

Nový občanský zákoník

Významným prvkem, který nepochybně ovlivní diskuse o výsledné podobě systému zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání (dále také „pracovní úraz“) je skutečnost, že od 1. 1. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., **občanský zákoník** (dále také „OZ“), který oproti předchozímu občanskému zákoníku upravuje poněkud odlišně rovněž náhradu škody, nově přesněji označovanou jako náhrada újmy.

V souvislosti s novým občanským zákoníkem je z hlediska zabezpečení při pracovním úrazu nutno zdůraznit tyto otázky:

- pojetí náhrady škody v novém občanském zákoníku
- vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce
- vztah nového občanského zákoníku a zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců
- použitelnost judikátů vydaných před nabytím účinnosti občanského zákoníku
- použitelnost vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Pojetí náhrady újmy v novém občanském zákoníku.

Újmu v obecném smyslu lze podle nového občanského zákoníku vymezit jako ztrátu, kterou někdo utrpí na statku chráněném právem, tj. takovou ztrátu, u níž právo předpokládá možnost její nápravy. Újmou může být újma na majetku (např. poškození věci), újma na osobě (např. zranění), či újma na právech (např. poškození pověsti osoby).

V OZ se újma rozděluje na škodu a nemajetkovou újmu.

Škoda je pojímána jako újma na majetku, kterou lze vyjádřit v penězích.

Nemajetková újma je újma na osobě či na právech. Na rozdíl od škody nelze nemajetkovou újmu zcela objektivně finančně kvantifikovat, neboť následky způsobené újmou (např. porucha fyzické integrity osoby) objektivně nevedou k přímému snížení majetku poškozeného (či lépe snad „poujmeného“). Nemajetkovou újmu proto v zásadě nelze objektivně nahradit, případná kompenzace má účel poškozenému újmu „pouze“ vyvážit (např. omluva při poškození pověsti osoby, či peníze poskytnuté zraněnému člověku, za něž si zraněný může pořídit majetek či jiné požitky, které mu dovolí utrpěnou újmu lépe snášet, popř. se s ní vyrovnat). Obecně přitom nemusí jít jen o osobu poškozeného či jemu blízkou, ale i o osoby podle § 2971 OZ.

Podle OZ pro rozlišení kompenzace materiální a nemateriální újmy platí, že škoda se nahrazuje restitucí, nemajetková újma přiměřeným zadostiučiněním. Škoda se nahrazuje vždy, nemajetková újma pouze tehdy, pokud tak OZ výslovně stanoví, nebo pokud si to strany ve smlouvě ujednají, případně rovněž tehdy, pokud tak výslovně stanoví zvláštní zákon. OZ však stanoví případy, kdy je náhrada

nemajetkové újmy povinná; optikou sledované otázky tam samozřejmě patří i újma na životě, či na zdraví (podle § 2956 OZ jde o zásah do přirozeného práva člověka).

Ve smyslu rozdělení újmy provedeného v OZ je zřejmé, že poškození zdraví člověka z důvodu jeho úrazu či poškození z důvodu jeho smrti je považováno za nemajetkovou újmu, některé jeho důsledky však mohou mít i charakter škody, např. náklady spojené s péčí o zdraví (§ 2960 OZ), náhrada na ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti poškozeného (§ 2962 OZ) či náhrada za ztrátu na důchodu (§ 2964 OZ).

Další novinkou v OZ je změna pojetí odpovědnosti za újmu. OZ rozlišuje dvě konstrukce odpovědnosti podle toho, z čeho vyplývá povinnost, která byla porušena.

Došlo-li k porušení povinnosti vyplývající ze zákona, vyžaduje se ke vzniku povinnosti k náhradě újmy splnění „obvyklých“ náležitostí: vznik újmy, protiprávní jednání, příčinná souvislost mezi nimi a zavinění.

Došlo-li k porušení povinnosti vyplývající ze smlouvy, potom je odpovědnost v zásadě objektivní, postačí tedy konstatovat vznik újmy, jednání porušující smlouvu a příčinnou souvislost mezi nimi; otázka zavinění se nezkoumá, avšak ten, kdo smluvní povinnost porušil, může na svoji obranu poukázat na zákonné liberační důvody.

Způsob kompenzace u škody je v OZ postaven na zásadě **naturální restituce, tj. přednost má uvedení majetku do předchozího stavu. Peněžní náhrada** by se měla uplatnit typicky ve dvou případech: **když není naturální restituce dost dobře možná** (např. zničení originálu obrazu), **nebo když o to požádá poškozený**. Z hlediska rozsahu se nahrazuje skutečná škoda i ušlý zisk; soud však může náhradu škody případně snížit.

V případě nemajetkové újmy má poškozený právo na přiměřenou kompenzaci. Jak už bylo uvedeno, je v případě nemajetkové újmy účelem plnění nikoli to, aby situace byla uvedena do stavu před protiprávním jednáním (což není ani objektivně možné), ale to, aby (v případě finanční kompenzace) si poškozený zmírnil pocit újmy (poškození, křivdy) tím, že využije finanční prostředky podle svého rozhodnutí. Z hlediska rozsahu má být zadostiučinění přiměřené. Při stanovování způsobu a výše zadostiučinění je proto dle OZ nutno zkoumat každý případ individuálně; tím spíše to platí pro zadostiučinění poskytované v penězích.

Pokud jde o kompenzaci za poškození zdraví, neobsahuje OZ žádný „návod“ na určování výše zadostiučinění, který by odpovídal např. vyhlášce č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů; naopak tuto vyhlášku výslovně zrušuje. Vychází z toho, že výše kompenzace je především věcí dohody zúčastněných; soud rozhoduje pouze v případě sporu a pak je věcí soudu (resp. spíše soudce), aby stanovil výši přiměřeného zadostiučinění za bolest a případné další nemajetkové újmy způsobené poškozením zdraví. OZ v tomto směru poskytuje pouze obecná východiska, kdy podle § 2958 mj. platí, že při ublížení na zdraví má škůdce odčinit újmu poškozeného peněžitou náhradou vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy.

Vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce

Vztah obou těchto právních norem je především výsledkem určitého historického vývoje.

K zásadnímu rozdělení soukromého práva na právo občanské, pracovní, apod., došlo po r. 1960, kdy došlo k vytvoření samostatných zákoníků či zákonů upravujících jednotlivé oblasti soukromého práva, tj. především občanského zákoníku, zákoníku práce, hospodářského zákoníku, zákona o rodině, zákoníku mezinárodního obchodu, apod. Všechny tyto zákony (včetně občanského zákoníku) přitom byly pojaty jako samostatné, obecnou povahu neměl žádný z nich, nýbrž každý z nich byl zvláštním zákoníkem (zákonem), samostatně upravujícím určitou oblast společenských vztahů.

Zatímco některé právní předpisy upravující některé specifické oblasti právních vztahů byly novým občanským zákoníkem zrušeny (např. obchodní zákoník), existence zákoníku práce nebyla novým občanským zákoníkem zpochybněna.

Vzájemný vztah obou předpisů řeší především ustanovení § 2401 OZ, které v odst. 1 výslovně stanoví, že *„Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“* V odstavci 2 pak stanoví, že *„Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.“*

Z uvedeného textu § 2401, především z textu odst. 1 vyplývá, že **OZ pojímá zákoník práce jako právní normu upravující práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru výlučně.** Toto pojetí potvrzuje i důvodová zpráva k cit. ust., v níž se výslovně uvádí:

„Návrh občanského zákoníku nemá ambici zasahovat do pracovního práva, a proto ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru jako dosud speciální zákonné úpravě. Přesto se jeví jako potřebné zařadit do občanského zákoníku navržené ustanovení. Předně je jím vyjádřeno, že pracovní smlouva (a stejně tak i jiné smlouvy zakládající mezi stranami závazek k výkonu závislé práce) je institut soukromého práva i to, že subjektivní práva a povinnosti založené touto smlouvou jsou právy a povinnostmi soukromoprávní povahy. Dále pak i to, že jakkoli se úprava pracovní smlouvy a pracovního poměru vyhrazuje zvláštnímu zákonu, půjde právě o zákon zvláštní, vůči němuž plní občanský zákoník funkci zákona obecného. Tím bude utvrzen běžný, konvenční právní režim typický pro kontinentální právo, pro nějž je v soukromoprávní oblasti typická subsidiarita obecného zákona vůči zákonu speciálnímu, což ostatně potvrdil i Ústavní soud ve svém nálezu č. 116/2008 Sb. Konečně se zařazením tohoto ustanovení do občanského zákoníku respektuje systematické hledisko, vzhledem k němuž má občanský zákoník kodifikovat souhrn soukromoprávních smluvních typů.“

Toto pojetí odpovídá i ustanovení § 9 odst. 2 OZ, podle kterého, mj., platí, že soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.

S respektem k uvedenému ustanovení § 9 odst. 2 OZ, které je zařazeno v části upravující základní zásady občanského zákoníku, je nutno posuzovat meze

aplikace § 2401 odst. 2; z textu § 2401 odst. 1 při aplikaci obecné základní zásady obsažené v § 9 odst. 2 vyplývá, že ustanovení § 2401 odst. 2 lze použít pouze v těch otázkách souvisejících s pracovním poměrem zaměstnance, v nichž se občanský zákoník použije jako norma subsidiární povahy, tj. v těch, které nejsou upraveny zákoníkem práce.

Z hlediska pojednávané otázky lze proto podle názoru předkladatele z uvedených ustanovení OZ dovodit, že pokud zákoník práce (nějak, jakkoli) upravuje otázku odškodnění zaměstnance při pracovním úrazu, je pojmově vyloučeno, aby se zaměstnanec domáhal případného dalšího navýšení tohoto plnění stanoveného na základě OZ. Pokud totiž OZ v § 9 odst. 2 umožňuje odchylnou právní úpravu, pak tato možnost v sobě automaticky obsahuje předpoklad, že jiná právní norma upraví příslušnou materii jinak, než OZ; v případě stejné úpravy by totiž existence této jiné právní normy ztratila jakékoli smysluplné opodstatnění. OZ by tedy v oblasti náhrady škody při pracovním úrazu mohl být použit subsidiárně pouze při řešení té otázky, kterou zákoník práce výslovně neupravuje, tj. např. při kompenzaci (terminologií OZ) nemajetkové újmy, kterou by zákoník práce vůbec neznal či její vznik vůbec nepředpokládal, nikoli však té újmy, kterou by zákoník práce znal, avšak z nějakého důvodu by nebyla poškozenému kompenzována, neboť i vědomá non-kompenzace je ve své věcné podstatě kompenzací. Konečný výklad otázky, nakolik bude možno v případě poskytnuté kompenzace podle zákoníku práce případný „zbytek“ požadované částky „dožalovat“ cestou žaloby podané podle OZ, je však věcí budoucí judikatury.

Při posuzování možnosti kompenzace utrpěné škody podle zákoníku práce (při pracovním úrazu) a utrpěné újmy podle občanského zákoníku (při úrazu) je často tendence posuzovat pouze výši plnění, kterou poškozený zaměstnanec či občan obdrží (v případě kompenzace dle nového občanského zákoníku se jedná v zásadě o výši předpokládanou, neboť potřebná judikatura není – a ani nemůže být – dosud k dispozici). Při srovnávání možnosti kompenzace podle obou právních předpisů je však třeba vzít v úvahu i rozdílné pojetí odpovědnosti, zatímco pojetí odpovědnosti dle občanského zákoníku je mírnější (viz výše), odpovědnost podle zákoníku práce je v zásadě objektivní (§ 366 zákoníku práce), což znamená, že zaměstnavatel odpovídá za škodu při pracovním úrazu i tehdy, nemohl-li jejímu vzniku zabránit, neboť v případě pracovního úrazu utrpí zaměstnanec úraz v situaci, kdy vykonával práci podle pokynů zaměstnavatele; výjimkou jsou pouze taxativně stanovené situace (§ 367 zákoníku práce), kdy si škodu způsobil (či spoluzpůsobil) samotný zaměstnanec.

Vztah nového občanského zákoníku a zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

Vztah nového občanského zákoníku a zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců“), je daleko jednodušší, než vztah OZ a zákoníku práce. Na rozdíl od zákoníku práce je zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců normou veřejného práva, takže se oba tyto právní předpisy do určité míry „míjejí“. Podle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců by tedy byly zaměstnanci poskytnuty dávky bez ohledu na charakter úpravy náhrady nemajetkové újmy v občanském zákoníku, naproti tomu poskytnutí dávek podle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců by zjevně nebránilo poškozenému, aby se na škůdci domáhal „doplňkového“ plnění podle občanského zákoníku. Okruh dávek úrazového pojištění

zaměstnanců je popsán v Příloze č. 8 „Dávkový systém zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců“.

Výše dávek úrazového pojištění zaměstnanců by v případě volby Varianty 3 musela být znovu posouzena při novelizaci stávajícího či tvorbě nového zákona. Ve vztahu k novému občanskému zákoníku lze proto pouze obecně poznamenat, že množství případných žalob podle občanského zákoníku by bylo v nepřímé úměře k rozsahu a výši poskytovaných dávek ze systému úrazového pojištění zaměstnanců, neboť čím více by se úroveň dávek ze systému úrazového pojištění zaměstnanců blížila úrovni náhrady újmy podle občanského zákoníku, tím nižší by byla ochota poškozených zaměstnanců „dožalovávat“ rozdílnou částku podle nového občanského zákoníku.

Je ovšem nutno upozornit na to, že uvedená zásada „nepřímé úměry“ platí i pro vztah mezi výší náhrady škody podle zákoníku práce a výší náhrady újmy podle nového občanského zákoníku.

Použitelnost judikátů vydaných před nabytím účinnosti občanského zákoníku

V některých materiálech bylo v souvislosti s novým občanským zákoníkem poukazováno na to, že po nabytí účinnosti OZ nebude možno v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání používat judikáty vydané za účinnosti předchozího OZ. Předkladatelé tuto paušální obavu nesdílejí, neboť z hlediska jejich použitelnosti je nutno již přijaté judikáty rozdělit do několika skupin:

- judikáty týkající se zdravotního stavu (např. judikáty řešící, jaká je nezbytná míra ohrožování konkrétním škodlivým vlivem pro vznik nemoci z povolání). Tyto judikáty budou plně použitelné i za OZ.
- judikáty týkající se předpokladů náhrady újmy v režimu OZ. Tyto judikáty budou použitelné pouze částečně. Zatímco použitelnost některých bude sporná (např. v souvislosti se změnou pojetí odpovědnosti), jiné budou zřejmě plně použitelné (např. judikáty řešící otázku příčinné souvislosti).
- judikáty týkající se výše plnění v režimu OZ. Vzhledem k odlišnému charakteru stanovení výše nemajetkové újmy bude použití většiny těchto judikátů problematické; v úvahu by připadala možnost použití těch judikátů, kdy soud přiznal vyšší než „tabulkové“ odškodné, a to především co se týče úvah a postupů stanovení jejich výše uvedených v odůvodnění.
- judikáty týkající se náhrady škody dle zákoníku práce. Tyto judikáty je možno používat bez dalšího i nadále, neboť nejsou přijetím nového občanského zákoníku prakticky vůbec dotčeny (např. judikáty o způsobu výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку).

Použitelnost vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Posuzování nároků zaměstnance na náhradu škody se do nabytí účinnosti občanského zákoníku řídilo ustanoveními vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů. Z této vyhlášky se přitom vycházelo při stanovení výše kompenzace jak v oblasti

pracovněprávní, tak i při stanovení výše škody podle předchozího občanského zákoníku.

Od 1. 1. 2014 dochází k odlišnému právnímu základu při posuzování výše nároků, neboť ustanovení § 3080 (zrušovací ustanovení v novém občanském zákoníku) vyhlášku č. 440/2001 Sb. zrušilo (bod 237.).

V zákoníku práce však zůstalo zachováno ustanovení § 394 odst. 2, podle něhož platí, že *„Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.“*

Vzhledem k tomu, že ode dne přijetí občanského zákoníku byl zákoník práce vícekrát novelizován, přičemž novela provedená zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, přímo promítala změny provedené občanským zákoníkem do oblasti pracovněprávní, je nutno dovodit, že ponechání ustanovení § 394 odst. 2 v zákoníku práce nebylo „pouhým nedopatřením“, jak je občas tvrzeno, ale vědomým právním aktem, jímž byla (byť na dobu určitou deklarovanou v uvedeném ustanovení) pro oblast zákoníku práce účinnost vyhlášky č. 440/2001 Sb. zachována. To odpovídá i výše uvedenému ustanovení § 2401 OZ, které v odst. 1 obecně stanoví plnou autonomii pracovněprávní úpravy vůči úpravě občanského zákoníku.

Při určení výše náhrady škody při pracovním úrazu či nemoci z povolání, která se stanoví podle zákoníku práce, **je tedy nutno z uvedené vyhlášky i nadále vycházet.** Takto je ovšem možno postupovat jen po dobu trvání současného právního stavu.

V souvislosti s novým občanským zákoníkem byla v dubnu 2014 zveřejněna **„Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku)“**, jejímž účelem je sjednocení kritérií pro potřeby (především) soudní praxe. I když za daného legislativního stavu tato Metodika nemůže mít závazný charakter, je doporučujícím materiálem, jehož účelem je naplnění zásad slušnosti ve smyslu § 2958 o. z. a zajištění praktické realizace těchto zásad tak, aby v soudní praxi mohly být nastaveny přiměřené poměry mezi jednotlivými poškozeními způsobem odpovídajícím požadavkům § 13 o. z. Uvedená Metodika vychází i z důvodové zprávy k § 2958 o. z., která vyzývá, aby se soudní praxe sama shodla na zásadách, podle nichž bude postupováno, „pocitují-li někteří představitelé soudní moci potřebu tabulek, vzorců nebo klíčů speciálně pro tyto účely“.

Náhrada nemajetkové újmy na zdraví podle této Metodiky je vyšší, než náhrada stanovená podle vyhlášky č. 440/2001 Sb. Metodika nejvyššího soudu např. stanovila základní částku pro odškodnění při totální ztrátě lidského zdraví a schopností na 10 051 200 korun, tj. čtyřsetnásobek průměrné hrubé měsíční mzdy pro takzvaně průměrnou osobu, průměrného věku a průměrné aktivity. Tato suma se může navýšit až na 20 milionů korun. V případě bolestného se zvyšuje hodnota bodu ze 120 na 251,28 korun. Zcela nový přístup pak nová pravidla používají u odškodnění společenského uplatnění. To se při posuzování újmy podle občanského zákoníku posoudí podle toho, jak se projevuje ve schopnostech člověka, ne už tedy jako dosud podle bodů přiřazených jednotlivým částem těla.

Na změnu právní situace v oblasti občanského práva reaguje MPSV v pracovněprávní oblasti tím, že připravilo návrh právní úpravy, podle níž budou přechodná ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech převedena mezi „řádná“ ustanovení zákoníku práce. Návrh příslušné novely zákoníku práce prochází v současné době legislativním procesem (dne 13. 6. 2014 byl rozeslán do vnějšího připomínkového řízení).

V souvislosti s novelizací zákoníku práce by mělo být zrušeno používání stávající vyhlášky č. 440/2001 Sb., která je v pracovněprávní oblasti používána na základě přechodného ustanovení zákoníku práce. Vyhláška č. 440/2001 Sb. by měla být nahrazena připravovaným nařízením vlády o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, které bude, co se týče výše odškodnění při pracovním úrazu a nemoci z povolání, reagovat na uvedenou Metodiku Nejvyššího soudu ČR.