



Projekt: Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - "AGRODIALOG III.", financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010575

Analýza na téma:

Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s reflexí změn právní úpravy provedených novelou zákoníku práce 2020

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR

www.ospzv-aso.cz

a

Zemědělský svaz ČR

www.zscr.cz

www.agrodialog.cz

Praha 2020



Osnova:

1. Úvod

2. Náhrada újmy a novela zákoníku práce 2020

3. Obecná charakteristika povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy, zákonné pojištění

3.1. Objektivní odpovědnost za výsledek

3.2. Zákonné pojištění odpovědnosti

4. Předpoklady vzniku povinnosti k náhradě

4.1. Pracovní úraz

4.1.1. Úrazový děj

4.1.2. Plnění pracovních úkolů

4.2. Nemoc z povolání

4.3. Vznik újmy a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem / nemocí z povolání a vznikem újmy

5. Zproštění se povinnosti k náhradě újmy – liberace

6. Složky náhrady újmy a novela zákoníku práce 2020

6.1. Stop výdělek

6.2. Náhrada nákladů souvisejících s pohřbem

6.3. Náhrada nemajetkové újmy blízkých osob při zvlášť závažném poškození zdraví zaměstnance

6.4. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých

7. Závěr

8. Zdroje a literatura



1. Úvod

Mezi zásadní oblasti právní úpravy výkonu závislé práce v pracovněprávních vztazích patří jistě také regulace povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci újmu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání, obsažena v 5. dílu třetí hlavy části jedenácté zákoníku práce¹ (§§ 269 až 271u).

Předmětná úprava je projevem značné pozornosti, kterou pracovní právo jako celek věnuje ochraně života a zdraví zaměstnanců, obzvláště před působením škodlivých vlivů souvisejících s výkonem práce v pracovním poměru, ale i ve vztahu založeném dohodou o provedení práce („DPP“) či dohodou o pracovní činnosti („DPČ“).

Pracovněprávní úprava cílí předně na prevenci, když prostřednictvím robustní a komplexní regulace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci („BOZP“) stanoví zejména zaměstnavatelům, ale také zaměstnancům řadu bezpečnostních povinností na poli managementu rizik, řádného informování a proškolení, kategorizace prací či zajišťování pracovnělékařských služeb. Pokud však nastavený systém prevence selže nebo pokud z jiných důvodů dojde k poškození zdraví zaměstnance naplňujícího znaky pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, nastupuje úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy.

Zemědělství, lesnictví a rybářství patří dlouhodobě mezi nejrizikovější povolání z hlediska četnosti zranění zaměstnanců souvisejících s výkonem práce. Mezi statisticky nejčastější příčiny pracovních úrazů jsou uváděny nebezpečné postupy na pracovišti bez zohlednění míry působení příslušného rizika či bez použití požadovaných osobních ochranných pracovních prostředků, jako jsou např. obličejové štíty pro dřevorubce nebo dýchací masky pro čištění odpadních zemědělských jímek. Nejvážnější úrazy jsou zaznamenávány zvláště při manipulaci se zemědělskými stroji či při zacházení s velkými plemennými zvířaty.

Tato analýza se zaměří na aktuální změny v právní úpravě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

2. Náhrada újmy a novela zákoníku práce 2020

Po několika letech příprav a neúspěšných pokusů byla v červnu 2020 schválena jedna ze zásadnějších novel zákoníku práce a některých jiných předpisů. Vyhlášení této novely ve Sbírce zákonů proběhlo dne 26. 6. 2020, kdy byl novelizační zákon publikován v částce 108 pod číslem 285/2020 Sb.

Účinnost novely byla z časového hlediska rozdělena na dvě části – první sada změn, týkající se např. doručování písemností, přechodu práv a povinností či vysílání zaměstnanců do České republiky, nabyla účinnosti dne 30. 7. 2020. Účinnost druhé části novely je pak stanovena na 1. 1. 2021, kdy začíná platit mimo jiné koncepčně předpracovaná právní úprava výpočtu práva zaměstnance na dovolenou nebo nová regulace sdíleného pracovního místa.

Pokud jde o analyzovanou oblast právní regulace nahrazování újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání, zde novela zakotvuje následující dílčí změny, které mají za cíl zejména jisté „přiblížení“ úprav rozsahu náhrady újmy (obzvláště té nemajetkové) poskytované zraněným zaměstnancům a jiným poškozeným, odškodňovaným dle norem občanského zákoníku.

- Od 1. 1. 2021 mají blízké osoby zaměstnance (tzv. sekundární oběti) právo na náhradu nemajetkové újmy také při zvlášť závažném poškození zdraví zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tedy nejenom při úmrtí zaměstnance, jak tomu bylo doposud.
- Rovněž k 1. 1. 2021 nabývá účinnosti kompletně přepracovaná regulace jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých při pracovním úrazu a nemoci z povolání zaměstnance s následkem smrti, doposud označované jako „jednorázové odškodnění pozůstalých“. Dochází zde zejména k rozšíření okruhu oprávněných pozůstalých, k upuštění od stanovení výše náhrady paušální částkou a k jejímu navázání na průměrnou mzdu v národním hospodářství.
- Od začátku roku 2021 platí také aktualizovaná úprava výpočtu náhrady nákladů spojených s pohřbem zemřelého zaměstnance, kde dochází k rozšíření výčtu hrazených výdajů a opět také k dílčímu navázání výše kompenzace na průměrnou mzdu v České republice.



- Jediná změna účinná již od 30. 7.2020 se odehrála v úpravě tzv. „stop výdělku“ používaného v souvislosti s vedením nepracujícího poškozeného zaměstnance v evidenci uchazečů o zaměstnání. Tato zafixovaná výše příjmů se pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků nově používá pouze po dobu zařazení zaměstnance v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Změny provedené touto novelou musí aktuálně zúčastněné subjekty zapracovat také do praktických postupů při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Blíže budou výše uvedené změny právní úpravy rozebrány v rámci následující analýzy.



3. Obecná charakteristika povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy, zákonné pojištění

3.1. Objektivní odpovědnost za výsledek

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání je v § 269 zákoníku práce upravena jako objektivní odpovědnost zaměstnavatele za výsledek s možností liberace. Uvedené znamená, že je zaměstnavatel povinen kompenzovat zaměstnanci vzniklou újmu také v případech, kdy neporušil žádnou povinnost, a dokonce i tehdy, pokud ke „kvalifikovanému“ poškození zdraví zaměstnance došlo v důsledku zaviněného protiprávního jednání cizí (třetí) osoby, jiného zaměstnance zaměstnavatele a (obecně i) samotného poškozeného. Za zaměstnavatelem jdou obecně také případy zranění zaměstnance nastalého v důsledku náhody či nepozornosti, pokud k poškození zdraví došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Mluvíme proto o odpovědnosti za výsledek – za újmu vzniklou následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání (bez ohledu na důvod nastání těchto stavů) s možností liberace.

Příklad:

Zaměstnanec zemědělského družstva se v době obědové přestávky na jídlo a oddych vypravil do závodního stravovacího zařízení, které se nacházelo v přízemí objektu zaměstnavatele, na jehož 2. patře měl zaměstnanec kancelář. Při sestupování po schodech se zaměstnanec zahleděl na nástěnku umístěnou v mezipatře, špatně došlápl, upadl a zlomil si nohu.

Okolnost, že si zaměstnanec způsobil úraz sám z důvodu své „běžné“ nepozornosti, nemá při posouzení vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy význam. Cesta do stravovacího zařízení konaná v objektu zaměstnavatele je přitom dle právní úpravy považována za úkon činěný v souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnance, a tak lze obecně konstatovat, že se v popsaném případě jedná o pracovní úraz, jehož následky je zaměstnavatel povinen zaměstnanci kompenzovat.



Jedinou cestou, jak se může zaměstnavatel částečně nebo úplně zbavit své povinnosti k náhradě újmy, je liberace – zproštění se povinnosti – při uplatnění zákonných důvodů upravených v § 270 zákoníku práce. Jde zejména o případy vzniku zranění v důsledku zaviněného porušení předpisů a pokynů k zajištění BOZP zaměstnancem či v důsledku jeho opilosti nebo hrubé lehkomyšlnosti (viz dále). Již na začátku výkladu je třeba naznat, že předpoklady možného zproštění se povinnosti nastavuje právní úprava zaměstnavateli dosti přísně.

3.2. Zákonné pojištění odpovědnosti

Uvedené „nevybíravé“ nastavení podmínek vzniku odpovědnosti zaměstnavatele částečně vyvažuje regulace specifického pojištění povinnosti k náhradě újmy při pracovním úrazu a nemoci z povolání, kterého se povinně a přímo ze zákona účastní všichni zaměstnavatelé, tedy všechny subjekty zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu – pracovním poměru a vztahu založeném DPP či DPČ. Z titulu účasti na předmětném pojištění, jehož podmínky upravuje zejména vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb.,² vzniká zaměstnavateli zejména právo, aby za něj pojišťovna uhradila škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to v celém rozsahu, v jakém je újmu povinen hradit zaměstnavatel podle zákoníku práce.

Povinnost k náhradě tedy dle zákoníku práce vzniká při splnění stanovených předpokladů zaměstnavateli, avšak výslednou kompenzaci zaměstnanci hradí v drtivé většině případů přímo pojišťovna. Ta poskytuje zaměstnavateli rovněž poradenství a potřebnou součinnost při řešení škodné události, včetně hrazení nákladů soudního řízení, jestliže se k tomu písemně zavázala. V praxi dává pojišťovna souhlas s vedením

² Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.



soudního řízení a s úhradou jeho nákladů zejména ve sporných případech, kdy sama odmítá plnit v rozsahu požadovaném poškozeným.

Zaměstnavatelé (případně jejich právní předchůdci), kteří měli pojištění odpovědnosti za újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání k 31. 12. 1992 sjednáno u České pojišťovny, a.s., jsou i nadále pojištěni u této pojišťovny. Ostatní zaměstnavatelé spadají pod Kooperativu, pojišťovnu, a.s.



4. Předpoklady vzniku povinnosti k náhradě

Jak již bylo uvedeno, ke vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dochází tehdy, pokud konkrétní případ naplňuje zákonem stanovené předpoklady, tedy určité předepsané okolnosti podmiňující aktivaci povinnosti ke kompenzaci poškození zdraví zaměstnance. Mezi tyto předpoklady řadíme:

- existenci (naplnění znaků) pracovního úrazu či nemoci z povolání,
- vznik škody a/nebo nemajetkové újmy zaměstnance (případně jeho pozůstalých) a
- příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem/nemocí z povolání a vznikem škody nebo nemajetkové újmy.

Vzhledem k charakteru odpovědnosti nefiguruje mezi předpoklady vzniku povinnosti k náhradě újmy zavinění zaměstnavatele ani porušení právní povinnosti – ustanovení § 269 odst. 4 zákoník práce naopak explicitně hovoří, že je zaměstnavatel povinen hradit újmu, „i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezproští.“

Ke vzniku práva na náhradu újmy je nutné, aby všechny tři uvedené předpoklady byly naplněny současně – právo na kompenzaci nevzniká již při absenci jedné podmínky. V případném soudním řízení o odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání má pak procesní povinnost tvrdit a prokázat naplnění všech předpokladů poškozený – zaměstnanec, případně jeho pozůstalý.

V konkrétním případě je z hlediska posouzení vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu nejdříve nutné zjistit, zda poškození zdraví a předcházející působení vlivů na zaměstnance spadá pod pojem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud ano, zjišťujeme dále, zda zaměstnanci vznikla újma (škoda a/nebo nemajetková újma), a zda je tato újma způsobená pracovním úrazem nebo nemocí z povolání jako příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Pokud jsou odpovědi na všechny výše uvedené otázky



kladné a pokud zároveň nenastaly okolnosti pro částečné či úplné zproštění se povinnosti k náhradě újmy zaměstnavatelem, je zaměstnavatel (pojišťovna) povinen plnit v celém rozsahu.

V praxi se lze setkat také s případy, kdy zaměstnanci uplatňují právo na náhradu tzv. „jiné újmy na zdraví“, tedy újmy nezpůsobené pracovním úrazem ani nemocí z povolání, ale jinou škodnou „událostí“, za kterou zaměstnavatel nese odpovědnost. Zákon umožňuje řešení těchto situací prostřednictvím úpravy obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody dle § 265 zákoníku práce, ovšem opět s povinností poškozeného zaměstnance prokázat všechny předpoklady odpovědnosti, tedy:

- a) vznik újmy zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům (kohokoliv – i 3. osoby) a příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem újmy (§ 265 odst. 1 zákoníku práce), případně
- b) vznik újmy zaměstnance, porušení právních povinností jinými zaměstnanci zaměstnavatele (případně samotným zaměstnavatelem) v rámci plnění pracovních úkolů a příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem újmy (§ 265 odst. 2 zákoníku práce).

Podle § 271n odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel v případě aktivace jeho obecné povinnosti k náhradě jiné újmy na zdraví zaměstnance povinen poskytnout poškozenému všechny složky náhrady ve stejném rozsahu, jako je tomu u pracovních úrazů. Zásadním rozdílem však zůstává, že jiná újma na zdraví zůstává nekrytá zákonným pojištěním odpovědnosti a obecně je tedy kompenzována z finančních prostředků zaměstnavatele (případně z jiného pojištění, které si zaměstnavatel sám dobrovolně sjednal).

V rozhodovací praxi Nejvyššího soudu figurují jako řešené v režimu § 265 zákoníku práce také případy související s porušováním hygienických norem (zejména s překračováním hygienických limitů) ze strany zaměstnavatele. V rozsudku ze dne 7. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3039/2015, Nejvyšší soud např. naznal, že pokud „zaměstnavatel zařadil práce vykonávané zaměstnancem do nerizikové druhé kategorie, tedy mělo jít o takové práce, kde nejsou překračovány hygienické limity stanovené zvláštním předpisem, přesto však v rámci pracovního poměru zaměstnanci přiděloval práci, při jejímž výkonu byly překračovány hygienické



limity (nejvyšší přípustné hodnoty) lokální svalové zátěže stanovené právním předpisem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, porušil právní povinnost.“ Pokud tak toto protiprávní jednání zaměstnavatele zůstává v příčinné souvislosti s poškozením zdraví zaměstnance, které nesplňuje znaky pracovního úrazu ani nemoci z povolání, je na místě uvažovat o aktivaci obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví dle § 265 zákoníku práce.

Ke vzniku obecné odpovědnosti však mohou vést také jiné důvody, např. psychický nátlak vyvíjený na zaměstnance zapříčiňující vznik duševního onemocnění.

Příklad:

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017

Zaměstnanec pracoval v pracovním poměru jako vedoucí provozu, přičemž jednoho dne podal k soudu žalobu na plnění, v níž se po zaměstnavateli dožadoval náhrady za své poškození psychického zdraví, diagnostikovaného lékařem jako porucha přizpůsobení F43.2 pod obrazem úzkostně depresivního syndromu, tedy jako vážná duševní porucha vzniklá působením otřesných zážitků nebo jiných nepříznivých psychologických činitelů a tísnivých situací.

Odpovědnost zaměstnavatele dovozoval zaměstnanec s oporou tvrzení, že mu újma na zdraví vznikla při plnění pracovních úkolů v důsledku protiprávního jednání přímého nadřízeného – jednatele společnosti. Ten se dle zaměstnance k tomuto choval přezíravě, hrubě a vulgárně, na pracovních poradách, které trvaly i několik hodin, se často (ve vztahu k zaměstnanci i jiným osobám) uchýloval ke křiku, používání sprostých slov a vulgárním nadávkám. Psychická zátěž zaměstnance se dle jeho tvrzení postupně zvyšovala také proto, že na něj byly přesouvány úkoly zaměstnanců, kteří z důvodu chování jednatele u společnosti ukončili pracovní poměr. Vše vyvrcholilo ústním pohovorem u jednatele v délce 4 hodin, v jehož průběhu bylo zaměstnanci jednatelem vytknuto, že usiluje o jeho místo, a naznačeno, že ponese osobní následky řešení situace s druhým jednatelem společnosti, na kterého se obrátil. Zaměstnanec se poté „psychicky zhroutil“



a nastoupil dlouhodobou pracovní neschopnost, načež mu byla diagnostikována výše uvedená duševní porucha.

Soud prvního stupně zprvu žalobě vyhověl a posoudil vzniklou újmu na zdraví zaměstnance za nastalou v důsledku pracovního úrazu. S tímto závěrem však nesouhlasil odvolací soud, který věc vrátil k opětovnému projednání okresnímu soudu a uvedl, že za popsanych okolností nebyly naplněny znaky pracovního úrazu, neboť k poškození zdraví nedošlo v důsledku krátkodobého, náhlého a násilného působením zevních vlivů. Zaměstnanec totiž čelil stresovým situacím dlouhodobě, přičemž spouštěcím mechanismem onemocnění bylo trvalé napětí, jemuž byl zaměstnanec vystaven vlivem dlouhodobého negativního působení nadřízeného jednatele – nemohlo se tedy jednat o pracovní úraz, ale pouze o jinou škodu na zdraví, neboť depresivní syndrom není uveden ani v seznamu nemocí z povolání, což jej z uznání na tuto nemoc vylučuje.

Okresní soud následně žalobě opětovně vyhověl, avšak právně překvalifikoval skutková zjištění pod úpravu § 265 odst. 2 zákoníku práce, tedy pod obecnou povinnost zaměstnavatele nahradit újmu zaměstnance způsobenou protiprávním jednáním zaměstnavatele při plnění jeho úkolů. S těmito závěry se obecně ztotožnil i soud druhého stupně, když odmítl odvolání zaměstnavatele, avšak opětovně změnil právní kvalifikaci a případ posuzoval podle § 265 odst. 1 zákoníku práce, neboť naznal, že k poškození zdraví zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v příčinné souvislosti s úmyslným jednáním jednatele zaměstnavatele proti dobrým mravům.

Nejvyšší sodu následně vyhověl dovolání zaměstnavatele a zrušil oba rozsudky soudů nižšího stupně, a to zejména s poukazem na jejich zcela nedostatečná zjištění směrem k dovození splnění předpokladu odpovědnosti v podobě úmyslného jednání jednatele proti dobrým mravům. Soudci tedy sice souhlasili s kvalifikací případu pod obecnou povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy dle § 265 odst. 1 zákoníku práce a dovedili možnou aktivaci odpovědnosti zaměstnavatele, ovšem pouze v případě existence dostatečných skutkových zjištění směrem k naplnění všech předpokladů



odpovědnosti. V tomto případě však nepovažovali za dostatečně tvrzené a prokázané, že se jednatel skutečně dopustil narušení dobrých mravů s kvalifikovaným – úmyslným – stupněm zavinění.

4.1. Pracovní úraz

Prvním zákonným předpokladem pro aktivaci povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci újmu v režimu § 269 a násl. zákoníku práce je podřazení poškození zdraví zaměstnance pod definici pracovního úrazu či nemoci z povolání. Jako první bude analyzován pojem „pracovní úraz“, vymezený přímo v § 271k odst. 1 zákoníku práce jako takové poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, ke kterému došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Zákoník práce dále stanoví, že se jako pracovní úraz posuzuje také úraz utrpěný pro plnění pracovních úkolů a že naopak pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Příklad:

Úrazem utrpěným pro plnění pracovních úkolů může být např. úraz vedoucího zaměstnance způsobený napadením podřízeného, které se odehrálo mimo pracovní dobu a jehož důvodem bylo nepopulární rozhodnutí vedoucího zaměstnance učiněné v rámci plnění jeho pracovních úkolů. V daném případě tedy vedoucí zaměstnanec sice neutrpěl úraz při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale jelikož důvodem napadení bylo jeho rozhodnutí v rámci plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele, bude se v tomto případě jednat o úraz pracovní.

Výše uvedená definice pracovního úrazu se skládá ze dvou částí. První označujeme jako „úrazový děj“, spočívající v krátkodobém, náhlém a násilném působení zevních vlivů nezávislých na vůli zaměstnance, které vede k poškození jeho zdraví nebo ke smrti. Druhá část definice pak reflektuje nutnou souvislost



úrazového děje s výkonem závislé práce, když stanoví, že k působení zevních vlivů vedoucích k poškození zdraví nebo ke smrti zaměstnance musí dojít při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. V konkrétním případě je vždy třeba zkoumat naplnění obou uvedených předpokladů (částí definice), které musí být splněny současně, aby mohl být úraz zaměstnance posouzen jako úraz pracovní.

4.1.1. Úrazový děj

Při posuzování, zda byl úraz způsoben skutkovým dějem, který má povahu úrazového děje, je v první řadě nutno zkoumat, zda k úrazu došlo nezávisle na vůli zaměstnance následkem působení zevních vlivů, které byly svou povahou náhlé, krátkodobé a násilné, jakož i zda toto působení bylo podstatnou, důležitou a značnou příčinou poškození zdraví nebo smrti zaměstnance. Jedná se zde o otázky skutkové, posuzovanou v případě soudního sporu znalci.

V první řadě vylučuje posouzení úrazu jako pracovního vůle zaměstnance k poškození vlastního zdraví. Pokud se tedy zaměstnanec, např. s nadějí na následné odškodnění, zraní sám – pustí si třeba na nohu schválně těžké nářadí a zlomí si tak nohu, nepůjde o pracovní úraz.

Pod působení zevních vlivů spadá zejména působení určitých vnějších sil, jako je např. pád břemene, napadení zaměstnance jinou osobou či zvířetem (v zemědělství je konstantně zaznamenáván velký výskyt pracovních úrazů způsobených při manipulaci s velkými plemennými zvířaty – býky atd.). V závislosti na okolnostech případu se však může jednat také o působení vlastní tělesné síly zaměstnance, např. při jeho uklouznutí, zakopnutí či pádu. Běžná neopatrnost zaměstnance či nešikovnost jako okolnosti existující ve sféře zaměstnance přitom také nevylučují posouzení úrazu jako pracovního – pokud zaměstnanec např. uklouzne z důvodu nesoustředěnosti na schodišti nebo špatně došlápne při dobíhání míče, může být poškození zdraví způsobené těmito událostmi posouzeno jako pracovní úraz.

Za poškození zdraví v důsledku násilného působení zevních vlivů je považováno také zranění zaměstnance při náhlém vzepětí sil, případně při vynakládání velké námahy či nezvyklého úsilí. To platí obzvláště v situacích, kdy prováděný pracovní úkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo



pokud je sice konán v hranicích obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností (např. ze vysoké teploty či vlhkost ovzduší), anebo pohybuje-li se sice v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí. Jedná se tedy předně o případy svou povahou mimořádné, a to zejména vzhledem k náročnosti vykonávaného úkonu, k podmínkám jeho provádění či s ohledem na zdravotní způsobilost a schopnosti konkrétního zaměstnance.

Příklad:

Zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele na pozici „řidič traktoru“, kterou zaměstnavatel zařadil dle § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, do 2. kategorie rizika pro působení faktoru fyzické zátěže. Zaměstnanec úspěšně prošel vstupní pracovnělékařskou prohlídkou pro příslušnou kategorii rizika, ovšem v průběhu jeho práce docházelo k překračování stanovovaných hmotnostních limitů zvedaných břemen, čemuž nebyl zdravotní stav zaměstnance uzpůsoben. Jednoho dne při manipulaci se strojem o hmotnosti 60 kg zaměstnanec utrpěl infarkt myokardu, u něhož byla shledána příčinná souvislost s velkou námahou vynaloženou při manipulaci s předmětným těžkým břemenem. Úraz byl posouzen jako úraz pracovní.

Stejně tak by byl jako pracovní úraz posouzen infarkt myokardu řidiče traktoru, který jej utrpěl v souvislosti s prováděním nestandardního a mimořádné náročného úkonu, např. při snaze o „ukočírování“ vozidla, jemuž v průběhu jízdy z kopce selhaly brzdy.

Od nemoci z povolání odlišuje pracovní úraz zejména to, že zde musí být zevní působení na zaměstnance či jeho vzepětí sil krátkodobé a náhlé, což z posouzení poškození zdraví jako pracovního úrazu vylučuje zranění zapříčiněná dlouhodobějším působením škodlivých vlivů při výkonu práce – vypálení oka žhavou substancí vystříknuvší při svařování či amputace končetiny při vtáhnutí do obráběcího stroje (pracovní úraz) vs. pneumokonióza uhlokopů při výkonu práce v prašném prostředí hlubinného dolu nebo tzv. „syndrom karpálního tunelu“ při práci se sbíječkou (nemoc z povolání). Za pracovní úraz tak může být



považováno např. i poškození zdraví omrzlinami, úžehem či úpalem, pokud bylo jeho příčinou krátkodobé působení zevních vlivů (zde extrémně vysoká/nízká teplota či vystavení zaměstnance přímému slunečnímu záření).

V praxi se lze relativně často setkat s případy, kdy k poškození zdraví zaměstnance nevede pouze působení vnějších vlivů (např. extrémně vysoká teplota při výkonu práce na poli), ale také určité zvýšené vnitřní předpoklady (predispozice) zaměstnance k danému typu onemocnění/zranění – k mozkové mrtvici, infarktu myokardu, k výhřezu meziobratlové ploténky atd. V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu platí, že samotné zvýšené vnitřní predispozice (latentní chorobné stavy) nevylučují samy o sobě posouzení úrazu jako úrazu pracovního, neboť působení zevních vlivů, zvýšené úsilí atd. nemusí být vždy jedinou příčinou vzniku poškození zdraví, ale musí se jednat o příčinu podstatnou, důležitou a značnou.

Nejvyšší soud k tomu ve svém rozsudku ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007, uvedl, že by bylo „v rozporu se smyslem zákona chránit zaměstnance před škodami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena poškození na zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví způsobeného úrazovým dějem.“ „Existence určitého chorobného stavu, třeba latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno jako jednou z hlavních příčin, které jej vyvolaly, pracovním úkonem, při jehož provádění k němu došlo.“

Z výše uvedeného plyne, že při zkoumání úrazů vyplývajících (mezi jinými) z vnitřních chorobných predispozic zaměstnance je nutné zkoumat zejména příčinnou souvislost mezi působením vnějších vlivů a poškozením zdraví. Pokud by bylo zranění pouhou manifestací obecně špatného zdravotního stavu zaměstnance (výhřez plotýnky při běžném nenáročném pohybu nebo mozková mrtvice při rutinní práci nijak nevybočující z běžného plnění pracovních úkolů kancelářské povahy), nemohlo by se jednat o úraz pracovní. Pokud však k predispozici zaměstnance přistupuje jako značná a podstatná příčina poškození



zdraví působení zevních vlivů při plnění pracovních úkolů, případně náhlé vzepětí sil, jedná se o úraz pracovní.

Souběh vnitřních predispozic a působení vnějších vlivů bývá v soudním řízení předmětem dlouhého zkoumání s využitím odborného posouzení soudních znalců, a to nejenom při zjišťování vzniku pracovního úrazu jako takového, ale také při následném určování příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vzniklou újmou.

Příklad:

Zaměstnankyně pracovala jako chovatelka a ošetřovatelka zvířat, přičemž měla dlouhodobě problémy s páteří. Jednoho dne došlo u této zaměstnankyně k přetížení a poškození páteře způsobeného pokopáním zraněné ovce, nad kterou byla zaměstnankyně z důvodu ošetřování tržné rány nakloněna. V tomto případě sice došlo k poškození zdraví zaměstnankyně, ke kterému měla jisté predispozice, avšak z toho důvodu, že bylo pokopání zvířetem podstatnou, důležitou a značnou příčinou vedoucí k poškození zdraví, jednalo se o úraz pracovní.

Úrazový děj je zpravidla takovou událostí, která vyvolá u postiženého subjektivní zdravotní potíže, jež jej buďto úplně vylučují z dalšího výkonu práce nebo mu dovoluji pokračovat v plnění úkolů jen za zvýšeného úsilí. Působení zevních vlivů se však nemusí vždy projevit na zdraví zaměstnance bezprostředně, což zvyšuje důležitost důsledného dodržování všech povinností na poli zaznamenávání a evidence pracovních úrazů u všech potencionálně nebezpečných událostí (např. při udeření zaměstnance do hlavy), i když se třeba situace nejví na první pohled s ohledem na přepokládané zdravotní následky nijak dramatická. Samotné zaznamenání úrazu do evidence však není předpokladem jeho uznání za úraz pracovní.

Poškození zdraví ve smyslu zákonné definice pracovního úrazu nemusí mít výhradně povahu fyzického zranění – např. zlomenina nohy, vnitřní krvácení atd., ale může se jednat také o poškození duševního zdraví



– např. psychické trauma způsobené napadením chovného zvířete přerostlé do podoby posttraumatické stresové poruchy.

4.1.2. Plnění pracovních úkolů

Druhá část definice pracovního úrazu vyžaduje pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy, aby k úrazovému ději došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pro zjištění tohoto předpokladu se použijí obecná pravidla posuzování toho, co je či není plněním pracovních úkolů nebo jednáním v přímé souvislosti s ním, stanovená v § 273 a násl. zákoníku práce.

Podmínka souvislosti úrazového děje s výkonem práce činí z posouzení poškození zdraví zaměstnance jako pracovního úrazu otázku právní, jejíž zodpovězení záleží na výkladu příslušných pravidel zákoníku práce. Soudní znalec – lékař v soudní při – tak nemůže být dotazován, zda konkrétní případ splňuje (všechny) znaky pracovního úrazu, neboť by mimo posouzení samotného zranění musel řešit také právní otázku, a to zda k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, což mu nepřísluší.

Za plnění pracovních úkolů se dle § 273 zákoníku práce považuje

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.



Jedná se zde předně o výkon povinností – úkolů, které zaměstnanci plynou z uzavřené pracovní smlouvy, DPP či DPČ. Zákon však v právní úpravě náhrady škody prohlašuje za plnění pracovních úkolů také jiné činnosti jdoucí nad rámec sjednaného druhu práce zaměstnance, tedy předně (jakékoliv) činnosti prováděné na příkaz zaměstnavatele (i kdyby tyto nesouvisely s pracovní náplní zaměstnance), činnosti jsoucí předmětem pracovní cesty a činnosti konané pro zaměstnavatele na podnět zástupců zaměstnanců.

Totéž platí i pro činnost, která se na první pohled ani nemusí jevit jako výkon práce (plnění pracovních úkolů), ale i tak platí, že si zaměstnanec počíná v souladu s pokynem (příkazem) zaměstnavatele a jeho činnost má vnitřní účelový vztah k plnění pracovních úkolů. Příkladem je například činnost, kterou zaměstnanec provádí v rámci zaměstnavatelem řízené teambuildingové aktivity, jíž ten zorganizoval za účelem utužení pracovního kolektivu a dosažení lepší úrovně komunikace a spolupráce zaměstnanců.

Plněním pracovních úkolů je rovněž činnost vyplývající z vlastní iniciativy zaměstnance, pokud je konaná pro zaměstnavatele a jestliže k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění, které nemá (např. „řidičský průkaz“ typu „C“ pro řízení vozidla nad 3,5 tuny), případně pokud předmětnou činnost zaměstnavatel výslovně nezakázal – nedal zaměstnanci jasný a adresovaný pokyn, aby v určité konkrétní činnosti nepokračoval nebo ji nezahajoval. Jak totiž naznal Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019, „ustanovení § 273 odst. 2 zák. práce umožňuje zaměstnavateli zamezit tomu, aby činnost vykonávaná zaměstnancem bez příkazu zaměstnavatele a bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance (z jeho vlastní iniciativy), byla považována za plnění jeho pracovních úkolů, zákazem výkonu této činnosti. Takový zákaz může být zaměstnavatelem učiněn jen výslovně; jiným způsobem – má-li mít právní účinky stanovené v § 273 odst. 2 zák. práce – učiněn být nemůže, a to ani kdyby jiný než výslovný způsob projevu vůle nezbuzoval žádné pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit. Výslovný zákaz zaměstnavatele musí být adresován zaměstnanci, kterého se týká, a musí z něj být zřejmá činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se zaměstnanci zakazuje.“



V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu je nutné při posuzování naplnění podmínky plnění pracovních úkolů zohlednit zejména odpověď na otázku, zda zaměstnancem konaná činnost vykazuje časovou, místní, a zejména věcnou souvislost s výkonem práce, tedy zda šlo o činnost objektivně konanou pro zaměstnavatele. Pohnutka ani motiv zaměstnance přitom nejsou samy o sobě rozhodné.

Příklad:

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002

Zaměstnanec utrpěl úraz při tom, když z vlastní iniciativy odvážel svého spolupracovníka po ukončení pracovní cesty do místa jeho bydliště, přičemž na zpáteční cestě do sídla zaměstnavatele havaroval služebním osobním motorovým vozidlem. Zaměstnanec se přitom rozhodl spolupracovníka odvézt bez souhlasu nadřízeného.

V této věci se jednalo o posouzení, zda lze odvoz spolupracovníka posoudit jako plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zaměstnavatel tvrdil, že nikoliv, neboť zaměstnanec použil služební vozidlo k odvozu svého spolupracovníka do jeho bydliště „nad rámec pracovní cesty“ a bez souhlasu k tomu oprávněné osoby. Konal tedy bez zvláštního oprávnění z vlastní iniciativy činnost, ke které potřeboval zvláštní oprávnění od zaměstnavatele. Nebyla tedy dána přímá příčinná souvislost mezi úrazem a výkonem zaměstnání.

Zaměstnanec naopak tvrdil, že šlo vzhledem k okolnostem o obvyklý postup při použití služebního vozidla. Argumentoval také vhodností odvozu spolupracovníka vzhledem k plnění úkolů uložených zaměstnavatelem. Jeho jednání tedy nepostrádalo místní, časový a vnitřně účelový vztah k plnění pracovních úkolů.

Nejvyšší soud naznal, že poškození zdraví zaměstnance je v tomto případě možné považovat za pracovní úraz. Odvoz spolupracovníka je totiž za určitých okolností úkonem během práce obvyklým, a o za předpokladu, že je objektivně vhodný vzhledem k plnění pracovních úkolů.

V tomto případě argumentovali soudci stran vhodnosti zaměstnancova jednání tak, že pokud



zaměstnanec plní pracovní úkoly ve spolupráci s jinými zaměstnanci, jejichž činnost je k úspěšnému provedení jeho pracovního úkolu nezbytná, může z konkrétních okolností případu (např. nutnost pracovat i po skončení pracovní doby, obtížnost spojení veřejnou dopravou, zdravotní stav, dostatečný odpočinek před dalším nástupem do práce, apod.) vyplynout vhodnost takového spolupracovníka také odvézt (přiděleným služebním vozidlem) do jeho bydliště. Takový úkon by bylo možno posoudit jako úkon během práce obvyklý, a tedy související s plněním pracovních úkolů (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002).

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou dle § 274 zákoníku práce:

- úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. cesta do toalety a výkon fyziologické potřeby během práce, očista zaměstnance a změna svršků po ukončení práce atd.),
- úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět,
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Pokud jde o stravování, zákoník práce poměrně složitě odlišuje na jedné straně cestu k němu a zpět konanou zaměstnancem v objektu zaměstnavatele, která je považována za úkon související s výkonem práce, a na druhé straně cestu ke stravování konanou mimo objekt zaměstnavatele, jakož i samotnou konzumaci jídla, jež za úkony související s výkonem práce považovány nejsou.



Příklad:

Zaměstnanec se během přestávky na jídlo a oddych vydal do stravovacího zařízení, které se nacházelo v objektu zaměstnavatele. Při scházení schodiště uklouznul na kaluži a zlomil si nohu.

V tomto případě se může jednat o pracovní úraz, neboť cesta ke stravování konána v objektu zaměstnavatele se považuje za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pokud by však zaměstnanec utrpěl úraz na cestě do restauračního zařízení konané mimo pracoviště, o pracovní úraz by se vzhledem k dikci § 274 zákoníku práce nejednalo. Stejný závěr platí také tehdy, jestliže se zaměstnanec opaří, pořezá či jinak zraní při samotné konzumaci jídla ve stravovacím zařízení. Zákoník práce totiž výslovně stanoví, že stravování není úkonem souvisejícím s výkonem práce, a to bez ohledu na místo konzumace (vně či uvnitř objektu zaměstnavatele).

Pokud jde o tzv. „teambuildingové akce“ organizované zaměstnavatelem pro zaměstnance, jejich posouzení jako činnosti související s výkonem práce záleží ve velké míře na povaze náplně předmětné události, resp. na tom, zda tato sleduje jako cíl např. utužení kolektivu a zvýšení týmových dovedností, nebo má naopak pouze povahu „placené dovolené“.

V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu platí, že pokud team building organizuje zaměstnavatel a jeho náplní jsou aktivity vedoucí k utužení kolektivu či zlepšení týmové práce, může se ze strany zaměstnance jednat o „úcast na školení k prohloubení kvalifikace“, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit, a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pokud událost splňuje výše uvedené předpoklady, může být úraz utrpěný zaměstnancem během aktivit konaných v jejím rámci považován za úraz pracovní.

Pokud by však šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který by měl jen povahu „zaplacené dovolené“, nemohlo by se jednat o činnost související s plněním pracovních úkolů a úraz utrpěný během takové akce by nebyl kvalifikován jako úraz pracovní.



V konkrétním případě může hrát roli také to, zda byla účast zaměstnanců na konkrétní teambuildingové akci vzhledem k chování zaměstnavatele povinná nebo nikoliv.

Zákon dále stanoví, že cesta z obce bydliště zaměstnance do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty (nejde-li o obec jeho pravidelného pracoviště) a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení. Současně platí, že cesta z ubytování do místa plnění úkolů, jež jsou předmětem pracovní cesty, a zpět se za úkon související s plněním pracovních úkolů nepovažuje. Uvedené pravidla míří na pracovní cestu zaměstnance, kterou rozdělují do několika úseků.

Pokud tak zaměstnanec utrpí úraz během pracovní cesty, je nutné pro posouzení povahy tohoto úrazu jako úrazu pracovního v první řadě zjistit, v jaké části (úseku) pracovní cesty zaměstnanec úraz utrpěl, neboť pouze některé úseky pracovní cesty jsou považovány za plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s ním.

- a) Předmětem pracovní cesty je výkon práce (za stanovených podmínek) mimo místo výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Činnost, která je předmětem pracovní cesty (např. oprava strojního zařízení u zákazníka), je vždy plněním pracovních úkolů. Vedle této činnosti je třeba do rámce plnění pracovních úkolů na pracovní cestě zahrnout též jakoukoli jinou činnost, kterou zaměstnanec v průběhu pracovní cesty vykoná na příkaz zaměstnavatele, popřípadě i činnost, kterou vykoná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.
- b) Cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná (automobil, autobus, vlak, letadlo), je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy.
- c) Samotná cesta určeným dopravním prostředkem z obce bydliště zaměstnance do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat určenou činnost nejdříve ubytuje (např. v hotelu, v ubytovně



zaměstnavatele či u příbuzných nebo přátel), končí cesta jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení vstupem do místa ubytování.

- d) Následná cesta k vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do prostoru určeného k plnění pracovních úkolů, a cesta zpět do místa ubytování je pak bez ohledu na to, zda jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu považována za cestu do zaměstnání a zpět, tedy za úkon nesouvisející s plněním pracovních úkolů.

Příklad:

Zaměstnavatel vyslal zaměstnance na pracovní cestu, přičemž mu jako dopravní prostředek určil vlak. Zaměstnanec se dopravil vlastním automobilem na vlakové nádraží, zaparkoval na přilehlém parkovišti a nastoupil do vlaku. Při následném náhlém zpomalení vlaku způsobeným technickou závadou spadl na zaměstnance kufr umístěný v odkládacím prostoru nad jeho hlavou a způsobil mu otřes mozku.

V tomto případě se jedná o pracovní úraz, neboť cesta do místa, které je cílem pracovní cesty, se považuje za úkon nutný před počátkem práce. Pokud by zaměstnanec utrpěl úraz při cestě automobilem na vlakové nádraží, o pracovní úraz by se nejednalo, protože cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná, je považována za cestu do zaměstnání.

Příklad:

Zaměstnanec byl vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu na zahraniční odbornou konferenci. Po příletu se ubytoval na hotelu a poté navštívil konferenční centrum, kde se měla od následujícího dne konat konference, aby si mimo jiné podle pokynů zaměstnavatele dobře zmapoval cestu mezi svým hotelem a místem konání konference. Na zpáteční cestě do hotelu, kde byl ubytován, byl napaden útočníkem, který žalobci způsobil závažnou újmu na zdraví.

V tomto případě se nejedná o pracovní úraz, neboť cesta z místa určeného k plnění pracovních úkolů do místa ubytování je považována za cestu ze zaměstnání, tedy činnost, která není úkonem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.



Příklad:

Zaměstnanec byl vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu z Brna do Českého Těšína, přičemž byl zaměstnavatelem požádán, aby použil svůj vlastní automobil. Na zpáteční cestě zaměstnanec za účelem nákupu golfových holí vybočil z přímé trasy a vydal se do Čeladné, kde se nachází specializovaný obchod s vybavením pro golfisty. Při výjezdu z parkoviště v Čeladné došlo k dopravní nehodě, v důsledku které došlo k poškození zdraví zaměstnance spočívající v rozdrcení obličeje.

V tomto případě došlo k vybočení (excesu) z plnění pracovních úkolů, neboť se zaměstnanec zabýval zcela jinou činností, která nesouvisela s výkonem práce, a nedbal pokynů daných zaměstnavatelem pro pracovní cestu. Úraz utrpěný zaměstnancem tedy v tomto případě není úrazem pracovním, i když se stal na cestě z místa určeného pro plnění pracovních úkolů do místa bydliště.

Dle zákoníku práce dále platí, úraz utrpěný v průběhu cesty do zaměstnání a zpět není úrazem pracovním.

Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět, přičemž u zaměstnanců v lesnictví, stavebnictví a zemědělství také cesta na určené shromážděné místo a zpět.

Ve většině případů je místem konce zaměstnancovy cesty do zaměstnání a začátkem zaměstnancovy cesty ze zaměstnání vstup do objektu zaměstnavatele.

Pokud má objekt zaměstnavatele vrátnici, bude za místo vstupu do objektu ve většině případů považována právě ona. Jinak je z hlediska určení místa vstupu do objektu rozhodné to, kdy začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání, přičemž z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu.



Příklad:

Zaměstnanec se vypravil do místa svého zaměstnání, které se nacházelo v areálu, kde působil zaměstnavatel společně s dalšími právníckými osobami. Vstup do areálu byl možný pouze přes vrátnici, která byla společná pro všechny zaměstnavatele působící v areálu a obsluhovaná společnou strážní službou. Zaměstnanec se dostal přes vrátnici do areálu a před vstupem do konkrétního objektu, který využíval jeho zaměstnavatel a kde vykonával práci a vyznačoval svůj příchod do zaměstnání, utrpěl úraz, když byl sražen a přejet projíždějícím nákladním železničním vozem.

V tomto případě se z hlediska posouzení momentu ukončení cesty do zaměstnání bude jednat o úraz pracovní, neboť zaměstnanec sice ještě nevstoupil do konkrétního objektu zaměstnavatele v rámci areálu, ale již od průchodu vrátnicí areálů byl povinen se podrobit pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho chování. Je přitom bez významu, že pokyny udělovala zprostředkovaně strážná služba společná pro všechny zaměstnavatele. Cesta do zaměstnání tedy v tomto případě skončila průchodem vrátnice areálu a pracovní úraz utrpěný zaměstnancem může být považován za úraz pracovní.

Závěrem lze výklad o pracovním úrazu shrnout pomocí následujícího obrazového znázornění.





4.2. Nemoc z povolání

Kromě nemajetkové a majetkové újmy způsobené následkem pracovního úrazu má zaměstnavatel povinnost nahradit zaměstnanci také újmu způsobenou nemocí z povolání, tedy onemocněním, které vzniká nepříznivým působením škodlivých chemických, fyzikálních, biologických či jiných vlivů pracovního prostředí na zaměstnance (včetně akutní otravy vznikající nepříznivým působením chemických látek).

Od pracovního úrazu odlišuje nemoc z povolání zejména příčina vzniku poškození zdraví (chorobného stavu), kterou je zde povětšinou déletrvající působení určitých negativních vlivů pracovního prostředí na zaměstnance – např. působení nadlimitních vibrací na horní končetiny zaměstnance, nadměrné přetěžování končetin zaměstnancem, vystavení zaměstnance prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého atd. V případě nemocí z povolání tedy ve většině případů (kromě např. infekčních onemocnění) nebude působení negativních vlivů krátkodobé a náhlé, jak je tomu u úrazového děje, ale naopak dlouhodobé a konstantní. Na druhou stranu ovšem platí, že otázka délky výkonu práce zaměstnancem za působení příslušných škodlivých vlivů není z hlediska uznání příslušného chorobného stavu za nemoc z povolání rozhodná.

Dalším specifikem právní úpravy je, že jako nemoc z povolání může být odškodněno pouze onemocnění uvedeno v seznamu nemocí z povolání, jež tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Platí tedy, že zatímco u pracovního úrazu právní úprava neoperuje s žádným uzavřeným ani demonstrativním výčtem možných následků úrazového děje (poškození zdraví), které mohou být uznány za pracovní úraz, u nemoci z povolání je to naopak. Za předmětné profesní onemocnění jsou totiž považovány pouze konkrétní nemoci či obecněji vymezené „druhy onemocnění“ uvedené ve státem utvořeném seznamu.



Právní úprava tedy obsahuje uzavřený výčet možných chorobných stavů a žádné jiné onemocnění nemůže být jako nemoc z povolání uznáno ani kompenzováno. Za účelem předcházení zřejmým nespravedlnostem však zároveň § 269 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že se jako nemoc z povolání odškodňuje také nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu, a to v období do tří let zpětně od zařazení.

Kromě konkrétněji vymezených onemocnění (např. poškození menisku kolenního kloubu, rakovina plic z radioaktivních látek) či jejich obecnějších skupin (nemoci přenosné a parazitární, nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory aj.) stanoví seznam také podmínky, za nichž ta která nemoc z povolání vzniká. Jedná se o škodlivé vlivy spojené s pracovním prostředím, náplní práce zaměstnance atd., jimž lze dle odborných poznatků připsat příčinnou souvislost ve vztahu k příslušnému poškození zdraví.

Seznam obsažený v příloze nařízení č. 290/1995 Sb. rozdělil zákonodárce do šesti kapitol dle druhu nepříznivých vlivů a povahy onemocnění – např. nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (kapitola I), nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (kapitola III), přičemž v každé kapitole je vždy v prvním sloupci uvedeno příslušné onemocnění a v druhém pak podmínky, při kterých nemoc vzniká. K uznání chorobného stavu za nemoc z povolání je přitom nutné, aby zaměstnanec prokazatelně vykonával práci, při níž byl vystaven působení vymezených škodlivých vlivů. Jinými slovy, pokud by sice zaměstnanec utrpěl poškození zdraví vymezené v seznamu, ale zároveň by bylo zjištěno, že nepracoval za podmínek, při nichž toto onemocnění vzniká, nemohlo by se jednat o nemoc z povolání.

Příklad:

V kapitole II seznamu nemocí z povolání (nemoci způsobené fyzikálními faktory) je jako položka 3. uveden zákal čočky způsobený tepelným zářením, přičemž pro tuto nemoc jsou podmínky vzniku stanoveny následovně: nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice tepelnému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.



Pokud bude zjištěno, že zaměstnanec onemocněl zákalem čočky a současně, že vykonával pro zaměstnavatele práci s prokázanou expozicí tepelného záření v určité minimální intenzitě, bude zákal uznán za nemoc z povolání.

Jako příklad normativního zakotvení nemoci z povolání relevantní pro oblast zemědělství poslouží položka 2. kapitoly V seznamu, nadepsané jako „*Nemoci z povolání přenosné a parazitární*“, kde jsou skupinově vymezeny „*nemoci přenosné ze zvířat na člověka buď přímo nebo prostřednictvím přenašečů*“, jež vznikají „*při práci, u níž je prokázáno riziko nákazy*“. Do této skupiny onemocnění patří např. klíšťová encefalitida či toxoplazmóza. S výkonem práce v zemědělství mohou mít dále souvislost zejména profesní onemocnění jako je postižení dýchacího systému (astma bronchiální, exogenní alergická alveolitida, alergická rinitida, chronická bronchitida), kontaktní alergická i iritační dermatitida, onemocnění z vibrací, profesionální hluchota, muskuloskeletární či nádorová onemocnění.

V rámci předchozího výkladu jsme uváděli, že pro vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu způsobenou úrazem z povolání je mimo jiné nutné, aby mezi působením zevních vlivů a poškozením zdraví zaměstnance existovala přímá příčinná souvislost, kterou v případě sporu prokazuje zaměstnanec. U nemocí z povolání platí v tomto ohledu odlišný přístup, a sice takový, že se příčinná souvislost mezi prací v příslušných podmínkách a onemocněním stanovenou nemocí z povolání předpokládá a nezjišťuje.

Z hlediska určení nemoci z povolání je tedy rozhodné, zda zaměstnanec skutečně pracoval za podmínek, za nichž konkrétní onemocnění dle seznamu vzniká, ovšem již nikoliv to, zda skutečně onemocněl v důsledku působení těchto podmínek na pracovišti. Jinými slovy platí za nerozhodnou okolnost, zda konkrétní nemoc z povolání vznikla fakticky z důvodu působení existujících podmínek na pracovišti, nebo zda zaměstnanec utrpěl poškození zdraví z jiných (nepracovních) příčin. Konstruuje se tak právní nevyvratitelná domněnka, že pokud zaměstnanec pracoval v podmínkách, které mohou konkrétní nemoc z povolání vyvolat, a jestliže onemocněl takovou nemocí, vznikla nemoc v důsledku pracovních podmínek.



Příklad:

dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako podomní obchodník s vysavači, přičemž zboží předváděl zákazníkům tak, že vyluxoval jejich byt a poté vysypal prach zpět na podlahu. Po určité době výkonu práce, při níž bylo vysávání a vysypávání prachu opakováno i pětkrát denně, onemocněl zaměstnanec nemocí uvedenou v seznamu – tzv. „profesionálním průduškovým astma,“ přičemž jako příčina tohoto onemocnění byl zjištěn inhalační alergen (domácí prach).

Zaměstnavatel měl za to, že se o nemoc z povolání nejedná, neboť zaměstnanec přicházel do styku s předmětným inhalačním alergenem i ve svém domácím prostředí. Podle jeho názoru bylo přitom rozhodujícím kritériem pro uznání onemocnění za nemoc z povolání právě to, že onemocnění vyvolaly podmínky na pracovišti, které byly jedinou nebo alespoň hlavní a podstatnou příčinou vzniku onemocnění, což v tomto případě nelze s jistotou určit.

Nejvyšší soud na tuto argumentaci zaměstnavatele nepřistoupil a uvedl, že pro vznik povinnosti k náhradě újmy způsobené nemocí z povolání není důležité, zda je dána příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací zaměstnance, ani zjišťování, kde a za jakých okolností s vysokou pravděpodobností zaměstnanec nemocí skutečně onemocněl. Rozhodující je pouze to, zda zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, což v tomto případě rozhodně platí.

Příklad

dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002

Nejvyšší soud řešil také otázku, za jakých podmínek lze za nemoc z povolání uznat infekční hepatitidu typu B posudkové lékařce sociálního zabezpečení.



Podmínky vzniku byly v tehdejší seznamu stanoveny tak, že předmětná nemoc z povolání vzniká v organizacích, ve kterých se vyšetřují nebo ošetřují osoby a kde prokazatelný styk s infekčně nemocnými nebo infekčním materiálem je součástí výkonu zaměstnání.

Nejvyšší soud i v tomto případě naznal, že pro posouzení otázky, zda se jedná či nejedná o nemoc z povolání, je podstatná pouze okolnost, že zaměstnankyně pracovala v příslušné organizaci, a nikoliv už to, zda byla zaměstnankyně prokazatelně fakticky infikována hepatitidou typu B u zaměstnavatele.

Právní úprava obecně vyžaduje, aby odškodnění profesního onemocnění předcházelo tzv. „uznání nemoci z povolání“, jež provádí dle pravidel stanovených v § 61 a násl. zákona o specifických zdravotních službách³ specializovaný poskytovatel zdravotních služeb v oboru pracovní lékařství, který získal povolení Ministerstva zdravotnictví k uznávání nemocí z povolání (v praxi se můžeme setkat také se zastaralým označením „středisko nemocí z povolání“). Jedná se o oddělení nebo kliniky vybraných zdravotnických zařízení.

Příslušný poskytovatel na základě zjištění zdravotního stavu zaměstnance, výsledků dalších odborných vyšetření a ověření podmínek vzniku nemocí z povolání, které provádí zpravidla krajská hygienická stanice přímo na pracovišti, vydává lékařský posudek o uznání nemoci z povolání (tzv. „hlášenku“) nebo naopak lékařský posudek o neuznání nemoci z povolání.

Stejným postupem dochází také k posuzování „ohrožení nemocí z povolání“, čili jakéhosi předstupně nemoci z povolání, jež se ještě neprojevuje jako chronické onemocnění, ale např. pouze určitými občasnými příznaky, které, pokud nebude ukončen výkon práce s působením relevantních rizikových faktorů, povedou k trvalému poškození zdraví zaměstnance. Ohrožení nemocí z povolání však není kompenzováno v režimu § 269 a násl. zákoníku práce, a tudíž ani kryto zákonným pojištěním odpovědnosti za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

³ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.



I když v praxi odškodnění nemocí z povolání zpravidla předchází její uznání formou posudku, toto není nutným předpokladem vzniku povinnosti k náhradě újmy. Není tedy vyloučeno, aby se zaměstnanec domáhal kompenzace nemoci z povolání i v případě, kdy předmětný posudek nebyl vydán.

Újmu způsobenou nemocí z povolání je povinen zaměstnanci nahradit poslední zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec vykonával práci za podmínek vzniku nemoci. Pokud však nemocný zaměstnanec pracoval u více zaměstnanců za podmínek stanovených v seznamu, má zaměstnavatel povinný k náhradě právo žádat, aby se na poskytování náhrady podíleli také tito ostatní zaměstnavatelé. Nárok zaměstnance se pak mezi zaměstnavatele rozdělí poměrně podle doby, po kterou zaměstnanec u každého z odpovědných zaměstnavatelů vykonával práci.

Závěrem lze výklad o nemocech z povolání shrnout pomocí následujícího obrazového znázornění.



4.3. Vznik újmy a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem / nemocí z povolání a vznikem újmy

Aby zaměstnavateli vznikla povinnost k náhradě újmy, musí přirozeně zaměstnanci určitá újma vzniknout, a to v přímé příčinné souvislosti s nemocí z povolání nebo pracovním úrazem. Pojem „újma“ zahrnuje jak škodu, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného zaměstnance nebo jeho pozůstalých a je objektivně vyjádřitelná v penězích (např. pokles výdělku nebo vynaložené náklady na pohřeb), tak újmu

nemajetkovou, jež se naopak v majetkové sféře poškozeného neprojevuje. Nemajetkový újma je duševní a morální újmu poškozeného (v případě úmrtí zaměstnance reflexní újmu jeho pozůstalých) – např. v podobě vytrpěné bolesti nebo způsobeného ztížení společenského uplatnění, která je nahrazována formou peněžitého zadostiučinění, jež má za cíl kompenzovat poškozenému negativní prožitky prostřednictvím poskytnutí peněžních prostředků, které může poškozený podle svého uvážení vynaložit, aby tak alespoň zčásti zapomenul na prožité strasti.

Rozsah újmy kompenzované v režimu § 269 a násl. zákoníku práce je odvozen od jednotlivých složek náhrady, které zaměstnavatel zaměstnanci dle zákonné úpravy poskytuje. Při poškození zdraví zaměstnance jde zejména o náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, náhradu za ztrátu na výdělků po skočení pracovní neschopnosti, náhradu za bolest, náhradu za ztížení společenského uplatnění, náhradu účelně vynaložené nákladů spojených s léčením a o náhradu věcné škody. Od 1. 1. 2021 k těmto náhradám přibývá ještě jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, poskytována blízkým osobám zaměstnance. V případě smrti zaměstnance způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání je pak kromě náhrady věcné škody a nákladů léčení poskytována pozůstalým také náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrada nákladů na výživu pozůstalých a jednorázové odškodnění pozůstalých, jehož název se od 1. 1. 2021 mění na „jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých“.

Jak potvrdil již Nejvyšší soud České socialistické republiky ve svém rozsudku ze dne 18. 10. 1974, sp. zn. 5 Cz 32/74, předmětné složky se v celkovém právu na náhradu újmy při praktické aplikaci projevují jako samostatná dílčí práva zaměstnance vyplývající z odpovědnostního vztahu. Jejich existence je navzájem natolik nezávislá, že jednotlivé dílčí právo může vzniknout, aniž by současně vznikla i další práva – např. vznikne zaměstnanci právo na náhradu vytrpěné bolesti způsobené pracovním úrazem – zlomeninou hrudní kosti bez posunu, ale z důvodu neexistence „trvalé překážky lepší budoucnosti“ nevznikne právo na náhradu ztížení společenského uplatnění. Přihlédnout je třeba také k tomu, že jednotlivá práva (složky náhrady) zůstávají v zákoníku práce speciálně upravena (§ 271a až § 271j zákoníku práce), přičemž mohou



vznikat v různých dobách, jež mohou být od sebe značně vzdálené – ke zjištění výše náhrady ztížení společenského uplatnění se např. vyžaduje stabilizace zdravotního stavu zaměstnance. Předmětná dílčí práva jsou tedy zcela samostatná, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylná a také k nim dochází v jinou dobu.

Z uvedeného vyplývá, že dle povahy konkrétního případu může zaměstnanci vzniknout buďto újma velkého rozsahu, jež povede ke vzniku práva na poskytnutí všech vymezených složek náhrady, nebo naopak újma méně zásadní, která aktivuje třeba jen právo na náhradu ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a vytrpěné bolesti. Vždy záleží na povaze poškození zdraví (např. zlomenina nohy vs. popálení III. stupně na 70 % a více povrchu těla), jakož i na tom, v jakém rozsahu toto konkrétní poškození zdraví zapříčiňuje vznik konkrétní „složky újmy“ – pokud by např. zaměstnanec z důvodu obecného (nepracovního) onemocnění nemohl dále vykonávat svou práci bez ohledu na následky pracovního úrazu, které pouze v dílčím a nepodstatném rozsahu zhoršují jeho celkově špatný zdravotní stav, nevznikne mu právo na náhradu ztráty na výdělku.

Velmi podstatnou úlohu tedy v konkrétním případě hraje posouzení příčinné souvislosti mezi nemocí z povolání/pracovním úrazem a vzniklou újmu, které bývá relativně často v soudních sporech předmětem dlouhého dokazování prostřednictvím několika (leckdy protichůdných) znaleckých posudků. Platí přitom, že z hlediska naplnění příčinné souvislosti nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku újmy v důsledku pracovního úrazu (jeho následků) či nemoci z povolání, ale tato příčinná souvislost musí být vždy postavená najisto.

Z hlediska vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem je příčinnou souvislost třeba posuzovat jaksi „nadvakrát“, jednou v rámci úrazového děje, tedy v rámci vztahu mezi působením zevních vlivů a poškozením zdraví zaměstnance, a podruhé mezi tímto poškozením zdraví a vzniklou škodou či nemajetkovou újmu. Stejně tak i zde přitom platí, že příslušné zranění nemusí být jedinou příčinou vzniku újmy, nýbrž postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak příčinu důležitou, podstatnou a značnou. V případě nemoci z povolání platí nevyvratitelná domněnka o existenci příčinné souvislosti mezi



onemocněním a zjištěným působením škodlivých vlivů na pracovišti, a tak je vztah příčiny a následku zkoumán výhradně směrem od nemoci z povolání ke vzniklé újmě.

5. Zproštění se povinnosti k náhradě újmy – liberace

Do právní úpravy povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání se zásadně promítá ochranná funkce pracovního práva. Zaměstnanec je mimo jiné chráněn před krácením či neposkytnutím náhrady za utrpěnou újmu prostřednictvím § 270 zákoníku práce, nastavujícího přísné podmínky pro zproštění se kompenzační povinnosti zaměstnavatelem, jakožto jediné cesty k částečnému či úplnému vyloučení aktivace objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, a tedy i k úplné či dílčí redukci rozsahu poskytovaných náhrad za vzniklou škodu/nemajetkovou újmu. Jiné okolnosti než uvedené v § 270 zákoníku práce nejsou a nemohou být z hlediska možné liberace rozhodné.

Ustanovení § 270 zákoníku práce stanoví v prvním a druhém odstavci podmínky (předpoklady), při jejich nastání se zaměstnavatel zproští své povinnosti k náhradě újmy buďto zcela (odst. 1) nebo zčásti (odst. 2). V konkrétním odůvodněném případě zaměstnavatel po provedení zjištění rozhodných skutečností – zpravidla ve spolupráci s pojišťovnou – určuje část újmy (např. 30 %, 50 %, 100 % atd.), kterou si zaměstnanec nese sám, a to podle míry jeho zavinění. Již v tomto momentě musí být zaměstnavatel připraven prokázat zaměstnanci své závěry, což samozřejmě platí o to víc v případném soudním sporu, kde je podložení učiněných zjištění dostatečně silnými důkazy předpokladem zaměstnavatelova úspěchu v soudním řízení. Pokud tak v souladu s předchozím výkladem platí, že nastání předpokladů vzniku kompenzační povinnosti – nemoc z povolání/pracovní úraz, vznik újmy a příčinná souvislost – prokazuje poškozený, tedy zaměstnanec či pozůstalý, existenci okolností vedoucích k liberaci musí naopak tvrdit a prokázat zaměstnavatel.

Dle odst. 1 § 270 zákoníku práce se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela (úplně) tehdy, pokud prokáže, že vznikla



- a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit,

a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.

Podmínkou pro úplné zproštění se povinnosti k náhradě újmy a pro právoplatné odepření jakéhokoliv kompenzačního plnění za utrpěný pracovní úraz či nemoc z povolání zaměstnanci, případně jeho pozůstalým, je tedy jednak prokázání okolností uvedených pod písmeny a) či b) předmětného ustanovení, a jednak prokázání, že tyto okolnosti byly jedinou příčinou vzniku újmy, resp. že se na poškození zdraví zaměstnance nepodílel např. také zaměstnavatel, který porušil své povinnosti na úseku BOZP (nezajistil požadovanými bezpečnostními prvky stroj, který opilému zaměstnanci amputoval ruku aj.).

Prvním předpokladem pro úplnou libraci zaměstnavatele je prokázání, že k újmě na straně zaměstnance došlo výhradně v důsledku jeho porušení právních nebo ostatních předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to zaviněně, tedy nejméně z nedbalosti, kdy zaměstnanec sice nevěděl, že porušuje příslušná pravidla, ale vzhledem k okolnostem případu (provedeným školením atd.) toto vědět měl a mohl.

Vymezení předmětných předpisů a pokynů obsahuje § 349 zákoníku práce. Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dle tohoto ustanovení veškeré předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty 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 směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.



Jedná se tedy o všechny předpisy, ať již ve formě zákonů, podzákoných předpisů, technických norem atd., které se zcela nebo v dílčím rozsahu týkají otázek bezpečnosti a ochrany zdraví, a to nejenom striktně směrem k výkonu konkrétní práce, ale i obecněji, např. v rámci provozu na pozemních komunikacích. Podstatným požadavkem je konkrétnost předpisu, resp. požadavku – zákazu či příkazu jednání z něj vyplývajícího, odvoditelná z díkce § 270 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož se zaměstnavatel při liberaci nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných. Porušení předpisů jen všeobecného charakteru (formulace typu „každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání při práci“) tedy nemůže mít za následek zproštění se povinnosti zaměstnavatelem.

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou pak konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni. Jde tedy o veškeré pokyny, ať již v ústní nebo písemné formě, které zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele či od svého nadřízeného směrem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Takový pokyn musí být adresovaný zaměstnanci a srozumitelný. V nejjednodušší formě je pokynem i striktně formulovaná ústně vyřčená věta nadřízeného typu „nestrkej ruku do toho stroje“ či „nelez k tomu býkovi tak blízko bez jištění“. Pod pojem pokynů v hromadné formě spadají také různé bezpečnostní směrnice atd. vydávané zaměstnavatelem za účelem zajištění BOZP na svých pracovištích. Také u pokynů platí požadavek na jejich konkrétnost i pravidlo o nemožnosti dovolávat se obecně formulovaných pravidel typu „všichni si dejte pozor ať se nezraníte“.

Zcela zásadní je druhá část § 270 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, jež váže možné zproštění se povinnosti zaměstnavatelem na podmínku, že byl zaměstnanec s porušenými předpisy či pokyny k zajištění BOZP řádně seznámen a že jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Aby se tedy zaměstnavatel zprostil povinnosti k náhradě újmy, nestačí mu pouze prokázání objektivní skutečnosti, že zaměstnanec porušil své konkrétní povinnosti vyplývající z příslušných předpisů či pokynů, ale musí zároveň prokázat, že zaměstnance s těmito předpisy a pokyny řádně seznámil a že soustavně



vyžadoval a kontroloval jejich dodržování. Uvedené pravidlo vychází ze základního znaku závislé práce, která je vykonávána na odpovědnost zaměstnavatele, a to zejména pokud jde o zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek.

Příklad:

Pokud zaměstnanec utrpí pracovní úraz spočívající v poranění hlavy způsobeném pádem cihly, přičemž bude odhaleno, že v době úrazového děje neměl na hlavě přilbu jako povinný ochranný osobní pracovní prostředek, bude z hlediska zproštění se povinnosti zaměstnavatelem nutné určit, zda byl zaměstnanec seznámen s předpisem či pokynem, který povinnost nošení přilby stanoví, a zda bylo nošení přilby zaměstnavatelem vyžadováno a kontrolováno. Zcela stěžejní bude samozřejmě také okolnost, zda zaměstnavatel zaměstnanci přilbu zajistil nebo nikoliv.

Jestliže z provedených zjištění vyplývá, že zaměstnavatel neinformoval zaměstnance řádně o povinnostech na poli BOZP, případně že informoval zaměstnance způsobem, který nebyl vzhledem k rozumovým a jiným (např. jazykovým) předpokladům zaměstnance dostatečný pro porozumění sdělovaným informacím, nemůže dojít k liberaci.

Příklad:

Zaměstnavatelé v zemědělství využívají často (zejména pro zajištění sezónních prací) služeb zahraničních zaměstnanců, s nimiž podepisují pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP nebo DPČ). Také tyto zaměstnance musí přirozeně zaměstnavatel informovat o povinnostech na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to formou, která pro ně bude srozumitelná. Rozhodně tedy nepostačí, pokud cizinec nehovořící česky absolvuje bezpečnostní školení vedeno výhradně v českém jazyce (bez překladu), po němž se podepíše na docházkový arch a „stvrdí“ svou obeznámenost s bezpečnostními předpisy. Pokud by takový zaměstnanec následně utrpěl pracovní úraz, nemohl by se zaměstnavatel dovolávat liberace



s poukazem na porušení bezpečnostních pravidel, s nimiž byl zaměstnanec seznámen pouze „na oko“.

Řádným seznámením s bezpečnostními předpisy není bez dalšího ani postup zaměstnavatele, který dá zaměstnanci příslušné předpisy pouze k přečtení, případně provede výlučně „všeobecnou vstupní instruktáž bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“, v jejímž rámci zaměstnance v průběhu jedné hodiny proškolí o předpisech, jejichž samotné přečtení by zabralo celý den. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby zaměstnanec svým podpisem potvrdil, že řádné a dostatečné seznámení s bezpečnostními předpisy proběhlo.

Ani prokázání řádného seznámení zaměstnance s jeho povinnostmi na poli BOZP není dostačující pro liberaci, pokud je zároveň zjištěno, že dodržování příslušných povinností nebylo zaměstnavatelem vyžadováno a kontrolováno. Jestliže by tak např. vyšlo najevo, že se porušení předpisů (např. nenošení osobních ochranných pracovních prostředků) odehrávalo s vědomím či dokonce se souhlasem vedoucího zaměstnance, liberace zaměstnavatele by byla vyloučena. Ten stejný závěr platí samozřejmě také v případě, kdy vedoucí zaměstnanec přímo nabádá své podřízené, aby předpisy a pokyny k zajištění BOZP porušovali – v praxi byl zaznamenán případ, kdy mistr přímo vyžadoval, aby zaměstnanci deaktivovali a odmontovávali bezpečnostní prvky, jež do jisté míry ztěžovaly manipulaci s obsluhovanými stroji, na nichž byly umístěny, ale současně zabraňovaly poškození zdraví při neopatrném zacházení.

Zaměstnavatel však v jistých případech může jako liberační důvod uplatňovat také porušení bezpečnostních předpisů, s nimiž zaměstnance neseznamoval a jejichž dodržování přímo nekontroloval, jedná-li se o předpisy, které musí dodržovat všechny osoby bez ohledu na to, zda vykonávají závislou práci nebo jednájí soukromě. Jako příklad poslouží pravidla stanovená v předpisech týkajících se silničního provozu, stanovící např. chodci zákaz přecházet vozovku v případě, kdy semafor umístěný na přechodu svítí červeně. Dále, pokud je zaměstnanec řidičem motorového vozidla a držitelem řidičského průkazu, předpokládá se,



že je seznámen s pravidly provozu na pozemních komunikacích, které kontrolují a vynucují orgány Policie České republiky. Pokud tak zaměstnanec utrpí pracovní úraz např. v rámci pracovní cesty prováděné se souhlasem zaměstnavatele vlastním soukromým automobilem, přičemž jediným důvodem poškození zdraví bude zaviněné porušení pravidel bezpečnosti silničního provozu, může zaměstnavatel uplatnit liberační důvod bez ohledu na to, zda zaměstnanec o bezpečnostních pravidlech při řízení automobilu školil nebo nikoliv.

V případě újmy způsobené výhradně opilostí či zneužitím jiných návykových látek postiženým zaměstnancem musí zaměstnavatel pro úplné zproštění se povinnosti k náhradě újmy dle § 270 odst. 1 písm.

b) zákoníku práce mimo jiné prokázat, že nemohl vzniku újmy zabránit.

Jestliže tak v konkrétním případě z provedených zjištění vyplýne, že zaměstnanec upadl v kanceláři a zlomil si nohu pouze z důvodu své svalové nekoordinovanosti vyvolané alkoholickými nápoji, které požil zavřený v kanceláři, ke zproštění se povinnosti nebude obecně zaměstnavateli nic bránit. Jiné posouzení však vyžaduje situace, kdy zaměstnanec dorazí ke vstupu na pracoviště očividně pod vlivem alkoholu, avšak jeho nadřízený to ignoruje, nevykáže jej z pracoviště a nechá ho vykonávat práci, v jejímž průběhu zaměstnanec spadne a zlomí si nohu. Jelikož v tomto případě zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanec) mohl újmě alespoň částečně zabránit tím, že zaměstnance nepřipustí k výkonu práce, úplné zproštění se povinnosti k náhradě újmy bude vyloučeno.

Ustanovení § 270 odst. 2 zákoníku práce vymezuje důvody (podmínky) pro částečnou liberaci zaměstnavatele, která v praxi razantně převažuje nad případy úplného zproštění se kompenzační povinnosti. Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, prokáže-li, že vznikla

- a) v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy, nebo



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

Písmeno a) operuje s výše popsányými důvody úplného zproštění se povinnosti k náhradě újmy, ovšem zavinění porušení předpisů a pokynů k zajištění BOZP či opilost je zde pouze jednou z příčin vzniku újmy.

Písmeno b) pak konstituuje nový liberační důvod, spočívající v jednání poškozeného zaměstnance, který sice neporušil žádné konkrétní předpisy ani pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale jednal zřejmě lehkomyšlně, přestože si musel být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si svým jednáním nebo opomenutím může způsobit újmu na zdraví.

V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu se jedná o případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, o kterých zákon výslovně stanoví, že je za lehkomyšlné jednání nelze považovat, se pro naplnění skutkové podstaty § 270 odst. 2 písm. b) zákoníku práce vyžaduje tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost (zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz). Přitom další podmínkou, která musí být splněna současně (i kdyby jednání zaměstnance bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní), je, aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, kdy tedy nejde o činnost, kterou zaměstnavatel trpí nebo toleruje



Příklad:

dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016

Zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce jako „vychovatel na škole v přírodě“. Jednoho dne během pobytu zjistila jedna z učitelek před zahájením výuky, že v její třídě chybí třináctiletá dívka, za kterou zaměstnanec do zahájení výuky odpovídal. Zaměstnanec hned nato dostal ústní pokyn od hlavní vychovatelky, která mu sdělila, ať se jde po dívce podívat, aniž mu přitom určila, kam má jít a jakým způsobem má dívku hledat. Zaměstnanec prošel dolní část tábora a dále se vydal mimo areál rekreačního střediska do lesa k rybníku, kde uklouzl na mokřím kořenu stromu a způsobil si tak úraz – zlomeninu levé dolní končetiny. Chybějící dívka se mezitím „našla“ na ošetřovně. Zaměstnanec se proto žalobou dožadoval po zaměstnavateli odškodnění pracovního úrazu, které mu tato odmítla poskytnout.

Soudy nejdříve řešily otázku, zda byla činnost, při které zaměstnanec utrpěl úraz (hledání dívky) ve věcné, místní a časové souvislosti s plněním pracovních úkolů. Okresní soud nakonec usoudil, že ano, avšak dovedl existenci liberačního důvodu dle § 270 odst. 1 písm. a) zákoníku práce pro zaviněné porušení předpisů a pokynů na úseku BOZP zaměstnancem.

Odvolací soud porušení předpisů a pokynů v jednání zaměstnance neshledal, avšak uvedl, že si zaměstnanec počínal lehkomyšlně, když namísto toho, aby hledal ztracenou dívku v bezprostředním okolí místa, kde byla její ztráta zjištěna, dotázal se na dívku ostatních zaměstnanců, využil k jejímu nalezení rozhlas, podíval se například na „marodku“, vyběhl ven hledat dívku ve vzdáleném místě – mimo areál školy v přírodě, přičemž u sebe neměl ani mobilní telefon. Dle odvolacího soudu se tedy zaměstnavatel částečně zprostil své povinnosti k náhradě újmy z důvodu zjevné lehkomyšlnosti zaměstnance.

Nejvyšší soud poté na základě dovolání rozsudky obou soudu zrušil, neboť naznal, že liberační důvod v podobě lehkomyšlného jednání může být dán pouze tehdy, pokud sice zaměstnanec



neporuší žádné konkrétní předpisy ani pokyny, ale přesto jedná s ohledem na okolnosti případu riskantně (s vědomím, že jde o počínání ohrožující jeho zdraví). To v daném případě dáno nebylo.

V případě částečné liberace pro lehkomyšlnost zaměstnance je zaměstnavatel vždy povinen nahradit zaměstnanci alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy. Může se tak zprostit své povinnosti pouze do výše 2/3 rozsahu vzniklé újmy, což jej však nezbujuje povinnosti zkoumat příčiny vzniklé újmy v celkových souvislostech.

Pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody bezprostředně hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu či zdraví dle § 249 zákoníku práce, zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti k náhradě újmy ani částečně, i kdyby zaměstnanec jednal zcela lehkomyšlně či flagrantně narušil pokyny k zajištění BOZP. Jedinou výjimkou jsou případy, kdy zaměstnanec stav nebezpečí sám úmyslně vyvolal.

Závěrem k výkladu o liberaci zaměstnavatele uvádíme stěžejní projevy ochranné funkce, jež se v komentované úpravě objevují.



- Liberace pouze při **zaviněném** porušení pravidel zaměstnancem, **se kterými byl řádně seznámen a jejichž dodržování bylo vyžadováno a kontrolováno** - zaměstnavatel musí aktivně dbát na dodržování stanovených bezpečnostních předpisů.
- Zaměstnavatel musí **stanovit pravidla** v předpisech a pokynech **konkrétně a srozumitelně**, jinak se jich nelze dovolat.
- **Opilost jako důvod zproštění** pouze tehdy, pokud zaměstnavatel **nemohl škodě zabránit**.
- Úrazy, ke kterým došlo **díky riziku práce nebo z důvodu běžné neopatrnosti** zaměstnance, jdou k tíži zaměstnavatele.
- **Lehkomyslnost** důvodem zproštění pouze při **zřejmém hazardérství** a max. do **2/3 rozsahu újmy**, u **odvrácení škody liberace obecně nepřípustná**.



6. Složky náhrady újmy a novela zákoníku práce 2020

Jak již bylo uvedeno v rámci výkladu o újmě zaměstnance jakožto předpokladu vzniku kompenzační povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, zákoník práce rozlišuje různé složky náhrady, poskytované v závislosti na závažnosti zaměstnancova poškození zdraví a rozsahu způsobených negativních dopadů do jeho majetkové i duševní sféry. Pokud se přitom zaměstnavatel při aplikaci důvodů uvedených v § 270 zákoníku práce zproští své povinnosti k náhradě, omezí se poměrně dle rozsahu liberace výše veškerých složek náhrady, na něž vzniklo zaměstnanci právo. To platí obdobně také v případě, kdy výplatu náhrady újmy nárokují po zaměstnavateli pozůstalí zaměstnanec zemřelého na následky pracovního úrazu či nemoci z povolání, jejichž újma je odvozená od újmy utrpěné zaměstnancem, a tudíž se případná liberace aplikuje také na náhradu těchto sekundárních obětí.

V průběhu výplaty náhrady za ztrátu na výděлку, případně náhrady na výživu pozůstalých, jež je poskytována zpravidla ve formě renty, tedy prostřednictvím opakujících se dávek (povětšinou na měsíční bázi), může dále nastat tzv. „podstatná změna poměrů“, která vede k následnému zániku práva zaměstnance (pozůstalého) na poskytování náhrady újmy. Zaměstnavatel je tedy povinen hradit způsobenou škodu do této doby, než nastane určitá změna podstatných okolností, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody – nejedná se o odpadnutí předpokladů pro vznik práva zaměstnance na náhradu újmy, ale naopak o následné nastání zákonem předpokládané okolnosti, s níž právní úprava předpokládá zánik práva na náhradu. Nejčastěji se za změnu poměrů považuje zhoršení zaměstnancova zdravotního stavu z obecných příčin (nesouvisejících s pracovním úrazem/nemocí z povolání), v jehož důsledku není zaměstnanec schopen vykonávat dosavadní práci bez dalšího, tj. bez ohledu na poškození zdraví, jež utrpěl v souvislosti s výkonem práce.

Výklad v této závěrečné části analýzy se zaměří na změny právní úpravy provedené novelou zákoníku práce č. 285/2020 Sb., jež byly nastíněny již na začátku této stati a jež se týkají veskrze složek náhrady (újmy), které zaměstnavatel zaměstnanci při splnění zákonných předpokladů poskytuje.



6.1. Stop výdělek

Začneme výkladem o tzv. „stop výdělku“, používaném dle § 271b odst. 3 zákoníku práce pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance v souvislosti s jeho zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání v průběhu poskytování náhrady. K 30. 7. 2020 zákonodárce zpřesnil dosavadní úpravu tak, že výslovně vztáhl aplikaci předmětné zafixované výše příjmů pro účely výpočtu náhrady pouze na dobu zařazení zaměstnance v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Znění § 271b odst. 3 je s tučně vyznačenými změnami účinnými od 30. 7. 2020 následující. *„Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 (obecná úprava – pozn. autora) přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada po dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (od 30. 7. 2020 – pozn. autora) v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity postupuje u všech poškozených podle odstavce 1 (od 30. 7. 2020 – pozn. autora).“*

První věta uvedeného ustanovení míří na případy, kde je poškozený zaměstnanec v době přiznání náhrady za ztrátu na výdělku veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, tj. nevykonává práci. Zde se po 30. 7. 2020 stejně jako předtím nahrazuje zaměstnanci škoda do fiktivního výdělku ve výši minimální mzdy. Druhá věta pak míří naopak na případy, kdy poškozený zaměstnanec pobíral náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, tj. vykonával méně placenou práci, a poté byl výkon této práce ukončen a zaměstnanec zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Zde nastupuje onen „stop výdělek“, kdy se náhrada zaměstnanci poskytuje v takové „zafixované“ výši, ve které mu na ní vzniklo právo za trvání



pracovního poměru, tj. ve výši, kterou pobíral při výkonu předchozí méně placené práce, a nikoliv ve výši rozdílu mezi výdělkem před vznikem škody a minimální mzdou.

Praxe soudů a pojišťoven rozšířila před účinnosti novely dosah stop výdělku i na dobu, kdy již bylo ukončeno vedení poškozeného zaměstnance v evidenci Úřadu práce a kdy poškozený opět nastoupil k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu, případně začal podnikat. Tento výklad vytvářel negativní motivační překážku pro opětovné zapojení poškozených zaměstnanců do řádného a efektivního pracovního uplatnění, a tak novela v důsledku přijetí poslaneckého pozměňovacího návrhu výslovně zakotvila pravidlo omezující aplikaci stop výdělku na dobu vedení zaměstnance v evidenci uchazečů o zaměstnání. Po ukončení registrace, tedy zejména při opětovném započetí výkonu výdělečné činnosti, se zaměstnanci při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělkem jako dosahovaný výdělek opět zohlední skutečný výdělek, kterého při výkonu práce dosahuje.

Přechodné ustanovení ke komentované změně právní úpravy je založeno na nepravé retroaktivitě. Od 30. 7. 2020 se tak náhrada za ztrátu na výdělkem vypočítává dle pravidel ve změně podobě i u poškozených zaměstnanců, jimž byla doposud poskytována náhrada dle regulace účinné do 29. 7. 2020. I těmto zaměstnancům se tedy po skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání zohledňuje skutečně dosahovaný výdělek, a nikoliv stop výdělek.

6.2. Náhrada nákladů souvisejících s pohřbem

Další změny právní úpravy se týkají náhrad poskytovaných sekundárním obětem, tedy zejména pozůstalým po zaměstnanci zemřelém v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání, ale „nově“ i osobám blízkým zaměstnance, který utrpěl zvláště závažné poškození zdraví. Dílčí změna, jež nabude účinnosti k 1. 1. 2021, se týká rozsahu náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem, poskytované tomu, kdo tyto náklady skutečně vynaložil.

Ustanovení § 271g odst. 2 zákoníku práce v dosavadním znění stanoví, že „náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo



desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.“

Novela k začátku roku 2021 předně vyčleňuje výdaje na zřízení podmínku nebo desky a stanoví novou flexibilně nastavenou minimální hranici náhrady těchto výdajů na nejméně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne pozůstalému či jiné osobě právo (se zaokrouhlením na celé stokoruny nahoru). Při zřízení desky či pomníku v roce 2020 by teoreticky vzhledem k výši průměrného výdělku v roce 2019 (vyhlášeného Ministerstvem práce a sociálních věcí sdělením č. 349/2019 Sb.) příslušela oprávněné osobě předmětná náhrada ve výši nejméně cca 50 200 Kč, což by znamenalo oproti dosavadním 20 000 Kč nárůst minimální částky o 30 200 Kč. Nová úprava se však použije na až na výdaje vynaložené (resp. na škodu vzniklou) počínaje 1. 1. 2021, přičemž ke sdělení průměrného výdělku v roce 2020 zatím nedošlo.

Výdaje nákladů spojených s pohřbem a hřbitovní poplatky pak novela přesouvá do skupiny „dalších výdajů“, jež spolu s výdaji na úpravu pomníku nebo desky, cestovními výlohami a jednou třetinou obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým nejsou fixovány na spodní hranici a nahrazují se (vyjma výdajů na smuteční ošacení) v plné (prokázané) výši.

6.3. Náhrada nemajetkové újmy blízkých osob při zvlášť závažném poškození zdraví zaměstnance

Po vzoru občanského zákoníku bude od 1. 1. 2021 také v pracovním právu platit, že blízkým osobám poškozeného zaměstnance vzniká právo na náhradu nemajetkové újmy nejenom při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, ale také tehdy, pokud předmětné události vedly ke zvlášť závažnému poškození zdraví zaměstnance.

Ustanovení § 271f zákoníku práce, jež předmětnou náhradu zakotvuje, stanoví, že „*při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jeho manželovi, (registrovanému – pozn. autora) partnerovi, dítěti*



a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.“

Právo na náhradu nemajetkové újmy je dle předmětného pravidla podmíněno jednak zvláště závažným ublížením na zdraví zaměstnance způsobeným pracovním úrazem a nemocí z povolání, a jednak existencí blízkého (rodinného nebo obdobného) vztahu zaměstnance a osoby, jež výplatu náhrady nárokuje.

Pokud jde o první podmínku, již ze samotné dikce komentovaného ustanovení, jakož i z obecně přijímaného výkladu k § 2959 občanského zákoníku, který byl předlohou pro příslušné doplnění zákoníku práce, vyplývá cíl regulace, tedy vyvážení (zmírnění) nemajetkové újmy – duševních útrap aj. – blízkých osob v případech mimořádně závažných negativních následků pracovního úrazu či nemoci z povolání na zdraví poškozeného, které okolí zaměstnance prožívá stejně negativně, a leckdy i hůře než jeho smrt. Nahrazovány tedy s vysokou pravděpodobností budou pouze výjimečné případy nejtěžšího zdravotního poškození zaměstnance, zejména v podobě kómatických stavů, závažných poškození mozku či ochrnutí výrazného rozsahu, tj. následky srovnatelné s usmrcením osoby, která je v trvale vyřazena z většiny sfér společenského uplatnění, přičemž smutek, strach, pocity zoufalství a beznaděje způsobují blízkým osobám značnou nemajetkovou újmu. Rozhodná přitom z tohoto pohledu bude zejména skutečná povaha a rozsah poškození zdraví zaměstnance, nikoliv jeho subjektivní vnímání ze strany blízkých osob.

Jako osoby oprávněné k poskytnutí náhrady nemajetkové újmy nové ustanovení vymezuje jednak manžela, registrovaného partnera, rodiče a dítě poškozeného zaměstnance, a dále pak všechny jiné osoby, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu (obdobné vymezení blízkých osob jako v § 22 občanského zákoníku). I když se na první pohled může zdát, že prvním „jmenovitě“ vymezeným poškozeným náleží jisté privilegované postavení, to s výjimkou nutného prokazování blízkého vztahu k zaměstnanci na straně „dalších blízkých osob“ neplatí. Ustanovení § 271f zákoníku práce totiž nezakotvuje minimální hranici (částku) poskytované náhrady, a tak je v každém případě bez ohledu na „formální povahu vztahu



poškozeného k zaměstnanci“ nutné zkoumat rozsah vniklé újmy v závislosti na okolnostech, jimiž bude povaha a intenzita poškození zdraví zaměstnance, citový vztah mezi zaměstnancem a blízkou osobou, věk zaměstnance a blízké osoby, míra ekonomické a osobní závislosti blízké osoby na zaměstnanci atd. Pokud tak bude např. manželka nárokovájící náhradu nemajetkové újmy v době vzniku škodné události se zaměstnancem v rozvodovém řízení, lze obecně předpokládat, že jí vznikne újma, a tedy i právo na její náhradu v menším rozsahu než aktuální životní partnerce zaměstnance, která s ním sdílí domácnost a pravděpodobně se o něj bude i v budoucnu starat.

Z důvodu neexistence jakéhokoliv „minimálního standardu“ poskytované náhrady a nastavení „otevřeného výčtu“ oprávněných osob i chorobných stavů aktivujících právo na náhradu lze předpokládat relativně značný počet soudních sporů o poskytnutí předmětné kompenzace nemajetkové újmy. Předně se však samozřejmě předpokládá řešení náhrady prostřednictvím mimosoudního jednání mezi blízkými osobami uplatňujícími kompenzaci a zaměstnavatelem, resp. pojišťovnou, jehož součástí bude zkoumání rozhodných okolností – vztahu zraněného zaměstnance a příslušné blízké osoby aj. Pojišťovny, včetně Kooperativy pojišťovny, a.s., přitom disponují mechanismy pro posouzení rozsahu nemajetkové újmy, které v současnosti používají při řešení obdobných případů dle § 2959 občanského zákoníku.

Vzhledem k vývoji soudní rozhodovací praxe lze předpokládat, že se poskytovaná výše náhrady nemajetkové újmy sekundárních obětí při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance bude v „obvyklých (svými okolnostmi příliš nevybočujících) případech“ pohybovat okolo 500 000 Kč (+- 100 000 Kč). Vzhledem k mimořádným útrapám blízkých osob spojeným s trvalým rozsáhlým vyřazením přežívajícího zaměstnance ze života však může výše náhrady pro nejbližší osoby dosahovat i částek v řádu jednotek miliónu korun českých.



Přechodné ustanovení obsažené v čl. II bodě 4. zákona č. 285/2020 Sb., říká, že právo na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvláště závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší oprávněné blízké osobě tehdy, pokud předmětná újma vznikla 1. 1. 2021 a později.

6.4. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých

Za nejzásadnější změnu na poli regulace nahrazování újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání lze označit kompletní přepracování právní úpravy jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých po zemřelém zaměstnanci, doposud nepřiléhavě označované jako „jednorázové odškodnění pozůstalých“. Předmětná část novely, účinná od 1. 1. 2021, je reakcí zákonodárců na zásadní kritiku odborné veřejnosti namířenou zejména vůči nastavenému rozsahu poskytované náhrady a výčtu oprávněných osob v „dosavadní verzi“ § 271i zákoníku práce. Ten do 31. 12. 2020 (pokud újma – smrt zaměstnance – nastala do 31. 12. 2020) přiznává právo na jednorázové odškodnění pouze pozůstalému manželovi, registrovanému partnerovi, nezaopatřenému dítěti a rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže s ním žili ve společné domácnosti. Všem uvedeným pozůstalým přísluší náhrada ve výši nejméně 240 000 Kč, a to s výjimkou rodičů, jimž tato částka náleží oběma úhrnně.

Nová úprava se snaží přiblížit rozsah poskytované náhrady nemajetkové újmy i výčet oprávněných pozůstalých občanskoprávní regulaci, ovšem stále zachovává v dílčí míře fixně nastavenou minimální hranici výše kompenzace, kterou v občanském zákoníku nenajdeme.

Ustanovení § 271i zákoníku práce zní od 1. 1. 2021 následovně:

(1) Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých přísluší

- a) manželovi nebo (registrovanému – pozn. autora) partnerovi zemřelého zaměstnance,*
- b) dítěti zemřelého zaměstnance a*
- c) rodiči zemřelého zaměstnance.*



(2) Jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší každému pozůstalému podle odstavce 1 nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

(3) Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

(4) Výši průměrné mzdy zjištěné podle odstavce 2 vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.“

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při smrti zaměstnance tak bude napříště náležet širšímu okruhu osob, zahrnujícímu manžela nebo partnera zemřelého zaměstnance, jeho děti (bez podmínky nezaopatřenosti) a rodiče (bez podmínky soužití ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem), jakož i „dalším blízkým osobám“, které prokážou úzké osobní vazby se zaměstnancem. Oproti stávající úpravě jde o zcela zásadní rozšíření.

Na rozdíl od úpravy náhrady nemajetkové újmy blízkých osob při závažném poškození zdraví zaměstnance platí v rámci náhrady dle § 271i zákoníku práce zásadně privilegované postavení příbuzných uvedených v prvním odstavci, neboť pouze těmto náleží bez ohledu na posouzení jinak rozhodných okolností (skutečný citový vztah k zemřelému atd.) náhrada nejméně ve výši dle odstavce druhého. Další blízké osoby nárokuje náhradu musí jednak prokázat, že spadají do okruhu oprávněných osob dle třetího odstavce, a dále že jim vznikla nemajetková újma v požadované výši, jejíž určení nebude možné bez zkoumání „vztahů v rodině“ a jiných rozhodných okolností, stejně jako je tomu u kompenzace nemajetkové



újmou při závažném poškození zdraví zaměstnance. Pro další blízké osoby pak neplatí spodní hranice poskytované náhrady.

Minimální náhradu pro manžela (partnera), dítě a rodiče zaměstnance (opět rozdělenou na polovinu v případě, že oba žijí) zákon nově navazuje na průměrnou mzdu v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlášenou sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Každému pozůstalému dle prvního odstavce náleží nejméně 20násobek této průměrné mzdy. Pokud bychom vycházeli z výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2019, která činila 33 429 Kč, dospěli bychom při hypotetickém použití úpravy pro případ smrti zaměstnance v roce 2020 k náhradě ve výši nejméně 668 600 Kč (po zaokrouhlení na stokoruny nahoru). Ve srovnání s aktuálními 240 000 Kč jde opět o výrazné navýšení.

Z nového znění § 271i zákoníku práce je patrná snaha o jisté srovnání právního postavení pozůstalých po zaměstnancích a „jiných poškozených“, odškodňovaných dle § 2959 občanského zákoníku – dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. 4 Tdo 1402/2015, se jeví jako účelné a ospravedlnitelné nastavit výši nemajetkové újmy nejbližších pozůstalých (manžela, rodiče a dítěte) v typových (neutrálních) případech, kdy nejsou dány okolnosti vedoucí ke zvýšení nebo snížení náhrady, na cca 240 000 Kč až 500 000 Kč. V případě dalších (méně intenzivnějších) příbuzenských vazeb pak má být uvedené rozpětí přiměřeně modifikováno.

Také po 1. 1. 2021 platí, že je v závislosti na okolnostech možné poskytnout pozůstalým náhradu ve vyšším rozsahu, jež bude při kooperaci s pojišťovnou také krytá ze zákonného pojištění. Náhradu je přitom stále možné nahradit i prostřednictvím soudu, který má dle § 271s odst. 2 zákoníku práce zohlednit případně vyplacenou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvláště závažném ublížení na zdraví zaměstnance, jenž následně zemřel. Oba práva jsou však nicméně samostatná a nezávislá, a tak se může stát, že bude pozůstalému poskytnuta náhrada při závažném ublížení na zdraví a následně i náhrada nemajetkové újmy pozůstalých – tato přímo ze zákona nejméně ve stanovené výši bez ohledu na případné předchozí poskytnutí druhé náhrady.



7. Závěr

Tato analýza se věnovala současné právní úpravě kompenzace újmy způsobené pracovními úrazy a nemocemi z povolání zaměstnanců vykonávajících závislou práci v režimu zákoníku práce, přičemž v závěrečné části obsáhla také výklad k aktuálním změnám předmětné regulace, které přinesla ke konci července 2020 a ještě přinese k začátku roku 2021 novela zákoníku práce č. 285/2020 Sb. Tyto změny lze obecně označit za potřebné a vhodné, zejména z hlediska nutného narovnání právního postavení poškozených odškodňovaných dle norem pracovního práva a občanského zákoníku.

Pravidla o nahrazování újmy na zdraví způsobené výkonem práce tvoří stále jednu z nejkomplicovanějších a nejhojněji soudně řešených oblastí úpravy pracovněprávních vztahů, a tak přirozeně výše uvedený text nemohl v daném rozsahu předmětnou problematiku rozebrat způsobem, jež by bylo možné označit za komplexní. Analýza však bezesporu poskytuje základní přehled rozhodných pravidel se zaměřením na jejich nejvíce problematické části.



8. Zdroje a literatura

- Stránský, J., a kol., Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. SONDY, s.r.o., 2012
- Bělina, M., Drápal, L., Zákoník práce, Komentář, C.H. Beck, 2019
- Hochman, J., Kottnauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura souvisící, LIND PRAHA, a. s., 2007
- Galvas, M., a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno, 2015
- Mikyska, M., a kol., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, 2010
- Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích, Kadlubiec, V., Machálek, P., přístupné na <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrhbpaxa4s7grpxgxzrge2q&groupIndex=5&rowIndex=0>
- Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, Bělina M., přístupné na <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrhbpaxa4s7ge4f6427gyztk&groupIndex=6&rowIndex=0>
- Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz při činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance a otázky vzniku pracovního poměru, Fetter, W. F., přístupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-zamestnavatele-za-pracovni-uraz-pri-cinnosti-konane-pro-zamestnavatele-z-vlastni-iniciativy-zamestnance-a-otazky-vzniku-pracovniho-pomeru-111564.html>
- Změny v odškodnění pozůstalých při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu - novela zákoníku práce, Fetter, W. F., přístupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-odskodneni-pozustalych-pri-umrti-zamestnance-v-dusledku-pracovniho-urazu-novela-zakoniku-prace-111472.html>