoří základ pracovněprávní odpovědnosti. K právní odpovědnosti v rovině pracovního práva totiž nemůže dojít, pokud by ke škodě, popř. škodné události nedošlo během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V případě takového excesu, tedy vybočení z plnění pracovněprávních povinností, by byly spíše za určitých okolností naplněny znaky skutkové podstaty občanskoprávní odpovědnosti, která vychází, oproti pracovněprávní odpovědnosti, z rovného postavení subjektů. Ustanovení § 273 ZPr. podává definici pojmu plnění pracovních úkolů, ze kterého vyplývá, že se jedná o výkon pracovních povinností stanovených obsahem pracovního poměru nebo vyplývajících z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, popř. vyplývajících z jiné činnosti, která je předmětem pracovní

---

<sup>36</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 222. ISBN 978-80-7380-243-1.

cesty a dalších činností vykonávaných na příkaz zaměstnavatele. Plněním pracovních úkolů se rovněž rozumí, dle odstavce druhého předmětného ustanovení zákoníku práce, i činnost, kterou koná zaměstnanec pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců. Do téže skupiny činností lze zařadit i činnost z vlastní iniciativy zaměstnance, pokud k ní nepotřebuje zvláštního povolení nebo ji nevykonává v rozporu s výslovným zákazem zaměstnavatele.

*V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů* jsou činnosti taxativně vymezené v ustanovení § 274 odst. 1 a 2 ZPr. Jedná se o úkony, které jsou k výkonu práce potřebné nebo nezbytné, popř. úkony, které jsou před započítáním práce, nebo jejím skončením obvyklé či nutné. Dále sem řadíme úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, stejně tak jako vyšetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Kromě výše uvedených úkonů, lze mezi činnosti konané v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů rovněž zařadit i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. jiným orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců. Negativně jsou vymezeny činnosti v podobě cesty do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotnických služeb, popř. cesta k němu a zpět, které nelze zařadit mezi úkony konané v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Dále bych doplnila, že významný vliv na posouzení toho, zda lze danou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů<sup>37</sup> nebo v přímé souvislosti s ním<sup>38</sup>, má zejména posouzení takovéto činnosti z časového, místního

---

<sup>37</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002: „*Za plnění pracovních úkolů je dále - vedle (jakékoliv) činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele - považována rovněž činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny, popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů je rozhodující, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro organizaci (zaměstnavatele)*“.

<sup>38</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002: „*Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, který má předepsaná oprávnění k řízení vozidla, že mu svěří vozidlo zaměstnavatele do osobní péče, aby ho používal při plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání (služební vozidlo), je zaměstnanec oprávněn užívat toto vozidlo jen v dohodnutém rozsahu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem také dohodnout, že služební vozidlo bude po*



a věcného hlediska vzhledem k samotnému výkonu práce zaměstnance.

### 5.6.2. Funkce odpovědnosti za škodu

Ve spojitosti s problematikou odpovědnosti za škodu pokládám za vhodné zmínit i její funkce, které plní v rámci systému pracovněprávní odpovědnosti. Jak již bylo zdůrazněno, pracovněprávní odpovědnost je konstruována na principu vzájemného působení a prolínání obecných a zvláštních funkcí, které zaujímají své místo v každém odpovědnostním systému. Z toho lze usoudit, že i odpovědnost za škodu, jako jeden z druhů pracovněprávní odpovědnosti, má své charakteristické funkce, které plní. Řada odborníků se shodla na dvou základních funkcích, mezi které řadíme:

- *funkci reparační*, jejíž podstata spočívá v kompenzaci způsobené škody. Cílem je odčinit vzniklou škodu na majetku poškozených účastníků pracovněprávního vztahu, je-li to možné formou naturální, popř. odčiněním způsobené škody v penězích. *Funkce satisfakční* se projeví u náhrady škody na zdraví, kde je po škudci požadováno přiměřené zadostiučinění;
- *funkci sankční*, jejímž cílem je postihnout daný subjekt pracovněprávního vztahu, který svým protiprávním chováním zapříčinil vznik škody, popř. nezabránil vzniku škodné události.

Dle právního názoru doc. JUDr. Hůrky, Ph.D. však lze dovodit ještě třetí významnou funkci pracovněprávní odpovědnosti za škodu, a to *funkci preventivní*, která vyplývá z obecně výchovného působení práva jako celku, a která spočívá především v cíli preventivně působit na zaměstnavatele a zaměstnance a předcházet vzniku škod. Vychází ze zásady, že je v zájmu obou účastníků

---

*skončení pracovní doby ukládat (parkovat) v bydlíšti zaměstnance. Vzhledem k tomu, že služební vozidlo (vozidlo zaměstnavatele) může zaměstnanec používat jen v souvislosti s výkonem povolání, je nutno v takovém případě i odvoz vozidla do bydlíště zaměstnance posuzovat jako plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním. Skutečnost, že zaměstnanec vykonává některou činnost po „pracovní době“, však ještě neznamená, jak výše uvedeno, že se nemůže jednat o činnost, která je plněním pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním“ nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 2593/2010, 21 Cdo 2612/2010: „Jestliže žalovaný uzavíral některé obchody s odběrateli (zaměstnavatele) jako soukromý podnikatel fyzická osoba a na vlastní účet "v úmyslu opatřit sobě prospěch", je nepochybné, že tím nesledoval z objektivního ani ze subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů u svého zaměstnavatele, ale výlučně "vlastní prospěch", a že tedy touto činností jednoznačně vybočil z mezi plnění pracovních úkolů (přímé souvislosti s ním). Okolnost, že touto činností porušil (také) své povinnosti z pracovního poměru, je tu nepodstatná; rozhodující je, že žalovaný jednáním, z něhož jeho zaměstnavateli vznikla škoda, nesledoval plnění pracovních úkolů, ale jen "svoje zájmy", a že tu proto chybí věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Žalobce proto důvodně dovozuje, že pohledávka za žalovaným nemá povahu pracovněprávního, ale občanskoprávního nároku.“*

pracovněprávního vztahu výhodnější ukládat širší spektrum povinností, které by měly být oběma účastníky dodržovány, než řešit následné důsledky protiprávního jednání a způsobenou škodu či újmu nahrazovat.

### 5.6.3. Druhy odpovědnosti za škodu

Kromě subjektivní odpovědnosti, která nastává v případě zaviněného protiprávního jednání zaměstnance a objektivní odpovědnosti zaměstnavatele spočívající v odpovědnosti bez zřetele na zavinění, se lze v teorii setkat ještě s další klasifikací odpovědnosti vztahující se k odpovědnosti za škodu, a to dle odpovědných subjektů. Z tohoto hlediska jednak rozlišujeme *odpovědnost zaměstnance za škodu* a jednak *odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci*. Tyto dvě, svým obsahem poměrně rozsáhlé, kategorie odpovědnosti za škodu, podléhají dalšímu možnému členění a to na základě svých skutkových podstat. Nicméně hlavním předmětem této diplomové práce není podat vyčerpávající výklad týkající se jednotlivých druhů odpovědnosti za škodu zaměstnance a zaměstnavatele, které pracovněprávní teorie rozeznává, proto v této subkapitole nastíním pouze obecné základy této problematiky se stručným přihlídnutím k jednotlivým druhům odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu.

*Odpovědnost zaměstnance za škodu* je odpovědností subjektivní, která je zásadně odpovědností za zavinění, jejíž rozsah bývá zpravidla omezen. Pro připomenutí dodám, že pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu je klíčové, aby tato škoda či škodná událost byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na základě zjevně zaviněného porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. V případě, že byla škoda současně zapříčiněna i porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se v tomto poměru omezí. Důkazní břemeno nese zaměstnavatel, který je povinen prokázat všechny znaky skutkové podstaty včetně zavinění zaměstnance vyjímaje případy uvedených v ustanovení § 252 ZPr. týkajícího se schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a § 255 ZPr. upravující odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí, kde se užívá konstrukce presumpce zavinění. Naopak zaměstnanci je přisuzováno důkazní břemeno v negativním slova smyslu, které spočívá v oprávnění zaměstnance prokázat, že danou škodu nezavinil, a tudíž není dána příčinná souvislost mezi zaviněním a škodou. Takovéto oprávnění zaměstnance označujeme jako možnost vyvinění se

tedy tzv. exculpaci, která spočívá v prokázání, že v chování zaměstnance chyběla jak složka rozumová, tak složka volní, které by vedly ke způsobení škody.

Rozsah a způsob náhrady škody je upraven ustanovením § 257 a násl. ZPr. a odvozuje se od formy zavinění. Pokud porušení povinnosti spočívá v nedbalostním jednání zaměstnance, je rozsah náhrady škody omezen tzv. škodou skutečnou, která nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti. Výjimkou z tohoto zákonem stanoveného omezení je situace, kdy je zaměstnancem způsobena škoda ve stavu opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek, který si přivodil úmyslně. V případě, že škoda byla způsobena úmyslným jednáním zaměstnance, vzniká, kromě povinnosti uhradit skutečnou škodu, i povinnost náhrady ušlého zisku. V praxi se ale můžeme setkat s četnými případy, kdy je výše náhrady škody soudem přiměřena snížena pod zákonem stanovenou hranici čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního platu. K takovému jevu dochází na základě uplatnění tzv. moderační práva soudu dle ustanovení § 264 ZPr., a to za předpokladu existence důvodů zvláštního zřetele hodných.

Škoda, která byla zaměstnancem neúmyslně způsobena při snaze o odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvrácení nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, nemůže být takovému zaměstnanci přičítána, a tím pádem ani za tuto škodu takovýto zaměstnanec neodpovídá. Ustanovení § 251 ZPr. se dotýká případů, kdy zaměstnanec vědomě neupozornil na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, i přesto, že takovým konáním zaměstnance mohlo dojít k bezprostřednímu odvrácení škody. V důsledku této zjevné laxnosti a lhostejnosti zaměstnance mu může být ze strany zaměstnavatele uložena povinnost podílet se, v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, na náhradě vzniklé škody, avšak nejvýše do částky trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (§ 258 ZPr.). Výše zmíněná skutková podstata odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je výjimečná především v tom, že zaměstnanec odpovídá za škodu, i když ji svým jednáním přímo nezpůsobil a spadá do kategorie tzv. zvláštních druhů odpovědnosti.

Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu se nacházejí v § 261 – 264 ZPr. Výši požadované škody určuje zpravidla zaměstnavatel, který je povinen danou škodu se zaměstnancem projednat a písemně mu ji oznámit, a to nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy byla škoda zjištěna. V případě, že

zaměstnanec uzná svůj závazek vyplývající z porušení povinnosti a uzavře se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady této škody, je nutné, aby měla tato dohoda písemný charakter. Dle ustanovení § 263 odst. 3 ZPr. vstupuje obligatorně do jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odborová organizace, pokud náhrada škody přesahuje částku 1.000,-Kč. V takovém případě se stanovuje povinnost zaměstnavatele projednat věc a její řešení s příslušným odborovým orgánem.

Jak jsem již naznačila v úvodu této kapitoly, i odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli podléhá jisté klasifikaci, na základě které hovoříme o *obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu* (§ 250 ZPr.) a o tzv. *zvláštních odpovědnostech zaměstnance za škodu* (§ 251 až § 256 ZPr.), které se, dle názoru M. Kalenské, DrSc., dále dělí na odpovědnosti zpřísněné a zmírněné. V této práci však budu vycházet z dělení druhů odpovědnosti podle zákoníku práce, které je v zásadě dáno předpoklady odpovědnosti. Na základě předpokladů vzniku odpovědnosti tedy rozlišujeme tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- *obecná odpovědnost*, jejíž základy byly nastíněny v textu shora;
- *odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody*, která spočívá, jak již bylo uvedeno v předchozím odstavci, v opomenutí oznamovací a zakročovací povinnosti ze strany zaměstnance;
- *odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen zaměstnanec vyúčtovat*, k níž dochází pouze za předpokladu, že mezi zletilým zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo k uzavření písemné dohody o odpovědnosti za účelem ochrany hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, za které lze považovat hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu a jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu;
- *odpovědnost za ztrátu svěřených věcí*, jejíž existence je podmíněna sepsáním písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, že zaměstnanci byly svěřeny předměty, jejichž hodnota převyšuje částku 50.000,-Kč. Předpokladem vzniku takovéto odpovědnosti zaměstnance je ztráta těchto předmětů, existence písemné dohody a presumované zavinění zaměstnance.

Poslední tři zmíněné skutkové podstaty řadíme mezi zvláštní odpovědnosti zaměstnance, které jsou v určitém vztahu ke skutkové podstatě obecné odpovědnosti. I zde platí vazba *lex generalis* (obecná odpovědnost) a *lex*

specialis (zvláštní odpovědnosti).

K otázce *odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci* uvedu, že ji je vždy nutné, dle našeho právního řádu, považovat za odpovědnost objektivní, což znamená, že zaměstnavatel odpovídá za způsobenou škodu vždy bez ohledu na zavinění. Dále doplním, že v souvislosti s výkladem o objektivní odpovědnosti zaměstnavatele nelze hovořit o škůdci, neboť odpovědný subjekt nemusí být vždy totožný se subjektem, který zapříčinil vznik předmětné škody. „*Zaměstnavatel tak odpovídá za škodu i v případě, kdy žádnou právní povinnost neporušil. Tato skutečnost je jedním z podstatných rysů odpovědnosti za škodu v pracovním právu na rozdíl od odpovědnosti za škodu v občanském právu, kde objektivní odpovědnost za škodu je vždy zvláštním druhem odpovědnosti a obecná odpovědnost za škodu je subjektivní, tj. za zavinění.*“<sup>39</sup>

Zaměstnavatel má povinnost nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Na základě druhého odstavce § 265 ZPr. odpovídá zaměstnavatel i za škodu, která zaměstnanci vznikla v důsledku porušení právních povinností ze strany jiných zaměstnanců zaměstnavatele, kteří při plnění pracovních úkolů jednali pod jeho jménem. Způsobená škoda je zaměstnavatelem zpravidla hrazena v penězích, pokud ji nebylo možné odčinit uvedením v předešlý stav. Volba způsobu náhrady škody však zpravidla zůstává na zaměstnavateli. Jistou výjimku z výše zmíněné zásady o způsobu náhrady škody tvoří ustanovení § 268 odst. 1 věta druhá ZPr., podle níž může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody, prokáže-li se, že škoda byla způsobena úmyslným chováním zaměstnavatele.

V souvislosti s objektivní odpovědností zaměstnavatele pokládám za nezbytné zmínit i obsah ustanovení § 270 ZPr., na základě kterého může dojít k úplné či částečné liberaci v odpovědnosti zaměstnavatele. *Liberace* je významným právním institutem, jehož podstata spočívá v možnosti úplného nebo částečného objektivního zproštění se vzniklé odpovědnosti za způsobenou škodu. Na rozdíl od exkulpace, na základě které odpovědný subjekt prokazuje, že danou škodu nezavinil, spočívá liberace ve snaze zaměstnavatele prokázat existenci jiného jevu, který byl příčinou vzniklé škody, a který ho zbavuje odpovědnosti. Liberačním důvodem pro omezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

---

<sup>39</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 314. ISBN 978-80-7400-283-0.

způsobenou zaměstnanci je zavinění poškozeného zaměstnance, jehož prokázání náleží zaměstnavateli. Dle ustanovení § 271 ZPr. však tento liberační důvod nelze použít u odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Podobně jako u odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, můžeme i zde rozlišovat 4 základní druhy odpovědnosti zaměstnavatele. Jedná se o:

- *obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu*, jejíž podstata byla přiblížena v textu shora. Pro přesnost doplním, že v souvislosti s touto obecnou odpovědností zaměstnavatele se v právní teorii můžeme setkat s dalším specifickým typem této odpovědnosti, a to s tzv. *odpovědností zaměstnavatele za škodu na zdraví* zaměstnance, na kterou se použijí ustanovení týkající se obecné odpovědnosti zaměstnavatele s výjimkou úpravy způsobu a rozsahu náhrady škody, kde uplatní ustanovení o pracovních úrazech;
- *odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání*, jenž bývá označována též jako odpovědnost za výsledek, tzn., že předpokladem vzniku tohoto druhu odpovědnosti není porušení právní povinnosti. Za vzniklou škodu odpovídá zaměstnanci zaměstnavatel, jestliže k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Klíčový pojem tohoto druhu odpovědnosti je pojem *pracovního úrazu*, který je v ustanovení § 271k ZPr. definován jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Důležité je vymezit i pojem *nemoci z povolání*, jímž jsou označovány nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, biologických, fyzikálních a jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání, který je přílohou nařízení vlády číslo 290/1995 Sb. Za nemoci z povolání se také rozumí akutní průmyslové otravy;
- *odpovědnost za škodu na odložených věcech*, spočívající v odpovědnosti zaměstnavatele za skutečnou škodu, která byla zaměstnanci způsobena na jím odložených věcech na místě k tomu určeném nebo obvyklém, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Právo zaměstnance na náhradu škody zaniká uplynutím propadlé lhůty 15ti dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl;

- *odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody* je zakotvena v ustanovení § 266 ZPr., které ukládá zaměstnavateli povinnost uhradit skutečnou škodu, která vznikla zaměstnanci při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu a zdraví. Podstatu této odpovědnosti tvoří existence dvou základních předpokladů, spočívajících jednak ve skutečnosti, že vzniklá škoda nebyla zaměstnancem způsobena úmyslně a jednak ve skutečnosti, že zaměstnanec jednal při odvracení škody způsobem přiměřeným okolnostem.

Jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci lze, stejně jak je tomu o odpovědnosti zaměstnance za škodu, rozdělit na odpovědnosti obecné a zvláštní. Mezi zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele řadíme poslední tři zmíněné skutkové podstaty, které jsou v určité vazbě k obecné odpovědnosti zaměstnavatele.

Dále upřesním, že první zmíněná zvláštní skutková podstata odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, tj. *odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání*, bude blíže rozpracována v následující kapitole této diplomové práce, a to v rámci problematiky vymezení pojmu pracovního úrazu.

## 6. VYMEZENÍ POJMU PRACOVNÍHO ÚRAZU

V této a následující kapitole se dostávám k dalšímu tématu hlavní materie své diplomové práce. Po patřičném vymezení základních právních institutů nezbytných pro lepší pochopení právního postavení zaměstnance při pracovním úrazu, bych nyní ráda náležitě přiblížila a osvětlila samotný pojem pracovního úrazu, jehož definici přinášejí pracovněprávní předpisy i soudní judikatura. I přesto však bývá v praxi poměrně složité prokázat, že se jedná o pracovní úraz, popř. nemoc z povolání. Proto je, z mého pohledu, důležité detailněji vymezit pojem pracovního úrazu, ze kterého se vychází při posuzování a vyvozování právních důsledků pracovních úrazů.

### 6.1. Pojem pracovní úraz

Vymezení pojmu pracovního úrazu nalezneme v ustanovení § 271k odst. 1, 2 a 3 ZPr., kde je, pro účely zákoníku práce, pracovní úraz definován jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zároveň je do zákonné definice pracovního úrazu potřeba zahrnout též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Lze konstatovat, že se jedná především o formulaci vymezenou soudní judikaturou, neboť dřívější právní úprava definici pracovního úrazu nepodávala. Podstatný význam v této problematice tak měly například rozsudky uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 27/1962, R 20/1969 nebo R 11/1976, které detailněji přiblížím v kapitole Judikatura ČR. Zákonná definice pracovního úrazu byla následně rozšířena i o negativní vymezení pojmu pracovní úraz, ze kterého vyplývá, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil při cestě do zaměstnání a zpět jak vyplývá z ustanovení § 271k odst. 3 Zpr. Na základě shora uvedeného lze tedy vymezit pracovní úraz jako určité porušení zdraví zaměstnance, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů, ke kterému došlo nezávisle na vůli zaměstnance, vyjímaje úrazu, který se zaměstnanci stal na cestě do zaměstnání a zpět. Zároveň lze z textu výše dovodit, že aby bylo možné hodnotit poškozené zdraví zaměstnance jako pracovní úraz, je nezbytné, aby byly splněny následující předpoklady:

- *existence vnější úrazové příčiny (zevní úrazový děj);*



- *krátkodobé, náhlé a násilné působení zevní příčiny;*
- *nezávislost na vůli poškozeného zaměstnance;*
- *porucha zdraví;*
- *plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.*

Podstatnou podmínkou pro vznik pracovního úrazu je bezpochyby existence jistých zevních vlivů, které můžeme charakterizovat jako určité konkrétní, místně a časově prokázané události, které lze z hlediska jejich povahy rozdělit na mechanické, chemické (např. akutní otrava), termické (např. omrznutí), fyzikální (např. intenzivní radiové záření), biologické nebo psychogenní. Dle mého názoru, jsou však nejčastější příčinou vzniku pracovního úrazu vlivy mechanické, na základě kterých dochází k pracovnímu úrazu v důsledku upadnutí, uklouznutí, zakopnutí, apod. Samotné prokázání zevního děje může být v praxi poměrně složité, a to především v případech náhlého poškození zdraví, neboť tu často vyvstává pochybnost, zda a za jakých podmínek naplňuje zmíněné náhlé poškození zdraví všechny předpoklady vzniku pracovního úrazu. Jedná se například o případy akutního infarktu myokardu, mozkové mrtvice nebo jiných cévních příhod. Judikatura se v otázkách náhlých poškození zdraví ustálila na právním názoru, že se může jednat o úrazový děj, a tedy i o případy pracovního úrazu. Jako příklad je vhodné zmínit rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, které uvádí, že i „*případy infarktu myokardu lze považovat za úrazové děje pracovního úrazu, jde-li o akutní poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, tedy kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranici obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranici obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben, anebo na kterou svými schopnostmi nestačí.*“<sup>40</sup>

Významnou vlastností vnějšího úrazového děje je jeho krátkodobost, náhlost a násilné působení, které zaměstnance zasáhne zcela neočekávaně a nepředvídatelně. Krátkodobost a náhlost působení úrazového děje nelze obecně definovat, neboť se může jednat, v závislosti na konkrétním případě, o časové rozmezí v rámci vteřin, minut, ale také hodin.

V důsledku přímého působení vnějších jevů dochází k poruše zdraví zaměstnance, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

---

<sup>40</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30.6.1961, sp. zn. 4 Co 172/61.

Abychom však mohli hovořit o pracovním úrazu, je nezbytnou podmínkou skutečnost, že k takovému poškození zdraví došlo nezávisle na vůli poškozeného zaměstnance, který nemohl úrazu nijak zabránit. Vymezení pojmu poškození zdraví náleží lékařské vědě, avšak se lze domnívat, že se jedná o poruchu fyzickou i psychickou. Dle právního názoru JUDr. Mikysky se jedná o podstatnou změnu na zdraví poškozeného, přičemž je nutné, aby tato změna zdravotního stavu k horšímu byla prokazatelně právně relevantní.<sup>41</sup>

Jestliže shrneme všechny shora uvedené předpoklady vzniku pracovního úrazu, lze vyvodit, že k pracovnímu úrazu dochází teprve tehdy, došlo-li na základě náhlého působení určitých vnějších vlivů k bezprostřední, popřípadě následné poruše zdraví zaměstnance, a to během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Dále doplním, že musí existovat jistá příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poruchou zdraví zaměstnance, která musí být bezpodmínečně prokázána. „Nestačí proto pouze připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu zaměstnance v důsledku úrazového děje. Zjištění příčinné souvislosti může být v některých případech obtížné a je věcí znaleckého posouzení.“<sup>42</sup>

Kromě zákoníku práce reaguje na pojem pracovního úrazu i např. zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Ten, ve svém ustanovení § 25, definuje pracovní úraz jako úraz, který pojištěnec utrpěl při činnosti zakládající účast na pojištění a který se za pracovní nebo služební považuje podle pracovněprávních předpisů nebo předpisů upravujících služební poměry platných v době vzniku invalidity následkem tohoto úrazu. Je jím též úraz, který utrpěl pojištěnec při přípravě k obraně České republiky nebo při výkonu služby v ozbrojených silách České republiky, a to za předpokladu, že jde o pojištěnce, který není vojákem z povolání ani vojákem v další službě. Do definice pracovního úrazu spadá, dle zmiňovaného zákona, i úraz pojištěnce, který nastal při provádění činností v rámci výkonu civilní služby podle pokynů osoby, u níž se koná tato služba, nebo v přímé souvislosti s takovým výkonem.

K významu pojmu plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jsem se již vyjádřila v podkapitole Odpovědnost za škodu, na kterou tímto

---

<sup>41</sup> MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010. s. 36. ISBN 978-80-7263-596-6.

<sup>42</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 241. ISBN 978-80-7380-243-1.

odkazují.

## **6.2. Odpovědnost za pracovní úraz**

Jak již bylo několikrát v předchozím textu zmíněno, odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je typem zvláštní objektivní odpovědnosti, tj. odpovědnosti za výsledek bez zřetele na zavinění. Konstrukce skutkové podstaty objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je formulována v ustanovení § 269 až § 271u ZPr. K tématu závěrem doplním, že mezi předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz lze obecně zařadit:

- *existenci vzniklé škody na straně zaměstnance, popř. pozůstalých pokud dotýčný zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu zemřel;*
- *skutečnost, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;*
- *skutečnost, že se jedná o pracovní úraz;*
- *příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a škodou.*

Při prokázání všech shora uvedených předpokladů je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci vzniklou škodu, i přesto, že svým vlastním jednáním neporušil povinnosti pro něj vyplývající z pracovněprávního vztahu, popř. z právních předpisů týkajících se např. bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pro připomenutí zmíním, že důkazní břemeno nese poškozený zaměstnanec, který musí prokázat, že byly naplněny všechny zmíněné znaky skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech. Opominout nesmíme jisté výjimky, které zákoník práce taxativně vymezuje v ustanovení § 270, na základě kterých se zaměstnavatel zcela nebo z části zproští odpovědnosti za způsobený pracovní úraz. Připomínám, že tento institut nazýváme liberací a blíže bude přiblížen v následujících odstavcích.

### **6.2.1. Liberace zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem**

Z objektivní odpovědnosti zaměstnavatele vybočují určité případy, kdy se zaměstnavatel zcela nebo zčásti zproští své odpovědnosti za způsobený pracovní úraz. K liberaci neboli zproštění se odpovědnosti dochází tehdy, pokud je odpovědným subjektem prokázána existence právem předpokládaných skutečností. Zaměstnavatel není povinen prokazovat legálnost svého chování, ale

existenci právem stanovených jevů, které byly příčinou vzniku pracovního úrazu. *Pro úplné zproštění se odpovědnosti* vymezuje zákon tyto liberační jevy – zaměstnancem zaviněné porušení právních a jiných předpisů a škoda zaviněná v opilosti zaměstnance nebo po požití jiných návykových látek.

Prve zmíněným liberačním jevem je skutečnost, že škoda nebo nemajetková újma, byla způsobena vlastním zaviněným chováním zaměstnance, kterým došlo k porušení právního nebo jiného předpisu, anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, i přesto, že s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen a jejich dodržování bylo zaměstnavatelem vyžadováno a kontrolováno. To znamená, že k úplnému zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele nestačí pouhé prokázání, že ze strany zaměstnance došlo (alespoň) k nedbalostnímu porušení právních předpisů a jiných bezpečnostních pokynů, ale zaměstnavatel též musí prokázat, že s nimi poškozeného zaměstnance řádně seznámil a jejich dodržování soustavně vyžadoval a kontroloval. Dále podotknu, že nelze argumentovat pouze porušením všeobecných ustanovení daného právního předpisu či bezpečnostního pokynu, neboť by taková argumentace byla z hlediska výsledku pro zaměstnavatele neúspěšná. Je tedy potřeba prokázat, že zaměstnanec svým zaviněným chováním porušil konkrétní ustanovení právního předpisu nebo bezpečnostního pokynu.

Druhou výjimkou z objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, zakotvenou v ustanovení § 270 odst. 1 písm. b) ZPr. je situace, kdy si zaměstnanec přivodil škodu ve stavu opilosti nebo v důsledku požití jiných návykových látek, přičemž nebylo v moci zaměstnavatele, aby škodě zabránil. Pro upřesnění je třeba uvést, že ne každá opilost, popř. zneužití jiné návykové látky, bude příčinou úplné liberace zaměstnavatele. Musí jít o takový tělesný stav, kdy dochází k podstatnému snížení pohotovosti a duševních funkcí zaměstnance, přičemž v tomto důsledku došlo k poškození zdraví.<sup>43</sup>

V obou případech úplné liberace odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz musí být výše uvedené liberační důvody jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy.

Shora uvedené lze shrnout i právním názorem Nejvyššího soudu ČR v rozhodnutí ze dne 17.12.1996. „*V řízení o náhradu z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má žalovaný zaměstnavatel povinnost tvrdit a prokázat, že škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil*

---

<sup>43</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod zn. R 43/1969.

*právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, a že porušení těchto předpisů bylo jedinou příčinou škody. Tato povinnost nemůže v průběhu řízení přejít na žalobce. To platí také tehdy, tvrdí-li zaměstnanec, že toto porušení nebylo jedinou příčinou škody, byť bylo prokázáno, že zaměstnanec tyto předpisy porušil.*<sup>44</sup>

Právní úprava částečné liberace odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz se nachází v ustanovení § 270 odst. 2 písm. a) a b) ZPr. Na rozdíl od úplného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatelem, u kterého se vyžaduje existence některého z taxativně vymezených liberačních důvodů v ustanovení § 270 odst. 1 písm. a) a b) ZPr., které jsou zároveň jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy, se u částečné liberace vyžaduje, kromě zákonem taxativně vymezených liberačních předpokladů, i existence jiných příčin, za které zaměstnanec nenese vinu.

Prvým předpokladem částečného zproštění se viny je skutečnost, že zaměstnavatel prokáže, že zaměstnanec svým protiprávním zaviněným jednáním porušil právní a ostatní předpisy nebo jiné pokyny sloužící k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, ačkoliv s nimi byl ze strany zaměstnavatele řádně seznámen. Druhým předpokladem je, že škoda vznikla v důsledku opilosti poškozeného zaměstnance, nebo že si ji přivodil ve stavu po požití jiných návykových látek, které měly nepříznivý vliv na psychickou a fyzickou stránku tohoto poškozeného zaměstnance. Jako další předpoklad zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je třeba zmínit lehkomyšlné a nerozvážené chování poškozeného zaměstnance, které ačkoliv nebylo v rozporu s právními a ostatními předpisy nebo jinými pokyny sloužících k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odporovalo obvyklému způsobu chování a jednání, čehož si musel být poškozený zaměstnanec vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom a musel předpokládat, že takovýmto jednáním si může přivodit újmu na zdraví. Problematickým pojmem lehkomyšlné jednání se zabývala i soudní judikatura, která ho vymezuje jako „jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. když zaměstnanec postupuje odlišně od

---

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96.

*ostatních zaměstnanců.*“<sup>45</sup>

Odstavec třetí předmětného ustanovení § 270 ZPr. následně stanovuje míru odpovědnosti zaměstnavatele, která se určí dle míry zavinění zaměstnance. Zároveň je pro případy uvedené v § 270 odst. 2 písm. b) ZPr. zakotvena zákonná hranice hrazení škody zaměstnavatelem, na základě které má zaměstnavatel povinnost uhradit zaměstnanci vzniklou škodu, a to v rozsahu minimálně její jedné třetiny.

Rozdíl mezi částečnou a úplnou liberací odpovědnosti zaměstnavatele lze, jak vyplývá z výše popsaného, spatřovat především v posouzení, zdali je skutečnost, která je v dané situaci zprošťovacím předpokladem, jedinou příčinou vzniklého pracovního úrazu a tím tedy i škody, či je pouze jednou z těchto příčin.

Na závěr této problematiky bych ráda uvedla, že se částečná liberace zaměstnavatele nevztahuje na případy, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud tento stav sám úmyslně nevyvolal.

---

<sup>45</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR Rc 35/70, sp. zn. 7 Cz 22/69.

## **7. ZPŮSOB A ROZSAH ODŠKODŇOVÁNÍ**

V souvislosti s přiblížením tématu náhrady škody a odškodňování pracovních úrazů, pokládám na úvod za vhodné osvětlit dosavadní vývoj právní úpravy týkající se této problematiky, a to zejména z důvodu legislativních změn, ke kterým v posledních měsících došlo.

### **7.1. Právní úprava a její změny**

Ke konci roku 2014 byl předložen vládní návrh novely zákoníku práce, který byl především reakcí na změny provedené občanským zákoníkem. Novela se tak měla týkat hlavně změny dosavadní právní úpravy náhrady škody, a to zejména v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. S účinností této v podstatě technické novely k 1.10.2015 došlo ke změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Právě tímto zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců měla být řešena problematika náhrady škody, která vznikla zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Především z důvodu organizační náročnosti, nepřipravenosti a problematičnosti legislativního podkladu však byla účinnost tohoto zákona několikrát odložena. Do té doby danou problematiku upravoval ve svých přechodných ustanoveních zákoník práce. Následně však bylo na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky rozhodnuto, že právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bude i nadále součástí právní úpravy zákoníku práce.

S účinností poslední novelizace zákoníku práce došlo k podstatným změnám, ke kterým řadíme zejména přesun právní úpravy problematiky náhrady škody a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do části jedenácté zákoníku práce (z předchozího začlenění do přechodných ustanovení) a definitivní zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Kromě těchto systémových změn, došlo i ke změnám terminologickým, ke kterým jsem se již vyjádřila v předchozím textu, a to v souvislosti s objasněním pojmu škody či pracovněprávní odpovědnosti. Cílem tak tedy byla i snaha o sjednocení terminologie v oblasti náhrady škody na úrovni občanského a pracovního práva. K dílčím změnám také došlo v právní úpravě výčtu náhrad, a to především ve změně obsahu a číslování příslušných ustanovení.

Pozitivní dopad novely zákoníku práce lze, dle odborné veřejnosti, spatřit

zejména v definitivním vyřešení dlouhotrvajícího problému nevhodného začlenění právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání z přechodných ustanovení do části jedenácté zákoníku práce, spolu s otázkami týkající se opakovaného odkládání účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Zároveň lze pozitivně hodnotit, dle názoru doc. JUDr. Margerity Vysokajové, Csc., i ukončení značně absurdní situace dále trvajícího používání již zrušeného právního předpisu (vyhlášky č. 440/2001 Sb.) pro účely stanovení bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění v pracovněprávních vztazích.<sup>46</sup>

Na přijatou novelu zákoníku práce však dopadají i negativní ohlasy, a to především z důvodu, že novelizace nereaguje na některé další naléhavé otázky v této oblasti, jako je potřebná změna zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání nebo právní úprava odpovědnosti za škodu osob, které nejsou v pracovněprávních vztazích (žáci ZŠ a ZUŠ, Červený kříž, členové Horské služby,...).

## **7.2. Náhrada škody a odškodňování pracovního úrazu**

Zaměstnanec, kterému v důsledku pracovního úrazu vznikla škoda nebo nemajetková újma na zdraví, má nárok na odškodnění. Toto oprávnění zaměstnance koresponduje s povinností zaměstnavatele vzniklou škodu nahradit, a to i přesto, že jednal v souladu s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nejde o případy úplné nebo částečné liberace odpovědnosti zaměstnavatele. Zmíněná povinnost vznikající zaměstnavateli i bez uplatnění žádosti ze strany poškozeného zaměstnance a s přihlédnutím k ustanovení § 150 odst. 1 ZPr. je dále rovněž doplněna o povinnost zaměstnavatele přistoupit k odškodnění pracovního úrazu a objasnění jeho příčin bez zbytečného odkladu. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, má povinnost zaměstnavatel v rozsahu, v jakém odpovídá za škodu, poskytnout náhradu za:

- *ztrátu na výdělku* (po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti);
- *bolest a ztížení společenského uplatnění;*
- *účelně vynaložené náklady spojené s léčením;*

---

<sup>46</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *Rekodifikace a praxe*, 2015, číslo 10/2015, Wolters Kluwer, a.s. ISSN 1805-6822.



- věcnou škodu.

Zákonem stanovený výčet náhrad nacházející se v ustanoveních § 271a až § 271e ZPr. je taxativní, z čehož vyplývá, že jiné náhrady poskytnout nelze. Rozsah náhrady škody je tvořen jednotlivými samostatnými dílčími nároky, které se vzhledem ke své povaze naplňují v konkrétní dobu. Jedním z důležitých principů, na kterých stojí problematika odškodňování pracovních úrazů je princip skutečné náhrady škody. To potvrzuje i judikatura Ústavního soudu ČR, když v nálezu Pl. 31/94 z 24.5.1995 stanovuje, že: „*Pracovněprávní odpovědnost za škodu je v našem právním řádu založena na principu skutečné náhrady škody, tedy celé vzniklé skutečné škody. Na tomto principu je postavena rovněž odpovědnost za škodu při pracovních úrazech na nemocech z povolání.*“<sup>47</sup>

Dále pro úplnost doplním, že je možné se v právní teorii setkat se třemi fázemi řešení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Podstatou první fáze je zodpovězení otázky, zdali je nastalá situace případem pracovního úrazu či nikoliv. Pokud z okolností případu vyplývá, že jde o pracovní úraz, přistoupí se k posouzení otázky možné částečné či úplné liberace odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a určí se míra této odpovědnosti. Poté již nastoupí samotné odškodnění poškozeného zaměstnance, kterým se míní poskytnutí určité náhrady stanovené zákoníkem práce.

V případě, že je pracovním úrazem vyvolána smrt zaměstnance, má zaměstnavatel, dle ustanovení § 271g až § 271j ZPr., povinnost poskytnout pozůstalým zemřelého zaměstnance náhradu:

- účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem;
- nákladů na výživu pozůstalých;
- v podobě jednorázového odškodnění pozůstalých;
- věcné škody.

I v souvislosti s těmito případy pokládám za vhodné zmínit, že se jedná o zákonem taxativně vymezené náhrady a jiné formy odškodnění tak pozůstalým zemřelého zaměstnance ze zákona poskytnout nelze. Dále uvedu, že se jedná o nároky zcela nezávislé na nárocích poškozeného, popř. zemřelého zaměstnance, tedy, že takovéto přímé nároky pozůstalých existují i za situace, kdy postižený zaměstnanec svůj nárok na náhradu škody ve stanovené lhůtě vůbec neuplatnil.

---

<sup>47</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24.5.1995, sp. zn. Pl. ÚS 31/94, část III. Odůvodnění.

Podobně jako u nároků poškozeného zaměstnance i nároky pozůstalých jsou samostatné a dílčí, což znamená, že mohou vznikat jednotlivě, aniž by jejich existenci podmiňovalo uplatnění jiného nároku na náhradu škody. Závěrem podotknu, že se časové předpoklady a jiné podmínky vzniku jednotlivých dílčích nároků pozůstalých zemřelého zaměstnance liší, což je třeba brát v potaz především při posuzování promlčení.

## **7.2.1. Náhrada škody a způsoby odškodňování poškozeného zaměstnance**

### **7.2.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku**

Právní úprava poskytování náhrad za ztrátu na výdělku se nachází v § 271a a § 271b ZPr. V těchto ustanoveních jsou zakotveny dva typy náhrad škody za ztrátu na výdělku, a to *náhrada škody za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti* a *po skončení pracovní neschopnosti*. Jedná se o samostatné nároky, které mají opakující se charakter plnění.

*Náhrada škody za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti* je poskytována zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem a plnou výší náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody a plnou výší nemocenského. Jde o samostatný nárok skládající se z jednotlivých dílčích plnění z každé pracovní neschopnosti zapříčiněné pracovním úrazem. Náhrada za ztrátu na výdělku je sociálně a právně významnou složkou náhrady škody, která je zároveň jednou z nejčastěji uplatňovaných typů náhrady požadovaných poškozeným zaměstnancem, neboť představuje náhradní plnění za mzdu, plat či odměnu po dobu nemocenské.

Dále shledávám důležitým upozornit na jednu ze základních zásad při vyměřování náhrady škody za ztrátu na výdělku. Jedná se o to, že se každá náhrada škody vypočítává zvlášť bez ohledu na to, zda pracovní neschopnost zaměstnance byla důsledkem téhož pracovního úrazu.<sup>48</sup> Pro lepší představu uvedu příklad. Zaměstnanec utrpěl pracovní úraz v podobě zranění kyčle, v jehož důsledku se stal na určitou dobu práce neschopným. Zaměstnavateli tak vzniká povinnost poskytovat poškozenému zaměstnanci pravidelné plnění náhrady škody za ztrátu na výdělku vycházející z výše průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této škodné události. V průběhu následujících několika let se však,

---

<sup>48</sup> DANDOVÁ, E. Odškodňování pracovních úrazů. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, roč. 19, č. 11, s. 4.

například z důvodu opětovné operace nebo následné rehabilitace, které si vyžádalo původní zranění kyčle, zaměstnanec stává opakovaně práce neschopným. I v těchto případech náleží poškozenému zaměstnanci plnění náhrady škody za ztrátu na výdělku, která se bude vypočítávat zvlášť – ad hoc – a to i přesto, že následná pracovní neschopnost byla důsledkem jednoho pracovního úrazu tedy původního zranění kyčle.

Základním předpokladem pro uplatnění nároku na náhradu škody za ztrátu na výdělku je prokázání příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělku, která se dokládá prostřednictvím lékařského posudku vyhotoveného ošetřujícím lékařem. Obecně lze konstatovat, že prokazování kauzálního nexu je snazší v případě prvního pracovního úrazu, na rozdíl od následujících v budoucnu vzniklých případů, ke kterým se váže povinnost prokazovat příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělku výslovným potvrzením lékaře, který zaměstnanci vydal doklad o pracovní neschopnosti.<sup>49</sup>

Druhým typem náhrady za ztrátu na výdělku upraveným ustanovením § 271b ZPr., je *náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti*. Tento nárok se poskytuje ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu s přičtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu. Z výše uvedeného vyplývá, že tato náhrada je poskytována nejen poškozenému zaměstnanci po skončení jeho pracovní neschopnosti, ale rovněž i zaměstnanci, který se stal v důsledku pracovního úrazu invalidním a jeho invalidita nebo částečná invalidita byla uznána. Pro přesnost doplním, že se invalidita a podmínky nároku na invalidní důchod posuzují dle jiného právního předpisu. Invalidním se dle zákona stává pojištěnec, u kterého z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu nastal pokles pracovní neschopnosti o více než 35%.<sup>50</sup> Přihlížet se však nebude ke snížení invalidního důvodu pro souběh s jiným důchodem dle předpisů o důchodovém pojištění, případně nebude brán v potaz ani výdělek zaměstnance, kterého bylo dosaženo zvýšeným pracovním úsilím. Dle odstavce třetího § 271b ZPr., přísluší náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Další charakteristiku této složky náhrady škody poskytuje i rozsudek Nejvyššího soudu

---

<sup>49</sup>MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010. s. 137. ISBN 978-80-7263-596-6.

<sup>50</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39.

ČR: „Škoda, která vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, spočívá též ve ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity). Ke ztrátě na výdělku dochází proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání snížena (omezena) nebo zanikla, a účelem náhrady za ztrátu na tomto výdělku je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dosahovat takový výdělek, jaký měl před poškozením.“<sup>51</sup>

K jistému krácení náhrady za ztrátu na výdělku by došlo za situace, kdyby zaměstnanec bez vážnějších důvodů odmítl nastoupit práci, která mu byla ze strany zaměstnavatele zajištěna. V takovém případě by mu náležela náhrada pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout za práci, která mu byla zajištěna. Ani v tomto případě však nelze opomenout přičtení možného invalidního důchodu. Dále zmíním, že poskytování této náhrady podléhá jisté časové limitaci vázající se na věk poškozeného zaměstnance, neboť je vyplácena nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dovršil věk 65 let, popř. je vázána na věk důchodový, je-li vyšší než 65 let nebo na okamžik přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Závěrem bych ráda podotkla, že oba dva typy náhrad představují samostatné nároky, které zásadně nepřísluší vedle sebe, což lze podložit i judikaturou Nejvyššího soudu ČR: „Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti jsou samostatnými dílčími nároky na náhradu škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Skutečnost, že invalidita zaměstnance navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti zaměstnance, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků.“<sup>52</sup> Jedná se o opětovná plnění, které je povinen zaměstnavatel vyplácet pravidelně jedenkrát měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty, a to jako náhrada skutečné škody. Při řešení otázek promlčení je nutné přihlédnout k ustanovení § 271t ZPr., ve kterém je stanoveno, že práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku vzniklé z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se jako celek nepromlčují, vyjímaje jednotlivých plnění z nich vyplývajících.

Jednou z hlavních změn, které přinesla novela zákoníku práce v

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.3.1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96.

<sup>52</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.10.1974, sp. zn. 5 Cz 32/74.

problematice náhrady škody za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti, lze spatřit především v rozšíření a zpřesnění textu ustanovení § 271a a § 271b. V nich totiž došlo k výslovnému doplnění právní úpravy ohledně náhrady za ztrátu na výdělků, která se tak bude uplatňovat vedle zaměstnanců v pracovněprávním poměru i na zaměstnance konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se však spíše o změnu technickou, která nepřináší žádné novoty, neboť právo na náhradu škody v těchto případech vznikalo daným zaměstnancům i dle předešlé právní úpravy zákoníku práce. Dále došlo ke konkretizaci textu v § 271b odst. 6 ZPr., ve kterém díky zmiňované novelizaci byla, v reakci na současnou právní úpravu prodloužení důchodového věku, prodloužena doba poskytování náhrad za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti až k okamžiku dosažení důchodového věku zaměstnance, za předpokladu, že je vyšší než 65 let, nebo k datu přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

#### **7.2.1.2. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Další složka náhrady škody, která je poskytována poškozenému zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu, je zakotvena a upravena ustanovením § 271c ZPr. Jedná se o *náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění*, která má, na rozdíl od předešle uvedené náhrady za ztrátu na výdělků, podobu jednorázového plnění. Zákoník práce však poskytuje pouze obecnou úpravu a pro podrobnosti a detaily odkazoval až do nabytí účinnosti nového občanského zákoníku na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č.440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů. Tento právní předpis představoval prostřednictvím svého bodového hodnocení poměrně jednoduchý způsob určení výše náhrady škody a spolehlivý základ pro její vyčíslení. Nicméně byl k 1.1.2014 zrušen s odůvodněním, že „*soudní praxe má být oproštěna od vlivu moci výkonné, která dosud prostřednictvím pravidel obsažených ve vyhlášce nepřipustně limitovala soudy v možnosti přiznat spravedlivou a dostatečnou náhradu zejména za závažné trvalé zdravotní následky.*“<sup>53</sup> V důsledku zrušení výše zmíněné vyhlášky vznikala v praxi čím dál tím silnější potřeba přijetí určitého stanoviska pro řešení otázek ohledně

---

<sup>53</sup> Metodika k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku). [online]. Citováno dne 22.2.2016. Dostupné na: [http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS\\_new/ns\\_web.nsf/Metodika](http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika).

posuzování odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, neboť se začaly vyskytovat pochybnosti jakým způsobem tyto otázky vlastně řešit. Daný problém byl z části vyřešen až začátkem roku 2015, kdy bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem zdravotnictví konstatováno, že se i nadále bude v této problematice postupovat dle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Tím však byla zakotvena jistá nežádoucí dvojkolejnost, neboť zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, náležela náhrada škody dle pravidel stanovených zmíněnou vyhláškou, která byla zpravidla o mnoho nižší než výše nemajetkové újmy poskytovaná dle norem občanského zákoníku. Od 26.10.2015 se však v důsledku nabytí účinnosti nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jehož vydáním byl zároveň uveden do praxe i § 271c ZPr., začalo opět postupovat dle tabulkového systému a bodového hodnocení zakotvených v přílohách č. 1 a 2 uváděného nařízení vlády.

Na rozdíl od předchozí právní úpravy, dle výše zmiňovaného nařízení vlády č. 276/2015 Sb. náleží odškodnění i tomu zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz v době před nabytím jeho účinnosti, neboť § 10 uváděného nařízení výslovně stanoví, že byla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo ztížení společenského uplatnění podle tohoto nařízení. Jestliže tedy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz např. dne 15.1.2015 a lékařský posudek o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění byl vydán až za účinnosti tohoto vládního nařízení, tj. po 26.10.2015, náleží poškozenému zaměstnanci odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění dle zmiňovaného nařízení vlády. S takovýmto postupem při odškodňování pracovního úrazu poškozeného zaměstnance jsem se ostatně setkala i během své praxe v advokátní kanceláři.

Smyslem přiznání nároku na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění je, dle mého názoru, především odškodnění vzniklé imateriální škody, kterou zaměstnanec utrpěl v souvislosti s pracovním úrazem a zmírnění nepříznivých důsledků, které měl pracovní úraz na život poškozeného zaměstnance, stejně tak jako snaha o vyrovnání utrpení, které zaměstnanec prožil nebo i nadále v běžném životě prožívá.

*Odškodnění bolesti se, za splnění podmínek vyplývajících ze zmiňovaného nařízení vlády č. 276/2015 Sb., poskytuje za bolest způsobenou poruchou zdraví, jejím léčením a odstraňováním jejich následků. Za bolest se, dle § 1 odst. 1 zmiňovaného nařízení, považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, nebo léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Bodové ohodnocení vzniklé škody se primárně provádí lékařským posudkem, v případech, kdy není bodové ohodnocení nastalé škody na zdraví uvedeno v přílohách nařízení, použije se bodové ohodnocení za škodu na zdraví, s níž lze posuzovanou škodu po stránce bolesti nejspíše srovnávat. Lékařský posudek se zpravidla vydává až po skončení léčení poškozeného zaměstnance a po stabilizaci zdravotního stavu a bolesti pacienta. Jeho závěry by však měly vycházet z akutní fáze bolesti, ze závažnosti poškození zdraví, rozsahu vzniklé bolesti a průběhu a náročnosti léčení.*

*Ztížením společenského uplatnění chápeme jisté trvalé následky škody na zdraví mající prokazatelně nepříznivý vliv na společenský život poškozeného zaměstnance, zejména v otázkách uspokojování jeho životních potřeb, vzdělávání, přípravy na povolání nebo samotného výkonu povolání a na další oblasti rodinného, sociálního, politického a kulturního života. Poskytovaná náhrada za ztížení společenského uplatnění musí být v souladu s principem proporcionality, což znamená, že musí být přiměřená k povaze následků a jejich předpokládanému vývoji. Její rozsah tedy bude limitován mírou omezených možností poškozeného zaměstnance pro uplatnění se v životě a prosazení se ve společnosti. Podobně jako u odškodňování bolesti, i zde je výše bodového ohodnocení za ztížení společenského uplatnění závislá na lékařském posudku. Musí se však reagovat na možné změny vzniklé v budoucnu, které nastaly až po vydání tohoto lékařského posudku, a v jejichž důsledku došlo např. ke zhoršení zdravotních následků zaměstnance. V takovém případě je potřeba vydat nový lékařský posudek s novým bodovým ohodnocením, který nahradí posudek předešlý.*

Jak jsem již v textu výše naznačila, důležitou součástí lékařského posudku je bodové hodnocení, neboť náhrada za bolest či ztížení společenského uplatnění se v každém konkrétním případě vyjádří příslušným počtem bodů. Dle zmiňovaného nařízení činí hodnota jednoho bodu 250,-Kč. Pro lepší orientaci v dané

problematice bych nyní ráda uvedla jednoduchý příklad. Poškozený zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu utrpěl těžký otřes mozku. Ten má dle přílohy č. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. hodnotu 60 bodů. Pokud tedy má jeden bod dle uvedeného nařízení hodnotu 250,-Kč, náleží poškozenému zaměstnanci náhrada za bolest ve výši 15.000,-Kč. Ve výjimečných případech, jako jsou např. obzvláště náročný způsob léčení nebo zvláště těžké následky, může dojít na základě rozhodnutí soudu k přiměřenému zvýšení odškodnění.

Na závěr ještě doplním, že náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je osobním nárokem, který se váže k osobě poškozeného zaměstnance. *„Právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo od 1. 1. 2007, však smrtí zaměstnance nezaniká; v plné výši se stává předmětem dědění a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.“*<sup>54</sup>

### **7.2.1.3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením**

*Náhrada účelně vynaložených nákladů* je zakotvena v ustanovení § 271d ZPr. Jedná se o náhradu nákladů, které byly vynaloženy v souvislosti s pracovním úrazem nejčastěji na úhradu léků či lékařských zákroků, které se pro poškozeného zaměstnance staly nezbytně nutnými, a které nejsou ze strany zdravotní pojišťovny plně hrazeny. V praxi se však můžeme setkat i s dalšími náklady léčení v podobě například zvýšených výdajů na stravování v případě zvláštních diet, jejichž dodržování si vyžaduje zdravotní stav poškozeného zaměstnance. To lze podložit i judikaturou Nejvyššího soudu ČR: *„Náklady dietního stravování lze jako náklady spojené s léčením přiznat jen jako náklady již prokazatelně účelně vynaložené.“*<sup>55</sup> Hrazeny by měly být i náklady vynaložené na nákup zdravotnických pomůcek a dalších prostředků, pořízených nad rámec zdravotního pojištění, pokud jsou nezbytnou součástí léčení. *„K účelně vynaloženým nákladům na léčení jsou zahrnovány náklady na zdravotní rehabilitační pomůcky, popř. na pomoc třetí osoby, kterou poškozený po dobu nemoci potřeboval. Požadavek účelnosti vynaložených nákladů sleduje, aby se povinnost k náhradě škody vztahovala jen na ty výdaje, které byly skutečně potřebné ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného.“*<sup>56</sup> Kromě výše uvedených příkladů účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, bych dále ráda zmínila i náhradu jízdních výloh, tzv.

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 936/2010.

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.3.1981, sp. zn. 6 Cz 14/81.

<sup>56</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.6.2006, sp. zn. 25 Cdo 682/2005.



cestovného a jízdného, které vznikají jak samotnému poškozenému zaměstnanci, tak i jeho rodinným příslušníkům z důvodu návštěv hospitalizovaného zaměstnance ve zdravotnickém zařízení apod.

Nejen ze zákona, ale i z uvedených částí judikatury lze zároveň dovodit, že při posuzování uplatněného nároku na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením hraje důležitou roli především to, zdali jde o náklady prokazatelně a účelně vynaložené a zároveň zdali jde o náklady skutečné. Takovéto posouzení přísluší zejména lékařům. Závěrem doplním, že účelně vynaložené náklady spojené s léčením náleží tomu, kdo tyto náklady skutečně vynaložil.

#### **7.2.1.4. Náhrada věcné škody**

Poslední ze zákonem taxativně vymezených náhrad je, dle ustanovení § 271e ZPr., *náhrada věcné škody*. Tou se rozumí nejen škoda, která byla způsobena zničením nebo poškozením věcí zaměstnance v souvislosti s pracovním úrazem (např. škoda na oděvu, zavazadlech, obuvi, mobilním telefonu a jiných osobních věcech, které zaměstnanec nosí na sobě nebo při sobě),<sup>57</sup> ale hradí se i tzv. ostatní věcná škoda v širším slova smyslu. Za tu lze považovat celkovou majetkovou újmu, kterou poškozený zaměstnanec utrpěl v souvislosti pracovním úrazem. Ta může mít podobu např. nákladů vynaložených na nezbytnou údržbu domácnosti, kterou za poškozeného zaměstnance vykonává třetí osoba, neboť z důvodu pracovního úrazu jí není zaměstnanec samostatně schopen.

Podobně jako u předešlých nároků, i zde musí být prokázána příčinná souvislost mezi vzniklou škodou a poškozením zdraví následkem pracovního úrazu. Pokud je tento předpoklad náhrady věcné škody naplněn, náleží poškozenému zaměstnanci náhrada skutečné škody, která vychází z výše ceny v době zničení nebo poškození věci. Vzniklá škoda se primárně hradí v penězích, pokud ji zaměstnavatel neodčiní uvedením v předešlý stav.

Zaměstnavatel však není povinen nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci na dopravním prostředku, nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných k výkonu práce, pokud je zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale bez předchozího souhlasu

---

<sup>57</sup> MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010. s. 116. ISBN 978-80-7263-596-6.

zaměstnavatele. Z uvedeného můžeme, dle mého názoru, vyvodit, že pokud by byl ze strany zaměstnavatele daný souhlas udělen, měla by být škoda dle § 265 odst. 3 ZPr. zaměstnavatelem řádně hrazena.

### **7.2.2. Náhrady při úmrtí zaměstnance**

Jak jsem již v úvodu této kapitoly uvedla, kromě náhrad vyplácených poškozenému zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem, existují i další zákonem taxativně vymezené náhrady, které náležejí pozůstalým zaměstnance, který v důsledku pracovního úrazu zemřel. Tyto druhy náhrad při úmrtí zaměstnance, zakotvené v ustanovení § 271g až § 271j ZPr., mají za úkol především zmírnit sociální dopady na osoby blízké, bez ohledu na to, zdali se jedná o dědice zemřelého zaměstnance či nikoliv. Jde o přímé nároky nezávislé na tom, zdali zemřelý zaměstnanec uplatnil své nároky na náhradu škody za svého života řádně a včas.

V následujících podkapitolách bych nyní ráda přiblížila jednotlivé druhy náhrad náležející pozůstalým zemřelého zaměstnance.

#### **7.2.2.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

*Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením* představuje náklady, které vznikly ve spojitosti s léčením zaměstnance, který v důsledku pracovního úrazu zemřel. Náhrada těchto nákladů, podobně jako je tomu u § 271d ZPr., náleží tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

Rovněž náleží pozůstalým osobám, resp. tomu, kdo tyto náklady účelně vynaložil, *náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem*, které tvoří zejména náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20.000,-Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení, jak vyplývá z odstavce druhého § 271g ZPr. Pro přesnost zmíním, že cestovní náklady a náklady na smuteční ošacení náleží pouze nejbližším příslušníkům rodiny a domácnosti zemřelého.<sup>58</sup> Od nákladů spojených s pohřbem se dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, odečítá pohřebné, za předpokladu, že na pohřebné vzniklo právo, a to v částce 5.000,-Kč,

---

<sup>58</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 247. ISBN 978-80-7380-243-1.

jak vyplývá z § 48 odst. 1 citovaného zákona.

### 7.2.2.2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo ji měl povinnost poskytovat, náleží dle ustanovení § 271h odst. 1 ZPr. *náhrada nákladů na výživu pozůstalých*.

Oprávněnými pozůstalými jsou jednak osoby, vůči nimž měl zemřelý zaměstnanec vyživovací povinnost dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dříve byla tato problematika upravena zákonem č. 94/1963 Sb., zákon o rodině), tak i další osoby jako partner, partnerka, druh, družka a jejich potomci, kteří se zemřelým zaměstnancem žili ve společné domácnosti, společně s ním hospodařili a pečovali o společnou domácnost. Poskytování této náhrady však podléhá jisté časové limitaci, neboť je poskytována maximálně do doby, do které by tuto povinnost měl zemřelý zaměstnanec, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zaměstnanec dovršil věk 65 let nebo věk důchodový byl-li vyšší než 65 let. „*Při poskytování této náhrady platí zásada ne bis in idem reparare damnum, která zde znamená, že náhrada přísluší, pokud není hrazena dávkami důchodového pojištění, poskytovanými z téhož důvodu.*“<sup>59</sup>

Výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých se odvíjí od průměrného výdělku zemřelého zaměstnance zjištěného před jeho smrtí. Z hlediska procentuální výše rozeznáváme dva typy této náhrady:

- *náhrada v rozsahu 50% průměrného výdělku* za předpokladu, že byla výživa poskytována nebo měla být poškozeným zaměstnancem poskytována jedné osobě;
- *náhrada ve výši 80% průměrného výdělku*, pokud byla výživa poskytována nebo měla být poskytována vícero osobám.

Dále uznávám za vhodné poznamenat, že se od částek, které náleží jednotlivým pozůstalým, odečítá hodnota důchodu přiznaná pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance (např. vdovecký, vdovský nebo sirotčí důchod). K případným jiným výdělkům pozůstalých se však dle zákona již nepřihlíží.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých představuje dílčí nárok na náhradu škody, který je pozůstalým poskytován zpravidla dlouhodobě v podobě

---

<sup>59</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 639. ISBN 978-80-210-5852-1.

pravidelných měsíčních plnění, které však ve svém úhrnu nesmí přesáhnout částku, do které by zemřelému zaměstnanci příslušela náhrada za ztrátu na výdělku zakotvená v ustanovení § 271b odst. 1 ZPr., a zároveň nesmí být poskytována déle než do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec fiktivně dovršil věk 65 let nebo důchodový věk byl-li vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění (§ 271b odst. 6 ZPr.).

### **7.2.2.3. Jednorázové odškodnění pozůstalých**

Další složkou náhrady škody v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu je tzv. *jednorázové odškodnění pozůstalých*, které je upraveno ustanovením § 271i ZPr.

Jak již vyplývá ze samotného názvu, jedná se o neopakující se plnění, které náleží pozůstalému manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti po smrti poškozeného zaměstnance. Hodnota tohoto odškodnění je pro každého takového pozůstalého zákonem stanovena na hodnotu minimálně 240.000,-Kč. Kromě těchto osob se přiznává nárok na jednorázové odškodnění v úhrnné výši nejméně 240.000,-Kč i rodičům zemřelého zaměstnance, za podmínky, že žili s poškozeným zaměstnancem ve společné domácnosti, a to i přesto, že ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem žil pouze jeden rodič. Jde o taxativně vymezený okruh osob, z čehož vyplývá, že na rozdíl od náhrady nákladů na výživu pozůstalých, která náleží i druhovi či družce žijící ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem, na jednorázové odškodnění tyto osoby nebudou mít nárok.

Vláda má, dle odstavce druhého předmětného ustanovení, oprávnění vládním nařízením jednorázové odškodnění pozůstalých zvýšit, a to v reakci na změny ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

K dané problematice závěrem poznamenám, že menší technickou změnou, kterou přinesla v oblasti jednorázového odškodnění pozůstalých novela zákoníku práce, je výslovné doplnění partnera zemřelého zaměstnance, dle zákona o registrovaném partnerství<sup>60</sup>, do výčtu oprávněných pozůstalých osob.

### **7.2.2.4. Náhrada věcné škody**

*Náhrada věcné škody* je dílčím nárokem náhrady škody při úmrtí

---

<sup>60</sup> Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

zaměstnanec, která náleží ze zákona pouze dědicům zaměstnance. Škodou se v těchto případech rozumí taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti. Na rozdíl od věcné škody, která vznikla poškozenému zaměstnanci dle § 271e ZPr., se zde hradí prakticky pouze škoda na věcech, nikoliv tzv. ostatní věcná škoda. Hodnota náhrady poškozených věcí se určuje dle výše ceny, kterou měla tato věc v době svého poškození.

### **7.2.3. Změna poměrů**

Jak již bylo v textu této kapitoly diplomové práce naznačeno, v rámci odpovědnosti za pracovní úrazy, popř. i nemoci z povolání, se uplatňuje zásada *clausula rebus sicstantibus*, neboli zásada změny okolností.

Při určování výše škody vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem se vychází zpravidla z poměrů poškozeného zaměstnance v době po vzniku pracovního úrazu a jeho vlivu na sociální, kulturní, společenský, politický a jiný život poškozeného zaměstnance. Tyto poměry se však mohou v průběhu let měnit, na což reaguje i zákon v ustanovení § 271u ZPr., ve kterém stanovuje, že dojde-li k podstatné změně poměrů poškozeného zaměstnance, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností. Z toho lze vyvodit, že pravomocné rozhodnutí upravující práva a povinnosti při určení výše náhrady škody poškozeného zaměstnance, popř. pozůstalých po zemřelém zaměstnanci a zaměstnavatele, nezakládá překážku *res iudicata*, neboť v dané věci může být za určitých podmínek znovu rozhodnuto. Co se rozumí podstatnou změnou okolností, již zákon nedefinuje, proto je nutné tyto podstatné změny posuzovat *ad hoc* – v každém konkrétním případě zvlášť.

V praxi se bude zásada změny poměrů zohledňovat a uplatňovat především u dlouhodobých nároků, které mají povahu opakujících se měsíčních plnění jako je náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti dle § 271a ZPr. a náhrada nákladů na výživu pozůstalých dle § 271h ZPr. Za nejčastější případy změny poměrů, které se vztahují k náhradě za ztrátu na výdělků, lze považovat např. změnu stupně invalidity poškozeného zaměstnance či odejmutí přiznaného invalidního důchodu, odchod do starobního důchodu nebo pozitivní či negativní změnu zdravotního stavu poškozeného zaměstnance. U náhrad nákladů na výživu pozůstalých bývají nejčastěji uplatňovány skutečnosti v podobě uzavření nového sňatku vdovce nebo vdovy po zemřelém zaměstnanci,

dostudování dítěte (tím dochází k ukončení nezaopatřenosti dítěte) či změny jiných osobních poměrů vdovy nebo vdovce po zemřelém zaměstnanci.

Odškodňování pracovních úrazů rovněž reaguje na obecný mzdový vývoj, což vyplývá z § 271u odst. 2 ZPr. Tímto ustanovením je vláda zmocněna k vydání nařízení o valorizaci průměrných výdělků, které jsou rozhodné pro poskytování náhrad za ztrátu na výdělku a náhrad nákladů na výživu pozůstalých. *„Tato úprava by měla umožnit, aby zaměstnancům postiženým pracovním úrazem, byla poskytována náhrada za ztrátu na výdělku do takové výše výdělku, kterého by pravděpodobně dosahovali na pracovišti, na kterém utrpěli pracovní úraz nebo nemoc z povolání.“*<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 249. ISBN 978-80-7380-243-1.

## 8. JUDIKATURA ČR

V této kapitole předkládané diplomové práce bych ráda poukázala na základní kritéria, která jsou při posuzování pracovních úrazů, příčinné souvislosti úrazu s plněním pracovních úkolů, jakož i při posuzování úplné či částečné liberace zaměstnavatele a okamžiku vzniku práva na náhradu škody a jeho uplatnění soudy brána v úvahu. Cílem následujícího textu je tedy upozornit a přiblížit některá soudní rozhodnutí, která jsou svou povahou a obsahem významná pro doplnění a konkretizaci ustanovení zákoníku práce týkající se problematiky pracovního úrazu a s ním spojených institutů.

### 8.1. Pojem pracovního úrazu ve světle judikatury

Než přistoupím k přiblížení samotných soudních rozhodnutí týkajících se pracovních úrazů, považuji za vhodné připomenout jakým způsobem je definován pracovní úraz zákoníkem práce. Ten ve svém ustanovení § 271k uvádí, že se pracovním úrazem míní poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim v důsledku krátkodobého, náhlého a násilného působení zevních vlivů, a to při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na vůli zaměstnance. Za pracovní úraz lze dále považovat i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Negativní vymezení pojmu pracovní úraz podává odstavec třetí uvedeného ustanovení ZPr., který říká, že pracovním úrazem není úraz zaměstnance, který se mu přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Kromě toho, že musí být splněny všechny v zákonné definici obsažené předpoklady, tj. existence zevního úrazového děje, krátkodobé, náhlé a násilné působení zevní příčiny, nezávislost na vůli zaměstnance, způsobení poruchy zdraví poškozeného zaměstnance v okamžiku plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je potřeba zkoumat i kauzální nexus mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví dotčeného zaměstnance, který musí být jednoznačně prokázán.

Z rozhodovací praxe soudů, konkrétně z rozhodnutí uveřejněného ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod značkou R 27/1962, lze zákonnou definici pracovního úrazu doplnit o výrok, že se za pracovní úraz považuje nejen tělesné zranění zaměstnance způsobené nenadálým vnějším násilím, „*nýbrž obecně porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou*

*krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, již není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor, a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha pak musí být příčinou následku, o jehož odškodnění jde. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.*<sup>62</sup> Výše uvedené lze rozšířit i o definici pracovního úrazu z rozhodnutí R 20/1969, ve kterém se uvádí, že: *„Úrazem se rozumí porucha zdraví vyvolaná působením zevní příčiny. Touto zevní příčinou nemusí být vždy jen působení mechanických jevů nýbrž např. i působení chemických látek, s nimiž přichází pracovník do styku.*<sup>63</sup>

Dalším kritériem pro posouzení toho, zdali se jedná o pracovní úraz či nikoliv, popř. v souvislosti s tím i pro určení míry odpovědnosti zaměstnavatele, je posouzení činnosti zaměstnance, za které došlo ke škodné události. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud ČR následovně: *„Každý zaměstnanec, ať už kterékoliv profese, vykoná v průběhu pracovního dne mnoho různých úkonů, které v přísném slova smyslu nemají souvislost s plněním pracovních úkolů. Pokud však tyto činnosti nevybočují z obvyklého rámce, nelze je považovat za exces z pracovních povinností.*<sup>64</sup> Z toho lze, dle mého názoru, vyvodit, že se každý případ musí posuzovat individuálně – ad hoc – s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem případu a k poměrům a zvyklostem jednotlivých zaměstnavatelů. Nejvyšší soud ČR dále v jednom ze svých rozhodnutí dokonce dovodil, že: *„Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je třeba – vedle činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele – považovat též činnost vykonávanou bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s ním, není významný motiv či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází, rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.*<sup>65</sup>

Neméně významným předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je rovněž i kauzální nexus neboli příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Prokázání kauzálního nexu je spolu

<sup>62</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí NS ČR pod zn. R 27/1962.

<sup>63</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí NS ČR pod zn. R 20/1969.

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 04.09.2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

<sup>65</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.02.2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.



s ostatními předpoklady vzniku pracovního úrazu a odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance nezbytným prvkem odpovědnostního vztahu. Pokud by některý ze shora uvedených předpokladů nebyl naplněn, nárok zaměstnance na náhradu škody nemůže vzniknout. Důležitost existence příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví lze vyvodit i ze stanoviska č. 11/1976, ve kterém se přeneseně uvádí, že elementární podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví dotčeného pracovníka, přičemž nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž postačí, aby šlo o jednu z podstatných, důležitých a značných příčin.<sup>66</sup> Tento právní názor podpořil v rámci své rozhodovací praxe v roce 2009 i Nejvyšší soud ČR, který v rozhodnutí 21 Cdo 2861/2008 uvedl, že: „Pracovní úraz nemusí být jedinou příčinnou vzniku škody; postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak příčinu důležitou, podstatnou a značnou.“<sup>67</sup> Takto rozhodl Nejvyšší soud ČR v kauze zaměstnance, který trpěl degenerativním onemocněním páteře, a který následně při výkonu pracovní činnosti utrpěl pracovní úraz v oblasti zad. NS ČR v tomto případě vyvodil, že daná okolnost je ve vztahu k posouzení příčiny ztráty žalobce na výdělku bez relevance.

V problematice příčinné souvislosti považuji za vhodné rovněž upozornit na metodiku zjišťování existence kauzálního nexu a jeho hodnocení, ke které se rovněž vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve stejném, výše zmíněném, rozhodnutí. Nejvyšší soud ČR ohledně příčinné souvislosti tedy konstatoval, že: „Nejde o otázku právní, nýbrž skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň je však příčinnou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.“<sup>68</sup>

## **8.2. Úplná a částečná liberace zaměstnavatele ve světle judikatury**

K institutu částečné a úplné liberace zaměstnavatele za škodu vzniklou

---

<sup>66</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod zn. R 11/1976.

<sup>67</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 2861/2008.

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 2861/2008.

zaměstnanci pracovním úrazem, jsem se již detailněji věnovala v předchozím textu předkládané práce. Účelem této podkapitoly je však nastínit rozhodovací praxi soudů v otázkách posuzování částečného nebo úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, a to prostřednictvím představení některých, z mého pohledu, významných rozhodnutí zejména Nejvyššího soudu ČR.

Pro připomenutí zmíním, že ze zákonem stanovené objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, tj. odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance bez zřetele na zavinění, existují jisté liberační výjimky. Pokud jsou splněny všechny zákonem stanovené liberační důvody zakotvené v ustanovení § 270 odst. 1 a 2 ZPr., nastává situace, kdy se zaměstnavateli umožní zprostit se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti. Prvým liberačním důvodem úplné liberace je skutečnost, že zaměstnanec svým protiprávním zaviněným jednáním porušil právní nebo jiné předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a jejich dodržování a znalost byly ze strany zaměstnavatele pravidelně a soustavně kontrolovány. K charakteru a povaze pokynů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se Nejvyšší soud ČR vyjádřil takto: *„Konkrétním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může být i, byť vulgární, pokyn stanovící pro podřízené závazný způsob chování a vysvětlující důvod svého pokynu. Pokyn má být vydán předem, nikoliv až ve chvíli, kdy nějaký úrazový děj probíhá; není však na závadu, je-li vydán ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit, a smyslem pokynu je tomuto nebezpečí předejít. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí), v budoucnu nastat, nýbrž také praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit... Právní relevanci proto má jakýkoliv výslovný pokyn, ať již učiněn písemně, nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí.“*<sup>69</sup> Zároveň lze konstatovat, že důležitým předpokladem úplné liberace zaměstnavatele je skutečnost, že právní a jiné předpisy, stejně tak jako pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byly zaměstnavatelem soustavně a pravidelně kontrolovány. Význam seznámení

---

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 04.09.2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

zaměstnance s bezpečnostními předpisy a jejich udržování v zaměstnancově paměti lze dovodit i ze stanoviska uveřejněného pod značkou R 32/1963, ve kterém je uvedeno, že: „*Nejde o řádné seznámení zaměstnance s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo s příkazy, zákazy a jinými pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, jestliže by se podnik omezil pouze na to, že by pracovníkovi dal k přečtení příslušné bezpečnostní předpisy. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby pracovník svým podpisem stvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.*“<sup>70</sup> Dále bych ohledně této problematiky ráda poukázala i na stanovisko uveřejněné pod značkou R 28/1980, ve kterém se uvádí: „*Nedostatok sústavnej kontroly a nevyžadovania zachovávanía bezpečnostných predpisov má za následok, že úplné zbavení esa odpovědnosti organizácie je vylúčené. V takovýchto prípadoch sa organizácia môže zbaviť zodpovednosti iba sčasti.*“<sup>71</sup>

Druhým zákonným předpokladem úplné liberace zaměstnavatele je opilstost postiženého zaměstnance, popř. zneužití jiných návykových látek, a to za předpokladu, že zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě nikterak zabránit. K pojmu opilstosti a její míře nezbytné pro úplnou či částečnou liberaci odpovědnosti zaměstnavatele se vyjádřila i rozhodovací praxe v publikovaném stanovisku pod značkou R 11/1976. „*Stav opilstosti nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k požití alkoholického nápoje tu musí dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti pracovníka. Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti mimo jiné předpokládá, že utrpený úraz je v příčinné souvislosti s opilstostí pracovníka.*“<sup>72</sup> Obdobný právní názor na věc můžeme shledat i v rozhodnutí uveřejněném pod značkou R 43/1969, ve kterém je stanoveno, že opilstost postiženého pracovníka musí za účelem částečné nebo úplné liberace odpovědnosti zaměstnavatele dosahovat určitého stupně alkoholického opojení, na jehož základě by došlo k podstatnému snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti postiženého zaměstnance. Pro oba shora uvedené důvody úplné liberace zaměstnavatele považují za vhodné

---

<sup>70</sup> DOLEŽÍLEK.. J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003. s. 18. ISBN 80-86395-87-1.

<sup>71</sup> DOLEŽÍLEK.. J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003. s. 23. ISBN 80-86395-87-1.

<sup>72</sup> DOLEŽÍLEK.. J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003. s. 26. ISBN 80-86395-87-1.

zdůraznit, že skutečnosti vymezené v odst. 1 § 270 ZPr. byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.

V ustanovení § 270 odst. 2 písm. a) a b) ZPr. jsou zakotveny zákonné důvody částečné liberace odpovědnosti zaměstnavatele. Prvé dva se shodují s výše uvedenými liberačními důvody úplného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, ale s tím rozdílem, že dané skutečnosti jsou pouze jednou z příčin vzniklé škody nebo nemajetkové újmy. Třetím liberačním důvodem stanoveným v písm. b) uvedeného ustanovení ZPr., je jisté počínání zaměstnance, které je v rozporu s obvyklým způsobem chování, a to tak, že je zřejmé, že ačkoliv jednáním zaměstnance nedošlo k porušení právních nebo jiných předpisů anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, šlo o lehkomyšlné jednání poškozeného zaměstnance, ačkoliv si mohl být vědom, vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem, možnosti způsobení újmy na zdraví.

Dále doplním, že za zmíněnou lehkomyšlnost nelze považovat běžnou neopatrnost či jiné jednání vyplývající z rizika práce. K pojmu lehkomyšlného jednání zaměstnance se ostatně vyjádřila i judikatura, která v rozhodnutí uveřejněném ve Sbírce rozhodnutí pod zn. R 35/1970 vyvodila, že: *„Lehkomyšlným jednáním ve smyslu § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce<sup>73</sup> je takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví, a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků).“<sup>74</sup>* Kromě tohoto rozhodnutí existuje i celá řada dalších, které se pojmovou formulací výrazu lehkomyšlného jednání zaměstnance zabývají. Za zmínku stojí např. publikované rozhodnutí pod zn. R 19/1991 nebo stanoviska uveřejněná pod zn. R 11/1976 a R 28/1980. Dále bych ráda uvedla např. i rozhodnutí uveřejněné ve Sborníku stanovisek, zpráv a rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR, kde je lehkomyšlné jednání zaměstnance charakterizováno jako *„jisté hazardérství nebo nebezpečné riskování, které je v rozporu s obvyklým způsobem chování pracovníků.“<sup>75</sup>*

---

<sup>73</sup> Nyní § 270 odst. 2 písm. b) ZPr.

<sup>74</sup> DOLEŽÍLEK.. J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003. s. 27. ISBN 80-86395-87-1.

<sup>75</sup> DOLEŽÍLEK.. J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003. s. 29. ISBN 80-86395-87-1.

### 8.3. Vznik a uplatnění práva na náhradu škody

Během řízení o náhradě škody z pracovního úrazu je poškozený zaměstnanec, který v řízení vystupuje zpravidla jako žalobce, zatížen důkazním břemenem a břemenem tvrzení. Tato skutečnost vyplývá především z ustanovení § 101 odst. 1 písm. a) a b) OSŘ a § 120 odst. 1 OSŘ. „*Neunes-li (pozn. poškozený zaměstnanec) břemeno tvrzení nebo důkazní břemeno v tomto směru, musí rozhodnutí soudu vždy vyznít v jeho neprospěch.*“<sup>76</sup> Z toho vyplývá, že je povinností poškozeného zaměstnance, kterému vznikla v důsledku pracovního úrazu škoda, předložit soudu potřebné a relevantní důkazy k prokázání tvrzených skutečností. K těm se mohou ostatní účastníci vyjadřovat, stejně tak jako k ostatním důkazům, které byly v řízení navrženy a provedeny. Shora uvedené platí rovněž v případě posuzování zdravotního stavu poškozeného zaměstnance prostřednictvím lékařských posudků. K této otázce Nejvyšší soud ČR uvedl: „*Zaměstnavateli, který zaměstnanci odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem či nemocí z povolání, proto v občanskoprávním soudním řízení přísluší právo vznášet proti bodovému ohodnocení stanovenému v lékařském posudku námitky, které lze vznášet proti kterémukoliv jinému důkazu.*“<sup>77</sup>

Dále považuji za nezbytné uvést, pokud zaměstnavatel poukazuje na existenci liberačních důvodů, na základě kterých by byl zčásti nebo zcela zproštěn odpovědnosti za pracovní úraz způsobený zaměstnanci, stíhá povinnost tvrzení a povinnost důkazní zaměstnavatele. Neunesl-li by některé z těchto břemen, nemohl by být ve věci úspěšný.

Právo na náhradu škody se skládá z jednotlivých dílčích nároků na odškodnění pracovního úrazu, které jsou zákonem vymezeny v ustanovení § 271a až § 271j ZPr. Bližší charakteristiku jednotlivých dílčích nároků jsem již podala v kapitole Způsob a rozsah odškodňování, proto bych nyní ráda uvedla jen některá rozhodnutí, která se danou problematikou zabírají a jejichž představení považuji za elementární. Judikatura v oblasti náhrady škody z pracovního úrazu je poměrně rozsáhlá a lze ji do jisté míry hodnotit i jako ustálenou, což přisuzuji zejména snaze soudů poskytovat co nevyšší míru ochrany zaměstnancům, jakožto slabší straně pracovněprávního vztahu.

K otázkám rozsahu náhrady škody bych například zmínila již několikrát uváděné stanovisko R 11/1976, které se rovněž vztahuje k charakteristice

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 07.07.2011, sp. zn. 21 Cdo 752/2010.

jednotlivých dílčích nároků na odškodnění pracovního úrazu náležející poškozenému zaměstnanci. Celkový nárok zaměstnance na odškodnění pracovního úrazu se skládá z jednotlivých dílčích nároků, tj. z náhrady za ztrátu na výdělků, náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a z náhrady za věcnou škodu. Tyto uvedené nároky jsou dle hmotného práva zcela samostatné, neboť příčiny jejich vzniku jsou vzájemně odlišné a mohou se rovněž časově odchylně naplňovat.<sup>78</sup> Z rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích dále vyplývá: „*Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví nemusí být dána vždy u všech žalovaných dílčích nároků. Není vyloučena situace, kdy v příčinné souvislosti není ztížení společenského uplatnění, ale je v příčinné souvislosti s úrazovým dějem poškození na zdraví zakládající nárok na náhradu za ztrátu na výdělků.*“<sup>79</sup>

Závěrem této kapitoly považuji za vhodné konstatovat, že definiční znaky pracovního úrazu a s ním spojených institutů jako je kauzální nexus mezi pracovním úrazem a vznikem škody, úplná či částečná liberace odpovědnosti zaměstnavatele, plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním, jednotlivé nároky náhrady škody z pracovního úrazu a další, jsou, dle mého názoru, leckdy zákoníkem práce nedostatečně a stroze definovány. Domnívám se, že právě tato situace je jednou z příčin rozsáhlé soudní judikatury, neboť zmiňovaná strohost většiny ustanovení zákoníku práce vyvolává potřebu soudní praxe vytvářet další interpretační kritéria, podle kterých by se soudy v nejednoznačných případech orientovaly.

---

<sup>78</sup> DOLEŽÍLEK.. J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003. s. 32. ISBN 80-86395-87-1.

<sup>79</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích, sp. zn. 6 Co 1001/87.

## 9. SROVNÁNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY ČR A SR

Předmětem této kapitoly bude stručný náhled na právní úpravu obsaženou ve slovenském zákoníku práce týkající se otázek souvisejících s právním postavením zaměstnance při pracovním úrazu a jejich komparace s českou právní úpravou. Text se tedy bude zaměřovat především na prevenci, obecnou odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu, pojem pracovního úrazu a v závěru i na způsob a rozsah náhrady škody.

Na úvod bych ráda zmínila, že právní úprava pracovněprávní problematiky v českém a slovenském zákoníku práce vykazuje jistou podobnost, která pramení ze shodné právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. „*Roku 1962 se začali přípravné práce na kodifikácii pracovného práva, v januári 1963 boli predložené zásady Zákonníka práce na celoštátnu diskusiu a na jeseň r. 1963 bol vypracovaný návrh Zákonníka práce. No práce na kodifikácii pracovného práva boli prerušené v súvislosti s diskusiou o zdokonalení sústavy plánovitého riadenia hospodárstva, ktorá bola uzavretá uznesením ÚV KSČ o hlavných smeroch zdokonalenia sústavy riadenia národného hospodárstva roku 1965. Z hľadiska tohto uznesenia musel sa revidovať aj návrh Zákonníka práce a v apríli roku 1965 sa predložil Národnému zhromaždeniu ČSSR, ktoré ho 16. júna 1965 schválilo a vyhlásilo ako zákon pod č. 65/1965 Zb. s účinnosťou od 1. januára 1966. Tým sa skončil legislatívny proces, v rámci ktorého sa postupne upravovali jednotlivé inštitúty pracovného práva z hľadiska potrieb ekonomiky a spoločnosti.*“<sup>80</sup> Lze konstatovat, že i po rozdělení ČSSR k 1.1.1993 na dva samostatné subjekty mezinárodního práva, tedy na Českou republiku a Slovenskou republiku, měla Česká a Slovenská republika po několik následujících let nadále společnou právní úpravu pracovněprávní problematiky, a to ve zmiňovaném zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Až v roce 2001 přijala Slovenská republika vlastní zákoník práce, který byl za dobu své existence již několikrát novelizován. Pro úplnost uvedu, že zmíněný slovenský zákoník práce byl vydán jako zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, přičemž jeho poslední novelizace vyšla pod č. 61/2015 Z.z.

V následujících odstavcích bych se ráda věnovala otázkám prevence a odpovědnosti zaměstnance za škodu, které jsou upraveny v ustanovení § 177 a

---

<sup>80</sup> FILO, J. et al. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Bratislava: Obzor n.p., 1981. s. 49-50. ISBN 65-037-81.

násl. části osmé zákoníku práce SR (dále jen „ZPr. SR“). Lze říci, že právní úprava této problematiky vykazuje téměř shodnou strukturu s koncepcí části jedenácté ZPr. ČR. To můžeme spatřit např. již v ustanovení § 178 ZPr. SR, který je obsahově totožný s § 248 ZPr. ČR, neboť shodně upravuje obecnou povinnost zaměstnavatele k zajišťování vhodných pracovních podmínek pro zaměstnance. Totožnost české a slovenské právní úpravy vykazuje i úprava generální a speciální prevenční povinnosti zaměstnance zakotvená v § 178 ZPr. SR a § 249 ZPr. ČR. Jejich obsahem je prakticky shodná povinnost zaměstnance jednat takovým způsobem, aby předcházel ohrožení života, zdraví a poškození majetku nebo jeho zničení či bezdůvodnému obohacení, a která je zároveň doplněná o povinnost zaměstnance upozornit vedoucího zaměstnance na hrozící škodu či nemajetkovou újmu, popř. na existenci nevhodných pracovních podmínek. Stejným způsobem je v obou zákonících upravena i zakročovací povinnost, na základě které je zaměstnanec povinen odvrátit škodu hrozící zaměstnavateli, pokud by tím nezapříčinil riziko vzniku vážného ohrožení vlastního života či zdraví, popř. života a zdraví ostatních zaměstnanců nebo osob blízkých. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že problematika prevence je shodně upravena v obou zákonících České a Slovenské republiky.

Tzv. všeobecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v ustanovení § 179 a násl. ZPr. SR a pojmově i obsahově prakticky koresponduje s povinností zaměstnance k náhradě škody dle hlavy druhé § 250 a násl. ZPr. ČR. Předmětem těchto ustanovení je právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou svým zaviněným protiprávním jednáním při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním způsobil zaměstnavateli, a kterou je povinen nahradit. Základem pro obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu jsou zákonné všeobecné odpovědnostní předpoklady, mezi které řadíme protiprávní úkon, resp. jakýkoliv úkon, který je v rozporu s objektivním právem, vznik škody, příčinnou souvislost mezi protiprávním úkonem a vznikem škody, zavinění na straně zaměstnance, existenci pracovního poměru a skutečnost, že ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>81</sup> Jednu z mála odlišností mezi českou a slovenskou právní úpravou lze najít právě ve zmíněném výrazu plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním. Slovenský zákoník práce v ustanovení § 220 odst. 1 totiž stanovuje, že plnění pracovních úloh je

---

<sup>81</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 890-891. ISBN 978-80-89085-94-1.



výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, nebo jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, popř. činnost, která je předmětem pracovní cesty. Z toho vyplývá, že na rozdíl od ZPr. ČR, ZPr. SR výslovně neupravuje plnění pracovních úloh jako výkon pracovních povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, atd. V odstavci druhém předmětného ustanovení se dále nachází definice činnosti konané v přímé souvislosti s plněním pracovních úloh, která je oproti právní úpravě v českém zákoníku práce definována značně užěji, neboť stanovuje, že: *„V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.“*<sup>82</sup> Z toho vyplývá, že definice výrazu „v přímé souvislosti s ním“ ve slovenském zákoníku práce je další odlišností od ZPr ČR, neboť ten mezi přímou souvislost s plněním pracovních úkolů řadí dle ustanovení § 274 odst. 1 a 2 navíc úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konaných v objektu zaměstnavatele a školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Jako třetí, ryze systematickou odlišnost bych ráda uvedla právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou způsobil svým úmyslným konáním proti dobrým mravům. Obsahově jsou obě ustanovení § 179 odst. 2 ZPr. SR a § 261 odst. 3 ZPr. ČR shodná, rozdíl je však v jejich systémovém uspořádání. Úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům totiž přímo navazuje na zákonnou definici obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, zatímco česká právní úprava přesunula tuto problematiku až na závěr hlavy druhé, tzn. do společných ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu. Z toho je zřejmé, že slovenská právní úprava působí ucelenějším dojmem a lze ji, dle mého názoru, hodnotit jako systematictější a přehlednější. V souvislosti s poukázáním na odlišnou systematizaci mezi oběma zákoníky práce bych nyní zmínila i právní úpravu odpovědnosti zaměstnance stíženého duševní poruchou za škodu a odpovědnost zaměstnance, který se do

---

<sup>82</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, §220 odst. 2.

takového stavu přivedl vlastní vinou. Daná problematika je ZPr. SR přidružená k ustanovením upravujícím všeobecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, neboť se nachází v § 180 ZPr. SR. I český zákoník práce disponuje shodnou právní úpravou, avšak je, z mého pohledu, nesystematicky zařazena opět až do přechodných ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu, tj. § 261 odst. 1 a 2 ZPr. ČR.

Téměř absolutní totožnost českého a slovenského zákoníku práce můžeme shledat i v právní úpravě otázek týkající se obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Ta je oběma zákoníky práce shodně vymezena jako odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci porušením právních povinností nebo úmyslným konáním proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a je dále doplněna o povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu, která mu byla způsobena porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Obsahově podobně je v obou právních úpravách vymezeno i negativní pojetí obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, neboť v ustanovení § 192 odst. 3 ZPr. SR a § 265 odst. 3 ZPr. ČR je stanoveno, že zaměstnavateli nenáleží povinnost nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci na dopravním prostředku, vlastním nářadí, zařízení a jiných předmětech, které zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez písemného souhlasu zaměstnavatele. Jistou odlišnost mezi slovenským a českým zákoníkem práce však lze najít ve formě podávaného souhlasu zaměstnavatele k použití dopravního prostředku, nářadí, zařízení a jiných předmětů zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Slovenská právní úprava totiž výslovně požaduje písemnou formu souhlasu k použití těchto předmětů na výkon práce, ačkoliv samotné nedodržení zákonem stanovené formy souhlasu nezpůsobí neplatnost právního úkonu.<sup>83</sup> Tím se však liší od českého zákoníku práce, který formu souhlasu blíže neupřesňuje. V souvislosti s tím považuji za nezbytné výslovně zmínit, že podobně jako české pracovní právo i slovenský zákoník práce zakládá tzv. objektivní odpovědnost zaměstnavatele, založenou na skutečnosti, že zaměstnavatel nese odpovědnost za škodu bez ohledu na to, kdo je skutečným škůdcem. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel odpovídá za veškerou škodu, která zaměstnanci v důsledku

---

<sup>83</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 923. ISBN 978-80-89085-94-1.

porušení právní povinnosti zaměstnanci vznikla, tedy rovněž i za škodu způsobenou zaviněným jednáním třetí osoby. To lze podložit i judikaturou Nejvyššího soudu SR: „Zodpovednosť zamestnávateľa podľa § 192 Zákonníka práce je zodpovednosť vylučujúca akúkoľvek subjektívnu kategóriu v zodpovednostnom právnom vzťahu, ktorá by charakterizovala osobu zodpovedného subjektu. Zamestnávateľ teda zodpovedá aj za také porušenie svojich povinností, ktoré vzniklo bez subjektívneho zavinenia jeho zamestnancov; prakticky zodpovedá za každú škodu spôsobenú zamestnancovi za podmienok ustanovených v § 192 odst. 1 a 2 Zákonníku práce.“<sup>84</sup>

Totožným způsobem je v obou zákonících práce koncipován i institut zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele, který je založen na existenci zákonem stanovených liberačních důvodů, jejichž prokázáním se zaměstnavatel zcela nebo zčásti zproští odpovědnosti za škodu. Jednotlivé zákonné důvody úplné a částečné liberace se nacházejí v ustanovení § 196 odst. 1 a 2 ZPr. SR a § 270 odst. 1 a 2 ZPr. ČR. Bližší specifikaci jednotlivých liberačních důvodů jsem již podala v předchozím textu této diplomové práce, na který tímto odkazuji. Nicméně k otázce liberace odpovědnosti zaměstnavatele za škodu bych ještě ráda dodala, že důvodem zbavení se odpovědnosti zaměstnavatele může být pouze prokázané zavinění protiprávního jednání zaměstnance, které je v příčinné souvislosti se vznikem škody. Pouhé podání důkazu nevinny zaměstnavatele by tedy bylo v praxi považováno za právně irelevantní.<sup>85</sup>

Nyní bych se v krátkosti ráda věnovala úpravě pracovního úrazu dle slovenského zákoníku práce a následně ji porovнала s obsahem ustanovení zákoníku práce ČR. Pracovní úraz je v ustanovení § 195 odst. 2 ZPr. SR vymezen jako poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním, a to nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů. Pro upřesnění uvedu, že za porušení zdraví lze považovat jak poškození fyzické, tak i psychické, přičemž toto porušení nemusí být pouze jedinou příčinou úrazu, avšak musí být příčinou závažnou, podstatnou a značnou jak vyplývá z judikatury publikované ve Sbírce rozhodnutí pod zn. R 27/1962. Z výše uvedeného lze dovodit, že o pracovní úraz nepůjde v případě, že k němu nedošlo v době plnění pracovních úloh, popř. v době, která

<sup>84</sup> Rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky uverejnené ve Výberu rozhodnutí a stanovísk pod zn. V 2/1967.

<sup>85</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 938. ISBN 978-80-89085-94-1.

není v přímé souvislosti s plněním pracovních úloh. K tomu dále doplním, že dle prof. JUDr. Barancové, DrSc., nebude pracovním úrazem ani úraz zaměstnance, ke kterému došlo v důsledku vybočení z plnění pracovních úloh nebo činnosti, která je v přímé souvislosti s jejich plněním.<sup>86</sup> Detailnější úpravu plnění pracovních úloh a činnosti v přímé souvislosti s ním poskytuje ustanovení § 8 odst. 4 a 5 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení.<sup>87</sup>

Z rozhodnutí uveřejněného ve Sbírce rozhodnutí NS ČR pod zn. R 28/1980 rovněž vyplývá, že nedílným a podstatným předpokladem pracovního úrazu musí být vždy prokázaná příčinná souvislost mezi poškozením zdraví a úrazovým dějem, z čehož lze poměrně jednoduše vyvodit, že pouhé zhoršení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance nemůže pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele stačit. Dle § 195 odst. 3 ZPr. SR není pracovním úrazem ani úraz, který se zaměstnanci přihodil při cestě do zaměstnání a zpět.

Odpovědnou osobou za pracovní úraz zaměstnance je zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době pracovního úrazu v pracovním poměru. I zde je základním předpokladem skutečnost, že k poškození zdraví, popř. smrti zaměstnance došlo při plnění pracovních úloh nebo v přímé souvislosti s ním. Avšak i slovenská právní úprava počítá s možností aplikace ustanovení § 196 ZPr. SR umožňující úplnou nebo částečnou liberaci zaměstnavatele za splnění zákonem stanovených podmínek.

Náhrada škody při odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a z ní vyplývající nároky upravuje § 83 až § 101 zmíněného zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení. Jde o tyto úrazové dávky: úrazový příplatek, úrazová renta, jednorázové vyrovnání, pozůstalostní úrazová renta, jednorázové odškodnění, rehabilitační a rekvalifikační dávky, náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením a náhrada nákladů spojených s pohřbem. Z toho je zřejmé, že podobně jako česká právní úprava, i slovenský zákoník práce počítá s vyplácením dávek nejen poškozenému zaměstnanci, ale v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu rovněž i jeho blízkým pozůstalým.

K dané problematice dále dodám, že se nepromlčují nároky zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku, na náhradu za ztrátu na důchodu z důvodu

---

<sup>86</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 930. ISBN 978-80-89085-94-1.

<sup>87</sup> Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, ve znení neskorších predpisov.

pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, popř. nároky na náhradu jiné škody na zdraví jak plyne z ustanovení § 36 odst. 2 ZPr. SR. Nároky na jednotlivá plnění z nich vyplývající však promlčení podléhají.

Z posledních několika odstavců předešlého textu, které byly věnovány stručné charakteristice pracovního úrazu dle slovenského zákoníku práce a odpovídající judikatuře, dle mého názoru, jednoznačně plyne, že i tato oblast vykazuje celou řadu společných rysů s právní úpravou pracovního úrazu dle zákoníku práce ČR. Totožné znaky lze spatřit jak v definici samotného pojmu pracovního úrazu, v předpokladech odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, tak i v možnosti liberace zaměstnavatele a jednotlivých liberačních důvodech stanovených zákonem. Jistou odlišnost můžeme shledat ve způsobu odškodňování a druzích jednotlivých nároků vyplývajících z odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz.

V poslední části této kapitoly bych ráda podala srovnání problematiky rozsahu a způsobu náhrady škody. K otázce náhrady škody v rovině obecné odpovědnosti zaměstnance bych uvedla, že oba zákoníky práce upravují danou problematiku shodně, tedy v ustanovení § 186 odst. 1 ZPr. SR a § 257 odst. 1 ZPr. ČR zakládají povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, pokud nebyla způsobená škoda odčiněna uvedením v předešlý stav. Podobně je tomu i v případě obecné odpovědnosti zaměstnavatele. Způsob a rozsah odškodňování poškozeného zaměstnance je upraven v § 268 ZPr. ČR, kde je zakotvena povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, popř. náhradu ušlého zisku, byla-li škoda způsobena úmyslně. Rovněž slovenská právní úprava vychází v této oblasti ze zásady náhrady skutečné škody, na rozdíl od českého zákoníku práce, však v ustanovení § 217 ZPr. SR stanovuje výslovný způsob odškodnění ze strany zaměstnavatele. To lze doložit tím, že se škůdci, tedy zaměstnavateli, dává dle odst. 1 zmiňovaného ustanovení ZPr. SR možnost volby, zda škodu uhradí v penězích nebo uvedením v předešlý stav a současně se jím upraví způsob náhrady jiné škody na zdraví, např. z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. To dokládá i právní názor prof. JUDr. Barancové, DrSc.: *„Tomu, kto je v právnej pozíci škodcu, dáva zákonník práce možnosť rozhodnúť sa, či škodu uhradí v peniazoch alebo uvedením do predchádzajúceho stavu. Ustanovenie v odseku 1 § 217 Zákonníka práce ďalej upravuje prípady, kedy nie sú splnené všetky predpoklady na vznik zodpovednosti za pracovné úrazy a*

*choroby z povolania, aj keď ide o ujmu na zdraví.*<sup>88</sup>

Ovšem větší odlišnost lze spatřit v komparaci ustanovení § 186 odst. 2 ZPr. SR a § 257 odst. 2 ZPr. ČR týkajících se náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti. Rozdíl je v tom, že oproti české právní úpravě, na základě které se počítá s odpovědností zaměstnance za škodu z nedbalosti maximálně do částky rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku, slovenský zákoník práce ukládá odpovědnému zaměstnanci povinnost k náhradě vzniklé škody do výše nepřesahující čtyřnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.

Další totožné rysy lze v české a slovenské právní úpravě shledat v ustanoveních upravujících náhradu škody z odpovědnosti zaměstnance, která vznikla se spoluzaviněním ze strany zaměstnavatele, neboť pro § 187 odst. 1 a 2 ZPr. SR platí prakticky totéž, co pro českou právní úpravu dle § 257 odst. 4 a 5 ZPr. ČR. Obsahově se totiž shodují na tom, že pokud se na vzniku škody vedle odpovědného zaměstnance podílel v jisté míře i zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen nahradit pouze poměrnou část vzniklé škody, a to dle míry jeho zavinění. V případě, že byla zaměstnavateli způsobena škoda vícero zaměstnanci, nese každý z těchto zaměstnanců odpovědnost v rozsahu svého zavinění. Z výše uvedeného jasně vyplývá, že i slovenský zákoník práce počítá s tzv. dělenou odpovědností za škodu.

I ustanovení § 188 ZPr. SR operuje se stejnou premisou jako ustanovení § 272 ZPr. ČR, když shodně stanovuje, že při určování výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo zničení dané věci. Cílem zmíněného způsobu určení výše náhrady škody je zpravidla umožnit oprávněnému zajistit si za zničenou věc v příslušném čase věc novou.

Otázka odškodňování v případě odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je upravena v § 181 ZPr. SR. I zde je slovenská právní úprava téměř totožná s ustanovením § 251 ZPr. ČR, ale s tím rozdílem, že slovenský zákoník práce jasně stanovuje maximální výši náhrady škody, a to do částky čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku s přihlédnutím k okolnostem případu. Rozsah náhrady škody odpovědného zaměstnance je tak na základě § 181 ZPr. SR poměrně konkrétní, na rozdíl od českého zákoníku práce, který ve zmíněném ustanovení § 251 odst. 1 určuje výši náhrady škody způsobené

---

<sup>88</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentár*. 5. Prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 948. ISBN 978-80-89085-94-1.

zaměstnavateli pouze na rozsah přiměřený okolnostem daného případu.

Pro úplnost dodám, že ve slovenské právní úpravě v souvislosti s problematikou způsobu a rozsahu odškodňování nenajdeme stejné či podobné ustanovení k § 264 ZPr. ČR, ve kterém je zakotveno moderační právo soudu, jehož podstata spočívá v možnosti soudu, z důvodů zvláštního zřetele hodných, přiměřeně snížit výši náhrady škody.

Závěrem této kapitoly bych ráda podotkla, že předešlý text víceméně potvrdil to, co bylo vzhledem ke společnému historickému vývoji ČR a SR možné očekávat, tedy to, že slovenská a česká právní úprava pracovněprávních vztahů, resp. otázek souvisejících s právním postavením zaměstnance při pracovním úrazu, vykazuje z velké části jisté shodné znaky. Mezi hlavní odlišnosti českého a slovenského zákoníku práce řadím, vedle drobných rozdílností popsaných v průběhu této kapitoly, především systematizaci a rozsah obou právních úprav.

## 10. ZÁVĚR S ÚVAHAMÍ DE LEGE FERENDA

Cílem této diplomové práce nesoucí název „Právní postavení zaměstnance při pracovním úrazu“, bylo především srozumitelným a uceleným způsobem objasnit a rozpracovat problematiku právní teorie pojmu odpovědnosti za škodu, pojmu pracovního úrazu a ve spojitosti s ním osvětlit i způsoby a rozsah jeho odškodňování. V souvislosti s tím jsem považovala za vhodné stručně vymežit i další instituty, které z hlediska své povahy s obsahem hlavní materie této diplomové práce souvisí, tedy v krátkosti osvětlit postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, projevy poskytování ochrany postavení zaměstnance ve vnitrostátním právu a předcházení škod v rámci kapitoly Prevence vzniku škody z pracovního úrazu. V další kapitole mé diplomové práce nesoucí název Judikatura ČR byla shora zmíněná právní teorie podložena a doplněna některými významnými soudními případy, neboť obecně interpretační význam judikatury považuji za velmi důležitý a pro právní teorii nezbytný. V závěru předkládané práce jsem se věnovala komparaci českého a slovenského zákoníku práce v otázkách právního postavení zaměstnance při pracovním úrazu a následnému vyvození shodných znaků a vzájemných odlišností.

Nyní bych se v krátkosti vyjádřila k problematice zpracované v této diplomové práci, kterou bych se snažila v pár větách shrnout. Na prvním místě považuji za vhodné zmínit, že, dle mého názoru, je současná právní úprava zákoníku práce poměrně ucelená a dostačující. Tento názor zastávám již z toho důvodu, že aktuálně účinnému zákoníku práce předcházelo mnoho novelizací, které vznikaly v reakci na soudobé společenské a jiné problémy, které v průběhu let přinášela praxe. Opomenout bych neměla ani jistý vliv zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který se k 1.1.2014 stal významnou soukromoprávní rekonstrukcí, která výrazněji ovlivnila obecnou část pracovního práva. Zvláštní část pracovního práva sice do značné míry zůstala beze změny, avšak i přesto nelze zanedbat zásadu subsidiární aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Ze samotného obsahu práce vyplývá, že právní postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích jakožto vztazích závazkových, je v porovnání s pozicí zaměstnavatele očividně slabší. Právě z důvodu této ekonomické nerovnováhy zakotvuje zákoník práce převážně ve svých kogentních ustanoveních jistou vyšší míru ochrany zaměstnance, která má za úkol vyrovnat zmiňovanou faktickou nerovnováhu ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel.



Výše popsané je projevem jedné ze základních specifických funkcí pracovního práva, tedy funkce ochranné. Kromě ochranné funkce pracovního práva plní významnou roli v pracovněprávních vztazích i institut prevence, zakotvený v hlavě první části jedenácté zákoníku práce, jehož podstatou je především prostřednictvím zajišťování vhodných pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele a skrze patřičné chování zaměstnance, předcházet škodám, nemajetkové újmě či bezdůvodnému obohacení. K otázce pracovněprávní odpovědnosti bych konstatovala, že jde o odpovědnost sociálně ochrannou, jejíž význam spočívá zejména v ochraně slabší strany, tedy zaměstnance. Dále uvedu, že zákoník práce konstruuje dva základní druhy odpovědnosti, a to subjektivní odpovědnost zaměstnance neboli odpovědnost za zavinění a objektivní odpovědnost zaměstnavatele, tedy odpovědnost bez zřetele na zavinění. Vyjma těchto dvou druhů pracovněprávní odpovědnosti zakotvuje i tzv. odpovědnost obecnou a zvláštní, které se vztahují jak k osobě zaměstnance, tak k osobě zaměstnavatele. V další kapitole této diplomové práce jsem se věnovala vymezení pojmu pracovního úrazu. Tu bych stručně shrnula tak, že pojem pracovního úrazu je zákoníkem práce definován, dle mého názoru, až příliš stroze, což dokládá i existence poměrně rozsáhlé soudní judikatury, která vymezuje pojem pracovního úrazu často až za hranice výkladu zákona. Ze zpracované problematiky rozsahu a způsobu náhrady škody vyplývá, že poslední novelou zákoníku práce došlo v této oblasti především k systémové změně spočívající v přesunu právní úpravy odškodňování pracovních úrazů z přechodných ustanovení do části jedenácté zákoníku práce. Mimo to byly zakotveny i dílčí změny týkající se druhů náhrad poskytovaných v souvislosti s poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za podstatnou změnu, kterou daná novelizace přinesla, považuji skutečnost, že se nyní, dle ustanovení § 271i odst. 1 ZPr., bude jednorázové odškodnění pozůstalých vyplácet kromě manžela, dětí či rodičů, kteří žili se zaměstnancem v době jeho smrti ve společné domácnosti, i pozůstalému registrovanému partnerovi zemřelého zaměstnance. Komparací základních pojmů a hesel vztahujících se k problematice právního postavení zaměstnance při pracovním úrazu upravených českým a slovenským zákoníkem práce se mi doufám podařilo potvrdit to, co se vzhledem ke společnému historickému vývoji obou zemí dalo očekávat. Řeč je tedy o prakticky shodné právní úpravě ČR a SR v otázkách prevence vzniku škod, pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele či v oblasti pracovního úrazu.

Při zpracování této diplomové práce jsem vycházela z platné a účinné právní úpravy v době jejího zpracování, kterou jsem doplnila o některé významné případy z české, ale i zahraniční judikatury, jejichž účelem bylo doplnit a osvětlit danou problematiku právní teorie. Při zpracování předkládaného písemného projevu jsem dále vycházela z řady odborných publikací, článků a učebnic, stejně tak jako z komentářové literatury a jiných vědeckých textů.

V samotném závěru své diplomové práce bych se ráda věnovala úvahám *de lege ferenda*. Jak jsem již ve shora uvedeném textu uvedla, současný zákoník práce hodnotím jako komplexní a systematickou právní úpravu pracovního práva. I přesto, že je v ustanovení § 4 ZPr. zakotvena zásada subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávní oblasti, případné zakomponování právní úpravy pracovněprávních vztahů do občanského zákoníku nevidím příliš reálně. Důvod spatřuji především v rozdílné aplikaci některých významných zásad, konkrétně např. v důsledném užití zásady rovnosti subjektů, na které je založen občanský zákoník. Tato zásada však nenachází většího uplatnění v pracovněprávních vztazích, neboť jak jsem již zmínila, pracovněprávní vztahy jsou vztahy ekonomicky nerovné, které zákoník práce vyrovnává jistým zvýhodňováním zaměstnance. Jako případnou změnu budoucí právní úpravy bych však navrhovala zvýšení míry dispozitivnosti právní úpravy, a to především v otázkách náhrady škody. V souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání bych navrhovala bezprostřední přijetí nové právní úpravy, která by se vypořádala s problematikou zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která je v současném zákoníku práce upravena v přechodných ustanoveních. Podobně prozatímním způsobem je řešena i otázka odpovědnosti za škodu osob, které nejsou v pracovněprávních vztazích, tedy např. žáků středních škol, studentů vysokých škol či zdravotníků Červeného kříže apod. Ani touto právní úpravou se poslední novelizace zákoníku práce konkrétněji nezabývala, což považuji za značný nedostatek, který by měl být do budoucna vyřešen.

## CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ

The aim of the presented thesis, titled „The legal status of employee in an industrial accident“, is to provide systematic, coherent and clear interpretation of fundamental concepts related to the issue of the legal status of an employee in an industrial accident in czech labour law, complemented by summary of important court cases decisional practice and subsequent comparison of Czech and Slovak legislation in a clear and understandable way. The diploma thesis is divided into several chapters and subchapters, which are focused on individual institutions conceptually related to the issue of the legal status of employees in an industrial accident. For better orientation and understanding of the topic of this presented thesis, is the diploma thesis also focused on defining basic terms and elementary passwords related to the topic. The first chapters are dedicated to a brief overview of the issue of the legal status of employees in labour relations, methods of employee protection in national law and the prevention of the damage caused an industrial accident. As a pivotal part of my diploma thesis consider analysis of the issue relating to the legal concept of responsibility and liability for damages in labour relations, defining the concept of an industrial accident and the extent of its compensation taking into account the recent changes in legislation. The following part is devoted to important judicial decisions relating to the concept of an industrial accident supplemented by other significant cases defining the issue of full and partial liberation of the employer or the formation and application of the law to compensation. The final chapters of this thesis are devoted to the issues of legal regulation of the legal status of employee in an industrial accident according to the Slovak Labour Code and the considerations de lege ferenda.

The presented thesis is based on valid laws which are in effect at the moment of the writing of the thesis and handling of academic texts and literature with comentaries. The main legal regulation is the current amendment to the Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, effective since 1<sup>st</sup> October 2015. The source of Slovak legal regulation was the legal act Act No. 311/2011 Coll., the Labour Code, as amended. The source used for the analysis of the previous legal regulation was the legal act Act No. 65/1965 Coll., the Labour Code, which is distinctive in that it was the first legal regulation which the Czech Republic and Slovak Republic both shared until 1<sup>st</sup> April 2002, supplemented by the legal act Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, effective until the recent amendment to

1<sup>st</sup> October 2015. The whole of the diploma thesis is regularly complemented by judicature of Czech and foreign courts.

The content of the presented diploma thesis shows that the legal status of employee in labour relations in comparison with the position of the employer obviously weaker. Precisely because of this economic imbalance, Labour Code enshrines mostly in their mandatory provisions a higher protection level of employees, which should to cope the mentioned imbalance in relation employee - employer. The above described is a manifestation of one of the basic specific functions of labour laws, so the protective functions. On the issue of labour law liability is necessary mentioned that it is social protective responsibility whose significance lies mainly in the protection of the weaker party, namely the employee. Furthermore, the Labour Code constructs two basic types of liability that is subjective liability of employee and strict liability of employer. The concept of an industrial accident is defined by the Labour Code, in my opinion, far too bluntly, as evidenced by the existence of relatively extensive court decisions. From the processed issues of the scope and manner of compensation is clear that the recent amendment of the Labour Code were mainly caused systemic changes and other partial changes of the types of compensation provided in connection with damages to the health of an industrial accident. The comparison of basic concepts and provisions relating to the issue of the legal status of employee in an industrial accident in Czech and Slovak Labour Code, clearly indicates, due to the common historical development of both countries could be expected, that the legislation Czech and Slovak Republic it is practically identical especially in matters of damage prevention, labour law responsibilities of employee and employer or in an industrial accident. On the conclusion of the thesis, I provide considerations *de lege ferenda*. The suggested changes of the contemporary legal definition present in Labour Code are particularly: change of the nature of certain mandatory provisions to optional provisions, the immediate adoption of new legislation that would deal with the issue of employer liability insurance for damage in an industrial accidents and occupational diseases and solving the issue of liability for damage caused by people who are not in labour relations which is currently adapted in the transitional provisions of the Labour Code.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografie:

- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár. 5. prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-94-1.
- BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské a europske pracovné právo*. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004. ISBN: 8088931320.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003. ISBN 80-86395-87-1.
- FILO, Jaroslav et al. *Českoslovenké pracovné právo. 1. vydání*. Bratislava: Obzor n.p., 1981. ISBN 65-037-81.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 1. vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vydání*. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.
- JOUZA, L; DREXLEROVÁ, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Praha: ERMAT, s.r.o., 2008. ISBN 978-80-86140-48-3
- LUBY, Š. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958.
- MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 4. vydání*. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-569-6.
- NOVOTNÝ, Petr; KOUKAL, Pavel; ZAHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník. Náhrada škody*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-5165-8
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- STANDING, G. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Ženeva, ILO, 1999.

### Odborné články:

- BIČOVSKÝ, J. K pojmu úraz u pracovního úrazu. *Právník*, č. 6/72.
- BRÁDLEROVÁ, Libuše. Odpovědnost zaměstnance za škodu. *Právní rádce*, 1995, ročník 3, č. 4. ISSN 1210-4817.
- BUDOVEC, Z. Náhrada škody za pracovní úrazy. *Práce Mzdy Odvody*, 2008, roč. 3, číslo 10-11.

- BUKOVJAN, P. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění a dědictví. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 7.
- DANDOVÁ, E. Odškodňování pracovních úrazů. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, roč. 19, č. 11.
- DANDOVÁ, Eva. Praktická řešení k odškodňování bolestného. *Práce Mzdy Odvody*. Měsíčník č. 11/2015, roč. 10, Poradce s.r.o., 2015. ISSN 1801-9935.
- HŮRKA, P. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. *Acta universitatis carolinae – Iuridica 4*, číslo 4/2014, nakladatelství Karolinum. ISSN 2336-6478.
- JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, číslo 6/2014. ISSN 1210-6348.
- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Diskriminace z důvodu věku, pohlaví nebo sexuální orientace v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *In Dny práva 2012: sborníky příspěvků*, Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6319-8.
- MIKYSKA, M. Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 7, 8, 9.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovní právo a rekodifikace soukromého práva v ČR. *In Právo, obchod, ekonomika V: zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2015. ISBN 978-80-8152-394-6.
- ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě náhrady škody v pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 1996, ročník 2, č. 10. ISSN 1211-1139.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novelizace právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce. *Rekodifikace a praxe*, 2015, číslo 10/2015, Wolters Kluwer, a.s. ISSN 1805-6822.

### **Legislativní předpisy:**

- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů  
vyhláška Ministerstva zdravotnictví č.440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů  
nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

### **Internetové zdroje:**

BUSINESS INFO: Oficiální portál pro podnikání a export [online]. Business info 2016. [citováno 7.1.2016]. Dostupné na <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pracovni-uraz-od-a-do-z-47590.html>

NEJVYŠŠÍ SOUD ČR: Internetový portál Nejvyššího soudu ČR [online]. NS ČR 2016. [citováno 20.1.2016]. Dostupné na [http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS\\_new/ns\\_web.nsf/Methodika](http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Methodika)

PRÁVNÍ PROSTOR: Internetový portál k aktuálním právním tématům [online]. Právní prostor 2016. [citováno 4.2.2016]. Dostupné na <http://www.pravniprosstor.cz/judikatura/obcanske-pravo/generalni-prevencni-povinnost-a-odpovednost-za-skodu>

PRÁVNÍ RÁDCE: Odborný titul v segmentu právní problematiky [online]. Právní rádce 2016. [citováno 15.11.2015]. Dostupné na <http://pravnihradce.ihned.cz/c1-10789900-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani>

### **Judikatura:**

rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, ze dne 04.09.2012  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2593/2010 a 21 Cdo 2612/2010, ze dne 20.9.2011  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 752/2010, ze dne 07.07.2011  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 936/2010, ze dne 7.4.2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2861/2008, ze dne 27.10.2009  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 682/2005, ze dne 20.6.2006  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, ze dne 2.4.2003  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1148/2002, ze dne 24.02.2003  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 454/2002, ze dne 14.1.2003  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, ze dne 20.11.2001  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 3 Cdon 953/96, ze dne 12.3.1997  
rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1265/96, ze dne 17.12.1996  
nález Ústavního soudu ČR sp. zn. P1. ÚS 31/94, ze dne 24.5.1995  
rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích sp. zn. 6 Co 1001/87  
rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 14/8, ze dne 31.3.1981

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod zn.

R 28/1980

stanovisko uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí pod zn. R 11/1976

rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 5 Cz 32/74, ze dne 18.10.1974

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod zn.

R 43/1969

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR Rc 35/70, sp. zn. 7 Cz 22/69

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod zn.

R 20/1969

rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky uverejnené ve Výberu rozhodnutí a stanovísk pod zn. V 2/1967

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí pod zn. R 27/1962

rozhodnutí Krajského soudu v Plzni sp. zn. 4 Co 172/61, ze dne 30.6.1961