ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Pracovní úraz a nemoc z povolání

Radka POLÁKOVÁ
Plzeň 2013

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Studijní program: Právo a právní věda
Studijní obor: Právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Pracovní úraz a nemoc z povolání

Jméno vedoucího práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.
Pracoviště vedoucího práce: Katedra pracovního práva
Vypracovala: Radka Poláková
Rok vypracování: 2013

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Pracovní úrazy a nemoci z povolání“ zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, jsou citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů literatury.

V Plzni dne …… Jméno a příjmení……

OBSAH

ÚVOD **1**

1 POJMY – OBECNÁ ODPOVĚDNOST, PRACOVNÍ ÚRAZ, NEMOC Z POVOLÁNÍ **3**

1.1 Obecná odpovědnost **3**

1.1.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu 4

1.1.2 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu 5

1.2 Pracovní úraz **7**

1.2.1 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním 8

1.3 Nemoc z povolání **10**

1.3.1 Ohrožení nemocí z povolání 12

1.3.2 Uznávání nemocí z povolání 12

2 PŘEDPOKLADY ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ **15**

2.1 Odpovědnost zaměstnavatele při nemoci z povolání **17**

2.2 Odpovědnost zaměstnavatele při pracovním úrazu **18**

2.3 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele **19**

2.3.1 Úplné a částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu 19

3 ODŠKODNĚNÍ ZAMĚSTNANCE PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU A NEMOCI Z POVOLÁNÍ, DRUHY NÁHRAD **24**

3.1 Náhrady obsažené v § 369 Zákoníku práce **25**

3.1.1 Náhrada za ztrátu výdělku 26

3.1.2 Náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti 26

3.1.3 Náhrada za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti 30

3.1.4 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění 32

3.1.5 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením 35

3.1.6 Náhrada věcné škody 36

3.2 Náhrady obsažené v § 375 Zákoníku práce **37**

3.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením 38

3.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem 38

3.2.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých 39

3.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých 40

3.2.5 Náhrada věcné škody 40

4 ROZHODOVACÍ PRAXE SOUDŮ V OBLASTI ÚRAZŮ A NEMOCI Z POVOLÁNÍ **42**

4.1 Rozbor Rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.2.2009, sp.zn. 21 Cdo 5060/2007 ..... **42**

4.2 Rozbor rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.1.2010, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010 ..... **44**

5 OČEKÁVANÉ ZMĚNY V OBLASTI ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE 46

5.1 Současná úprava zákonného pojištění 46

5.2 „Staronový“ zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců a s ním související změny 50

ZÁVĚR 55

RESUMÉ 57

SEZNAM PŘÍLOH 58

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 68

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZÚPZ	Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších přepisů
OZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociální zabezpečení
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ZPOZ	zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

ÚVOD

V první řadě je nutné zmínit, že zaměstnavatel i zaměstnanec by se měli ze všech sil snažit, zamezit vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Ačkoliv jejich snaha může být sebevětší, k těmto událostem dochází a docházet bude. Následující text této diplomové práce popisuje, jak česká legislativa nahlíží na možnosti obou stran. Tedy jak na stranu zaměstnavatele, tak i zaměstnance při vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Cílem této diplomové práce je, poskytnout komplexní pohled na problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Daná oblast vyžaduje vysoce ucelený a odborný pohled ze strany legislativy, jelikož vznik úrazu na pracovišti a nemoci z povolání nejsou záležitostí jen zdravotní, ale i sociální a nese s sebou i ekonomické dopady na zaměstnance i zaměstnavatele.

Primárním dílčím cílem této práce je poskytnutí poznatků v oblasti úrazů a nemocí z povolání při naplnění jejich skutkové podstaty. Teoretickou základnou pro pochopení vybrané oblasti jsou judikáty, odborná literatura a zejména pak články z odborných časopisů. Sekundárním dílčím cílem se stala snaha zcela obsáhnout tuto širokou problematiku. V určité části se tato diplomová práce zabývá konkrétními případy a hodnotí, jak na ni nahlíží soudy.

Diplomová práce je rozdělena do 5 kapitol, které jsou dále členěny. První kapitola této diplomové práce vysvětluje stěžejní pojmy, jejichž definice je nutná pro pochopení dané problematiky. Jde o pojmy jako pracovní úraz, nemoc z povolání nebo obecná odpovědnost, které se prolínají celou prací. V následující kapitole jsou rozebrány předpoklady odpovědnosti ze strany zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocí z povolání. Tedy je zde vymezeno za jakých okolností zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, a kdy má možnost se této odpovědnosti zprostit. Třetí kapitola se zabývá odškodňováním zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a vymezuje jednotlivé náhrady, které může zaměstnanec jako částečnou kompenzaci obdržet. Následuje kapitola věnovaná rozhodovací praxi soudů, kde jsou záměrně vybrány dva konkrétní případy, které jsou následně podrobně popsány a okomentovány. Poslední pátá kapitola nastiňuje principy fungování současného zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zároveň vypovídá o tom, jaké

změny by přinesl znovu odložený zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, kde stěžejní změnou by bylo především převedení úrazového pojištění na Českou správu sociálního zabezpečení namísto dosavadních dvou pojišťoven.

1 POJMY – OBECNÁ ODPOVĚDNOST, PRACOVNÍ ÚRAZ, NEMOC Z POVOLÁNÍ

1.1 Obecná odpovědnost

Obecná odpovědnost je jednou z odpovědnostní, která je součástí pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní odpovědnostní vztahy vznikají jako odvozené od základních pracovněprávních vztahů, tj. jejich vznik předpokládá existenci pracovního poměru, či vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Zároveň však jde o vztahy relativně samostatné, neboť ve své další existenci mohou přetrvat i po skončení základního pracovněprávního vztahu.[1] Pracovněprávní odpovědnost je tedy definována jako: *„Zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti přepokládá porušení primární právní povinnosti.“*[2]

Obsah odpovědnostního pracovněprávního vztahu tvoří, povinnost jednoho subjektu strpět negativní následek porušení (povinnost nahradit škodu) a právo druhého subjektu požadovat odčinění vzniklé újmy (právo na náhradu škody).[3] Z tohoto vyplývá, že oprávněnou stranou - subjektem může být jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, protože oba jsou účastníci pracovněprávních vztahů.

Z výše uvedeného vyplývá, že právní úprava pracovního práva, zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen ZP), rozděluje odpovědnost za škodu v pracovním právu do dvou základních skupin. První skupinou je odpovědnost za škodu zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli a druhou je odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.[4] Stejně tak, je členěna i obecná odpovědnost, a to na obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Ještě je třeba říci, že pracovně právní úprava odpovědnosti za škodu je odlišná od občanskoprávní úpravy. Z povahy ustanovení zákoníku práce o náhradě škody pak vyplývá, že se od těchto ustanovení nelze odchýlit. Proto je

[1] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 408

[2] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C H BECK, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 398

[3] GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Nakladatelství DOPLNĚK, 2004, 672 s. ISBN 80-7239-173-9, s. 540

[4] JAKUBKA, J., NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce v praxi 2012, komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012, 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9, s. 205

třeba vždy posoudit, zda ke škodě došlo v rámci pracovně právního vztahu či v přímé souvislosti s tímto vztahem.[5]

1.1.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.[6] Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli je tedy:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení právních povinností ze strany zaměstnance (za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům),
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance (popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům),
- zavinění zaměstnance (ve formě úmyslu nebo nedbalosti).[7]

Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně. Chybí-li kterýkoliv z nich, nárok a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká.[8] Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu vychází ze subjektivní odpovědnosti škůdce za zavinění, které mu musí poškozený zaměstnavatel v každém jednotlivém případě prokázat.[9]

Se zaviněním jak ve formě úmyslu, tak i ve formě nedbalosti, jsou spojeny důsledky, které se potom objeví v rozsahu náhrady škody. Při způsobení škody z nedbalosti je rozsah náhrady škody omezen škodou skutečnou, maximálně však čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku, toto omezení průměrného měsíčního výdělku neplatí, jestliže škoda byla způsobena v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil nebo po zneužití jiných omamných prostředků. Při

[5] JAKUBKA, J., NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce v praxi 2012, komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012, 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9, s. 205
[6] § 250 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších přepisů
[7] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C H BECK, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 409
[8] DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocí z povolání. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o., 2003, 150 s. ISBN 80-86395-87-1, str. 22
[9] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 25

úmyslném způsobení škody může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku.[10] Zaměstnanec však neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.[11]

1.1.2 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Hlavní funkcí, která je zanesena v obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, je reparační funkce. Reparační funkcí má být nahrazena zaměstnanci škoda, ke které došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a to v plném rozsahu. Jedná se o bezvýhradní odpovědnost, tzn. že se zaměstnavatel obecné odpovědnosti nemůže zprostit. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu může být omezena v případě, že na vzniku škody má podíl také poškozený zaměstnanec, toto však není důvodem pro to, aby jak bylo uvedeno výše, se zaměstnavatel odpovědnosti zprostil.[12]

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením prvních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.[13] Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele je tedy:

- vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- porušení právních povinností (popř. úmyslné jednání proti dobrým mravům) ze strany kohokoliv, tzn. zaměstnavatel odpovídá za porušení povinností nejen ze své strany (resp. svých zaměstnanců), ale za porušení právních povinností kterýmkoli dalším právním subjektem, tj. třetí osobou,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.[14]

Jeden z právních názorů Nejvyššího soudu k výše uvedeným předpokladům je, že: *„Žalobkyně uplatnila proti žalované organizaci nárok na náhradu škody, kterou*

[10] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 228
[11] §251 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších přepisů
[12] PAŠKA, M. *Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu*. Právní rádce, 2012. roč. 20., č. 3, s. 41
[13] § 265 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
[14] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C H BECK, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 414

utrpěla tím, že pracovala u žalované organizace v prašném prostředí bez poskytnutí ochrany dýchadel. Tím bylo narušeno její zdraví. Požadovala náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a náhradu za ztížení společenského uplatnění. Uplatněné nároky výslovně odůvodnila ustanoveními § 187 až § 189 ZP (nyní ustanovení § 250 ZP), neboť škoda na zdraví jí vznikla tím, že žalovaná organizace porušovala předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“[15]

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající pod jeho jménem.[16] V takovém případě je předpokladem odpovědnosti:

- vznik škody na straně zaměstnance,
- porušení právních povinností zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.[17]

K porušení právních povinností zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů se vyjádřil Nejvyšší soud v jednom z rozsudků takto: *„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu způsobenou tím, že mu jeho jiný zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele navrhl uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu § 46 odst. 1 písm. a) a c) ZP (nyní ustanovení § 52 odst. 1 písm. a) a c) ZP), ačkoli věděl (musel vědět), že tento důvod nebyl naplněn; jestliže zaměstnanec takový návrh přijme s přesvědčením, že poskytnuté údaje jsou pravdivé a rozvázal pracovní poměr z některého u uvedených důvodů, avšak ukáže se, že ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázán z jiných důvodů, nenáleží mu odstupné poskytované při skončení pracovního poměru. Zaměstnanci byla způsobena škoda, kterou mu je zaměstnavatel povinen nahradit.“*[18]

Při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním je třeba, aby si zaměstnanec vyžádal vždy souhlas zaměstnavatele k použití dopravního prostředku. Jde jak o služební automobil, tak i automobil, jehož vlastníkem je zaměstnanec nebo o automobil zapůjčený. Neučiní-li tak, zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za

[15] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 12/1972
[16] § 265 odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
[17] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 419
[18] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002

škodu vzniklou na dopravním prostředku (§ 265 odst. 3 ZP). Není přitom rozhodné, jestli zaměstnanec použil dopravního prostředku v objektu zaměstnavatele nebo na pracovní cestě.[19] V tomto případě se nejedná o liberalizaci, kde odpovědnost vzniká a odpovědný subjekt se následně odpovědnosti zprostí, ale o situaci, kdy odpovědnost za uvedenou škodu vůbec nevznikne. Daný případ se může považovat za okolnost vylučující protiprávnost. Stejně se postupuje, jestliže zaměstnanec použil vlastní nářadí, zařízení a předměty pro výkon práce bez souhlasu zaměstnavatele. Podle ustanovení §270 ZP je při obecné odpovědnosti zaměstnavatele možná částečná liberalizace. Důvodem pro ni je zavinění poškozeného zaměstnance. Podle míry jeho zavinění se odpovědnost zaměstnavatele poměrně omezí.[20]

1.2 Pracovní úraz

Ustanovení § 380 ZP a jeho příslušné odstavce definují pracovní úraz takto: *„Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.“*[21]

Pojem úrazu zákoník práce nijak nevymezuje. V praxi však platí, že úrazem se rozumí porušení zdraví nezávisle na vůli poškozeného krátkodobým, náhlým a násilným působením vlivů. Zevní vlivy jsou převážně mechanického rázu a k úrazům dochází náhlým působením zevních sil, jako např. pádem zdi při stavbě domu, ale také chybou poškozeného, jako např. poraněním při řezání dřeva, uklouznutím apod. Někdy působí zevní vlivy bez možnosti předejít následkům, jako např. úder blesku, zemětřesení apod. K úrazům dochází také vlivem některých chemických látek, jako např. popáleninám nebo otravám. Pracovní úrazy převažují u zaměstnanců vykonávajících především fyzické práce nebo činnosti s určitou

[19] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 49

[20] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 237

[21] ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem k 1.1. 2012*. Část čtrnáctá. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

mírou rizika. Pracovním úrazem není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, ale vůbec porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného zaměstnance, jestliže toto porušení zdraví bylo vyvoláno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překovávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle, nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha nemusí být jedinou příčinou úrazu, ale stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou. Porušením zdraví se však rozumí nejen poškození tělesné, ale i psychické.[22]

Většinou jsou příčinami úrazu mechanické vlivy, v menším rozsahu však také může zapříčinit úraz působení chemických nebo jiných látek, s nimiž přichází zaměstnanec do styku (např. teplo, světlo, plyny, poleptání kyselinou apod.), avšak je tu předpoklad, že působení vnějších vlivů musí být krátkodobé, násilné a náhlé. Úpal, úžeh, v některých případech i infarkt myokardu nebo i mozková mrtvice, jsou považovány za úrazy.

Soudy posuzují námahu z tělesné práce i námahu z duševní-psychické práce stejně. Úraz vyvolaný mimořádným psychickým vypětím se považuje za pracovní, pokud k němu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemůže být proto pracovním úrazem např. náhlá cévní příhoda, která byla vyvolána tím, že nadřízený zaměstnanec nepříznivě hodnotil jiného zaměstnance (poškozeného) a odvolal jej z funkce. V tomto případě k poruše zdraví nedošlo v důsledku duševního vypětí vyvolaného nadměrným pracovním vytížením, ale z jiných důvodů. Podobně se nejedná o pracovní úraz, pokud např. zaměstnanec utrpí šok a ochrnutí části těla v důsledku jeho rozčilení poté, co mu bylo oznámeno, že s ním zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr.[23]

1.2.1 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Plnění pracovních úkolů nalezneme v ZP pod § 273 odst. 1 a 2. Tímto pojmem se rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na

[22] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 52

[23] BUDOVEC, Z.: *Náhrada škody za pracovní úrazy*. Práce Mzdy Odvody, 2008. roč. 3., číslo 10-11, str. 78

příkaz zaměstnavatele, dále činnost, která je předmětem pracovní cesty, také činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[24] Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro organizaci (zaměstnavatele) na podnět společenské organizace nebo spolupracovníků, popřípadě i činnost konaná pro organizaci z vlastní iniciativy, pokud k ní pracovník (zaměstnanec) nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu organizace, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná organizací v rámci její patronátní činnosti.[25]

Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů je vymezena v § 274 odst. 1 a 2 ZP, který říká*:"V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti."*[26] Judikatura k této problematice zaujímá stanovisko, že: *„Za pracovní úraz je možno považovat poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl cestou ke stravování, jen jestliže tato cesta byla konána v objektu zaměstnavatele. Východiskem úvah zde může být okolnost, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem - jde-li o rozsah úkonů potřebných k výkonu práce, úkonů během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení - má své místo jen v případech, kdy zaměstnavatel může mít možnost vlastními opatřeními ovlivnit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a kdy je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání. Protože toto působení preventivní povahy*

[24] ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. Část jedenáctá. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

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

[26] ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. Část jedenáctá. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

není zpravidla možné mimo areál zaměstnavatele, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby (obdobně, jako je tomu v případě cesty do zaměstnání a zpět - srov. § 190 odst. 2 starého ZP – nyní ustanovení § 275 dost. 1 ZP) odpovídal za úraz, k němuž dojde mimo sféru jeho působnosti na veřejném prostranství.“[27] Další z rozsudků potom uvádí: *„Je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 190 odst. 2 starého ZP - nyní ustanovení § 275 dost. 1 ZP, rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání; z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.*[28]

Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním je druhou složkou pojmu pracovní úraz a též základní podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, neboť škodná událost, tj. událost, kdy vznikne škoda na zdraví, nemůže vzniknout jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V okamžiku, kdy by se neprokázalo, že zaměstnanec utrpěl úraz při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, šlo by sice o úraz, ale tento by se neodškodňoval jako úraz pracovní a postižený by mohl případně vymáhat náhradu škody občanskoprávní cestou na tom, kdo mu ji způsobil.[29] Bude tomu např. při excesu-vybočení z plnění pracovních povinností.

Judikatura Nejvyššího soudu přistupuje k řešení jednotlivých sporných případů s obecným východiskem, vychází z toho, že: *„Z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů.“*[30]

1.3 Nemoc z povolání

V zákoníku práce nenalezneme přesnou definici nemoci z povolání, pouze §380 odst. 4 uvádí, že nemocemi z povolání jsou takové nemoci, které jsou uvedené

[27] Rozsudek Nevyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005
[28] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005
[29] DANDOVÁ, E. *Náhrada při pracovních úrazech a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství PROSPEKTRUM, 2002, 312 s. ISBN 80-7175-116-2, s. 35
[30] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 55/1971

ve zvláštním právním předpisu. Seznam s výčtem nemocí z povolání je uveden v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb. a byl novelizován nařízením vlády č. 114/2011 Sb., ve znění pozdějších přepisů (novela nabyla účinnosti 1.7. 2011). Novelizované nařízení vlády rozšířilo seznam nemocí z povolání tak, že ke stálým 83 známým nemocem z povolání přibylo dalších 5 nemocí. Seznam tedy čítá 88 nemocí z povolání a je členěn podle původu vzniku nemoci na:

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami,
- nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory,
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice,
- nemoci z povolání kožní,
- nemoci z povolání přenosné a parazitární,
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.[31]

Úplný seznam nemocí přikládám v příloze č. 1.

Tento taxativní výčet nemocí z povolání však nevylučuje zařazení nových nemocí z povolání pod ustálené označení nebo nemoci zcela nové vycházející z aktuálních poznatků zejména lékařské vědy. Není výjimkou, že některé nemoci z povolání se projeví poté, co již zaměstnanec za škodlivých pracovních podmínek nepracuje. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.[32]

Dle mého názoru bych zařadila do nemocí z povolání i nemoci týkající se duševního stavu zaměstnanců. Čím dál více se setkáváme se syndromem vyhoření. Jde o psychický stav, způsobený dlouhodobým stresem a vyčerpáním, který se často objevuje u lidí pracujících v profesích vyžadující maximální výkon po delší časové období bez možnosti změny (úlevy). Myslím, že s tímto negativním duševním stavem se budeme setkávat stále častěji, protože požadavky na zaměstnance jsou v dnešní době stále větší a ke snižování syndromu vyhoření nepřispívá současná ekonomická recese a s tím spojená hladina nezaměstnanosti, strach o ztrátu zaměstnání nebo o přeřazení zaměstnance na nižší pracovní pozici. U manažerských

[31] DANDOVÁ, E. *Evidence pracovních úrazů-nařízení vlády č. 201/2010 Sb.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, 80 s. ISBN 978-80-7357-654-7. s. 44

[32] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 54

funkcí se často setkáváme s chronickým únavovým syndromem. V podstatě lze říci, že zaměstnanec je delší dobu unaven a jeho pracovní výkon klesá.

1.3.1 Ohrožení nemocí z povolání

Definice 'ohrožení nemocí z povolání' vychází z pojmu nemoci z povolání. U ohrožení nemocí z povolání se jedná z lékařského hlediska o určitý předstupeň před zjištěním, že u zaměstnance vznikla nemoc z povolání. Seznam ohrožení nemocí u povolání je téměř shodný se seznamem nemocí z povolání.[33] ZP ohrožením nemocí z povolání rozumí: *„Takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické zařízení příslušné k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. Vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání a podmínky, za jakých se uznávají.“*[34] Se stavem ohrožení nemocí z povolání jsou spojeny dvě významné povinnosti zaměstnavatele:

- povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci (§41 dost. 1 písm. b) ZP),
- povinnost doplácet zaměstnanci mzdu při takovém převedení na jinou práci, bez časového omezení (§ 139 odst. 1 písm. a) ZP).[35]

1.3.2 Uznávání nemocí z povolání

Proces uznávání nemocí z povolání je zakotven v poměrně nové vyhlášce č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání,

[33] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 347, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 483

[34] § 347 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších přepisů

[35] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 49

a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání), ve znění pozdějších přepisů a v zákoně č. 373/2012 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších přepisů, ve znění pozdějších přepisů. Právě i zákon č. 373/2012 Sb., který se specializuje na specifické zdravotní služby, zahrnuje posuzování a uznávání nemocí z povolání.

Nemoci z povolání posuzují a uznávají poskytovatelé v oboru pracovního lékařství na vymezeném území. Na tomto území jsou oprávněni k povolení o uznávání nemocí z povolání podle zákona o specifických zdravotních službách za účelem vydání lékařského posudku ode dne zahájení posuzování zdravotního stavu posuzované osoby. Lékařský posudek o uznání nemoci z povolání, o neuznání nemoci za nemoc z povolání nebo o ukončení nemoci z povolání poskytovatel v oboru pracovního lékařství prokazatelně předá zaměstnavateli, u něhož posuzovaná osoba pracovala naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká, nebo před zjištěním nemoci neuznané jako nemoc z povolání, nebo jinému subjektu, který poskytuje peněžité plnění související s nemocí z povolání; subjektu, který poskytuje peněžité plnění související s nemocí z povolání, se nepředává posudek o neuznání nemoci z povolání.[36] Evidenci všech osob, jejichž onemocnění bylo uznáno jako nemoc z povolání, vede centrálně Státní zdravotní ústav v Praze – Centrum hygieny práce a nemoci z povolání.[37]

Za nemoci z povolání bývají nejčastěji uznávány nemoci kloubů, šlach a nervů končetin způsobené jejich dlouhodobým, jednostranným a nadměrným přetěžováním nebo otřesy přenášenými na ruce z vibrujících nástrojů a zařízení. Častá jsou i kožní onemocnění z podráždění nebo alergická onemocnění (ekzémy), z profesionálních kožních infekcí je častý svrab nebo trichofycie (kožní plísně). Další místo v pořadí zaujímají nemoci dýchacích cest a plic, např. zaprášení plic prachem s obsahem křemene, smíšeným prachem nebo prachem z azbestu. Také průduškové astma nebo alergická rýma jsou častými nemocemi z povolání. Vyskytuje se i profesionální nedoslýchavost způsobená hlukem na pracovišti.[38] Z výše uvedeného vyplývá, že nejčastěji jsou hlášeny nemoci z povolání v odvětvích kovovýroby, stavebnictví a hutnictví, při těžbě uhlí, déle také v oblasti zdravotnictví, sociální péče atd. Mezi vážná poškození zdraví patří, ale i onemocnění vyplývající z práce

[36] § 3 odst. 1, písm. a), b) vyhlášky o posuzování nemocí z povolání (Sbírka zákonů č. 104/2012)
[37] DANDOVÁ, E. *Evidence pracovních úrazů-nařízení vlády č. 201/2010 Sb.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, 80 s. ISBN 978-80-7357-654-7, s. 45
[38] KOSINA, M. a kol. *Bezpečnost práce – Nedílná součást života.* 1. vydání. Praha: Vydavatelství Educa Service, 2008, 172 s. ISBN 978-80-90391-79-6, s. 99

s počítačem. Jedná se o nejčastější nemoc z povolání – bolestivé onemocnění středového nervu v zápěstí, odborně nazývané syndrom karpálního tunelu. Je to však onemocnění nejen zaměstnanců, kteří pracují s počítačem. Postihuje široké spektrum profesí. Je to často důsledek používání velké svalové síly nebo velkého počtu opakujících se stereotypních pohybů.[39]

Podmínkou uznání určitého onemocnění za nemoc z povolání není prokázání příčinné souvislosti mezi rizikovými pracovními podmínkami a vznikem nemoci z povolání.[40] Zásadu obsaženou v předešlé větě, zdůraznil ve svém rozsudku i Nejvyšší soud, kdy*: „Pro vznik odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání proto není důležité, zda je zde příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací žalobkyně jako posudkové lékařky, ani zjišťování, kde a za jakých okolností s vysokou pravděpodobností žalobkyně uvedenou nemocí skutečně onemocněla. Pro posouzení otázky, zda onemocnění žalobkyně je možno považovat za nemoc z povolání, je rozhodující, že pracovala za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká a je zde příčinná souvislost mezi uvedenou nemocí z povolání a vzniklou škodou.“*[41] Šlo o případ, kdy zaměstnankyně pracovala nejen jako posudková lékařka, ale současně i jako internistka ve vedlejším poměru pro jiného zaměstnavatele. Zaměstnankyně se nakazila hepatitidou typu B a byla přesvědčena, že je zde dána objektivní odpovědnost obou zaměstnavatelů, protože u obou zaměstnavatelů pracovala za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byla postihnuta.

[39] JOUZA, L.: *Nemoci z povolání – náhrada škody a pokuty*. Práce Mzdy Odvody, 2008. roč. 3., číslo 12, str. 57

[40] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 50

[41] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

2 PŘEDPOKLADY ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek (škodnou událost). Předpokladem jejího vzniku tedy není porušení právní povinnosti.

Zaměstnavatel v těchto případech odpovídá zaměstnanci za škodu, jsou-li splněny tyto předpoklady:

- škoda na straně zaměstnance (příp. pozůstalých, pokud zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel),
- pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody.[42]

Podle ZP §366 odst. 1 zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Škoda na straně zaměstnance

Celkový nárok zaměstnance na náhradu škody se skládá z jednotlivých dílčích nároků, které mají charakter nároků na náhradu majetkové újmy (hmotné škody) a nároků na náhradu nemajetkové újmy (tzv. nehmotné škody), jež spočívá v nutnosti odškodnit fyzickou bolest způsobenou poruchou zdraví a jejím léčením a ztížení uplatnění zaměstnance v běžném životě následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nároky spočívající v náhradě nemajetkové újmy představují vzhledem k charakteru škody pouze jakousi satisfakci škody na zdraví zaměstnance a jsou tak osobním nárokem poškozeného zaměstnance a jeho smrtí zanikají.

V případě, že poškození zdraví vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním není možné kvalifikovat jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání, je třeba uplatňovaný nárok na náhradu škody posoudit také z hlediska obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Obecná odpovědnost zaměstnavatele nastupuje např. v případě, kdy onemocnění zaměstnance, které nelze posoudit jako

[42] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 419

nemoc z povolání, bylo vyvoláno závadným pracovním prostředím, jehož působení sice nebylo násilné a krátkodobé (v takovémto případě by se mohlo jednat o pracovní úraz), ale trvalo delší dobu a závadnost pracovního prostředí byla důsledkem porušení právních povinností zaměstnavatele (stanovených např. hygienickým předpisem). Prokázat porušení těchto povinností ze strany zaměstnavatele a příčinnou souvislost s onemocněním spočívá na zaměstnanci.[43]

Pracovní úraz nebo nemoc z povolání

Podle pracovněprávní úpravy je odpovědnost za škodu vzniklou v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vždy odpovědností objektivní, což znamená, že zaměstnavatel za vzniklou škodu odpovídá bez ohledu na to, zda tuto škodu zavinil. Pro odpovědnost tohoto typu je tedy nerozhodné, zda se zaměstnavatel porušení povinnosti dopustil nebo zda pracovní úraz nebo nemoc z povolání zavinil, neboť za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání odpovídá i v případě, že dodržel veškeré povinnosti vyplývající z předpisů o bezpečnosti a zdraví při práci, samozřejmě s výjimkou případů, kdy se své odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostí.[44] Zproštění odpovědnosti se věnuji níže v následujících podkapitolách.

Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody

Posledním předpokladem vzniku odpovědnosti je příčinná souvislost mezi poškozením zdraví pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vzniklou škodou. Její součástí je i přímá příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zaměstnance na zdraví. Nestačí proto pouze připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje.[45] Příčinná souvislost existuje tehdy, pokud pracovní úraz nebo nemoc z povolání byly důležitou, podstatnou a značnou příčinnou vzniku škody na zdraví zaměstnance. Nelze tedy vyloučit, že vzniklá škoda

[43] JOUZA, L., DREXLEROVÁ, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Praha: ERMAT, s.r.o., 2008, 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3, s. 11

[44] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 366, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 498

[45] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 241

mohla být způsobena kromě pracovního úrazu nebo nemocí z povolání také jinou právní skutečností. Příčinnou souvislost nevylučuje ani určitá predispozice zaměstnance ke vzniku poškození zdraví z doby před úrazem nebo vznikem nemoci z povolání, jestliže pracovní výkon byl vyvolávajícím (dovršujícím) činitelem určitého poškození zdraví. U nemoci z povolání stačí, že byla prokázána existence pracovních podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká. Pokud tedy na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem (nemocí z povolání) spolupůsobily i jiné, vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organizmus neobvyklé podmínky, nelze vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem (nemocí z povolání) a jím vyvolaným poškozením zdraví je příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto poškození zdraví bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin.[46]

2.1 Odpovědnost zaměstnavatele při nemoci z povolání

Při odpovědnosti za nemoc z povolání se jedná o typickou odpovědnost za výsledek bez ohledu na porušení právní povinnosti na straně odpovědného subjektu. Objektivnost (a neodvratitelnost) této odpovědnosti je o to tvrdší, že zaměstnavatel odpovídá jen proto, že v rámci jeho pracovního procesu existují podmínky, které mohou vyvolat určitý typ onemocnění.[47] § 366 odst. 2 ZP uvádí, že:*„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.“*[48] Často se jedná o nemoci, které se projevují až po delší době, někdy až v době, kdy zaměstnanec už nepracuje u zaměstnavatele, u něhož jsou dány podmínky pro vznik nemoci z povolání. Za nemoc z povolání odpovídá zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, z nichž tato onemocnění vzniká, i když počátek nemoci spadá do doby, kdy pracoval u dřívějších zaměstnavatelů za

[46] JOUZA, L., DREXLEROVÁ, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Praha: ERMAT, s.r.o., 2008, 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3, s. 12

[47] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 241

[48] ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. Část čtrnáctá. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

stejných podmínek.[49] Spojení 'za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání' je soudním rozhodnutím upravena tak, že stačí, jsou-li vůbec (objektivně) dány podmínky pro vznik nemoci z povolání.[50] Zaměstnavatel, který zaměstnanci tuto škodu nahradil, má nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž za uvedených pracovních podmínek pracoval. Rozsah nároku na náhradu odpovídá pak době, po kterou zaměstnanec pracoval u těchto zaměstnavatelů za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl zaměstnanec postižen. Tyto skutečnosti musí prokázat zaměstnavatel požadující náhradu, nemusí však prokazovat, že zaměstnanec pracoval u jiných zaměstnavatelů za uvedených podmínek v pracovním poměru, neboť tato podmínka k přiznání náhrady není nutná.[51]

2.2 Odpovědnost zaměstnavatele při pracovním úrazu

Ustanovení § 366 odst. 1 ZP stanoví, že*: „Zaměstnavatel odpovídá zaměstnavateli za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“*[52] Stejně tak tomu je i v případech, kdy se zaměstnanci stane úraz během práce u jiného zaměstnavatele, než u kterého je zaměstnán v pracovním poměru. Vzhledem k této právní úpravě v podstatě nedochází k pochybnostem, kdo za škodu vzniklou pracovním úrazem u poškozených zaměstnanců odpovídá. Pokud budeme brát předešlou větu za jakousi zásadu, můžeme říci, že přispívá ke zvýšení péče zaměstnavatele o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Známé jsou také časté případy, kdy se až po uplynutí určité doby projeví následky pracovního úrazu, kdy již zaměstnanec není v pracovním poměru u zaměstnavatele, u něhož pracovní úraz utrpěl, nebo dojde ke zhoršení následků pracovního úrazu, též po uplynutí určité doby. Poškozený zaměstnanec uplatňuje své nároky vždy u zaměstnavatele, u kterého byl v pracovním poměru v době úrazu.

[49] JOUZA, L., DREXLEROVÁ, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Praha: ERMAT, s.r.o., 2008, 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3, s. 14

[50] Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze 4. 11. 1963, sp. zn. 12 Co 169/63

[51] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 56

[52] ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. Část čtrnáctá. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

Vyvstává otázka, zda odpovědnost zaměstnavatele závisí na existenci právně účinného pracovního poměru a zda odškodnění ve stejném rozsahu náleží i zaměstnanci, u něhož nevznikl platný pracovní poměr. Z dikce ustanovení § 366 odst. 1 ZP vyplývá, že základní podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele podle tohoto ustanovení je existence platného pracovního poměru. V případě, že pracovní poměr platně nevznikl, je nutné vyjít z ustanovení občanského zákoníku, které stanoví, že neplatnost právního úkonu nemůže být občanovi – v tomto případě zaměstnanci – na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám. Pokud tedy utrpí pracovní úraz zaměstnanec, u něhož nevznikl právně účinný pracovní poměr, zaměstnavatel je zaměstnanci za vzniklou škodu odpovědný, pokud ovšem neplatnost pracovního poměru nezpůsobil výlučně tento zaměstnanec.[53]

2.3 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Jak již bylo zmíněno výše, odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je odpovědností objektivní, zaměstnanci stačí pouze prokázat škodnou událost, vznik škody a její výši a příčinnou souvislost mezi nimi. Z toho pak vyplývá, že zaměstnavatel odpovídá vždy, i když mu nelze prokázat nějaké zavinění. Proto je v ustanovení § 367 ZP upraveno toto pravidlo v tom smyslu, že v určitých případech se zaměstnavatel může zprostit své odpovědnosti zcela nebo zčásti.[54] Je tedy připuštěna liberalizace a případy zproštění se odpovědnosti prokazuje zaměstnavatel.

2.3.1 Úplné a částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Podle § 367 ZP se zaměstnavatel zprostí odpovědnosti zcela, prokáže-li že škoda vznikla:

a) tím že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

[53] JOUZA, L., DREXLEROVÁ, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Praha: ERMAT, s.r.o., 2008, 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3, s. 13

[54] DANDOVÁ, E. *Náhrada při pracovních úrazech a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství PROSPEKTRUM, 2002, 312 s. ISBN 80-7175-116-2, s. 54

ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo

b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

V souvislosti s § 367 písm. a) Nejvyšší soud ČR konstatoval: *„Že, musí jít o předpis anebo pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru nemůže mít za následek zproštění se odpovědnosti za škodu.“*[55] Ke stejnému paragrafu nalezneme i další stanovisko Nejvyššího soudu: *„O řádné seznámení s předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by nešlo v případě, kdyby se zaměstnavatel omezil jen na to, že by je zaměstnanci dal pouze k přečtení. Na tomto závěru by neměnilo nic, i kdyby zaměstnanec svým podpisem potvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.“*[56]

Podle § 367 odst. 2 ZP se zaměstnavatel zprostí odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla:

a) v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že ty to skutečnosti byly jednou z příčin škody,

b) proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní předpisy nebo ostatní právní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyslně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyslné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

K § 367 odst. 2 písm. b) ZP dodám, že pojem lehkomyslné jednání lze jen obtížně definovat. Podle judikatury je to takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počínal zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození zdraví, a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. kdy zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců. V podstatě jde o nedbalost vědomou, určitým způsobem kvalifikovanou.

[55] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 11/1976
[56] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 32/1963

Lehkomyslné jednání bude vždy jednání z nedbalosti zaměstnance, pro něž je charakteristické to, že zaměstnanec věděl, že si může způsobit škodu na zdraví, způsobem postupu u ostatních zaměstnanců neobvyklým, ale lehkomyslně spoléhal na to, že k poškození zdraví nedojde. Naproti tomu pojem běžná neopatrnost je třeba chápat tak, že zaměstnanec postupuje běžným způsobem, obvyklým při výkonu konkrétní práce, jeho pozornost je soustředěna na práci, ale přitom se nevědomky dopustil chyby, která se může stát každému zaměstnanci. Obdobně je třeba vykládat i pojem 'riziko práce'.[57]

Podle § 367 odst. 3 ZP zprostí-li se zaměstnavatel zčásti, určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění; v případě uvedeném v odstavci 2 písm. b) uhradí však zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody. Podle § 367 odst. 4 ZP při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní přepisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných. V § 349 odst. 1 ZP definuje pojmem právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Toto ustanovení vymezuje, co spadá do právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou jimi předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, přepisy o bezpečnosti technických zařízení a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Konečně pak § 349 odst. 2 ZP stanovuje, že pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se rozumí konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni.

Z ustanovení § 367 lze vyvodit některé stěžejní zásady, které by mohly sloužit jako obecná interpretační pravidla při posuzování, zda, příp. v jakém rozsahu se zaměstnavatel může zprostit svojí odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Předně je to zásada, že zaměstnanci lze klást k tíži jen porušení těch bezpečnostních předpisů či pravidel, se kterými byl řádně seznámen. Právní relevanci má přitom jen zaměstnancem zaviněné porušení

[57] DANDOVÁ, E.: *Nedbalost a lehkomyslnost při práci.* Práce Mzdy Odvody, 2008. roč. 3., č. 1, str. 78

bezpečnostních přepisů. Za další, sám zaměstnavatel musí při své řídící, organizační a kontrolní činnosti vůči zaměstnancům dbát na to, aby zaměstnanci dodržovali bezpečností předpisy i pravidla. Dále, pravidla přikázaného nebo dovoleného bezpečnostně nezávadného chování musejí být formulována v bezpečnostních přepisech jako konkrétní, nikoliv jako všeobecná pravidla chování. Neexistují-li takto formulovaná pravidla, pak lze zaměstnanci vytýkat a činit ho odpovědným jen za lehkomyslné (hazardní, riskantní) jednání na úkor bezpečnosti vlastní osoby. A konečně lze vyvodit zásadu, že úrazy, ke kterým došlo díky riziku práce, nebo z důvodu běžné neopatrnosti zaměstnance jdou k tíži odpovědného zaměstnavatele. V konstrukci předpokladů, za nichž se může zaměstnavatel zprostit svojí odpovědnosti, se důvodně a kvalitně promítá jedna ze stěžejních zásad pracovního práva – ochrana zaměstnance před riziky práce (tj. ochranná funkce pracovního práva). Judikatura soudů tyto zásady promítá do řešení jednotlivých konkrétních sporných případů. Některá rozhodnutí NS z poslední doby zdůrazňují aktivní roli samostatných zaměstnanců při péči o vlastní bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve smyslu vyšší odpovědnosti za sebe samotného.[58] Tyto 'hmotněprávní zásady' ochrany zaměstnanců před riziky práce jsou podpořeny zásadou, že: *„V řízení o náhradu škody 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 právní nebo ostatní přepisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, a že porušení těchto předpisů bylo jedinou příčinou škody. Povinnost vyplývající pro žalovaného u ustanovení §191 odst. 1 a 2 ZP (nyní ustanovení § 367 odst. 1 a 2 ZP) nemůže v žádném případě přejít na žalobce. To platí také tehdy, tvrdí-li zaměstnanec, že jím zaviněné porušení právních předpisů nebylo jedinou příčinou škody, i když bylo prokázáno, že zaměstnanec tyto předpisy porušil.“*[59] Další rozsudek, zabývající se procesní oblastí obsahuje: *„Důkazní břemenem se rozumí procesní odpovědnost účastníka za výsledek řízení, jestliže je určován výsledkem provedeného dokazování. Procesní smysl důkazního břemene vyniká především v takové důkazní situaci, kdy aktivní účastníci beze zbytku splní svou povinnost tvrzení i povinnost důkazní. Jeho pravým cílem je umožnit soudu vydat rozhodnutí i v těch případech, kdy určitá skutečnost, ve sporu rozhodná, nebyla*

[58] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 80
[59] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96

(ve smyslu, že zpravidla ani být nemohla) dokázána, tedy v případech, kdy výsledky hodnocení důkazů neumožňují soudu přijmout ani závěr o pravdivosti této skutečnosti, ale ani závěr o tom, že by byla nepravdivá. I v těchto případech (tzv. důkazní nouzi) musí soud rozhodnout v neprospěch toho účastníka, v jehož zájmu bylo podle hmotného práva prokázat tvrzenou skutečnost. Ve sporném řízení, kde strany stojí proti sobě a mají opačný zájem na výsledku řízení, povinnost tvrzení a důkazní povinnost zatěžuje každou ze sporných stran ve zcela jiném směru. Je totiž vyloučeno, aby prokázání těchto skutečností mohlo přivodit ve sporném řízení rozhodnutí ve prospěch žalobce a zároveň i ve prospěch žalovaného. Každá ze stran má tak v závislosti na hypotéze právní normy zcela samostatnou povinnost tvrzení a důkazní povinnost a tedy odlišné a zcela samostatné z toho vyplývající břemeno tvrzení a důkazní břemeno.“[60]

[60] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 46/2002

3 ODŠKODNĚNÍ ZAMĚSTNANCE PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU A NEMOCI Z POVOLÁNÍ, DRUHY NÁHRAD

Vznikne-li zaměstnanci proti zaměstnavateli nárok na náhradu škody, má zaměstnavatel povinnost odškodňovat pracovní úrazy a nemoci z povolání z vlastní iniciativy, neměl by tedy čekat na to, až zaměstnanec začne jednotlivé nároky uplatňovat.[61]

Pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání formulovala judikatura soudů jednu důležitou zásadu a to, že celkové právo na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se sestává z řady dílčích nároků, z nichž mohou v konkrétních případech vznikat jen některé, a to i v různém čase, a vůči jimž běží samostatné lhůty pro jejich uspokojení (R 11/1976). Lhůta pro uplatnění nároku zaměstnance na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání činí 2 roky, jde o lhůtu tzv. subjektivní a počíná běžet ode dne, kdy se poškozený dozví o tom, že škoda vznikla, a o tom, kdo za ni odpovídá (§ 106 odst. 1 OZ ve spojitosti s § 331 ZP).[62]

Dojde-li u zaměstnance k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, je nutné, aby nejprve uplatnil svoje nároky u odpovědného zaměstnavatele. ZP nestanoví pro takové uplatnění žádné formální požadavky ani náležitosti, tedy ne zejména písemnou formu. Nicméně, pro pozdější průkaznost je dobré mít všechno sepsáno. Většina zaměstnavatelů je pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ze zákona pojištěna, takže dokazovaní a stanovování výše odškodnění obvykle probíhá ve vzájemné spolupráci poškozený zaměstnanec – odpovědný zaměstnavatel – pojišťovna. Jestliže není příslušný nárok na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vyřízen mimosoudně, nezbývá poškozenému zaměstnanci nic jiného, než svoje nároky uplatnit u soudu.[63]

Náhrady, které vznikají v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jsou v ZP taxativně vymezeny. Ustanovení § 369 ZP obsahuje náhrady příslušející zaměstnanci při utrpění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a pod ustanovením

[61] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 84

[62] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 71,74

[63] MIKYSKA, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. závěrečná část).* Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 9, s. 18

§ 375 ZP nalezneme druhy náhrad při úmrtí zaměstnance. Každé z náhrad uvedených v § 369 a § 375 ZP se budu věnovat samostatně níže.

3.1 Náhrady obsažené v § 369 Zákoníku práce

První kategorie druhů náhrad se nachází v ustanovení § 369 ZP obsahující výčet náhrad, na které má poškozený zaměstnanec nárok, jestliže utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu v takovém rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá. Náhradami jsou:

- náhrada za ztrátu výdělku (ta se dále dělí na náhradu po dobu pracovní neschopnosti a na náhradu po skončení pracovní neschopnosti),
- náhrada za bolest a snížení společenského uplatnění,
- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhrada věcné škody.

Jedná se o dílčí nároky, které je nutno posuzovat zcela samostatně. Tyto dílčí nároky mají charakter nároků na náhradu hmotné škody nebo na náhradu za nemajetkovou újmu (náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění). Samostatnost uvedených nároků znamená, že se nemusí vyskytovat všechny, ale že v daném případě může vzniknout nárok pouze na některou náhradu škody.[64] Proto, aby zaměstnanec mohl uplatnit nárok na některou z náhrad, musí splnit určité podmínky pro jejich získání. Jednotlivé složky práva na náhradu škody, kterými je vymezen obsah náhrady škody, se při praktické aplikaci projevují jako samostatné dílčí nároky vyplývající z konkrétního odpovědnostního vztahu a jejich existence je na sobě navzájem nezávislá.[65] Výčet náhrad je vymezen taxativně, tj. obsahově uzavřený, tudíž jiné než uvedené náhrady nemůže poškozený zaměstnanec uplatnit. V kapitole 2 jsem se zabývala úplným a částečným zproštěním odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, které se odráží i zde, vymezuje totiž výši přiznání náhrady poškozenému zaměstnanci. Přiznání náhrady poškozenému zaměstnanci se odvíjí od rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

[64] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 369, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 504

[65] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 1969, sp. zn. 3 Cz 13/69

3.1.1 Náhrada za ztrátu výdělku

Podmínky poskytování a výše náhrady za ztrátu výdělku jsou obsaženy v § 370 a § 371 ZP. Termín náhrada za ztrátu výdělku v sobě zahrnuje dva typy plnění, a to náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výdělku po ukončení pracovní neschopnosti, kdy stanovení § 381 ZP hovoří o těchto dvou typech náhrad, jako o samostatných právech, která nepřísluší vedle sebe. Stejné stanovisko najdeme i v judikatuře: *„Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jsou samostatnými dílčími nároky na náhradu škody při pracovních úrazech (nemocích z povolání). Skutečnost, že invalidita pracovníka navazuje bezprostředně na dobu pracovní neschopnosti pracovníka, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků.“*[66] Co se týče institutu promlčení, ten najdeme pod ustanovením § 389 ZP, že právo zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je jako celek právem nepromlčitelným, avšak práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se po uplynutí určité doby promlčují. Výše náhrad jak u náhrady za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti, tak i u náhrady za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti se počítá z průměrného výdělku, ale právě proto, že se jedná o samostatné dílčí nároky, může být u obou náhrad výše spočítána z rozdílného průměrného výdělku. Pro výpočet obou náhrad však totožně platí, že do průměrného výdělku není možné započítat náhradu mzdy za svátky a dovolenou, nocležné ani cestovné.[67] Účelem náhrady za ztrátu na výdělku je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dosahovat takového výdělku, který měl před poškozením.[68]

3.1.2 Náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti vzniká tehdy, jestliže pracovní neschopnost vznikla následkem pracovního úrazu (nemoci

[66] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 10/1976
[67] Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. 3. 1973, sp. zn. 4 Cz 2/73
[68] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 12. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2805/99

z povolání) – jde o předpoklad odpovědnosti za škodu, spočívající v příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a ztrátou výdělku. Tento předpoklad musí být doložen (prokázán) lékařským posudkem, např. ošetřujícího lékaře, který příčinnou souvislost potvrdí. U první pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu (nemocí z povolání) bývá příčinná souvislost zřejmá, ve vztahu k dalším pracovním neschopnostem je již nutné trvat na tom, aby byla doložena výslovným potvrzením ošetřujícího lékaře, který vydal doklad o pracovní neschopnosti.[69]

Ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je nejčastějším nárokem náhrady škody požadovaným zaměstnancem při vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zaměstnanec pobírá po tuto dobu nemocenské místo mzdy (platu). Ztráta na výdělku představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nebo platu a plnou výší nemocenského. Při určení průměrného výdělku je třeba vycházet z období před vznikem škody, nikoli z období před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.[70] Průměrný měsíční výdělek se zjišťuje z výpočtu průměrného hodinového výdělku.

TAB. I.: Průměrná měsíční mzda v České Republice

Rok	**Průměrná měsíční mzda**
2010	**23 858 Kč**
2011	**24 433 Kč**
2012	**25 100 Kč**

Zdroj: © Český statistický úřad – Práce, sociální statistiky – Práce a mzdy

[69] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 137

[70] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 28/1980

Výpočet průměrného měsíčního výdělku

Vzorec pro výpočet průměrného měsíčního výdělku (PMV) je tedy následující:
PMV = PHV x (TPD x 4,348)

PHV = průměrný hodinový výdělek
TPD = stanovená týdenní pracovní doba kratší týdenní pracovní doba zaměstnance[71]

Tato náhrada je náhradou skutečné škody a patří do kategorie tzv. opakujících se nároků na náhradu škody. To znamená, že nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se skládá z jednotlivých plnění na tento nárok z každé pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Při vymezení této náhrady se důsledně odpočítává plná výše náhrady mzdy nebo platu a nemocenského, které byly poskytnuty z téhož důvodu. K nižší výměře nemocenského, způsobené snížením nebo odnětím dávky se nepřihlíží.[72]

Následkem téhož pracovního úrazu nebo téže nemoci z povolání může být zaměstnanec v pracovní neschopnosti vícekrát. V každém jednotlivém případě mu vznikne nový nárok na náhradu škody za ztrátu výdělku, přičemž se vychází z průměrného výdělku, jehož zaměstnanec dosahoval před vznikem této další škody. Před touto další pracovní neschopností však někdy zaměstnanec pobírá náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Protože nemůže současně pobírat obě náhrady vedle sebe, poskytne se mu náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti do výše částky, která by mu náležela, kdyby nedošlo k této další pracovní neschopnosti. Za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se považuje nemocenské. Spolehlivé zajištění průměrného výdělku i nemocenského je základem správného výpočtu výše náhrady za ztrátu na výdělku.[73]

Podle § 192 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci, který byl dočasně uznán práce neschopným v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době 21 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu. Zaměstnanci přísluší v rámci tohoto období náhrada mzdy

[71] Průměrný výdělek. *Výplata* [online]. © 2013 [citováno 20-3-2013]. Dostupné z: http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php
[72] GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 755 s. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 636
[73] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 63

nebo platu, které jsou pro něj pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského.

Protože dochází k častému zaměňování pojmů plat a mzda, je vhodné zde vysvětlit, jejich rozdíl. Mzdou se rozumí peněžité plněné poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za odvedenou práci. Plat je peněžité plnění poskytované za odvedenou práci zaměstnanci, jehož zaměstnavatelem je např. stát, státní fond či školská právnická osoba.[74]

Dle § 192 odst. 2 ZP přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši 60% průměrného výdělku, avšak až od 4. pracovního dne dočasné pracovní neschopnosti. Základnu pro stanovení výše náhrady mzdy nebo platu tvoří zjištěný průměrný výdělek, upravený obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského s tím, že se příslušná redukční hranice vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.

Dále je třeba upozornit ještě na jednu důležitou zásadu, a to že náhrada škody se vypočítává při každé pracovní neschopnosti zvlášť, byť by v důsledku jednoho a téhož pracovního úrazu byl zaměstnanec práce neschopen xkrát. To v praxi znamená, že když zaměstnanec z důvodu jednoho pracovního úrazu, např. úrazu kolena, bude v průběhu následujících let práce neschopen třeba 5 krát (jednou byla pracovní neschopnost, pak pracovní neschopnost z důvodu operace, pak pracovní neschopnost z důvodu lázeňské léčby, následně ještě jedna pracovní neschopnost z důvodu operace a ještě pracovní neschopnost z důvodu lázeňské léčby) platí podle § 370 odst. 2 ZP, že se přitom ale vyhází z průměrného výdělku zaměstnance vždy před vznikem této další škodné události, tedy každé další pracovní neschopnosti zvlášť.[75]

[74] SAKSLOVÁ, V., ŠIMKOVÁ E. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 154 s. ISBN 978-807-0419-953.

[75] DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů.* Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. roč. 19, č. 11, str. 4

3.1.3 Náhrada za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity patří k sociálně a právně nejvýznamnějším a nejsložitějším složkám práva při odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.[76]

Tato náhrada přísluší zaměstnanci tehdy, jestliže následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není po skončení pracovní neschopnosti obnovena zcela nebo z části jeho pracovní schopnost a projeví se v jeho ztrátě na výdělku. Výši náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity poskytne zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci v takovém rozsahu, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připojením invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala průměrnému výdělku, jehož dosahoval před vznikem škody.[77]

Podle § 39 zákona o důchodovém pojištění je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu nastal pokles jeho pracovní neschopnosti nejméně o 35 %. V návaznosti na ustanovení § 371 odst. 1 ZP je možno zjistit, jak se vypočtou náhrady za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti v případě, kdy zaměstnanci poklesla pracovní neschopnost o méně než 35 % a v případě, kdy zaměstnanci poklesla pracovní neschopnost nejméně o 35% a nejvýše o 70 %, tudíž jak bylo řečeno výše, jde o zaměstnance s určitou invaliditou, která může dosahovat tří stupňů odvíjející se od jeho dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. V prvním případě se pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti použije rovnice, kdy se od průměrného výdělku před vznikem škody odečte výdělek po vzniku škody. V případě druhém se spočítá rovnicí, kdy se od průměrného výdělku před vznikem škody odečítá invalidní důchod, případně i výdělek po vzniku škody.[78] Judikatura soudů k tomuto uvedla, že: *„Po skončení pracovní neschopnosti vzniká poškozenému újma tehdy, je-li v důsledku poškození zdraví natolik snížena jeho pracovní způsobilost, že nemůže vykonávat buď žádnou práci, anebo jen takovou práci, která je méně finančně ohodnocena, takže se oproti stavu před poškozením sníží jeho výdělek. Měřítkem této újmy je srovnání průměrného výdělku před poškozením s nově dosahovaným příjmem, který je odvislý*

[76] GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 755 s. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 637
[77] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 63
[78] DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů.* Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. roč. 19, č. 11, s. 7

též od toho, zda a v jaké výši poškozený pobírá (částečný) invalidní důchod.“[79] Tato náhrada přísluší zaměstnanci podle § 371 odst. 6 ZP nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Výplatu dávky je zaměstnavatel povinen vyplácet pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty (ustanovení § 382 odst. 2 ZP).

Ke změně terminologie související s invalidními důchody, je nutné uvést, že k ní došlo zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon na rozdíl od dosavadních dvou typů invalidního důchodu (částečný a plný invalidní důchod), používá jen pojem invalidní důchod. S účinností od 1.1.2010 tedy existuje již pouze jeden typ invalidního důchodu, který je členěn na 3 stupně, a to v závislosti na míře poklesu pracovní neschopnosti.[80]

V právní úpravě nalezneme i způsob stanovení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity příslušející zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Předmětná náhrada se tomuto zaměstnanci poskytuje opět do průměrného výdělku před vznikem škody, avšak protože poškozený žádný výdělek nemá, stanoví právní úprava, že za výdělek po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. V současné době činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 8 000 Kč za měsíc.[81] Dále Zákoník práce poskytuje ochranu zaměstnancům ve smyslu § 371 odst. 4, kdy dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci. Toto shledávám, za velké pozitivum, protože

[79] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2008, sp. zn. 25 Cdo 622/2006

[80] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 371, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 507

[81] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 371, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 508

zákonodárce se snaží minimalizovat dopady negativních následků vztahujících se k poškození zdraví vlivem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to nejvyšším odškodněním, které je pro konkrétní situaci možné.

Zaměstnanci, který bez závažných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat (ustanovení § 371 dost. 5 ZP).

3.1.4 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění představují náhrady nemateriální újmy, kterou utrpěl zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odškodňuje se jimi určitý stupeň bolesti, resp. omezení zaměstnance v pracovním a občanském uplatnění.[82] Při lehčích úrazech, které nenechají u zaměstnance trvalé následky, přichází v úvahu nejčastěji jen poskytnutí náhrady za bolest. Naproti tomu při těžkých úrazech se zpravidla poskytuje náhrada za bolest i náhrada za ztížení společenského uplatnění.[83] Zákoník práce upravuje tyto náhrady jen rámcově ustanovením § 372 tím, že stanoví jejich jednorázový charakter. Jde o dvě samostatné náhrady, jejichž bližší úpravu a výši obsahuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších přepisů, nyní ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., ve znění pozdějších přepisů (dále jen vyhláška o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění).[84] Za bolest se považuje podle vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění § 2 odst. 1, každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla. Odškodnění se poskytuje za bolest způsobenou škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků. Náhrada za ztížení společenského uplatnění podle uvedené vyhlášky § 3 odst. 1 přísluší

[82] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 99
[83] DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů.* Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. roč. 19, č. 11, str. 9
[84] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 99

poškozenému zaměstnanci za následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví. Odškodnění za ztížení společenského uplatnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti. Stejný závěr můžeme najít i v judikatuře: *„Náhrada za bolest přestavuje jednorázové odškodnění za bolest, kterou poškozený pociťuje nejen při samotném poškození zdraví úrazem nebo též v souvislosti s nemocí z povolání, ale i při léčení a jeho průběhu. Náhrada za ztížení společenského uplatnění pak přestavuje jednorázové odškodnění za nepříznivé důsledky pro životní úkony poškozeného, pro uspokojování jeho osobních a společenských potřeb nebo pro plnění jeho společenských úkolů.“*[85] Ještě zde dodám, že existuje ustálený právní názor podpořený judikaturou, co se týče vzniku ztížení společenského uplatnění: *„Ztížení společenského uplatnění vzniká v době, v níž je možné zdravotní stav poškozeného po úrazu, nemoci z povolání nebo jiném poškození na zdraví, popřípadě po jejich zhoršení, považovat za ustálený a v níž je tedy možné posoudit, jaký má změněný (zhoršený) zdravotní stav poškozeného prokazatelně nepříznivé důsledky pro životní úkony poškozeného, pro uspokojování jeho životních a společenských potřeb nebo pro plnění jeho společenských úkolů, a přistoupit k jeho bodovému ohodnocení.“*[86]

Oba dílčí nároky jsou založeny na lékařském posudku, případně na znaleckém posudku, kterým je bolestné či ztížení společenského uplatnění bodově ohodnoceno podle zásad stanovených ve vyhlášce o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.[87] Bodové hodnocení je rozděleno v této vyhlášce do 4 příloh a najdeme v nich přesné sazby pro ohodnocení za bolest u úrazů, za ztížení společenského uplatnění u úrazů, za bolest u nemocí z povolání a za ztížení společenského uplatnění u nemocí z povolání. V současné době činí hodnota jednoho

[85] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2327/2010
[86] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004
[87] MYKISKA, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (I. část*). Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 7, str. 26

bodu 120,- Kč.[88] Pokud škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčení, může lékař bodové hodnocení zvýšit, nejvýše však o 50% celkové částky bodového ohodnocení (ustanovení § 6 odst. 1, písm. a) vyhlášky o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele může soud výši odškodnění stanovenou podle této vyhlášky přiměřeně zvýšit.[89] Nejvyšší soud ve svém rozsudku k tomuto konstatoval: *„Že ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky č. 32/1965 Sb. (nyní ustanovení vyhlášky* č. *440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, nyní ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.) sice připouští, aby soud odškodnění přiměřeně zvýšil, a to i nad stanovené nejvyšší výměry odškodnění, ale jen ve zcela výjimečných případech hodných mimořádného zřetele. Nelze totiž přehlížet, že odškodnění za ztížení společenského uplatnění samo ve své podstatě představuje náhradu za prokazatelně nepříznivé důsledky pro životní úkony poškozeného, pro uspokojování jeho životních a společenských potřeb nebo pro plnění jeho společenských úkolů.“*[90]

Nový zákoník práce, oproti staré úpravě, nepřevzal koncepci nároku na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění jako výlučně osobního nároku postiženého zaměstnance, který by jeho smrtí zanikal. Proto peněžitá pohledávka zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance ve smyslu § 328 dost. 1 ZP nezaniká. Jestliže nebyla uspokojena za života zaměstnance, stává se předmětem dědictví.[91] Postoj Nejvyššího soudu k tomuto závěru je totožný: *„Právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo od 1. 1. 2007, smrtí zaměstnance nezaniká; v plné výši se stává předmětem dědění a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.“*[92] Ještě dodám, že v raném období příprav 'nového ZP' bylo počítáno s tím, že tato problematika bude řešena komplexně v zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl dle původních legislativních záměrů nabýt účinnosti ve stejný okamžik jako 'nový ZP', což se však nestalo a změna nenastala do teď.[93] Z uvedeného vyplývá, že veškeré peněžité

[88] § 7 odst. 2 vyhlášky 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů
[89] § 7 odst. 3 vyhlášky 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších přepisů
[90] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 1988, sp. zn.1 Cz 60/88
[91] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 99
[92] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010
[93] PICHTR, J. *Zakládají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění?* Bulletin advokacie, 2009. roč. 39, č. 7-8, s. 57

pohledávky, které má zaměstnanec podle ZP nebo jiných právních předpisů, kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů nebo smlouvy (dohody) za zaměstnavatelem, nabývají po jeho smrti dědici, popřípadě vypravitel pohřbu zaměstnance, jestliže bylo řízení o dědictví zastaveno a nepatrný majetek po zaměstnanci byl vydán tomu, kdo se postaral o pohřeb, a nebo stát, jestliže dědictví nenabude žádný z dědiců.[94]

3.1.5 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

V souvislosti s utrpěným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohou poškozenému zaměstnanci vznikat určité náklady spojené s jeho léčením, pokud se jedná o náklady účelně vynaložené, přísluší poškozenému zaměstnanci peněžní náhrada.[95] Z hlediska posouzení důvodnosti nároku zaměstnance postiženého pracovním úrazem (nemocí z povolání) na náhradu nákladů je tedy podstatné, že tento nárok vzniká pouze za předpokladu, že tyto náklady byly vynaloženy na léčení následků pracovního úrazu a že jde o náklady vynaložené účelně.[96] Důležitost tohoto druhu náhrady v současné době stoupá zejména v souvislosti s tím, že řada léků a lékařských výkonů není plně hrazena ze všeobecného povinného zdravotního pojištění poškozeného zaměstnance.[97]

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením v ZP druhově vymezeny nejsou, ale mohou jimi být např. náklady na léky, lékařské výkony, dále ortopedické pomůcky, které nejsou plně hrazeny z povinného zdravotního pojištění zaměstnance a které jsou na základě lékařského vyjádření nezbytné k léčení poškozeného.[98] Rovněž k náhradě účelných nákladů spojených s léčením patří prokazatelně vynaložené náklady spojené s rehabilitační léčbou, náklady spojené s přibráním ošetřovatele, náklady spojené s přilepšením na stravě, náklady na dietní stravování nebo náklady nejbližších příbuzných poškozeného spojené s návštěvami nemocného

[94] BUKOVJAN, P. *Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění a dědictví.* Práce a mzda, 2011. roč. 59., č. 7, str. 35

[95] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 373, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 511

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

[97] GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 755 s. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 638

[98] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 373, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 511

v nemocnici.[99] Z hlediska účelně vynaložených nákladů v případě cestování příbuzných za poškozeným je třeba také zkoumat, zda takové návštěvy příznivě ovlivňují psychický stav ošetřovaného a tím také urychlují léčebný postup.[100] Do náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením spadají i některé zdravotnické pomůcky nebo prostředky, jako např. speciální obuv, sluchové aparátky, speciální protézy, vozíky apod.[101] Patří sem i náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, i když by výlohy spojené s poskytnutím zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře, mohly být pro poškozeného zaměstnance nižší. Souvisí to s právem svobodné volby lékaře v rozsahu, který přísluší i ostatním občanům.[102]

3.1.6 Náhrada věcné škody

Nejčastěji vzniká věcná škoda poškozením nebo ztrátou konkrétní věci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.[103] Pod pojem věcná škoda je třeba zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některý z dílčích nároků uvedených v ustanovení § 369 odst.1 písm. a), b) a c) ZP. Věcnou škodu lze pojímat jako škodu na věcech a věcnou škodu v širším slova smyslu.[104]

Pojem škoda na věci je ztotožňován s bezprostřední majetkovou újmou, která zaměstnanci, jenž utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání vznikla např. poškozením oděvů nebo hodinek či jiných předmětů, které měl v okamžiku vzniku škodné události u sebe.[105] I škodu na osobním dopravním prostředku lze nárokovat prostřednictvím náhrady věcné škody, avšak za předpokladu, že zaměstnavatel vyslovil souhlas k použití tohoto automobilu (nebo jiného dopravního prostředku). Stačí tedy, když zaměstnavatel věděl o tom, že zaměstnanec použije vlastní

[99] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1875/2003
[100] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 71
[101] DANDOVÁ, E. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Poradce. 2008, číslo 12, s. 213.
[102] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2 .7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003
[103] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 72
[104] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 116
[105] DANDOVÁ, E. *Náhrada při pracovních úrazech a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství PROSPEKTRUM, 2002, 312 s. ISBN 80-7175-116-2, s. 178

automobil a byl s tím pro případ škody srozuměn.[106] Nejvyšší soud, co se týče věcné škody, vyvodil následující: *„Pod věcnou škodou v širším slova smyslu patří náklady, které vznikají zejména poškozené zaměstnankyni (mohou však vzniknout i zaměstnanci) tím, že pro následky pracovního úrazu nebo pro onemocnění nemocí z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost, kterou před pracovním úrazem nebo před onemocněním nemocí z povolání obstarávala, a musí za ni tyto domácí práce nebo jejich část vykonávat např. manžel, který je dříve nevykonával. Výši tohoto nároku je třeba určit podle obecné hodnoty těchto prací, nikoliv podle výdělku člena rodiny, který tyto práce koná místo poškozené zaměstnankyně.“*[107]

Zaměstnanec, který uplatňuje náhradu věcné škody, musí prokázat, že mu vznikla věcná škoda, a že tato škoda vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. A také se musí prokázat, že v okamžiku vzniku škody měl zaměstnanec poškozené nebo ztracené věci u sebe.[108]

Náhradu věcné škody nelze přiznat formou pevné peněžité částky do budoucna, ale jen jako náhradu již vzniklé škody.[109]

3.2 Náhrady obsažené v § 375 Zákoníku práce

Odškodňování pozůstalých po zaměstnancích, kteří zemřeli na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je založeno na koncepci úplného výčtu náhrad, které mohou z tohoto titulu vznikat.[110] Jde tedy o druhou kategorii náhrad, kdy ZP v § 375 stanoví, že zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,

[106] DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o., 2004, 128 s. ISBN 80-7357-029-7, s. 60
[107] Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71
[108] DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů.* Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. roč. 19, č. 11, str. 10
[109] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 117
[110] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 257

- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody.

Podmínkou pro to, aby bylo možné přiznat pozůstalým výše uvedené náhrady je samozřejmě odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, jejímž následkem zaměstnanec zemřel. I zde se zaměstnavatel může své odpovědnosti zprostit a to jak už bylo řečeno výše, buď zcela, nebo z části. Pokud se zaměstnanec zprostí odpovědnosti jen z části, nároky pozůstalých se sníží ve stejném poměru k těmto náhradám. Nároky pozůstalých jsou nároky přímými, nejsou tedy závislé na tom, zda postižený zaměstnanec před smrtí uplatnil svá práva (nároky) na náhradu škody ve stanovené lhůtě (ustanovení § 375 dost. 2 ZP).

3.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

ZP ve svém ustanovení § 376 odst. 1 stanoví, že nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Pokud tyto náklady vynaložil ještě za života sám poškozený zaměstnanec a nebyla mu za života poskytnuta jejich náhrada, přejde tato pohledávka na dědice. V případě, že tyto náklady vynaložili sami blízcí příbuzní v době života poškozeného zaměstnance, který však posléze zemřel, jde o vlastní nároky pozůstalých.[111]

Je na pozůstalých aby prokázali výši vzniklých nákladů, které nebyly odpovědným zaměstnavatelem k okamžiku smrti vypořádány formou náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance, jenž zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.[112]

3.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem je upravena v § 376 ZP a hradí se tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Náklady pohřbu se rozumí zejména náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úpravu hrobu a jedna třetina přiměřených nákladů

[111] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 257
[112] DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. roč. 19, č. 11, str. 10

na smuteční ošacení. Náhrada nákladů na zřízení pomníku nebo desky se poskytuje do výše nejméně 20 000,- Kč.[113] Cestovní výlohy a jedna třetina nákladů na smuteční ošacení přísluší pouze nejbližším příslušníkům rodiny podle § 116 OZ. Od nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné, jehož výše činí 5000,- Kč podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších přepisů.

3.2.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých má pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu, nahradit tu část příjmu, kterou by se jinak zaměstnanec ze své odměny za práci na jejich výživě podílel.[114] Oprávněnými mající nárok na náhradu nákladů spojených s výživou pozůstalých, nemusejí být jen příbuzní zemřelého zaměstnance. Toto tvrzení dokládám judikaturou: *„Náhrada nákladů na výživu náleží i pozůstalé družce zemřelého pracovníka, pokud s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost. Žily-li v jejich společné domácnosti také nezletilé děti družky, pak sama skutečnost, že děti měly nárok na výživné vůči svému otci a také je dostávaly, nevylučuje, že jim zemřelý výživu poskytoval; tak tomu bylo i tehdy, jestliže výživu těchto dětí poskytovanými prostředky jen doplňoval nebo zlepšoval.“*[115]

Náhrada nákladů podle § 377 odst. 2 přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí v případě, že výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě. V případě, že zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu více osobám, přísluší jim náhrada nákladů ve výši 80 %. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečete důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží. Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance, náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za

[113] GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 755 s. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 638
[114] Komentář k zákonu 262/2006 Sb., komentář k § 377, ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 514
[115] Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 29. 3. 1970, 3 Cz 11/70

ztrátu na výdělku a nesmí být poskytována déle, než do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.[116]

Nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých představuje dílčí nárok na náhradu škody, který má zpravidla povahu dlouhodobého nároku a je uspokojován dílčími měsíčními plněními.[117]

3.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých je dalším nárokem, který v rozsahu své odpovědnosti poskytuje zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Toto odškodnění má přispět ke zlepšení sociální situace pozůstalých bezprostředně po ztrátě živitele s ohledem na zvýšení životních nároků. Zatímco nárok manžela a dítěte vyplývá jako povinnost odškodnění poskytnout, u rodičů je závislé na tom, zda s nimi žil zemřelý před svou smrtí ve společné domácnosti a zda svým rodičům poskytoval výživné.[118] Podle § 378 přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč, rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, pak přísluší jednorázové odškodnění v úhrnné výši 240 000 Kč. Jestliže žil se zemřelým zaměstnancem v domácnosti pouze jeden rodič, přísluší mu také jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč. Zvýšit jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší vládě prostřednictvím nařízení za předpokladu, že nastaly změny ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

3.2.5 Náhrada věcné škody

Pozůstalí po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mají nárok na náhradu věcné škody, která konkrétně přísluší dědicům zemřelého zaměstnance (ustanovení § 379 ZP). Rozsah tohoto nároku je však užší než u věcné škody vzniklé samotnému poškozenému zaměstnanci

[116] ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem*. Část čtrnáctá. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

[117] GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 755 s. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 639

[118] HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2, s. 74

a zahrnuje tak pouze škodu na věcech.[119] Judikatura tuto skutečnost jen podtrhuje: *„Jestliže pracovník zemřel při pracovním úrazu, je podle ustanovení § 197 odst. 1 písm. e) zák. práce (nyní ustanovení § 379 ZP) věcnou škodou pouze škoda na věci.“*[120] Za věcnou škodu nelze považovat nárok manželky zemřelého zaměstnance na náhradu nákladů za práce vykonávané jinou osobou, které předtím vykonával její manžel. Tuto náhradu by bylo možné přiznat jen jako náhradu nákladů na výživu pozůstalých.[121] I u této náhrady platí ustanovení § 265 ZP, že zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, pokud ovšem zaměstnavatel souhlas s použitím osobního dopravního prostředku zaměstnanci dá, odpovídá v každém případě.

[119] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 261
[120] Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR Ze dne 30. 10. 1978, Cpj 240/78
[121] Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 6. 1980, 4 Cz 16/80

4 ROZHODOVACÍ PRAXE SOUDŮ V OBLASTI ÚRAZŮ A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

V této kapitole budou rozebrány dva rozsudky Nejvyššího soudu. Jsou vybrány nejen pro svoji zajímavost, ale i pro určitý právní názor související s problematikou, kdy je úraz zaměstnance pokládán za pracovní úraz, a kdy průběh pracovní cesty je pro správné posouzení daného případu třeba rozdělit na více úseků, na které nemůže být nahlíženo totožně a to zejména z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním. V rozborech rozsudků, by měly být promítnuty i další instituty, kterým se věnovaly předešlé kapitoly.

4.1 Rozbor Rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.2. 2009, sp.zn. 21 Cdo 5060/2007

V posuzované věci bylo předmětem sporu posouzení, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci cvičení označená jako „team-building“ může být považováno za pracovní úraz. Předmětem žaloby byla částka 70.203 Kč s příslušenstvím vzniklá dle názoru zaměstnavatele vzhledem k pracovní neschopnosti jeho zaměstnance. Žalobce (zaměstnavatel) byl pojištěn u Kooperativa pojišťovny, a.s., VIG. Podle názoru žalované pojišťovny se nejednalo o pracovní úraz.

Jsem v zásadě pro posouzení úrazu, který se zaměstnanci stal, že vznikl v přímé souvislosti s plněním úkolů na pracovní cestě. Úraz se stal během lyžování. Předmětem činnosti „team-buildingu“ bylo tmelení manažerského týmu, schopného nasazení v tvrdých podmínkách a připraveného k tvůrčí činnosti.

Je třeba zdůraznit, že odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz je odpovědností objektivní a že dotyčný zaměstnanec žalobce se účastnil pracovní cesty, která mu byla jeho vedoucím nařízena, byl předem znám program „tmelení týmu stanoveného podle časového harmonogramu“ (včetně uvedeného přesunu na lyžích). Zaměstnanec se tak se nedopustil žádného excesu při plnění úkolů na této pracovní cestě, za který by měl být sankcionován.

Odvolací soud posoudil uvedenou situaci jinak. Podle jeho názoru bylo lyžování programem zcela dobrovolným a nesouvisejícím s plněním pracovních úkolů, neboť poškozený zaměstnanec údajně použil k přesunu lyže ze svých výlučně soukromých důvodů. S tím nelze souhlasit. Zaměstnanec byl na pracovní cestě, zúčastnil se kurzu, při kterém byla právě jedna z činností požadované lyžování.

Nepoužil tak lyže pro svůj rozmar, ale pouze proto, že to bylo právě součástí společného programu manažerského týmu zaměstnavatele na shora uvedené pracovní cestě. K posuzované pracovní cestě je třeba uvést, že zaměstnanec byl pozván dopisem, společné aktivity byly specifikovány (uvedeno i lyžování). Byl jasný denní program. Je tak uvedenou věc třeba posoudit jako plnění pracovních úkolů.

Dovolací soud zdůraznil podmínky vyslání na pracovní cestu. Zaměstnanec byl vyslán příkazem žalobce, kterému byl povinen se podrobit. Veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty nelze považovat za úkony, které souvisí s plněním pracovních úkolů [je třeba zdůraznit časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce]. V praxi je zastáván názor, že průběh pracovní cesty - od svého počátku až do návratu z ní se štěpí na několik úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně.

Proto třeba cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se dopravuje do místa určení, je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, samotná cesta určeným dopravním prostředkem do stanoveného místa je považována za úkon nutný před počátkem práce, a jestliže se zaměstnanec v místě, kde má vykonávat činnost, nejdříve ubytuje, končí tento úkon vstupem do místa ubytování, atd. Z uvedeného vyplývá, že pro posouzení projednávané věci je významné posouzení právní povahy činnosti (toho úseku pracovní cesty).

Dovolací soud závěrem zdůraznil, že lyžování bylo organizovaným programem v rámci pracovní cesty, jednalo se o oficiální a povinný výroční zimní výjezd. Smyslem a účelem plánovaných aktivit „team-buildingu“ v projednávaném případě bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich

schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat nazíráno jak z hlediska pořádajícího zaměstnavatele, tak z hlediska věcného (vnitřního účelového) jednotlivého zaměstnance o účast na školení k prohloubení kvalifikace, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit.

Proto je uvedená právní věta zveřejněna tak, že poškození zdraví při aktivitách v rámci „team buildingu“ lze považovat za pracovní úraz, pokud došlo ke zranění při obsahové náplni kurzu a zaměstnanec v souvislosti s tímto výkonem (aktivita v přímé souvislosti s činností kurzu) utrpěl úraz.

4.2 Rozbor rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

V projednávané věci se žalobce domáhal úhrady za odškodnění pracovního úrazu za bolest a ztížení společenského uplatnění a jiných výdajů spojených s tímto úrazem. Zaměstnanec pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1.2. 2005 jako výzkumný pracovník.

Zaměstnanec se po příletu do zahraničí ubytoval v hotelu, za účelem navštívit následujícího dne konferenci a utrpěl úraz na zpáteční cestě z místa konání konference do hotelu, kde byl ubytován. Zaměstnanec byl bezdůvodně zezadu napaden útočníkem, který ho srazil na zem a udeřil do oka. Následně byl stabilizován v nemocnici a došlo k poškození (tupozrakost) levého oka.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem žalobu zamítl s tím, že pracovním úrazem je pouze poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, jak požaduje režim § 190 odst. 1 zák. práce (posuzováno podle starého zákoníku práce, zák. č. 65/1965 Sb., v tehdejším platném znění). Soud prvého stupně zdůraznil v praxi zastávaný názor, že na pracovní cestě, není veškerá činnost po dobu této cesty považována za pracovní úkoly, nicméně je třeba odlišit více úseků, zejména z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti

s nimi. Soud tedy považoval návštěvu konference za výkon práce, ale k napadení došlo ve 23:35 směrem z „práce“ – konference, a proto žaloba není důvodná.

Odvolací Městský soud v Praze rozsudek soudu prvého stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobce přesto proti oběma rozsudkům podal dovolání s tím, že podle jeho názoru se judikatura dosud nezabývala problematikou odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovní cestě do ciziny.

Otázkou zásadního právního významu je to, zda za situace, kdy byl zaměstnavatelem žalobce vyslán na konferenci, se jednalo o činnost související s plněním pracovních úkolů a zda při cestě z místa, kde vyřizoval pracovní záležitost, po cestě do hotelu kde byl ubytován, dojde ke zranění a jedná se tak o pracovní úraz či nikoliv.

Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací se zpočátku zabýval, zda bylo dovolení podáno oprávněnou osobou, v zákonné lhůtě, tedy zda je přípustné. Nejvyšší soud zdůraznil ust. § 190 odst. 1 zák. práce, s ohledem na odstavec druhý § 190 zák. práce, kdy pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přivodil na cestě do zaměstnání a zpět. Za zaměstnání v této věci považoval Nejvyšší soud pouhý pobyt na konferenci. Skončením konference pak došlo ke štěpení pracovní cesty v zahraničí, na úsek vymezený „cestou zpět ze zaměstnání“.

Vzhledem k tomuto pak dovolací soud uzavřel, že ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na pracoviště nebo cestou zpět, nelze považovat za pracovní úraz. Výslovně na tento případ dopadá ust. § 190 odst. 2 zák. práce.

5 OČEKÁVANÉ ZMĚNY V OBLASTI ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

5.1 Současná úprava zákonného pojištění

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovních úrazech a nemocí z povolání (déle jen zákonné pojištění) bylo zavedeno s účinností od 1.1. 1993 novelou starého zákoníku práce provedenou zákonem č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů, ve znění pozdějších přepisů. Jeho základní zákonná úprava je provedena v ustanovení § 205d starého zákoníku práce (platnost starého zákoníku skončila k datu 31.12. 2006), který platí, jak vyplývá z ustanovení § 365 nového zákoníku práce, až do nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců. Prováděcím předpisem o zákonném pojištění je vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace (rozumí se zaměstnavatel) za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (dále jen vyhláška, kterou se stanoví podmínky a sazby ZPOZ za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání), ve znění zákona č. 42/1995 Sb., vyhlášek č. 98/1996 Sb., č. 74/2000 Sb., č. 487/2001 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších přepisů.[122] Vyhláška stanoví konkrétní podmínky pojištění, podmínky součinnosti zaměstnavatele s příslušnou pojišťovnou, sazby pojistného podle charakteru činnosti zaměstnavatelů, způsob výpočtu pojistného zaměstnavatelem, termíny splatnosti, čísla účtů pro zasílání plateb pojistného a další související záležitosti.[123] Pokud není v této vyhlášce zákonného pojištění stanoveno jinak, použijí se přiměřeně příslušná ustanovení občanského zákoníku.[124] Tento odkaz navazující na občanský zákoník se stal od 1.1. 2005 zastaralým, a to z toho důvodu, že právní úprava pojištění byla v občanském zákoníku zrušena a nahrazena komplexní právní úpravou pojištění v zákoně č.

[122] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 316

[123] Příručka pro personální a platovou agendu – Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. *mpsv* [online]. © 2013 [citováno 22-3-2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062

[124] ustanovení § 13 vyhlášky 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších přepisů

37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších přepisů.

Zákonné pojištění provozují v ČR pouze dvě pojišťovny. Zaměstnavatelé tak mohou být pojištěni u České pojišťovny, a.s., pokud si s ní měli sjednáno pojištění k 31.12. 1992 nebo u Kooperativy, a.s., která poskytuje zákonné pojištění všem ostatním zaměstnavatelům.

Ze zákona je zaměstnavatel povinen přihlásit se pokud zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance k zákonnému pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zákonné pojištění se vztahuje na všechny zaměstnavatele, a to bez ohledu na počet zaměstnanců, avšak nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení státního orgánu.[125] Myslím, že je na místě dodat, že poškozený zaměstnanec neuplatňuje svoje nároky na odškodnění pracovního úrazu přímo vůči pojišťovně zaměstnavatele, se kterou jej nepojí žádný přímý právní vztah. Role pojišťovny spočívá v tom, že plní za odpovědného zaměstnavatele poškozenému zaměstnanci nároky, které mu přísluší podle ZP.[126]

Pojistný vztah vzniká přímo ze zákona, nezakládá se pojistnou smlouvou, jako je tomu u smluvního pojištění. Pojištění tedy vzniká dnem uzavření prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatelů a trvá po dobu jeho platnosti a po dobu existence zaměstnavatele. Z tohoto pojištění vzniká zaměstnavatelům právo, aby za ně pojišťovna uhradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.[127] Touto problematikou se podrobněji zabýval v nedávné době i Nejvyšší soud: *„Zanikne-li odpovědný zaměstnavatel, aniž by jeho práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu vůči poškozenému zaměstnanci přešla na jiného (přejímajícího) zaměstnavatele (tzv. „bez právního nástupce“), z ustanovení § 205d odst.8 zák. práce vyplývá, že*

[125] Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. *koop* [online]. © 2013 [citováno 22.3.2013]. Dostupné z: http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/

[126] MIKISKA, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. závěrečná část).* Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 9, s. 18

[127] Příručka pro personální a platovou agendu – Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. *mpsv* [online]. © 2013 [citováno 22-3-2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062

poškozený zaměstnanec se může svých nároků z důvodu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání domáhat přímo vůči pojišťovně, u níž byl zaniklý zaměstnavatel pojištěn. Poškozený zaměstnanec má tedy vůči pojišťovně (ve smyslu ustanovení § 205d odst.8 zák. práce) právo na náhradu škody jen v takovém rozsahu a pouze v podobě, v jaké u ní byl ze zákona pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání jeho (zaniklý) zaměstnavatel. V případě, že zaměstnavatel není ze zákona pojištěn, nemůže mít poškozený zaměstnanec nárok na náhradu škody z důvodu této odpovědnosti přímo vůči pojišťovně, i když jeho zaměstnavatel, který mu odpovídá za tuto škodu, zanikl „bez právního nástupce".[128]

Způsob uplatňování zákonného pojištění je dvojího typu. První typ způsobu uplatňování zákonného pojištění je založen na tom, že není povinností zaměstnavatele, aby nejprve vyplatil odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání z vlastních finančních prostředků a poté žádal jeho refundaci u příslušné pojišťovny. Naopak, zaměstnavatel má právo, aby za něj pojišťovna přímo platila nároky na odškodnění pracovních úrazů nebo nemoci z povolání postiženému zaměstnanci. Je nutno zdůraznit, že existence zákonného pojištění nesnímá ze zaměstnavatele jeho zákonnou odpovědnost vůči zaměstnanci postiženému pracovním úrazem nebo nemocí z povolání za řádné a také včasné odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání podle zákoníku práce.[129] Tento typ uplatňování zákonného pojištění shledávám pro zaměstnavatele výhodnější oproti druhému typu, který popíšu níže v tom, že vyplácení odškodného poškozenému zaměstnanci je zcela záležitostí pojišťovny, a tak zaměstnavateli nehrozí riziko spojené s neposkytnutím refundace jím vyplacených částek ze strany pojišťovny. Nevýhodou je pak delší doba, než se poškozenému zaměstnanci dostane příslušné odškodnění.

Druhý typ uplatňování zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele spočívá v tom, že zaměstnavatel příslušné odškodnění poškozenému zaměstnanci uhradí a posléze uplatní u pojišťovny refundační nárok na úhradu toho, co poškozenému zaměstnanci uhradil. Do tohoto typu uplatňování zákonného pojištění nesmí pojišťovna zaměstnavatele přímo ani nepřímo nutit, protože na takový postup nemá právní nárok. Podle ustanovení § 5 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb. vyplývá,

[128] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2008
[129] MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6, s. 322

že pokud zaměstnanec nahradil poškozenému škodu nebo její část přímo, má právo, aby mu pojišťovna po odečtení případné náhrady podle § 9 a 12 této vyhlášky vydala to, co by za něj jinak platila poškozenému. V těchto případech platí, že by pojišťovna měla provést úhradu plnění zaměstnavateli do 15 dnů po skončení šetření nutného ke zjištění rozsahu její povinnosti poskytnout plnění.[130]

Pojistné si vypočítává sám zaměstnavatel ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti[131] dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších přepisů. Základem pro výpočet pojistného je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců, které v tomto období zaměstnavatel zaměstnával. K výpočtu se použije sazba uvedená v příloze této vyhlášky pro příslušnou kategorii určenou podle převažující základní činnosti tvořící předmět podnikání zaměstnavatele.[132] Přílohu této vyhlášky přikládám v příloze č. 2. V příloze se pak vyhledá konkrétní procentní sazba, která se pohybuje v rozmezí 2,8-50,4 % v závislosti na riziku možnosti pracovního úrazu, a ta dotvoří výpočet pojistného.

Současná právní úprava zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání byla již od svého vzniku v roce 1992 považována za dočasné a krátkodobé řešení. Celý systém je nákladný a nemotivuje ani zaměstnance ani zaměstnavatele k zlepšení pracovních podmínek a předcházení pracovním úrazům a nemocí z povolání. Není v něm zpracována prevence, rehabilitace ani rekvalifikace. Neumožňuje pojišťovnám zabývat se prevencí pracovních úrazů a nemocí z povolání, resp. ji určitým podílem z vybraného pojistného financovat. Zaručuje pouze poškozenému odpovídající finanční náhradu, neusnadňuje jeho návrat do zaměstnání, nemotivuje poškozeného k návratu do pracovního procesu.[133] K odstranění těchto nedostatků bylo politicky rozhodnuto o změně koncepce úrazového pojištění tak, že se stane součástí systému sociálního zabezpečení. V roce 2006 byl tedy přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění

[130] MIKYSKA, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část*). Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 8, s. 22

[131] Ustanovení § 12 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., podmínky a sazby ZPOZ za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, ve znění pozdějších přepisů

[132] Ustanovení § 12 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., podmínky a sazby ZPOZ za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, ve znění pozdějších přepisů

[133] DANDOVÁ, E. *Dočkáme se úrazového pojištění?* Bezpečnost a hygiena práce, 2011. roč. 60, č. 12, s. 11

zaměstnanců, jehož účinnost byla několikrát odložena, naposledy až k datu 1.1. 2015.[134]

5.2 „Staronový“ zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců a s ním související změny

K 1.1.2013 mělo dojít k významné změně v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, a to zákonem č. 266/2066 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen ZÚPZ), ve znění pozdějších přepisů, avšak zákon byl, jako v minulých letech (nejprve byl odložen k datu 1.1.2008, posléze k datu 1.1.2010 a dále k datu 1.1.2013) znovu odložen, tentokrát k datu 1.1.2015. Na základě ZPÚZ, by se nositelem úrazového pojištění podle zmíněného zákona měla stát Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ). ZPÚZ byl v minulosti několikrát odložen. Důvody pro odložení tohoto zákona byly ve všech případech v podstatě stejné, na úrazové pojištění nebyly ve státním rozpočtu k dispozici žádné finanční prostředky a ČSSZ nebyla schopna kapacitně zvládnout provádění tohoto zákona.[135] ZÚPZ má být nahrazena dosavadní úprava náhrady škody vzniklé zaměstnancům při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání, obsažená, jak bylo uvedeno výše v § 365 a § 395 ZP a ve vyhlášce č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších přepisů.[136]

ZÚPZ zcela opouští v případě škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání princip náhrady této škody a zavádí princip pojistný, kdy prováděním úrazového pojištění bude pověřen stát, přesněji řečeno Česká správa sociálního zabezpečení a úrazové pojištění zaměstnance se tak stane součástí systému sociálního zabezpečení a náhrada vzniklé škody bude vystřídána

[134] Analýza problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. *komora* [online]. © 2013 [citováno 22-3-2013]. Dostupné z: http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/197-12-analyza-problematiky-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-t-3-9-2012-1.aspx

[135] Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. vlada [online]. © 2013 [citováno 25-3-2013]. Dostupné z: http://eklep.vlada.cz/eklep/getAttachment;jsessionid=FEF01734DC8FA0E9C79AB0B2FFD2DF37?id=zp_rack8smh7syt.doc

[136] DANDOVÁ, E. *Dočkáme se úrazového pojištění?* Bezpečnost a hygiena práce, 2011. roč. 60, č. 12, s. 9

poskytnutím sociálních dávek.[137] Zaměstnavatelé budou odvádět za své zaměstnance pojistné jako doposud, avšak nebudou již objektivně odpovědní za pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Škodu, která zaměstnanci vznikne, uhradí stát v podobě odpovídající sociální dávky. Úrazové pojištění má být, tak jako předchozí zákonné pojištění komplementem k pojištění zdravotnímu, nemocenskému a důchodovému. Výhodou zpracování komplementární podoby úrazového pojištění zaměstnanců je to, že nemusí dojít k radikálním změnám v současných systémech sociálního a zdravotního pojištění.

ZÚPZ zavedl dávkový systém obdobně, jako je tomu v sociálním zabezpečení, který z pohledu zaměstnance zachovává současný stav, kdy zaměstnanec nemusí prokazovat, že k pracovnímu úrazu nebo ke vzniku nemoci z povolání došlo zaviněním zaměstnavatele.[138] I přes tuto změnu se domnívám, že by pozice zaměstnance, co se týče posuzování otázky, zda se jedná o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, neměla být zhoršena, a to z toho důvodu, že i v této úpravě zaměstnanec důkazní břemeno nenese. Další pozitivum shledávám v tom, že ani odpovědný zaměstnavatel ani pojišťovna nebudou mít na rozhodnutí o přiznání dávek úrazového pojištění, jak je tomu v současné době, vlastní hmotný zájem, když toto rozhodování přejde na státní orgán.

Odškodňování případů podle dosavadního zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je založeno zejména na výpočtu ztráty výdělku po skončení pracovní neschopnosti, naproti tomu ZÚPZ vychází především z míry poškození zdraví. Pro stanovení jednotlivých dávek má být podle § 14 ZÚPZ rozhodující právě míra poškození zdraví, kterou se rozumí následky na zdraví zaměstnance vzniklé v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Mírou poškození zdraví se rozumí procentní vyjádření rozsahu a tíže dlouhodobého poškození zdraví. K ZÚPZ má být vydána prováděcí vyhláška, kterou se stanoví způsob posuzování dlouhodobého poškození zdraví a procentní míry poškození zdraví, která bude v příloze obsahovat tabulku procentní míry dlouhodobého poškození zdraví následkem pracovních úrazů a nemocí z povolání.[139]

[137] NOVOTNÁ, H. *K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2007. roč. 15, č. 9, s. 333

[138] DANDOVÁ, E. *Dočkáme se úrazového pojištění?* Bezpečnost a hygiena práce, 2011. roč. 60, č. 12, s. 11

[139] DANDOVÁ, E. *Dočkáme se úrazového pojištění?* Bezpečnost a hygiena práce, 2011. roč. 60, č. 12, s. 12

Způsobená újma, kterou zaměstnanec utrpí však již není řešena pouze za užití kompenzačního principu, zákon o úrazovém pojištění zakotvuje rovněž instituty, jež mají jeho adresáty motivovat ke společensky žádoucímu chování. Jeden z uvedených institutů představuje např. rehabilitace. Prostřednictvím tohoto plnění se dotčenému zaměstnanci nedostává hmotného zajištění v tíživé životní situaci, jeho účelem je motivace zaměstnance k samostatné snaze o odstranění škodlivých následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a k dalšímu zapojení do pracovního procesu. Jiným faktorem hodným zmínky, který má v pozitivním smyslu ovlivnit chování osob dotčených zákonem o úrazovém pojištění, je tzv. systém bonus – malus, tj. přirážek a slev na pojistném, jehož cílem je do jisté míry motivovat zaměstnavatele k dodržování BOZP. Tento systém vyhází ze zásad, že pokud úrazová zátěž zaměstnavatele za předchozí kalendářní rok překročí trojnásobek průměrné úrazové zátěže, zvýší ČSSZ tomuto zaměstnavateli pojistné. Naopak jestliže úrazová zátěž zaměstnavatele nedosáhne poloviny průměrné úrazové zátěže, bude zaměstnavateli poskytnuta sleva z pojistného.[140]

Je vhodné zmínit se i o Radě úrazového pojištění, která je v zákoně koncipována jako 15tičlenný orgán, jenž je složen ze zaměstnavatelů, zaměstnanců a zástupců orgánů úrazového pojištění. Úkolem rady je navrhovat MPSV programy prevence v úrazovém pojištění, schvalovat rozdělení prostředků k použití na tyto programy a schvalovat přehled vývoje úrazového pojištění. Rada úrazového pojištění byla do zákona navržena jako prvek pro zajištění transparentnosti systému úrazového pojištění, neboť při tvorbě zákona bylo počítáno, jak již bylo uvedeno výše, s transformací nositele úrazového pojištění, kterým je ČSSZ, na veřejnoprávní instituci hospodařící s vlastním a svěřeným majetkem (fondové hospodaření). K předpokládané transformaci ČSSZ na veřejnoprávní instituci ovšem nedošlo, takže systém hospodaření je založen stále na průběžném financování.[141]

Výpočet a zaplacení pojistného, bude záviset na samotném zaměstnavateli. Výše a výpočet pojistného se podle ustanovení § 39 odst. 1 ZÚPZ zjistí procentní sazbou z úhrnu vyměřovacích základů všech zaměstnanců, které jsou zakotveny

[140] NOVOTNÁ, H. *K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2007. roč. 15, č. 9, s. 335

[141] Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. vlada [online]. © 2013 [citováno 25-3-2013]. Dostupné z: http://eklep.vlada.cz/eklep/getAttachment;jsessionid=FEF01734DC8FA0E9C79AB0B2FFD2DF37?id=zd_rack8smh7syt.doc

v příloze č. 2 tohoto zákona (viz. Seznam příloh - příloha č. 2). Dále z tohoto ustanovení vyplývá, že vyměřovací základy jsou dvojího typu. Za první vyměřovací základ se u zaměstnance účastného na nemocenském pojištění považuje vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení. Za druhý vyměřovací základ zaměstnance vykonávajícího zaměstnání v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, které nezakládá účast na nemocenském pojištění, a zaměstnance konajícího práce na základě dohody o provedení práce se považuje zúčtovaná mzda nebo odměna. Pro dokončení výpočtu pojistného bude třeba po sečtení vyměřovacích základů, nahlédnout do přílohy č. 2 ZPÚZ, která obsahuje sazby pojistného podle převažující činnosti vykonávané zaměstnavatelem a nalézt vhodnou sazbu, jejichž výše se pohybuje v rozmezí 0,28-5,04 %. Zaměstnavatel bude odvádět pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce, kdy zálohy budou splatné do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.[142]

Součástí ZPÚZ jsou i nově zaváděné dávky a změny ve výpočtech jednotlivých dávek, které budou poškozeným zaměstnancům poskytovány.

Nový systém úrazového pojištění má převzít závazky vzniklé v systému zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, nově pak bude hradit i obdobné náhrady poskytované v současné době zaměstnancům organizačních složek státu a také tzv. staré nároky, tj. náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, které vznikly před 1. lednem 1993, a u nichž povinnost uspokojit tyto nároky přešla, popř. přejde na stát.[143]

Je třeba dodat, že úprava pojistného v zákoně o úrazovém pojištění má být k datu 1.1. 2015 zrušena. Pojistné na úrazové pojištění by se tak stalo součástí odvodu z úhrnu mezd, a to na základě vládou schváleného návrhu zákona č. 458/2011 Sb., o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů, ve znění pozdějších přepisů. Zrušením pojistného by zmizela nejen III. část ZÚPZ, ale také by tímto krokem byla zrušena i příloha č. 2 ZÚPZ, která upravuje sazby pojistného podle charakteru

[142] Ustanovení § 9 dost. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších přepisů.
[143] Zásadní změny v úrazovém pojištění. *bozpinfo*. [online]. ©2013 [citováno 25-3-2013]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/urazove_pojisteni_maly.html

činnosti zaměstnavatelů.[144] Do části pojistného spadá i výše zmiňovaný tzv. systém bonus – malus, jehož cílem je do jisté míry motivovat zaměstnavatele k dodržování BOZP a pokud tedy zákon č. 458/2011 Sb., o změně zákonů souvisejících se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů, ve znění pozdějších přepisů, nabude účinnosti, postihne tzv. systém bonus – malus stejný osud a bude také k 1.1. 2015 zrušen. Tento krok nepovažuji za efektivní z důvodu, že právě zmíněný systém mohl zaměstnavatele více motivovat ke zlepšení a zajištění bezpečnostních podmínek na pracovišti.

[144] Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. vlada [online]. © 2013 [citováno 25-3-2013]. Dostupné http://eklep.vlada.cz/eklep/getAttachment;jsessionid=FEF01734DC8FA0E9C79AB0B2FFD2DF37?id=zp_rack8smh7syt.doc

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo poskytnout komplexní pohled na širokou právní úpravu pracovních úrazů a nemocí z povolání a tyto poznatky doplnit ze zdravotního, sociálního a ekonomického právního hlediska, jelikož i tyto oblasti problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání bezesporu zahrnuje.

Teoretická základna této práce je postavena na platných právních předpisech, zákoníku práce, odborné literatuře (včetně odborných článků), judikatuře soudů a v neposlední řadě byly použity i komentáře k zákoníku práce. Vzhledem k omezenému rozsahu práce bylo nutné jen z části popsat danou problematiku nebo odkázat na příslušnou literaturu.

Jak již bylo řečeno v úvodu, v první kapitole byl mimo základních pojmů jako pracovní úraz a nemoc z povolání také vymezen pojem obecná odpovědnost a s ním související obecná odpovědnost za škodu, která je dělena v návaznosti na subjekty pracovněprávních vztahů. Podrobněji se věnuji obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, protože s tímto institutem jsou spojeny i některé další kapitoly diplomové práce.

V návaznosti na tuto oblast jsou v druhé kapitole popsány předpoklady, podle kterých se zaměstnavatel zodpovídá zaměstnanci při vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Konkrétně se jedná o vznik škody, vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a příčinnou souvislost mezi nimi. Kapitola je dále doplněna informacemi o tom, kdy a za jakých okolností má zaměstnavatel možnost se této odpovědnosti zprostit.

Třetí kapitola popisuje možnosti odškodnění zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání a dále pojednává o různých náhradách, které podle zákoníku práce přísluší poškozenému zaměstnanci, který tuto skutečnost náležitě doložil. V případě úmrtí zaměstnance náleží tyto náhrady třetím osobám, zpravidla rodinným příslušníkům nebo jinak zpravomocněným osobám. Každá jednotlivá náhrada byla v této diplomové práci analyzována samostatně. U každé z nich je zřetelně vymezeno, kdo na ni má nárok, jak se určuje výše konkrétní náhrady a jak se vyplácí oprávněné osobě.

Velice zajímavá je čtvrtá kapitola z hlediska posuzovací praxe soudů v oblasti úrazů a nemocí z povolání. V první posuzované věci bylo předmětem sporu posouzení, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit

v rámci cvičení označené jako „team-building“, může být považováno za pracovní úraz. V tomto sporu soud rozhodl, že poškození zdraví při aktivitách v rámci „team buildingu“ lze považovat za pracovní úraz, pokud došlo ke zranění při obsahové náplni kurzu a zaměstnanec v souvislosti s tímto výkonem úraz utrpěl. V druhé projednávané věci soud rozhodoval, zda žalobce má nárok na úhrady za odškodnění pracovního úrazu za bolest a ztížení společenského uplatnění a jiných výdajů spojených s tímto úrazem, jestliže zaměstnanec pracoval jako výzkumný pracovník a byl vyslán na pracovní cestu do zahraničí. Po příletu se ubytoval v hotelu, za účelem navštívit následujícího dne konferenci. Na zpáteční cestě z místa konání konference do hotelu, kde byl ubytován, byl však bezdůvodně zezadu napaden útočníkem, který ho srazil na zem a udeřil do oka. Následně byl stabilizován v nemocnici a došlo k poškození levého oka. V tomto případě soud došel k závěru, že ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na pracoviště nebo cestou zpět, nelze považovat za pracovní úraz.

Kapitola pátá obsahuje nejen podrobné rozebrání současné právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale také "staronový" zákon o úrazovém pojištění. Tento zákon by přinesl změny v zákonném pojištění nejen ve změně subjektů oprávněných k provádění pojištění, kdyby se nositelem zákonného pojištění stala Česká správa sociálního zabezpečení. Došlo by tím k rozšíření okruhu subjektů, kterých by se pojištění týkalo. Změna by se týkala také výpočtu dávek a nově poskytovaných dávek. V neposlední řadě by došlo k opuštění principu náhrady škody a zavedl by se princip pojistný, kdy by náhrada za vzniklou škodu byla nahrazena poskytnutím sociálních dávek. Účinný, ale ne dosud platný zákon o úrazovém pojištění však asi nikdy platnosti nenabude, protože část, která se týká úrazového pojištění, má být 1.1.2015 zrušena.

RESUMÉ

This diploma thesis deals with an injury at work and occupational hazzard issues. The main goal of this diploma thesis is to provide a complex point of view of these issues.

First of all it is necessary to mention that the employer and employee should try to avoid an injury at work and occupational disease hazzard, because these are not only medical issues, but social as well and it brings also economical impacts for the employer and an employee. However they both could do their best, these situations happen and are going to happen in the future for sure. Negative consequences come when an injury at work or an occupational hazzard occurs. Especially a restricted ability of earning a living, not only for the employee, but sometimes for his whole family. These negative consequences are being commented by legislative and its injury at work or occupational hazzard compensations institute.

When processing this diploma thesis existing legislation, cases of law, research papers and professional literature were used.

This diploma thesis is divided into five chapters. The first chapter defines terms such as an injury at work, an occupational hazzard and general responsibility, which are used in this diploma thesis. Assumptions of general responsibility on the side of the employer and employee in a case of an injury at work or an occupational hazzard. So there is defined when an employer is responsible for harm done, and when he can relieve himself out of it. The third chapter describes the options of an injury at work and occupational harrazd compensation for employees. And also describes different kinds of this compensation, which belong to them, according to the Labour Code. In the forth chapter called decisional practise of courts in the area of injury at work and an occupational hazzard were described two cases. In the first decisional case was the object of an employees harm, caused during team-building. There is described if this exact case could be considered at injury at work. In the second decisional case the prosecutor demanded compensation for an injury at work, pain caused, making of social impartment more difficult and also other expenditures coming along. The fifth chapter talks about an actual legislation of an injury at work and occupational hazzard compensation. And also talks about „old-new“ law and injury insurance.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1
SEZNAM NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Kapitola I

Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoc z olova nebo jeho sloučenin	K položkám č.1 až 58:
2.	Nemoc ze rtuti nebo jejích sloučenin	Nemoci vznikají při plnění pracovních a služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (dále jen „při práci“), při němž je prokázána taková expozice chemickým látkám, jejich sloučeninám a směsím látek, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
3.	Nemoc z arzénu nebo jeho sloučenin	
4.	Nemoc z antimonu nebo jeho sloučenin	
5.	Nemoc z berylia nebo jeho sloučenin	
6.	Nemoc z kadmia nebo jeho sloučenin	
7.	Nemoc z chrómu nebo jeho sloučenin	
8.	Nemoc z manganu nebo jeho sloučenin	
9.	Nemoc z niklu nebo jeho sloučenin	
10.	Nemoc z fosforu nebo jeho sloučenin	
11.	Nemoc z vanadu nebo jeho sloučenin	
12.	Nemoc z fluóru nebo jeho sloučenin	
13.	Nemoc z chlóru nebo jeho sloučenin	
14.	Nemoc z ostatních halogenů a jejich sloučenin	
15.	Nemoc ze zinku nebo jeho sloučenin	
16.	Nemoc z mědi nebo jejích sloučenin	
17.	Nemoc z oxidu uhelnatého	
18.	Nemoc z oxidů dusíku	
19.	Nemoc z oxidů síry	
20.	Nemoc z kyanovodíku nebo kyanidů	
21.	Nemoc z izokyanátů	
22.	Nemoc z fosgénu	
23.	Nemoc z boranů	
24.	Nemoc ze sirouhlíku	
25.	Nemoc ze sirovodíku a sulfidů	

26.	Nemoc z amoniaku	
27.	Nemoc z halogenovaných uhlovodíků	
28.	Nemoc z alifatických nebo alicyklických uhlovodíků	
29.	Nemoc z alkoholů	
30.	Nemoc z glykolů	
31.	Nemoc z éterů a ketonů	
32.	Nemoc z formaldehydu a jiných alifatických aldehydů	
33.	Nemoc z akrylonitrilu a jiných nitrilů	
34.	Nemoc z alifatických nitroderivátů	
35.	Nemoc z benzenu	
36.	Nemoc z homologů benzenu	
37.	Nemoc z naftalenu nebo jeho homologů	
38.	Nemoc z vinylbenzenu nebo divinylbenzenu	
39.	Nemoc z fenolů, jejich homologů nebo jejich halogenových derivátů	
40.	Nemoc z aromatických nitro nebo amino sloučenin	
41.	Nemoc z polychlorovaných bifenylů, dibenzodioxinů a dibenzofuranů	
42.	Nemoc z polycyklických kondenzovaných uhlovodíků	
43.	Nemoc ze syntetických pyretroidů	
44.	Nemoc z dipyridilů	
45.	Nemoc z karbamátů	
46.	Nemoc ze sloučenin kovů platinové skupiny	
47.	Nemoc z thalia nebo jeho sloučenin	
48.	Nemoc z barya nebo jeho sloučenin	
49.	Nemoc ze sloučenin cínu	
50.	Nemoc ze sloučenin selenu a teluru	
51.	Nemoc z uranu nebo jeho sloučenin	
52.	Nemoc z esterů kyseliny dusičné	
53.	Nemoc z anorganických kyselin	
54.	Nemoc z etylenoxidu a jiných oxiranů	
55.	Nemoc z halogenových alkyleterů nebo aryleterů (bischlormetyleter)	
56.	Nemoc z organických kyselin	
57.	Nemoc z louhů	
58.	Nemoc z dalších látek nebo směsí látek	

Kapitola II

Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoc způsobená ionizujícím zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice ionizujícímu záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
2.	Nemoc způsobená elektromagnetickým zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice elektromagnetickému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
3.	Zákal čočky způsobený tepelným zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice tepelnému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
4.	Percepční kochleární vada sluchu způsobená hlukem. U osob do dosažení 30 let věku při celkové ztrátě sluchu dosahující hranici 40% dle Fowlera. U osob starších 30 let věku se hranice zvyšuje o 1% za každé 2 roky věku. U osob starších 50 let věku celková ztráta sluchu dosahující hranici 50% dle Fowlera.	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána nadměrná expozice hluku. Za nadměrnou se zpravidla pokládá taková expozice, při které ekvivalentní hladina hluku po běžnou dobu trvání směny překračuje 85 dB (A) nebo špičková hladina frekvenčně neváženého akustického tlaku překračuje 200 Pa [140 dB (A)].
5.	Nemoc způsobená přetlakem nebo podtlakem okolního prostředí	Nemoc vzniká při práci v přetlaku okolního prostředí nebo v podtlakových komorách.
6.	Sekundární Raynaudův syndrom prstů rukou při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Objektivně prokázaný Raynaudův syndrom nejméně čtyř článků prstů rukou v chladu, ověřený plethysmografickým vyšetřením.	K položkám č.6 až 8: Nemoci vznikají při práci s pneumatickým nářadím ručně ovládaným nebo při práci s vibrujícími nástroji s takovými hodnotami zrychlení vibrací, které jsou podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
7.	Nemoci periferních nervů horních končetin charakteru ischemických nebo úžinových neuropatií při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Ischemické poškození středového nervu, loketního nervu nebo obou nervů, s klinickými příznaky a s patologickým EMG nálezem, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše. Poškození nervů horních končetin charakteru úžinového syndromu s klinickými příznaky a s patologickým EMG nálezem, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše.	

8.	Nemoci kostí a kloubů rukou nebo zápěstí nebo loktů při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Aseptické nekrózy zápěstních nebo záprstních kůstek nebo izolovaná artróza kloubů ručních, zápěstních nebo loketních, spojené se závažnou poruchou funkce vedoucí k výraznému omezení pracovní schopnosti.	
9.	Nemoci šlach, šlachových pochev nebo úponů svalů nebo kloubů končetin z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování. Objektivními vyšetřovacími metodami potvrzené vleklé formy nemoci vedoucí k výraznému omezení pracovní schopnosti.	K položkám č. 9 a 10: Nemoci vznikají při práci, při které jsou příslušné struktury přetěžovány natolik, že přetěžování je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
10.	Nemoci periferních nervů končetin charakteru úžinového syndromu z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování s klinickými příznaky a s patologickým nálezem v EMG vyšetření, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše.	
11.	Nemoci tíhových váčků z tlaku	Nemoci vznikají při práci vykonávané v takové poloze, při které dochází po převážnou část směny k tlaku na postiženou oblast.
12.	Poškození menisku kolenního kloubu	Nemoc vzniká při práci vykonávané po převažující část směny v poloze v kleče nebo v podřepu.

Kapitola III

Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Silikóza, nebo pneumokonióza uhlokopů: **a)** s typickými rtg znaky prašných změn od četnosti znaků p 3/3, q 2/2, r 2/2 a výše a všechny formy komplikované pneumokoniózy (A, B, C) dle klasifikaceMezinárodní organizace práce, **b)** s aktivní tuberkulózou (mykobakteriózou), rtg p 1/1, q 1/1, r 1/1 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce,	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.K položce č.1 písm.c) Nemoci vznikají u osob do dosažení 40 let věku, pracujících na pracovištích, na kterých jsou prokazatelně překračovány přípustné expoziční limity pro daný typ fibrogenního prachu, přitom expozice fibrogennímu prachu nepřesáhla 15 let (3000 směn).

	c) od četnosti znaků p 2/2, q 1/1, r 1/1 při splnění kritérií pro dynamiku onemocnění.	
2.	Nemoci dýchacích cest, plic, pohrudnice nebo pobřišnice způsobené prachem azbestu: **a)** azbestóza, rtg znaky prašných změn od četnosti znaků s 2/2, t 2/2, u 2/2 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce, **b)** hyalinóza pohrudnice s ventilační poruchou restrikčního typu, **c)** mezoteliom pohrudnice nebo pobřišnice, **d)** rakovina plic nebo rakovina hrtanu ve spojení s azbestózou od četnosti znaků s 1/1, t 1/1, u 1/1 dle klasifikace Mezinárodní organizace práce nebo s hyalinózou pleury.	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice azbestu, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
3.	Pneumokonióza způsobená prachem při výrobě a zpracování tvrdokovů	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu tvrdokovů, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
4.	Pneumokonióza ze svařování, rtg znaky prašných změn od četnosti znaků p 3/3,q 2/2, r 2/2 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice dýmům vznikajícím při svařování elektrickým obloukem, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
5.	Nemoci dýchacích cest a plic způsobené vdechováním kobaltu, cínu, barya, grafitu, gama oxidu hlinitého, berylia, antimonu nebo oxidu titaničitého	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice uvedeným chemickým látkám, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
6.	Rakovina plic z radioaktivních látek	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková inhalační expozice radioaktivním látkám, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
7.	Rakovina dýchacích cest a plic způsobená koksárenskými plyny	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice koksárenským plynům, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
8.	Rakovina sliznice nosní nebo vedlejších dutin nosních	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu dřeva, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
9.	Exogenní alergická alveolitida	Nemoc vzniká při práci spojené s vdechováním prachu s antigenním a infekčním účinkem.
10.	Astma bronchiale a alergická onemocnění horních cest dýchacích	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána expozice prachu nebo plynným látkám s alergizujícími nebo iritujícími účinky.

11.	Bronchopulmonální nemoci způsobené prachem bavlny, lnů, konopí, juty, sisalu nebo cukrové třtiny	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána expozice uvedenému prachu.
12.	Rakovina plic ve spojení s pneumokoniózou způsobenou prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého s typickými rtg znaky prašných změn od četnosti znaků p 3/3, q 2/2, r 2/2 a výše dle Mezinárodní organizace práce a všemi formami komplikované pneumokoniózy (A, B, C dle Mezinárodní organizace práce)	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
13.	Chronická obstrukční plicní nemoc s FEV1/FVC méně než 0,70 a FEV1 50% referenčních hodnot nebo méně (CHOPN stadium III.) a RV 140% referenčních hodnot nebo více	Nemoc vzniká při těžbě v podzemí černouhelných dolů po dosažení nejméně 90% nejvyšší přípustné expozice a je nově zjištěna nejpozději do dvou let po opuštění práce s rizikem fibrogenního prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého.

Kapitola VI

Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Těžká hyperkinetická dysfonie, uzlíky na hlasivkách, těžká nedomykavost hlasivek nebo těžká fonastenie, pokud jsou trvalé a znemožňují výkon povolání kladoucího zvýšené nároky na hlas	Nemoci vznikají při práci spojené s vysokou profesionálně podmíněnou hlasovou námahou.

Zdroj: Exportováno z právního informačního systému PROFIDATA®

Příloha č. 2

Sazby pojistného podle převažující činnosti vykonávané zaměstnavatelem

OKEČ-kód	Ekonomická činnost (OKEČ-název)	Z vyměřovacího základu v ‰.
10.1	Dobývání černého uhlí včetně výroby černouhelných briket	50,4
12	Dobývání a úprava uranových a thoriových rud	50,4
13	Dobývání rud	50,4
15.1	Výroba masa a masných výrobků (vč. drůbeže)	9,8
15.2	Zpracování ryb a rybích výrobků (vč. konzervování)	9,8
15.4	Výroba rostlinných a živočišných olejů a tuků	9,8
20.1	Výroba pilařská a impregnace dřeva	9,8
24.11	Výroba technických plynů	9,8
26.11	Výroba plochého skla	9,8
26.7	Zpracování přírodního kamene	9,8
27.5	Odlévání kovů (slévárenství)	9,8
37.1	Zpracování kovového odpadu a šrotu	9,8
45	Stavebnictví	9,8
75.25	Protipožární ochrana a ostatní záchranné práce	9,8
2	Lesnictví, těžba dřeva a přidružené služby	8,4
10.2	Dobývání hnědého uhlí včetně výroby hnědouhelných briket	8,4
11	Dobývání ropy a zemního plynu a související služby	8,4
14.1	Dobývání a úprava kameniva	8,4
15.5	Úprava a zpracování mléka	8,4
15.83	Výroba cukru	8,4
15.9	Výroba nápojů	8,4
17.14	Úprava a spřádání lnářských vláken	8,4
17.25.4	Tkaní jutařských tkanin	8,4
17.53	Výroba netkaných textilií a výrobků z nich (kromě oděvů)	8,4
20.2	Výroba dýh, překližkových výrobků a aglomerovaných dřevařských výrobků	8,4
20.3	Výroba stavebně truhlářská a tesařská	8,4
20.4	Výroba dřevěných obalů	8,4
21.1	Výroba vlákniny, papíru a lepenky	8,4
24.3	Výroba nátěrových hmot, laků a podobných ochranných vrstev, tiskařských černí a tmelů	8,4

24.64	Výroba chemických výrobků pro fotografické účely	8,4
24.7	Výroba chemických vláken	8,4
24.11	Výroba pryžových pneumatik	8,4
24.12	Protektorování a opravy pryžových pneumatik	8,4
26.13	Výroba dutého skla	8,4
26.26	Výroba žáruvzdorných keramických výrobků	8,4
26.3	Výroba keramických obkládaček a dlaždic	8,4
26.5	Výroba cementu, vápna a sádry	8,4
26.6	Výroba výrobků z betonu, cementu a sádry	8,4
26.81	Výroba brusiv	8,4
27.1-27.4	Výroba kovů (kromě slévárenství)	8,4
28	Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě výroby strojů a nářadí	8,4
29	Výroba strojů a přístrojů	8,4
31.3	Výroba kabelů a vodičů	8,4
35.1	Stavba lodí a člunů (vč. oprav)	8,4
36.1	Výroba nábytku	8,4
37.2	Zpracování nekovového starého materiálu a zbytkového materiálu	8,4
60.2	Pozemní doprava (mimo potrubní a železniční) vč. MHD	8,4
85.2	Veterinární činnosti	8,4
90	Odstraňování odpadu a odvod odpadních vod	8,4
1	Zemědělství	7
16	Zpracování tabáku	4,2
17.23	Tkaní česaných vlnařských tkanin	4,2
17.24	Tkaní hedvábnických tkanin	4,2
17.25.3	Tkaní lnářských tkanin	4,2
17.25.5	Tkaní vigoňových tkanin	4,2
17.4	Výroba konfekčního textilního zboží	4,2
17.52.1	Výroba provaznická	4,2
17.54.1	Výroba stuh a prýmků	4,2
17.54.2	Výroba tylů, krajek, záclon a výšivek	4,2
17.6	Výroba pletených materiálů	4,2
17.7	Výroba pleteného zboží	4,2
18	Oděvní průmysl, zpracování a barvení kožešin	4,2
19	Výroba usní a úprava kůží; výroba brašnářského a sedlářského zboží a obuvi	4,2
26.21	Výroba keramických a porcelánových výrobků pro domácnost a ozdobných předmětů	4,2
26.22	Výroba keramických výrobků pro sanitární účely	4,2
30.02	Výroba počítačů aj. přístrojů a zařízení na zpracování dat	4,2

32	Výroba rádiových, televizních a spojovacích zařízení a přístrojů	4,2
33	Výroba zdravotnických, přesných a optických přístrojů a hodin	4,2
35.3	Výroba letadel a kosmických lodí	4,2
36.2	Výroba zlatnických a šperkařských předmětů	4,2
41	Výroba a rozvod vody	4,2
55	Pohostinství a ubytování	4,2
60.3	Potrubní doprava	4,2
61.11	Námořní doprava	4,2
62	Letecká doprava	4,2
63.3	Cestovní kanceláře, průvodcovská činnost	4,2
64.2	Telekomunikace	4,2
70	Činnosti v oblasti nemovitostí (nákup, prodej, pronájem, správa, realitní agentury)	4,2
73.1.	Výzkum a vývoj v oblasti přírodních a technických věd	4,2
74.1	Právní, daňové a podnikatelské poradenství; Účetnictví a jeho revize; Výzkum trhu a veřejného mínění; Správa cenných papírů	4,2
74.2	Architektonické a inženýrské poradenství a podobné technické služby	4,2
75	Veřejná správa; Obrana; Povinné sociální pojištění (kromě protipožární ochrany	4,2
75.25	a ostatních záchranářských prací)	4,2
80	Školství	4,2
85.1	Zdravotnictví	4,2
85.3	Sociální činnosti	4,2
91	Činnosti organizací společenských	4,2
92.2	Provoz rozhlasu a televize	4,2
22.1	Vydavatelské činnosti	2,8
65	Peněžnictví	2,8
66	Pojišťovnictví kromě povinného sociálního zabezpečení	2,8
67	Činnosti související s úvěrya pojišťovnictvím	2,8
72	Zpracování dat a související činnosti (poradenská činnost, opravy, databanky aj.)	2,8
73.2	Výzkum a vývoj v oblasti humanitních, společenských věd a nauk o literatuře	2,8
74.4	Reklamní činnosti	2,8
74.81	Fotografické služby	2,8
92.1	Výroba, půjčování a distribuce filmů a videa	2,8

92.5	Činnosti knihoven, veřejných archivů muzeí a jiných kulturních zařízení (kromě	2,8
92.53	činnosti botanických a zoologických	2,8
93.2	Kadeřnické a jiné služby pro ošetření těla (manikura, pedikura, kosmetické úkony)	2,8
	Činnosti nezařazené do jiných sazbových skupin (s výjimkou skupiny "Ostatní ekonomické činnosti"), ve kterých se zejména pracuje s výbušninami, radioaktivními látkami, radonem, infekčním materiálem, jedy, činnosti ve velkých výškách nebo hloubkách	10,5
	Ostatní ekonomické činnosti	5,6

Minimální pojistné za kalendářní čtvrtletí je 100 Kč.

Zdroj: Exportováno z právního informačního systému PROFIDATA®

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie, publikace

- ANDAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHIMED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČ, L. *Zákoník práce s komentářem k 1.1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C H BECK, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6
- DANDOVÁ, E. *Evidence pracovních úrazů-nařízení vlády č. 201/2010 Sb*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, 80 s. ISBN 978-80-7357-654-7
- DANDOVÁ, E. *Náhrada při pracovních úrazech a nemocí z povolání*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství PROSPEKTRUM, 2002, 312 s. ISBN 80-7175-116-2
- DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o., 2004, 128 s. ISBN 80-7357-029-7
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocí z povolání. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o., 2003, 150 s. ISBN 80-86395-87-1
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-Náhrada škody. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 398 s. ISBN 978-80-7357-716-2
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Nakladatelství DOPLNĚK, 2004, 672 s. ISBN 80-7239-173-9
- GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 755 s. ISBN 978-80-210-5852-1
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1
- HOCHMAN, J. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2005, 76 s. ISBN 80-86131-60-2
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2
- JOUZA, L., DREXLEROVÁ, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Praha: ERMAT, s.r.o., 2008, 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3
- JAKUBKA, J., NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce v praxi 2012, komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012, 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9
- KOSINA, M. a kol. *Bezpečnost práce – Nedílná součást života.* 1. vydání. Praha: Vydavatelství Educa Service, 2008, 172 s. ISBN 978-80-90391-79-6
- MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6

- SAKSLOVÁ, V., ŠIMKOVÁ E. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 154 s. ISBN 978-807-0419-953

Odborné články

- 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. *Dočkáme se úrazového pojištění?* Bezpečnost a hygiena práce, 2011. roč. 60, č. 12
- DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010. roč. 19, č. 11
- DANDOVÁ, E. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Poradce. 2008, č. 12
- DANDOVÁ, E.: *Nedbalost a lehkomyslnost při práci.* Práce Mzdy Odvody, 2008. roč. 3., č. 1
- JOUZA, L.: *Nemoci z povolání – náhrada škody a pokuty*. Práce Mzdy Odvody, 2008. roč. 3., č. 12
- MYKISKA, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (I. část*). Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 7
- MIKYSKA, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (II. část*). Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 8
- MIKISKA, M. *Aktuální otázky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (III. závěrečná část).* Práce a mzda, 2011. roč. 59, č. 9
- PAŠKA, M. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Právní rádce, 2012. roč. 20., č. 3
- PICHTR, J. *Zakládají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění?* Bulletin advokacie, 2009. roč. 39, č. 7-8
- NOVOTNÁ, H. *K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2007. roč. 15, č. 9

Právní předpisy

- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších přepisů.
- Zákon č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisech, ve znění pozdějších přepisů.
- Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších přepisů.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších přepisů.
- Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších přepisů.
- Vyhláška č. 50/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších přepisů.

- Zákon č. 27/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších přepisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších přepisů.
- Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších přepisů.
- Nařízení vlády č. 114/2011 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších přepisů.
- Nařízení č. 114/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony.
- Zákon č. 458/2011 Sb., o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů, ve znění pozdějších přepisů.
- Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 373/2012 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších přepisů, ve znění pozdějších přepisů.

Soudní rozhodnutí

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 6/1965
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 10/1976
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 11/1976
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 12/1972
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 28/1980
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 32/1963
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 55/1971
- Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze 4. 11. 1963, sp. zn. 12 Co 169/63
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 1969, sp. zn. 3 Cz 13/69
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 29. 3. 1970, 3 Cz 11/70
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 29. 3. 1973, sp. zn. 4 Cz 2/73
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR Ze dne 30. 10. 1978, Cpj 240/78

- Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 6. 1980, 4 Cz 16/80
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 1988, sp. zn.1 Cz 60/88
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 12. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2805/99
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 46/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1875/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004
- Rozsudek Nevyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2008, sp. zn. 25 Cdo 622/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.2.2009, sp.zn. 21 Cdo 5060/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 2. 2010, sp.zn. 21 Cdo 1924/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo2327/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

Internetové prameny

- Zásadní změny v úrazovém pojištění. ***bozpinfo***. [online]. [citováno 25-3-2013]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/tema_tydne/urazove_pojisteni_maly.html>.

- Analýza problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. ***komora*** [online]. [citováno 22-3-2013]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/197-12-analyza-problematiky-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-t-3-9-2012-1.aspx>.

- Příručka pro personální a platovou agendu – Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. ***mpsv*** [online]. [citováno 22-3-2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>.

- Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. ***koop*** [online].[citováno 22.3.2013]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/>.

- Průměrný výdělek. ***Výplata*** [online]. [citováno 20-3-2013]. Dostupné z: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>.

- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. vlada [online]. [citováno 25-3-2013]. Dostupné z: <http://eklep.vlada.cz/eklep/getAttachment;jsessionid=FEF01734DC8FA0E9C79AB0B2FFD2DF37?id=zp_rack8smh7syt.doc>.

- Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. vlada [online]. [citováno 25-3-2013]. Dostupné z: <http://eklep.vlada.cz/eklep/getAttachment;jsessionid=FEF01734DC8FA0E9C79AB0B2FFD2DF37?id=zd_rack8smh7syt.doc>