

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO
ZABEZPEČENÍ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Povinnosti k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech
z povolání s ohledem na BOZP**

Zpracovala: Bc. Michaela Štenglová

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Plzeň 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela ŠTENGLOVÁ**
Osobní číslo: **R18M0418P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Povinnosti k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání s ohledem na BOZP**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod do problematiky
2. Povinnost nahradit škodu
3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
4. Pracovní úraz a nemoc z povolání
5. Zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy
6. Druhy náhrad
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře.
- MIKYSKA, Martin a kolektiv. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*.
- ELISCHER, David, KOBLIHA, Ivan, DOBIÁŠ, Petr, KOTTNAUER, Antonín. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy*, 2002
- NOVOTNÝ, Petr, KOUKAL Pavel, ZÁHOŘOVÁ, Eva. *Nový občanský zákoník*. Praha: Grada 2014. Právo pro každého
- DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání*. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 2002.
- DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů: novela zákoníku práce. Bezpečnost a hygiena práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2015
- ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění.
- KRASOVSKYJ, Dmytro. MIŠKOVSKÁ, Lucie. *Náhrada škody a nemajetkové újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání*. UNeS. Wolters Kluwer. 2016

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **28. května 2021**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Povinnosti k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání s ohledem na BOZP“ vypracovala samostatně, s použitím odborné literatury a pramenů uvedených v seznamu, který je součástí této diplomové práce.

.....

podpis

V Plzni dne 30.10.2021

Bc. Michaela Štenglová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za cenné profesionální rady, připomínky a metodické vedení práce.

V Plzni dne 30.10.2021

Bc. Michaela Štenglová

Obsah

ÚVOD	6
1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY	8
1.1. ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	11
2. POVINNOST NAHRADIT ŠKODU	13
2.1. ODVRACENÍ ŠKODY	14
3. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	16
3.1. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	16
3.2. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI ZE STRANY ZAMĚSTNANCE	19
3.3. PŘEDPISY K ZAJIŠTĚNÍ BOZP	21
3.3.1. <i>Předpisy</i>	22
3.4. PŘEDPOKLADY KVALITNÍ BOZP	23
3.4.1. <i>Školení BOZP zaměstnanců</i>	23
3.4.2. <i>Organizace práce a pracovní postupy</i>	25
3.4.3. <i>Systém managementu BOZP</i>	26
3.5. LÉKAŘSKÝ POSUDEK	27
4. PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ.....	30
4.1. DEFINICE A ZNAKY PRACOVNÍHO ÚRAZU	30
4.2. NEMOC Z POVOLÁNÍ	35
4.3. PRACOVNÍ ÚRAZ NEBO NEMOC Z POVOLÁNÍ A PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCE	37
4.3.1. <i>Převedení na jinou práci</i>	38
4.4. POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE NAHRADIT ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	40
5. ZPROŠTĚNÍ SE POVINNOSTI K NÁHRADĚ ŠKODY NEBO NEMAJETKOVÉ ÚJMY	44
5.1. ÚPLNÉ ZPROŠTĚNÍ	45
5.2. ČÁSTEČNÉ ZPROŠTĚNÍ	46
5.3. VYLOUČENÍ ZPROŠTĚNÍ SE POVINNOSTI K NÁHRADĚ	47
6. DRUHY NÁHRAD	48
6.1. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI	48
6.2. NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI.....	49
6.3. NÁHRADA ZA BOLEST A ZTÍŽENÍ SPOLEČENSKÉHO UPLATNĚNÍ	50
6.4. ÚČELNĚ VYNALOŽENÉ NÁKLADY SPOJENÉ S LÉČENÍM	51
6.5. NÁHRADA VĚCNÉ ŠKODY	52

6.6.	JEDNORÁZOVÁ NÁHRADA NEMAJETKOVÉ ÚJMY PŘI ZVLÁŠTĚ ZÁVAŽNÉM UBLÍŽENÍ NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE	53
6.7.	NÁHRADY PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE	53
6.7.1.	<i>Účelně vynaložené náklady spojené s léčením</i>	<i>54</i>
6.7.2.	<i>Přiměřené náklady spojené s pohřbem</i>	<i>54</i>
6.7.3.	<i>Náklady na výživu pozůstalých</i>	<i>55</i>
6.7.4.	<i>Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých.....</i>	<i>56</i>
6.7.5.	<i>Náhrada věcné škody</i>	<i>56</i>
6.8.	PROMLČENÍ NÁHRAD	57
	ZÁVĚR.....	58
	RESUMÉ.....	61
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	62
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	63
	MONOGRAFIE.....	63
	PRÁVNÍ PŘEDPISY	65
	INTERNETOVÉ ZDROJE.....	66
	JUDIKATURA	67

Úvod

Pro své téma diplomové práce jsem si zvolila pracovněprávní oblast, která v případě existence pracovního poměru bude vždy aktuální. Jedná se o náhradu škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání s ohledem na BOZP.

Tato diplomová práce pojednává o náhradách škody, které je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnancům v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

V posledních letech, s neustálou snahou o zvýšení pracovní zátěže zaměstnanců ve spojení s požadavky zaměstnavatelů na jejich maximální flexibilitu, se stále častěji skloňuje pojem "pracovní úraz" či "nemoc z povolání". Přestože objektivně lze uznat, že v mnoha zaměstnavatelských subjektech v posledních letech došlo k výraznému a nesporně pozitivnímu posunu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v odpovídající míře není možné eliminovat poškození zdraví zaměstnanců při výkonu pracovních povinností, resp. v přímé souvislosti s nimi.

Cílem diplomové práce je tedy vytvořit ucelený obraz dané problematiky, a to především vymezení obecné povinnosti nahrazení škody a možné druhy náhrad ze strany zaměstnavatele a v návaznosti na to také možné zproštění se této povinnosti. V neposlední řadě se budu v práci zabývat bezpečností a ochranou zdraví při práci, která dozajista ve velké míře ovlivňuje pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Při zpracování práce využiji zejména teoretické metody, a to hlavně metodu deskriptivní, analytickou a syntetickou. Práce vychází především z aktuální právní úpravy, soudní judikatury a knižní publikace. Některé knižní publikace nejsou v této problematice z hlediska právní kvalifikace aktuální, a proto mají v této práci spíše informativní charakter, ze kterého jsem vycházela. V této práci nebude pracováno se zahraniční literaturou, jelikož to není účelem této práce.

Diplomová práce je členěna do šesti kapitol, kdy první kapitola pojednává o uvedení čtenáře do děje a seznámení se základní problematikou. Druhá kapitola řeší povinnost nahradit škodu ze strany zaměstnavatele, která úzce souvisí s třetí kapitolou, která se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci, ve které jsou

zmíněny i základní předpoklady k vytvoření předpisů BOZP, které mají zamezit právě pracovním úrazům či nemocem z povolání.

Čtvrtá kapitola popisuje pracovní úrazy a nemoci z povolání. V páté kapitole je vymezeno zproštění se povinnosti nahradit škodu ze strany zaměstnavatele a v poslední kapitole jsou pak zmíněné jednotlivé druhy náhrad, které je povinen v případě uznání pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnavatel hradit.

Každá kapitola je posuzována z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je v této práci považováno za důležité propojení s danou problematikou nejen z hlediska zákoníku práce. V tomto případě jsou v práci vymezeny i nové právní úpravy, které přinesla novela zákoníku práce.

1. Úvod do problematiky

K náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání dochází v rámci pracovněprávních vztahů. Účastníci tohoto vztahu jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na základě pracovního poměru nebo také na základě dohod o provedení práce či činnosti.¹

Ačkoliv je tento vztah převážně upravován zákoníkem práce, zasahuje do této oblasti také občanský zákoník. Občanský zákoník tak obecně splňuje povahu obecného a subsidiárního předpisu, avšak v některých svých ustanoveních ovlivňuje i právní úpravy speciální. Ustanovení občanského zákoníku se tedy převážně použijí v případech, kdy to ZP nevyklučuje nebo pokud nemá ZP svoji vlastní úpravu. Vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je dán v ustanovení § 2401, kdy je ustanoveno, že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.“² Dle Běliny však institut povinnosti k nahrazení škody je samostatným a je dostatečně upraven v zákoníku práce a je tedy relativně nezávislý na občanském zákoníku. Tento názor je také potvrzen rozhodnutím Nejvyššího soudu pod č.j. 21 Cdo 4556/2016 ze dne 26.9.2017, kdy soud rozhodl, že právní úprava povinnosti k náhradě škody je v zákoníku práce upravena komplexně.³

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.03.2020 však vyplývá, že náhrada škody podle zákoníku práce může být souběžná s náhradou škody podle občanského zákoníku. Jde o situaci, kdy by poškozenému nevznikl nárok na odškodnění dle zákoníku práce, mohl by poškozený mít nárok na odškodnění dle občanského zákoníku. V rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 710/2019 se jednalo o situaci, kdy se pozůstalí domáhali náhrady nemajetkové újmy vůči zaměstnavateli, která

¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

² § 2401 zákon č. 89/2012. Sb., občanský zákoník

³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

jim byla způsobena tím, že v důsledku pracovního úrazu zemřel jejich otec. Zaměstnavatel však namítal, že k smrti otce došlo jeho vlastním pochybením a že pozůstali jsou zaopatřené děti, kterým nenáleží jednorázové odškodnění. Nejvyšší soud tak konstatoval, že „způsobení úmrtí člena rodiny je neoprávněným zásahem do soukromí členů rodiny.“ Dle Nejvyššího soudu tak lze odškodňovat podle obecné úpravy občanského zákoníku případy, kde byla škoda způsobená zásahem do absolutního osobnostního práva.⁴

Pro tuto práci je dozajisté důležité zmínit změnu, která se projevila dne 1. října 2015, kdy nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., kterým se změnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zrušil tak zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Jedna z hlavních změn bylo nové užívání pojmu „povinnost nahradit škodu“ z původního odpovědnostního vztahu. Do 30. října 2015 byla tak úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání upravena v přechodných a závěrečných ustanovení zákoníku práce. Toto zařazení bylo z důvodu očekávaného nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl však zrušen dříve, než účinnosti nabyl. Proto je úprava náhrady majetkové a nemajetkové újmy zařazena v části jedenácté zákoníku práce.⁵

Při použití pojmu „povinnost nahradit škodu“ zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, je důležité na úvod upozornit na skutečnost, že taková povinnost se charakterizuje jako právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož obsah je determinován především specifickými právy a povinnostmi vyplývajícími z existence pracovněprávního vztahu. Na posuzování významu a účelu výše zmiňované povinnosti jako pracovněprávního institutu a jejího vztahu k porušení práv a povinnosti možno identifikovat v právní teorii dva právně teoretické proudy.⁶

⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.03.2020, sp. zn. 21 Cdo 710/2019

⁵ KLUWER, Wolters. Odškodňování pracovních úrazů – novela zákoníku práce: Bezpečnost a hygiena práce [online]. [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku-prace-2015>

⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2. str. 50

Zástupci jedné z vědeckých teorií předpokládají, že povinnost nahradit škodu zaměstnanci ze strany zaměstnavatele je považován jako vztah součást pracovního vztahu od jeho počátku (to znamená od okamžiku vzniku pracovního poměru), jelikož v každém právním vztahu, a tedy i pracovněprávním, existuje od jeho založení možnost postihu pro případy porušení povinností ve formě sankce, například okamžité ukončení pracovního poměru při závažném porušení pracovní kázně.⁷

Druhý, převládající právní názor, je postaven na premise, že až v okamžiku samotného porušení práv a povinností vzniká nový právní vztah, který původně nebyl součástí obsahu pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁸

Pracovněprávní povinnost k náhradě škody je tak možná pouze za splnění dvou na sebe navazujících povinností. V první řadě je nutná existence primární povinnosti, což vyznačuje konkrétní pracovněprávní vztah, na který navazuje sekundární povinnost, ve které se už počítá s konkrétní povinností nahradit nějakou škodu ve zmíněném pracovněprávním vztahu.⁹

„Dle Běliny rozlišujeme 3 základní funkce pracovněprávní odpovědnosti, a to:

- preventivně výchovnou,
- reparační,
- a sankční.“¹⁰

Preventivní funkci lze vyložit jako povinnost zaměstnavatele předpokládat vznik škodu a určitými kroky jí tak předcházet, což vyplývá z ustanovení § 248 ZP, kde je kladena povinnost zajistit zaměstnancům takové pracovní podmínky, které nebudou bránit řádnému plnění pracovních úkolů. Prevenci však musí dodržovat nejen zaměstnavatel, ale také zaměstnanec, který musí při plnění svých pracovních povinností jednat tak, aby nedocházelo ke škodě. Tato funkce je tedy velice spojena s podstatou celé práce, kdy preventivní funkce je úzce spojena s bezpečností práce,

⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2. str. 50

⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2. str. 50

⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, str. 308

kteřá je upravena v části páté zákoníku práce, kteřá by měla zabezpečit dodřžování bezpečného výkonu práce.¹¹ V případě zanedbání preventivní funkce dochází ke škodě, a nastupuje funkce reparační. Reparace v případě nahrazení škody spočívá převážně v peněžítých náhradách. Tato funkce tedy spočívá v nahrazení způsobené škody. V neposlední řadě nastává funkce sankční, kdy osoba, kteřá je odpovědná za škodu je postižena konkrétní sankcí.¹²

Bylo by mylné se domnívat, že reparační funkce je jediným smyslem odůvodňujícím vznik odpovědnostních vztahů. Možno dokonce uvést, že princip nahrazení škody se považuje až za sekundární, přičemž primárním motivem existence odpovědnostních vztahů je snaha o preventivní působení před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (preventivní funkce). Snahou každého ze subjektů pracovněprávních vztahů by mělo být především vzniku újmy zabránit.

Lze tedy považovat za pochopitelné, že právní úprava odpovědnosti za vznik újmy tak, jak je obsažena v zákoníku práce, má charakter generální prevence, kteřá se promítá do konkrétních povinností obou účastníků pracovněprávních vztahů. Jedná se například o povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli plnit své pracovní úkoly a povinnosti bez ohrožení života a zdraví, na což navazuje celá řada dalších povinností i na straně zaměstnanců v podobě oznamovací, zakročovací, jakož i ochranné povinnosti zejména v podobě ochrany majetku zaměstnavatele.¹³

1.1. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele je při povinnosti nahrazení škody velice důležité téma zvláště v případě, kdy se jedná o povinnost nahrazení s ohledem na BOZP. Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele je upraveno § 365 ZP, kteřý udává: *„Do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemocech z povolání se řídí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci*

¹¹ §249 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹² BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, str. 308

¹³ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, str. 308

*z povolání ustanovením § 205d zákona č.65/1965 Sb., zákoníku práce.*¹⁴ Toto pojištění tak chrání zaměstnavatele před uplatněním nároků zaměstnanců za škodu vzniklou při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Toto pojištění platí již od roku 1993 a je pro zaměstnavatele zákonné, resp. povinné a je blíže upraveno ve vyhlášce 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. Zaměstnavatel musí být pojištěn v tom případě, kdy zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, jedná se tedy o pojištění vyplývající přímo ex lege. Pokud zaměstnavatel zaměstná svého prvního zaměstnance je povinen tuto skutečnost oznámit příslušné pojišťovně. Zaměstnavatel se pojišťuje pro případ, že jeho zaměstnanci vznikne pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a pojišťovna pak nahradí škodu, kterou by byl zaměstnavatel povinen nahradit dle ZP. Dle vyhlášky MF je určeno, jaká pojišťovna bude zaměstnavateli přiřazena. Zaměstnavatel nemá tedy možnost výběru pojišťovny, u které bude pojištěn. Zaměstnavatel může být tedy pojištěn pouze u Kooperativy pojišťovny.¹⁵

Vzhledem k pojištění má tak zaměstnavatel jistotu, že v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pojišťovna nahradí újmu dle výše, v jaké by musel zaměstnavatel sám hradit. Jedinou nevýhodou se tak může zdát skutečnost, že si zaměstnavatel nemůže vybrat pojišťovnu dle vlastního výběru, jelikož je automaticky pojištěn u pojišťovny dané zákonem.

¹⁴ § 365 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵ Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

2. Povinnost nahradit škodu

Příčinná souvislost mezi škodnou událostí a škodou je souvislost mezi dvěma jevy, přičemž jedním je protiprávní úkon, resp. škodná událost a druhým jevem je vznik škody. Z uvedeného je zřejmé, že druhý jev by bez prvního jevu ani nevznikl. Jedná se tedy o vztah příčiny a následku. Příčinná souvislost vzniká mimo vědomí a vůli zaměstnance či zaměstnavatele. Má tedy objektivní charakter a rozhodně ji nelze považovat za právní kategorii, což způsobuje, že její posouzení musí být navázáno na okolnosti každého vzniku škody.

Je to právě neexistence správné definice "příčinné souvislosti", která má za následek, že její prokázání v praxi je poměrně náročné. Uvedené negativum projevuje při povinnosti hradit škodu ze strany zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. V uvedeném případě o příčinné souvislosti mnohokrát rozhodují soudní znalci z různých oblastí medicíny a farmacie, a právě v této rovině je posouzení příčinné souvislosti mezi poškozením zdraví a škodnou událostí často otázkou medicínskou, a nikoli právní.

„Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.“¹⁶ Tuto odpovědnost lze tak charakterizovat jako bezvýhradnou odpovědnost za škodu, která je způsobena porušením právních povinností. Z toho jednoznačně vyplývá, že pokud dojde k takovému porušení jedná se o jakékoliv porušení povinnosti bez potřeby subjektivního zavinění. Rozhodné v takovém zavinění je tedy to, zda ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s výkonem těchto pracovních úkolů. Lze tedy vymezit dle komentářové literatury hlavní předpoklady vzniku povinnosti nahradit škodu:

- škoda, která má být prokázána musí vzniknout zaměstnanci v důsledku poškození zdraví, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v situacích, které jsou v příčinné souvislosti s pracovním úkolem,
- dále musí být prokázáno porušení povinnosti, která vyplývá z pracovních povinností zaměstnance,

¹⁶ § 265 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- a v neposlední řadě musí být mezi výše uvedenými předpoklady prokázána příčinná souvislost a to tak, že škoda, která vznikla zaměstnavateli musí být jasně prokázána jako jasné porušení pracovních povinností.¹⁷

Zaměstnavatel je odpovědný za bezpečné pracovní podmínky a za život a zdraví svých zaměstnanců. ZP počítá se situací, kdy zaměstnanec může utrpět pracovní úraz nebo onemocnět v souvislosti s vykonávanou prací.¹⁸

V případě uplatnění nároků, které vzniknou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, musí ke vzniklé škodě dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je odpovědností objektivní. To znamená, že zaměstnavatel odpovídá za škodu bez ohledu na zavinění. Podle zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá za škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁹

2.1. Odvracení škody

Odvracení škody úzce souvisí s povinností nahradit škodu ze strany zaměstnavatele. Odvracení škody vyplývá z ustanovení § 266 ZP. Zaměstnanci, kterému vznikne věcná škoda při odvracení škody je zaměstnavatel povinen jej nahradit. Jedná se o situaci, ve které zaměstnanec odvrátí hrozící škodu zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví. Tímto svým jednáním si tak způsobí věcnou škodu, kterou má nárok požadovat po zaměstnavateli.

„Jestliže zaměstnanec při plnění své prevenční povinnosti podle § 249 odst. 2 utrpí škodu, je mu přiznáván nárok na náhradu věcné škody a účelně vynaložených nákladů při splnění těchto předpokladů:

- vznik věcné škody nebo vznik nákladů účelně vynaložených při odvracení hrozící škody, jejíž nebezpečí zaměstnanec úmyslně nevyvolal,

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7. str. 72

¹⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. str.68

- plnění povinnosti neodkladně zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, a to způsobem přiměřeným okolnostem,
- příčinná souvislost mezi vznikem věcné škody nebo účelně vynaložených nákladů a plněním povinnosti neodkladně zakročit.²⁰

Při odvrácení škody však může dojít i ke zdravotnímu poškození, tato škoda se ovšem nedá považovat za škodu věcnou, a proto se v takových případech postupuje podle povinnosti vyplývající z ustanovení § 271 a dále, kde je zaměstnavatel povinen nahradit škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V těchto situacích se tak zaměstnavatel nemůže zčásti ani zcela zprostit povinnosti k náhradě škody, což bude podrobněji vysvětleno v následujících kapitolách.²¹

²⁰ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

²¹ § 271 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci slouží jako prevence, aby nedocházelo k pracovním úrazům a nemocem z povolání a následné povinnosti hradit potencionální škodu. Její hlavní vymezení se nachází v zákoníku práce, a to v ustanovení § 101 a další. Základní zásady, jímž se rozumí obecná povinnost zajistit BOZP se nachází v § 101 až § 108 ZP. Cílem tohoto institutu je zajistit zaměstnancům během výkonu jejich práce ideální pracovní podmínky, které umožní bezpečný výkon práce. Je důležité zmínit že tato povinnost je zásadně na straně zaměstnavatele, který musí zajistit bezpečné podmínky pro své zaměstnance a zajistit tak metody jejich dodržování a následné kontroly.²²

3.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel má několik povinností, které musí plnit vůči zaměstnancům. Jeho základní povinnosti jsou uvedeny v § 101 a následujících zákoníku práce. „*Dle § 101 odst. 1 je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.*“²³

Jak již bylo výše zmíněno, jednou z hlavních povinností ze strany zaměstnavatele je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Péče o zaměstnance vyplývá jak ze zákoníku práce, tak i z jiných zvláštních právních předpisů. Zaměstnavatel si tak k plnění úkolů zaměstná vedoucího zaměstnance, který tak zodpovídá za práci svých podřízených zaměstnanců a má tak od zaměstnavatele určitá pověření, která může vykonávat na svých podřízených zaměstnancích. Může jim tak ukládat pracovní úkoly, řídit je a následně provádí kontrolu jejich práce.²⁴

²² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 382

²³ § 101 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4, str. 13

Zaměstnavatel by měl být také schopen předvídat rizika, které mohou nastat při výkonu práce. Je tedy povinný minimalizovat okolnosti, které mohou být příčinnou vzniku pracovních úrazů nebo nemocí z povolání. Musí co nejlépe zajistit možnost bezpečného výkonu práce. Zaměstnavatel je také dále povinen zajistit BOZP jak pro své zaměstnance, tak i pro kohokoliv, kdo se pohybuje na jeho pracovišti. Zaměstnavatel musí při vytváření BOZP vycházet z tzv. všeobecných preventivních zásad, musí tak přijímat vhodná opatření, která zabrání nejen každodenním rizikům, ale mimořádným situacím, jako jsou havárie, požáry, záplavy a jiné.²⁵

Zaměstnavatel musí neustále rozlišovat další možná rizika a najít jejich příčiny, díky kterým se lze rizikům zcela nebo alespoň zčásti vyhnout. Toto ustanovuje § 102 ZP. Je tedy nutné, aby zaměstnavatel neustále kontroloval stav na pracovišti, na kterém je povinen vyhledávat a vyhodnocovat jednotlivá rizika. Pokud zaměstnavatel přijme jakákoliv nová opatření, je povinen o tom vést dokumentaci. Prevenci rizik je zaměstnavatel schopen vést samostatně, pouze pokud je k tomu odborně způsobilý a nezaměstnává více než 500 zaměstnanců. V opačném případě je povinen toto zajistit ze strany jinou odborně způsobilou osobou. Uvedená odborná způsobilost se prokazuje prostřednictvím odborné zkoušky, která se koná každých pět let.²⁶

Veškeré výdaje spojené s náklady zajištění BOZP hradí zaměstnavatel, v žádném případě nesmí, jakkoliv spojovat tyto náklady s výdaji pro zaměstnance. To vychází z ustanovení § 346b odst. 6, kdy zaměstnavatel nesmí přenášet rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnavatel vyžaduje pořízení pracovních pomůcek po zaměstnanci, tato povinnost spadá výlučně na zaměstnavatele, ten je povinen poskytnout nejen ochranné pomůcky, ale celkově zajistit veškerou ochranu zdraví a zajistit bezpečí při výkonu práce zaměstnance.²⁷

²⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 3. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

²⁶ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář.* V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 387

²⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 3. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

V neposlední řadě je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o BOZP, který je platný na pracovišti, řádně ho s ním seznámit a projednat.

Zaměstnavatel také musí dle ZP vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku každého pracovního úrazu, dále musí vést evidenci takových úrazů a v případě, kdy nastane neschopnost delší než tři kalendářní dny nebo dojde k úmrtí zaměstnance, musí zaměstnavatel vyhotovit záznam o pracovním úrazu a vést o pracovním úrazu dokumentaci.²⁸ Zaměstnavatel je tak povinen sepsat záznam o registrovaném pracovním úrazu, jehož vzor je uveden ve vyhlášce MPSV ČR, kterou se stanoví vzor záznamu o registrovaném pracovním úrazu. Kromě registrace zaměstnavatel plní i evidenční povinnost ve smyslu zákona o BOZP – vede evidenci pracovních úrazů, jiných než pracovních úrazů, přiznaných nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání.²⁹

Dále je také zaměstnavatel podle zákona o BOZP povinný záznam o registrovaném pracovním úrazu do osmi dnů ode dne, kdy se o tomto pracovním úrazu dozvěděl, zaslat příslušnému inspektorátu práce nebo příslušnému orgánu dozoru a doručit ho zaměstnanci, který utrpěl registrovaný pracovní úraz, nebo pozůstalým, pokud zaměstnanec zemřel v důsledku pracovního úrazu.³⁰

Za další zaslat příslušnému inspektorátu práce nebo příslušnému orgánu dozoru zprávu o vyšetření příčin a okolností vzniku závažného pracovního úrazu a o přijatých a provedených opatřeních k zabránění opakování podobného pracovního úrazu do 30 dnů ode dne, kdy se o jeho vzniku dozvěděl.³¹

²⁸ § 105 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹ § 105 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁰ § 105 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³¹ Jak se postupuje při vyplácení náhrad při pracovním úrazu? [online]. [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/jak-se-postupuje-pri-vyplaceni-nahrad-pri-pracovnim-urazu>

3.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ze strany zaměstnance

Dle § 106 odst. 4 má každý zaměstnanec povinnost dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví a také o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání.³²

„Vedoucí zaměstnanci jsou povinni dle § 302 ZP plnit vymezené povinnosti, zejména jsou tak povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.“³³

Na základě § 301 a § 302 ZP jsou zjevně patrné rozdíly mezi zaměstnancem a vedoucím zaměstnancem. Vedoucí zaměstnanec je na rozdíl od řadového zaměstnance odpovědný nejen za svoji odvedenou práci, ale také za práci svých podřízených zaměstnanců a s tím spojenou bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Vedoucí zaměstnanec je povinen kontrolovat dodržování všech těchto předpisů.³⁴

Dle § 106 ZP má zaměstnanec právo na zajištění BOZP, díky kterému bude předcházet rizikům, která by mohla být příčinou pracovního úrazu či nemoci z povolání. Veškeré informace, které vyplývají z takových předpisů musí být zaměstnanci předány v jazyce, kterým se zaměstnanec dorozumívá.³⁵

Jak již bylo už zmiňováno, pokud zaměstnanec nesouhlasí s BOZP v tom smyslu, že považuje jeho výkon práce za bezprostřední ohrožení života a jeho zdraví, může takovou práci odmítnout. Toto odmítnutí není považováno za nesplnění pracovních povinností, ale jedná se o uplatnění práv zaměstnance na základě § 346b odst. 11 ZP.³⁶

³² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 812

³³ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 13

³⁴ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 13

³⁵ § 106 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁶ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 408

Zaměstnanec je povinen dbát během výkonu práce o svou vlastní bezpečnost a své zdraví. Je tedy jeho povinností znát základní povinnosti, které vyplývají z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.³⁷

„Zaměstnanec je tedy ve smyslu § 106 ZP povinen:

- účastnit se školení,
- podrobit se preventivním prohlídkám,
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele,
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy,
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky,
- oznamovat svému nadřízenému zaměstnanci nedostatky a závady,
- se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků,
- bezodkladně oznamovat svůj pracovní úraz a
- podrobit se na pokyn zaměstnavatele testu, zda je pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.“³⁸

Ačkoliv je výhradně zakázáno zaměstnanci požívat alkohol na pracovišti, či vstoupit na pracoviště pod vlivem alkoholu, dle rozhodnutí Nejvyššího soudu neznamena zjištění pozitivního alkoholového měření porušení povinností jako závažné porušení povinností. V tomto případě soud rozhodl na základě okolností, které jsou v jednotlivých případech důležité k celkovému posouzení. Tento rozsudek ovšem neznamena zavedení tolerance alkoholu na pracovišti, pouze tím poukazuje na možné okolnosti, které jsou důležité k posouzení, zda byly předpisy ze strany zaměstnance závažným porušení zaměstnance, které vede ke skončení pracovního poměru či nikoliv.³⁹

³⁷ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě: právní předpisy BOZP s odborným komentářem, vzorové dokumenty a formuláře, judikáty k problémovým oblastem BOZP, poznámky a doporučení autora*. Olomouc: ANAG, [2015]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-953-3.

³⁸ § 106 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

3.3. Předpisy k zajištění BOZP

„Dle § 349 ZP existují právní či jiné předpisy, které slouží k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví:

- *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 přípravky a*
- *jinými látkami, které škodí zdraví a lze je zařadit do ochrany života a zdraví.“⁴⁰*

Takovýto předpis musí být normativní normou a musí obsahovat konkrétní úpravu, kterou upravuje ochranu života a zdraví. V případě existence takového předpisu, musí být předpis natolik konkrétní, že se nelze dovolávat všeobecných předpisů při posuzování odpovědnosti za pracovní úraz. Takový předpis musí tedy přikazovat či naopak zakazovat určitý způsob jednání. Příklad takového předpisu lze vyvodit z Rozhodnutí Nejvyššího soudu, kdy dopravní předpisy stanovují, že řidič nesmí řídit vozidlo, je-li jeho schopnost k řízení snížena úrazem, nemocí, nevolností nebo únavou. Tento předpis obsahuje dostatečně konkrétní pravidlo, které musí už zaměstnanec vyhodnotit v jednotlivých případech.⁴¹

Konkrétnost předpisů je velmi důležitým prvkem, který bývá často podceňován. Nedostatek takovéto konkrétnosti může mít za následek pracovní úraz, který se stal v důsledku špatného zacházení, či špatného výběru pracovních pomůcek. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu došlo k pracovnímu úrazu právě proto, že nebyla přesně specifikována pracovní pomůcka, která se měla v daném případě použít. Předpis pouze udával povinnost zaměstnanci užít vhodnou pracovní pomůcku.

⁴⁰ § 349 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.05.2001, sp. zn. 21 Cdo 1239/2000

Tento příkaz není nijak konkrétní a nelze tak ponechávat na zaměstnanci, aby posoudil, jaká pomůcka je nejvhodnější.⁴²

Pokyny k zajištění BOZP jsou interními předpisy, které jsou předávány od vedoucích zaměstnanců jejich podřízeným zaměstnancům. Tyto pokyny mohou být jak v písemné formě, tak i formou ústního pokynu nadřízeného zaměstnance. Dle Rozhodnutí NS je ústní forma také možná a je v praxi často používána. Jedná se o jednotlivé příkazy či zákazy chování, na základě, kterého může dojít k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání. Jedná se o jakési usměrňování chování zaměstnanců na pracovišti. Tvrzení o vydaném ústním pokynu může mít pak také vliv na prokazování zaměstnavatele na nedodržování BOZP ze strany zaměstnance.⁴³

V případě přítomnosti dvou a více zaměstnanců na jednom pracovišti od různých zaměstnavatelů jsou zaměstnavatelé povinni se vzájemně informovat o možných rizicích a opatření, která byla přijata k možnému výkonu práce na konkrétním pracovišti. Zaměstnavatelé tedy přijmou jednotlivá opatření jako celek, ze kterého následně vytvoří dohodu všech zaměstnavatelů na konkrétním pracovišti. Na základě této dohody je pověřen jeden ze zaměstnavatelů ke koordinaci a provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění.⁴⁴

3.3.1. Předpisy

BOZP upravuje nejen ZP, ale také několik zvláštních předpisů. Jedná se o zákony, vyhlášky a nařízení vlády jako jsou například:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů,

⁴² DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. Praha: ASPI, c2003. Judikatura (ASPI). ISBN 80-86395-87-1.

⁴³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 09.04.2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

⁴⁴ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 1074

- zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovně právních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 178/2001 Sb., podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Dále lze zmínit zákony, které jsou vydané jako prováděcími předpisy k zákonu č. 309/2006 Sb. a 262/2006 Sb.:

- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků.
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
- nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.

3.4. Předpoklady kvalitní BOZP

3.4.1. Školení BOZP zaměstnanců

Zajistit školení v rámci vzdělávání na BOZP je jednou ze základních povinností zaměstnavatele. Povinnosti v této oblasti upravuje Směrnice Rady 89/391 EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Školení BOZP je nedílnou součástí každého pracoviště, na které pracují v souladu s BOZP. Bez takového školení by zaměstnanec nesplnil dostatečnou kvalifikaci k práci a nebyl by tak způsobilý k výkonu práce. Školení BOZP je povinné nejen pro zaměstnance na hlavní pracovní poměr, ale je povinné i pro

zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní na základě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti.⁴⁵

Podle Dittrichové lze rozlišovat několik druhů školení. Prvotně se jedná o školení, které proběhne na začátku pracovněprávního vztahu. Lze tedy hovořit o tzv. vstupním školení, které nejprve proběhne formou obecného proškolení s následným proškolením na pracovišti v konkrétních případech s ukázkou, kde v závěru dojde k zaškolení a zaučení zaměstnance.⁴⁶

Prvotní proškolení není však dostačující, v případě, kdy pracovněprávní vztah stále trvá je nutné pravidelné proškolení. V tomto případě se může jednat o školení, které proběhne pro obnovu znalostí zaměstnanců, připomenutí povinností vyplývajících z BOZP předpisů nebo může dojít k rozšíření BOZP předpisů a tím je také nutné provést toto školení. Dále toto školení může probíhat při změně pracovního zařazení, druhu práce nebo zavedení nové technologie, změně výrobních a pracovních prostředků či změně technologických anebo pracovních postupů.⁴⁷

Dalším druhem je tzv. mimořádné školení, ke kterému může dojít v případě neodkladného proškolení zaměstnanců. Často toto proškolení bývá, když se na pracovišti stane pracovní úraz v důsledku zanedbání BOZP, nebo také pracovní úraz, který vznikl na základě nových skutečností, které jsou potřeba doplnit do předpisů BOZP. Jedná se hlavně o proškolení zaměstnanců po pracovním úraze, aby byli seznámeni s příčinami a preventivními opatřeními, které byly provedeny ze strany zaměstnavatele, aby k úrazu opětovně nedocházelo.⁴⁸

Jako specifické školení lze zařadit školení profesní. K tomuto školení dochází v případě, kdy je zaměstnanec povinen na základě jiného právního předpisu mít konkrétní školení. Jedná se například o školení řidičů, svářečů a jiné.⁴⁹

Zaměstnavatel musí určit obsah školení, kdo je povinen se školení účastnit, způsob, kterým bude ověřena znalost poznatků ze školení a podobu dokumentace.

⁴⁵ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, článek 12 odst. 1

⁴⁶ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 92

⁴⁷ § 103 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁸ § 103 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁹ § 103 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Z dokumentace musí být zřejmé, že školení proběhlo a že byly prověřeny znalosti proškolených. „Dokumentace by tedy měla obsahovat dle Dittrichové tyto náležitosti:

- *druh školení,*
- *datum a místo školení,*
- *přehled proškolené problematiky,*
- *jméno a příjmení, pracovní zařazení školeného, podpis školeného,*
- *forma ověření znalostí, a*
- *jméno a příjmení školitele, podpis školitele.*⁵⁰

Lektorem školení musí být zpravidla osoba, která je odborně způsobilá v prevenci rizik či vedoucí zaměstnanec, který je dostatečně seznámen s riziky na vlastním pracovišti.⁵¹

3.4.2. Organizace práce a pracovní postupy

Základní požadavky na organizaci práce a pracovní postupy jsou vymezeny v § 102 ZP. Tato organizace práce by měla zabránit případným škodám na pracovišti a měla by tak předcházet vznikům pracovních úrazů či nemocí z povolání. Dle § 102 je nutné, aby zaměstnavatel organizoval práci tak, aby zaměstnanci nevykonávali jednotvárnou činnost zatěžující organismus. V tomto případě jsou nutné bezpečnostní přestávky mezi jednotlivými výkony práce. Zaměstnanci nesmějí být ohroženi padajícími nebo klouzajícími předměty, musí být chráněni proti pádu, nesmějí být ohroženi dopravou na pracovištích, nesmějí pracovat samostatně na pracovišti se zvýšeným rizikem a nesmějí vykonávat manipulaci s předměty, které mohou poškodit jeho zdraví, hlavně páteře.⁵²

Špatnou organizací práce a pracovními postupy může docházet k častějším pracovním úrazům nebo nemocí z povolání. Jedná se nejen o fyzickou zátěž, ale také o zátěž psychickou, která může být hlavní příčinou pracovního úrazu.

⁵⁰ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 93

⁵¹ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 93

⁵² § 102 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V případě monotonie dochází ke ztrátě soustředění, je velice důležité dodržovat bezpečností přestávky a střídat jednotlivé činnosti pro správný pracovní postup.

Rizikové faktory jsou dnes velice často obsaženy na pracovišti formou sedavého zaměstnání. Většina těchto zaměstnání je doprovázena zobrazovací jednotkou, jako je počítač, mobilní telefon, či jiné přístroje, ke kterým je také potřeba správný pracovní postup. Například špatná vzdálenost mezi počítačem a zaměstnancem může zapříčinit například zrakové problémy, které mohou být pro zaměstnance postupem času nesnesitelné a s výkonem práce neslučitelné. V případě manuální práce je důležité dodržovat postupy, díky kterým bude fyzická námaha co nejmenší. Například v případě manipulace s předměty je důležité zapojit celé tělo, aby nedocházelo k poškození páteře. Je tedy důležité ve všech typech zaměstnání určit a následně dodržovat pracovní postupy, které zabrání vzniku pracovních úrazů nebo nemocí z povolání.⁵³

Bezpečný postup práce je tak důležitý pro plánování směn zaměstnanců s ohledem na vykonávanou práci. Zaměstnavatel tak může vytvořit svoje interní předpisy pro bezpečné pracovní postupy, které budou specifické pro jeho pracoviště. Tyto postupy jsou obsahem školení o BOZP a je povinen s nimi seznámit zaměstnance.

3.4.3. Systém managementu BOZP

Zaměstnavatel je povinen zajistit si BOZP, může tak učinit sám, či ve spolupráci s osobami odborně způsobilými. Je však nutné, aby byly dodrženy všechny postupy, ať už plánování, řízení či následné kontrolování dodržování, tak aby bylo vše v souladu s požadavky legislativy BOZP.⁵⁴

„Tento systém by měl zajistit jakýsi systém informací a zdrojů informací, soustavu pravomocí a systém odpovědností, koordinace činností na všech stupních

⁵³ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 94

⁵⁴ § 101 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

řízení, dokladovatelnost plnění požadavků, aktivní účast zaměstnanců a jejich motivaci, systém školení a výcviku a v neposlední řadě kontrolní činnosti a audit.“⁵⁵

V České republice se pro nastavení takového systému dle Dittrichové nejčastěji používají program Bezpečný podnik a Řízení rizik dle ISO norem. Program Bezpečný podnik vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Státní úřad inspekce práce. V rámci tohoto programu se ověřují shody systému, kde probíhají všechny procesy a činnosti.⁵⁶

Jsou tedy jednotlivé programy, na základě kterých se vytváří vhodné zpracování BOZP. V roce 2018 vyšla nová ISO norma, která by měla disponovat mezinárodní zkušeností a měla by zajišťovat větší propojení strategie a cílů k zajištění BOZP a tím tak předcházet smrtelným úrazům, pracovním úrazům a nemocem z povolání.⁵⁷

3.5. Lékařský posudek

Každý zaměstnavatel musí posuzovat u zaměstnanců zdravotní způsobilost k výkonu dané práce. Tato povinnost vyplývá z § 103 odst. 1 písm. a) ZP, kdy „zaměstnavatel má povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.“⁵⁸

ZP formální ani obsahové náležitosti lékařského posudku neupravuje, právním předpisem upravujícím alespoň některé aspekty lékařského posudku je zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách.

Ve smyslu zákona o specifických zdravotních službách lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou a obsahuje tyto náležitosti:

⁵⁵ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 118

⁵⁶ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 118

⁵⁷ DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4. str. 118

⁵⁸ § 103 odst. 1 písm. a) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- zdravotní způsobilosti k výkonu konkrétní činnosti,
- zdravotního stavu v souvislosti s přiznáním nemoci z povolání,
- bolesti a ztížení společenského uplatnění při úrazech, nemocech z povolání a jiných poškozeních na zdraví.⁵⁹

K vydání lékařského posudku potřebuje lékař znát pracovní zařazení, druh práce, režim práce a kategorizaci práce posuzované osoby. Všechny tyto informace tak musejí být obsahem žádosti o provedení pracovně lékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci.⁶⁰

V případě okamžitého ukončení pracovního poměru, podle již uvedeného zákonného ustanovení tedy nebude stačit takový závěr posudku, jaký se vyžaduje pro výpověď podle zákoníku práce o dlouhodobé nezpůsobilosti vykonávat dosavadní práci, nebo jen doporučení lékaře změnit druh vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance.⁶¹

Obecně lze uvést, že lékařské rozhodnutí musí obecně obsahovat výslovné stanovisko, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý provádět dohodnutý druh práce, a to pro účely přerazení podle zákoníku práce a výpovědi zaměstnavatele podle stejného zákona, a tedy musí z něj vyplývat závěr, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu ztratil dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci. Pro účely okamžitého skončení pracovního poměru podle ZP by z něj mělo vyplývat z lékařského posudku navíc i to, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví.⁶²

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k výkonu konkrétní činnosti se tedy týká výkonu konkrétního druhu práce, z lékařského posudku musí být zřejmé, že posuzovaná osoba je způsobilá vykonávat konkrétní druh práce. Lékařský posudek předává lékař zaměstnavateli a jeho kopii doručí lékaři, se kterým má zaměstnanec

⁵⁹ § 42zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁶⁰ ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ, HERLE, Petr, ed. Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře. Praha: Raabe, c2013, s. 96-97. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-87553-74-9

⁶¹ § 43 zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁶² § 43 zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

uzavřenou dohodu o poskytování zdravotní péče, jedná se tedy především o obvodní lékaře.⁶³

Lékařský posudek tak musí obsahovat informace o tom, zda se nemoc posuzované osoby uznává nebo neuznává jako nemoc z povolání, nebo zda nemoc posuzované osoby již nadále nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání.⁶⁴

⁶³ § 43 zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁶⁴ §62 odst. 5 zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

4. Pracovní úraz a nemoc z povolání

4.1. Definice a znaky pracovního úrazu

Pracovním úrazem pro účely ZP je „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.“⁶⁵ Přesnou definici uvádí § 271k ZP. V případě pracovního úrazu musí tedy úraz splňovat tyto znaky:

- úraz musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi,
- úraz musí vzniknout nezávisle na vůli poškozeného zaměstnance,
- úraz nesmí vzniknout úmyslným jednáním zaměstnance.⁶⁶

Ustálená judikatura soudů ve svých rozhodnutích za pracovní úraz označuje nejen tělesné zranění způsobené nepředvídaným vnějším násilím, ale i porušení zdraví, ke kterému došlo nezávisle na vůli poškozeného. Bezprostřední příčinou pracovního úrazu může být nejen psychický, ale i fyzický stres, přičemž nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, ale stačí, když jde o jednu z příčin, ale podstatnou.⁶⁷

K určité definici "pracovní úraz" došla soudní praxe již v rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.01.1975 sp. zn. Cpj 37/74, podle kterého se pod pojmem „úraz“ rozumělo porušení zdraví, které je nezávislé na vůli pracovníka, náhlým a násilným působením vnějších vlivů. V tomto rozhodnutí je k nalezení i právní názor, že existence určitého chorobného stavu tzv. predispozice nemůže vyloučit sama o sobě závěr o přímé souvislosti mezi takovým úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem.⁶⁸

O pracovní úraz se jedná tehdy, kdy existuje příčinná souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou. Dle Rozhodnutí NS ze dne 15.10.2009 se za plnění pracovních úkolů dá považovat i činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly.⁶⁹

⁶⁵ § 271k zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁶ § 271k zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁷ ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění.

⁶⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁶⁹ Rozhodnutí NS ze dne 15.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008

Navzdory tomuto rozhodnutí soudu z roku 1975 je však v současnosti možno setkat se s právním názorem soudu, že pokud zaměstnanec trpí určitým typem onemocnění, resp. tzv. predispozicí na onemocnění, je téměř nemožné prokázat, že i přes tuto skutečnost zaměstnanec utrpěl poškození zdraví na pracovišti, které je také ve smyslu právní definice pracovního úrazu za takový třeba považovat.⁷⁰

Pracovním úrazem není úraz, který zaměstnanec utrpěl na cestě do zaměstnání a zpět. Dle zákona o BOZP je zaměstnanec povinen oznámit neprodleně zaměstnavateli vznik pracovního úrazu, jako i oznámení smrti, nebezpečné události či hrozby průmyslové havárie, který utrpěl, pokud mu to dovoluje jeho zdravotní stav. Zaměstnanec je povinen oznámit i úraz či smrt, ke které nedošlo následkem pracovního úrazu, pokud vznikly na pracovišti nebo v prostorách zaměstnavatele.⁷¹ ZP také vymezuje v ustanovení § 274, že v přímé souvislosti s výkonem pracovních úkolů není cesta do zaměstnání a zpět, stravování nebo vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb, pokud to není konáno v místě výkonu práce.⁷²

Definice pracovního úrazu může být svým obsahem nedostačující a je potřeba jej blíže vymežit v jeho hlavních attributech. O pracovní úraz se tedy jedná, pokud k poškozenému zdraví došlo při plnění pracovních úkolů a je mezi těmito skutečnostmi jasná příčinná souvislost. Jako jedním z nejasných pracovních úrazů se může zdát infarkt myokardu, který může nastat v důsledku plnění pracovních úkolů, avšak tyto potíže jsou převážně u osob, které k tomuto onemocnění mají nějaké předpoklady. Je tedy otázkou, zda se infarkt myokardu dá považovat za pracovní úraz, když jako jednou s hlavních podmínek pracovního úrazu je poškození zdraví v důsledku plnění pracovních úkolů. Na vzniku takového onemocnění se může dle NS podílet i jiné faktory, které mohou být například vrozené.⁷³

„Usnesení Nejvyššího soudu tak rozhodlo, že příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou není otázkou právní, nýbrž otázkou

⁷⁰ Z BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁷¹ Co je pracovní úraz? Aneb vše o pracovním úrazu [online]. [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.vasenaroky.cz/tipy-a-rady/co-je-pracovni-uraz-aneb-vse-o-pracovnim-urazu-1>

⁷² § 274 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷³ Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.“⁷⁴ Dnes soudní praxe vychází při posuzování konkrétních situací z rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu, z kterého vyplývá, že i v případě, kdy chybí vnější faktor úrazového děje, tak o úrazový děj jít může „když se jedná o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranici obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranici obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus pracovníka není přizpůsoben anebo na kterou svými schopnostmi nestačí.“⁷⁵ Lze si tedy představit případ, kdy například řidič autobusu srazí náhle zvěř v místě ve kterém by ji nikdo nepředpokládal a není tak v místě obvyklá. Řidič autobusu zažije v důsledku této situace psychické trauma, které zapříčinila přecházející zvěř a v souvislosti s tím utrpí řidič infarkt myokardu. V tomto případě se bude nejspíše jednat o pracovní úraz, jelikož tato situace by pro jeho každodenní život nebyla obvyklá.

Pracovní úraz se tak považuje jako negativní sociální událost, která vzniká nezávisle na vůli subjektů v souvislosti s výkonem práce. Této události tedy nelze přesně zabránit a je potřeba provádět kroky k minimalizaci výskytu pracovních úrazů.

Problematiku toho, zda se jedná o pracovní úraz upravuje judikatura Nejvyššího soudu. V rozhodnutí ze dne 4.9.2012 se řešilo, zda dělník, který utrpí úraz během posedávání, při kterém tak nevykonává obvyklou pracovní činnost, splňuje předpoklady pracovního úrazu. Soud konstatoval, že zaměstnanec během výkonu práce vykonává různé činnosti, které nemusí být přímo spojeny s plněním pracovních povinností. V tomto případě se tak dělník ničeho nedopustil a pokud utrpěl pracovní úraz v době posedávání, které se při jeho práci dá považovat za běžnou věc, jedná se v případě úrazu o pracovní úraz.⁷⁶

Další rozhodnutí Nejvyššího soudu jedná o vzniku pracovního úrazu v době stravování. Pokud se stane úraz v jídelně v prostorách zaměstnavatele při stravování je jednoznačné, že se bude jednat o pracovní úraz. Pokud však zaměstnanec utrpí úraz mimo objekt zaměstnavatele, o pracovní úraz se jednat

⁷⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011

⁷⁵ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.9.2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

nebude. Toto rozhodnutí také dále řeší cestu ke stravování, kde je důležité, zda jsou stravovací prostory v dispozici zaměstnavatele.⁷⁷ Pokud se však zaměstnanec například pořeže při stravování v prostorách jídelny zaměstnavatele o pracovní úraz se jednat nebude.⁷⁸

V případě posuzování, zda se jedná o pracovní úraz je nutné posuzovat podle určitých kritérií. Jednou z nich je splnění všech zákonných znaků, které jsou vymezeny na začátku této kapitoly. Dalším atributem jsou okolnosti, které jsou spojeny s pracovním úrazem, jedná se například o to, zda činnost, kterou zaměstnanec konal je obvyklou náplní jeho pracovního výkonu, či nikoliv. Jednou z možností je situace, kdy zaměstnanec učiní úkon na příkaz zaměstnavatele, v tomto případě je tak dle uvedených rozhodnutí Nejvyššího soudu zřejmé, že pracovní úraz, který nastane v neobvyklém pracovním výkonu, avšak na příkaz zaměstnavatele, bude se jednat o pracovní úraz.

Při posuzování, zda jde o činnost, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je důležité posoudit, zda jde o úkon, který je potřebný k výkonu práce a zda jsou tyto výkony práce obvyklé nebo nutné. S ohledem na tyto skutečnosti nelze považovat cestu do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cestu k nim a zpět za úkon potřebný k výkonu práce. Pokud se o všem jedná o vyšetření, které je prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět, lze jej považovat za úkony, které zaměstnanec provádí v přímé souvislosti s plnění pracovních úkolů. Jako pracovní úraz se posuzuje i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.⁷⁹

Cestou do zaměstnání a zpět je podle zákoníku práce „cesta z bydliště zaměstnance do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.“⁸⁰ Pokud jde o zaměstnavatele v zemědělství, lesnictví a stavebnictví, je to také cesta z bydliště na určené shromaždiště a zpět. „Dle ZP je cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho

⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

⁷⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4410/2013

⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. str.68

⁸⁰ § 42 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.*⁸¹

Souvisejícím institutem je tak pracovní cesta, která je vymezena v ustanovení § 42 ZP. Pracovní úraz prodělaný na pracovní cestě se obvykle posuzuje jako pracovní úraz, avšak existují i případy kdy se o pracovní úraz nejedná. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu je důležité při pracovní cestě posuzovat průběh cesty a posuzovat tak z hlediska věcného, místního i časového hlediska. Pracovní cesta je široký pojem, záleží tedy na konkrétní situaci, zda zaměstnanec vykonával práci pro svého zaměstnavatele a zda lze úraz považovat za pracovní.⁸²

Za pracovní úraz by se nedal považovat například úraz, který zaměstnanec utrpí v případě dopravní nehody, pokud použil služební auto k soukromým účelům bez souhlasu zaměstnavatele, pokud utrpěl úraz při rvačce během přestávky v práci, nebo pokud vykonával úkoly nad rámec svého druhu práce bez souhlasu zaměstnavatele.

Soudní praxe tak nepovažuje za pracovní úraz situaci, kdy během pracovní cesty je zaměstnanec ubytován na hotelu a k úrazu dojde během cesty z hotelu na místo výkonu práce. Dále se tak nedá podle rozhodnutí Nejvyššího soudu považovat za pracovní úraz ten, který utrpí zaměstnanec v situaci, kdy si jde prohlédnout místo, kde bude práci vykonávat.⁸³

Dalším případem, kde se řeší problematika určení, zda se jedná o pracovní úraz či ne může nastat v situacích, kdy dochází ke stmelování zaměstnanců na hromadných setkáních. Nejvyšší soud tak řešil případ, kdy zaměstnanec utrpěl úraz při stmelování zaměstnanců, kde probíhal sportovní program. Ačkoliv byl tento program mimo rámec pracovní smlouvy zaměstnance, jednalo se dle rozhodnutí NS o příkaz zaměstnavatele, které se dá považovat za plnění pracovních úkolů a NS tak přiznal zaměstnanci nárok na náhradu škody.⁸⁴

Je tedy pravděpodobné, že pokud by zaměstnavatel uvedl, že se jedná o nepovinnou akci, nejedná se o školení a předem upozorní, že úrazy vzniklé na

⁸¹ § 42 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

⁸³ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. str. 171

⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

takovém stmelování se nebudou považovat za úrazy pracovní, nebude muset nahrazovat zaměstnancům za úrazy žádnou škodu.

4.2. Nemoc z povolání

ZP nedefinuje nemoc z povolání zaměstnance. V tomto případě pouze ZP odkazuje na příslušnou právní úpravu, která stanoví, které nemoci jsou nemoci z povolání. ZP tak odkazuje na Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.⁸⁵

„Dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb. se nemoc z povolání definuje jako nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání, který je přílohou zmiňovaného nařízení vlády. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“⁸⁶

Zaměstnavatel je tak povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.⁸⁷

Vzhledem k tomu, že vznikají různé nové choroby, seznam nemocí z povolání se doplňuje podle nových poznatků. Do seznamu nemocí je zařazena ta nemoc, kterou jako nemoc z povolání uzná komise pro posuzování nemocí z povolání. Ve smyslu zákona o BOZP při nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání je zaměstnavatel povinen zjistit příčiny a všechny okolnosti za účasti zaměstnance, pokud je to možné s ohledem na jeho zdravotní stav, a za účasti příslušného zástupce zaměstnanců pro bezpečnost.⁸⁸

Zaměstnavatel je povinen po přijetí oznámení neprodleně oznámit vznik nemoci z povolání zástupcům zaměstnanců včetně příslušného zástupce zaměstnanců pro bezpečnost. Postup hlášení nemoci z povolání příslušným institucím i pojišťovně a vzor nahlášení upravuje vyhláška MZ ČR č. 104/2012 Sb.

⁸⁵ § 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb. ze dne 15.11.1995, kterým stanoví seznam nemocí z povolání

⁸⁶ § 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb. ze dne 15.11.1995, kterým stanoví seznam nemocí z povolání

⁸⁷ § 105 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁸ § 102 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku.⁸⁹

Nemoc z povolání se odškodňuje i před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání.⁹⁰ Zařazení nové nemoci do seznamu nemocí je možné v případě, kdy jsou skutkové podmínky pro vznik konkrétní nemoci z povolání uvedené v seznamu nemocí splněny, což zajišťuje poskytovatel pracovně lékařských služeb. Zdravotní stav posuzuje poskytovatel v oboru lékařství, který má tak povolení Ministerstva zdravotnictví k uznávání nemoci z povolání. Lékař, který posuzuje zdravotní stav zaměstnance, vypracovává znalecký posudek, kterým uzná nebo neuzná nemoc jako nemoc z povolání, a to vše provádí v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách a musí se také řídit Vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.⁹¹

Rozhodnutí Nejvyššího soudu se tak zabýval i ohrožení nemocí z povolání. „Samotné ohrožení nemocí z povolání není dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, a tedy ani důvodem pro poskytnutí invalidního důchodu nebo částečného invalidního důchodu. Tak je tomu i tehdy, byl-li pracovník převeden na jinou práci z důvodu ohrožení dvěma nemocemi z povolání.“ Ohrožení nemocí je tak definováno ustanovením § 347 odst. 1 ZP, kdy za ohrožení nemocí se považuje změna zdravotního stavu, která vznikla při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, při kterých vznikají nemoci z povolání. Tato změna zdravotního stavu však nebyla v takovém stupni, aby byl tento stav posuzován jako nemoc z povolání, ale pokud by se ve výkonu práce pokračovalo ve stejné míře, vedlo by to ke vzniku nemoci z povolání.⁹² Zaměstnanec tak může být převeden na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí, kdy rozhodnutí o tom, že je zaměstnanec ohrožen nemocí z povolání je na příslušném poskytovateli zdravotních služeb, který vydá lékařský posudek. Nevzniká tak zaměstnanci nárok na náhradu škody, ale vzniká mu na

⁸⁹ Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)

⁹⁰ § 269 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹¹ §61 až § 68 zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁹² § 347 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

základě institutu ohrožení nemoci nárok na mzdový doplatek do průměrného výdělku před předělením na jinou práci.⁹³

Nález Ústavního soudu tak potvrzuje, že převedení na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání je preventivní opatření. Dle nálezu vychází, že pokud dojde k onemocnění nemocí z povolání místo převedení na jinou práci, zůstane zaměstnanci nárok na náhradu škody. „Ústavní soud tak rozhodl, že nejsou žádné zákonné ani rozumné důvody k tomu, aby zaměstnanci poškození na zdraví chorobou z povolání byli rozdělováni na dvě kategorie – na ty, kteří onemocněli chorobou z povolání a na základě této skutečnosti byli převedeni na jinou práci přímo, a na ty zaměstnance, kteří byli převedeni pro ohrožení chorobou z povolání, avšak předpokládaný preventivní účel převedení nenastal a zaměstnance následně takovou chorobou přesto onemocněl.“⁹⁴

4.3. Pracovní úraz nebo nemoc z povolání a pracovní zařazení zaměstnance

V případě, že dojde ke vzniku zdravotní nezpůsobilosti, kvůli které nemůže zaměstnanec vykonávat svoji dosavadní práci, a to jen z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen řešit tuto situaci, protože nemůže dovolit, aby takový zaměstnanec tuto práci dále vykonával. Podle zákona o BOZP je zaměstnavatel v zájmu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci povinen zařazovat zaměstnance k výkonu práce s ohledem na jejich zdravotní stav, zejména na výsledek posouzení jejich zdravotní způsobilosti k práci, schopnosti, na jejich věk, kvalifikační předpoklady a odbornou způsobilost podle právních předpisů a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nedovolit, aby vykonávali práce, které neodpovídají jejich zdravotnímu stavu, zejména výsledku posouzení jejich zdravotní způsobilosti k práci, schopnostem, na které nemají věk, kvalifikační předpoklady a doklad o odborné způsobilosti podle

⁹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. června 1990, sp. zn. 9 Co 146/90.

⁹⁴ Nález Ústavní soud ČR ze dne 25. listopadu 1999, sp. zn. IV. ÚS 319/99

právních předpisů a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁹⁵

4.3.1. Převedení na jinou práci

„Zaměstnavatel je povinen v určitých případech převést zaměstnance na jinou práci. Jedná se především o situace, kdy:

- zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku způsobilost konat dále dosavadní práci,
- se jedná o těhotnou zaměstnankyni,
- je to nutné podle lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- je to rozhodnuto podle pravomocného rozhodnutí soudu,
- požádá-li o převedení těhotná zaměstnankyně, nebo
- zdali nemůže zaměstnanec vykonávat noční práci na základě lékařského posudku.“⁹⁶

V případě nemoci z povolání zaměstnavatel je povinen podle ZP přearadit zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec vzhledem na svůj zdravotní stav podle lékařského posudku dlouhodobě ztratil způsobilost nadále vykonávat dosavadní práci nebo ji nesmí vykonávat pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.⁹⁷

Přearazení by mělo být v rámci dohodnutého druhu práce, což je v praxi nejednou nerealizovatelné. Po dohodě se zaměstnancem je tedy možné zaměstnance přearadit i na jiný druh práce, tato práce však musí odpovídat zdravotní způsobilosti zaměstnance pro práci.

Zaměstnavatel je povinen přihlédnout i na to, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho schopnosti a kvalifikaci. Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem, z jakého důvodu je nutné převedení na jinou práci a dále sdělit dobu, po kterou bude přearazení trvat. Pokud přearazením

⁹⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7. str. 92

⁹⁶ § 41 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁷ § 41 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnanec dochází ke změně pracovní smlouvy, zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemné oznámení o důvodu převedení na jinou práci a o jeho trvání.⁹⁸

Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci, může s ním skončit pracovní poměr výpovědí. Podle zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě ztratil způsobilost vykonávat dosavadní práci, nebo pokud ji nesmí vykonávat pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.⁹⁹

Nabídkou jiné práce je povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru. Jde o povinnost zaměstnavatele udělat zaměstnanci nabídku směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci. Nabízená vhodná práce může být jakákoliv práce, kterou má zaměstnavatel k dispozici. Nemusí odpovídat dosud prováděnému druhu práce, může to být jakákoliv práce, která je pro zaměstnance vhodná. Zaměstnavatel by měl přihlídnout k tomu, aby jiná práce byla vhodná pro zaměstnance i vzhledem k jeho schopnosti a kvalifikaci, není však třeba, aby odpovídala v plném rozsahu kvalifikaci zaměstnance.¹⁰⁰

V případě, že zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci jinou práci, ani se zaměstnancem neskončil pracovní poměr, pracovní poměr sice trvá, ale zaměstnanec nemůže vykonávat ze zdravotních důvodů sjednanou práci, zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci, a proto vzniká překážka v práci na straně zaměstnance s náhradou mzdy podle zákoníku práce.¹⁰¹

⁹⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7. str. 92

⁹⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7. str. 94

¹⁰⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7. str. 94

¹⁰¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7. str. 94

4.4. Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu vychází z ustanovení § 269 ZP, kdy „zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“¹⁰²

V případě, kdy nastane povinnost hradit škodu ze strany zaměstnavatele za pracovní úraz jsou povinnými předpoklady jejího vzniku právě existence samotného pracovního úrazu, nebo smrt zaměstnance v důsledku pracovního úrazu, škoda na straně zaměstnance a v neposlední řadě příčinná souvislost mezi nimi. Všechny tyto skutečnosti je povinen prokázat zaměstnanec, a to i navzdory skutečnosti, že v pracovním poměru je slabším článkem a pracovní právo ho primárně zvyhodňuje. Prokazování existence úrazu, který se stal na pracovišti, je ztíženo tím, že ne všichni zaměstnavatelé evidují jakoukoli událost související s poškozením zdraví zaměstnanců do knihy drobných úrazů a poranění. Někteří zaměstnavatelé, ale ovšem i zaměstnanci, dokonce vědomě porušují předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.¹⁰³

Zaměstnavatel má tedy povinnost nahradit škodu pouze v případech, kdy lze prokázat existenci pracovního úrazu, dále musí být jasně prokazatelná škoda či nemajetková újma na straně zaměstnance a v neposlední řadě musí být příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou. Zaměstnavatel však musí nahradit škodu i v případě, že dodržel povinnosti, které mu vyplývají z právních předpisů a ostatních předpisů k zajištění BOZP. V případě, kdy však dojde k porušení předpisů BOZP ze strany zaměstnance má zaměstnavatel právo na zproštění se povinnosti hradit takovou škodu na základě podmínek, které jsou stanovené zákonem.

Z pohledu teorie pracovního práva je povinnost zaměstnavatele nahradit škodu za pracovní úrazy a nemoci z povolání objektivní odpovědností. Zaměstnavatel tak zaměstnanci odpovídá za jeho pracovní úraz či nemoc z povolání, a to bez ohledu na skutečnost, zda daný stav zavinil nebo nezavinil. ZP samozřejmě umožňuje

¹⁰² § 269 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰³ § 252 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnavateli možnost úplné nebo částečné liberace principu objektivní odpovědnosti. Zaměstnavatel se však nemůže zbavit odpovědnosti za škodu vzniklou při pracovním úrazu tomu zaměstnanci, který zabraňoval škodě ohrožující zaměstnavatele, nebo odvracel nebezpečí přímo ohrožující život nebo zdraví, pokud zaměstnanec sám úmyslně tento stav nevyvolal.¹⁰⁴

ZP stanoví, že škoda, za kterou odpovídá zaměstnanec, se určí podle míry jeho zavinění v případě, že se zaměstnavatel částečně zbavil povinnosti hradit škodu. Zaměstnavatel má povinnost hradit škodu za pracovní úrazy i v případech, kdy jde o činnosti, resp. aktivity, které s výkonem práce na první pohled přímo nesouvisí.
105

Příkladem je rekondiční pobyt zaměstnance. Ve smyslu ustanovení zákona č. 309/2006 Sb. o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci tak zaměstnavatel, který zaměstnance vyslal na rekondiční pobyt, odpovídá také za škodu, která vznikla zaměstnanci při účasti na programu rekondičního pobytu nebo v přímé souvislosti s ním, a to i při cestě na rekondiční pobyt a zpět a během stravování a osobního volna v rekondičním objektu. Výjimkou je případ škody, která vznikla zaměstnanci při povolené, ale poskytovatelem rekondičního pobytu neorganizované vycházce. V takovém případě zaměstnavatel nemá povinnost hradit takovou škodu.¹⁰⁶

Zaměstnavatel odpovídá i za škodu, která vznikla zaměstnanci při prováděné práci, která je vykonávána na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o pracovní činnosti uzavřené podle § 74 až § 77 ZP nebo v přímé souvislosti s výkonem práce, analogicky jako zaměstnanci v pracovním poměru dle § 77 odst. 2 ZP.¹⁰⁷

Nelze opomenout, že zaměstnavatel stejně odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem, následkem kterého zaměstnanec zemřel. Smrt zaměstnance v důsledku pracovního úrazu je spojena s povinnostmi zaměstnavatele vůči pozůstalé rodině zemřelého zaměstnance. Předpokladem vzniku nároků

¹⁰⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

¹⁰⁵ § 250 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁶ zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích

¹⁰⁷ § 74 až § 77 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pozůstalých je prokázána příčinná souvislost mezi smrtí zaměstnance, pracovním úrazům a jeho výkonem práce.¹⁰⁸

Pracovněprávní úprava rozlišuje, zda zdravotní nezpůsobilost zaměstnance vykonávat práci je dočasná nebo dlouhodobá, jakož i to, zda je způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, nebo spočívá v osobě zaměstnance a není přímo způsobena negativními vlivy pracovního prostředí.¹⁰⁹

Z dostupných údajů lze vyvodit, že nejtěžší pracovní úrazy jsou zaznamenány v průmyslové výrobě, a to zejména v oblasti strojírenství, hutnictví a hornictví, dále v dopravě. Zajímavým zjištěním je, že mnoho úrazů se stává i v administrativě.¹¹⁰

Co se týče nemocí z povolání, nejčastější je nemoc kostí, kloubů, šlach a nervů končetin v důsledku dlouhodobého, nadměrného a jednostranného zatížení horních končetin. Druhou takovou nemocí z povolání je onemocnění kostí, kloubů, svalů, cév a nervů končetin způsobené při práci s vibrujícími nástroji. Dalšími jsou infekční nemoci a parazitární choroby a poruchy sluchu z hluku.¹¹¹

Přestože se v oficiálních statistikách uvádí stále menší počet nemocí z povolání, není to způsobeno lepšími či bezpečnějšími pracovními podmínkami, ale tím, že v České republice nastal pokles výroby a činností v rizikových oblastech, kde se pracovní úrazy nejčastěji vyskytovaly. Dalším důvodem je zvyšování počtu fyzických osob, které rizikové práce vykonávají ne jako zaměstnanci, ale jako samostatně výdělečně činné osoby.¹¹²

Je třeba podotknout, že oficiálně se ještě za nemoci z povolání nepovažují různé civilizační choroby vznikající v důsledku nepříznivého pracovního prostředí či choroby a poruchy zdraví související se zátěží pracovního stresu, kterými trpí stále více zaměstnanců.¹¹³

¹⁰⁸ Pracovní úraz a jeho odškodnění [online]. [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-uraz-a-jeho-odskodneni>

¹⁰⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. str.50

¹¹¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. str.50

¹¹² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. str.50

¹¹³ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. str.50

Rozsudek Nejvyššího soudu tak rozhodl, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na zdraví, která není pracovním úrazem ani nemocí z povolání. V tomto případě je důležité prokázat kauzální nexus mezi poškozením zdraví a porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele. V tomto případě soud řešil situaci, kdy zaměstnanec trpěl poruchou přizpůsobení, což je duševní porucha, která vzniká působením otřesných zážitků nebo pokud se často pohybuje v tísnivých situacích. V tomto případě tak zaměstnanec tvrdil, že za jeho duševní poruchu je odpovědný dlouhodobý stres a arogantní chování zaměstnavatele, které bylo v rozporu s dobrými mravy. Nejvyšší soud tak uznal duševní poruchu jako nemoc vzniklou v důsledku plnění pracovních povinností a zaměstnavatel tak musel odškodnit poškozené zdraví zaměstnanci.¹¹⁴

¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017

5. Zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy

Povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je povinností, která vyplývá zaměstnavateli z § 269 ZP. ZP uvádí, že se zaměstnavatel může zprostit povinnosti nahradit škodu zcela nebo zčásti. Z toho ustanovení tedy vyplývá, že ustanovení § 269 ZP má objektivní povahu z pohledu odpovědnosti zaměstnavatele. Záleží tedy zda zaměstnavatel je schopen prokázat, že se na vzniku škody podílel i zaměstnanec, protože tím by se mohl zprostit povinnosti k náhradě.¹¹⁵

„Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela, prokáže-li, že vznikla:

- 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
- 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.“¹¹⁶

Zákon připouští možnost zproštění povinnosti k náhradě škody z provozní činnosti, resp. možnost liberace. Odpovědnost za škodu z provozní činnosti tedy není odpovědností absolutní. Dle ust. § 2924 občanského zákoníku se provozovatel povinnosti k náhradě škody zproští v případě, prokáže-li, že vynaložil veškerou péči, kterou lze rozumně požadovat, aby ke škodě nedošlo. Břemeno tvrzení a břemeno důkazní ohledně prokázání naplnění podmínek ke splnění zproštění povinnosti tedy leží na straně provozovatele.¹¹⁷

¹¹⁵ § 269 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁶ § 270 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁷ § 2924 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Důkazní břemeno ve věci prokázání existence pracovního úrazu či nemoci z povolání náleží na zaměstnanci, který musí prokázat, že mu vznikl pracovní úraz nebo nemoc z povolání na základě § 101 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.¹¹⁸

V případě porušení předpisu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnancem může dojít ke snížení náhrad. Rozhodnutí Nejvyššího soudu řešil případ, kdy zaměstnanec porušil BOZP a z důvodu toho mu vznikl pracovní úraz. V době výkonu práce nevyužil ochranné pomůcky, které byly přímo uvedené v předpisech BOZP. V takovém případě bylo důležité posouzení orgánu inspekce práce, které vydalo rozhodnutí, že ze strany zaměstnavatele k žádnému pochybení nedošlo. Na návrh pojišťovny zaměstnavatel snížil náhradu o 30 %. Následně pojišťovna požadovala regresivní náhradu a odkazovala se na to, že poškozený zaměstnanec zvláště závažným způsobem porušil předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V tomto případě však s ohledem na okolnosti rozhodl, že důsledky si nese sám zaměstnanec, a tak je nárok regresu ze strany pojišťovny neodůvodněný.¹¹⁹

5.1. Úplné zproštění

Dle zákoníku práce se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu v celé výši, pokud ze strany zaměstnance dojde k porušení právních či ostatních předpisů. Toto porušení musí být prokazatelně zaviněním ze strany zaměstnance. V tomto případě se jedná také o porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec však v tomto případě musí být řádně seznámen s BOZP a pravidelně kontrolován v jeho dodržení. Dalším důvodem, kdy je zaměstnavatel zproštěn povinnosti k nahrazení škody je případ, kdy zaměstnanec v důsledku užití alkoholu, či návykových látek zaviní vzniklou škodu a tím tak způsobí újmu zaměstnavateli. Pro zproštění povinnosti v celé výši je nutné, aby výše uvedené skutečnosti byly jedinou příčinou škody.¹²⁰

¹¹⁸ § 101 zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

¹¹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.8.2016, sp. zn. 32 Cdo 3790/2014

¹²⁰ § 270 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V řízení o náhradě škody se tak zaměstnavatel snaží prokázat, že škoda byla způsobena z důvodu porušení právních či ostatních předpisů ze strany zaměstnance nebo porušení BOZP i přes řádné seznámení s nimi a následnou kontrolou jejich dodržování. Dále musí prokázat, že porušení předpisů bylo jedinou příčinou vzniklé škody. Povinnost prokázat vinnu zaměstnance je tedy zcela na straně zaměstnavatele i v případě, kdy se zaměstnanec snaží prokázat, že toto porušení nebylo jedinou příčinou škody.¹²¹

Zaměstnavatel tedy nese důkazní břemeno v soudním řízení, kde musí prokázat skutečnosti, které vedou ke zproštění povinnosti náhradě škody, která vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.¹²²

5.2. Částečné zproštění

Zaměstnavatel může hradit škodu pouze z části, a to v případě, kdy zaměstnanec porušil právní nebo jiné předpisy nebo došlo-li k zavinění vzniklé škody ze strany zaměstnance z důvodu požití alkoholu či návykových látek, a to v případě, kdy jedna z uvedených možností bude jednou z příčin škody.¹²³

Dalším důvodem pro zproštění se povinnost zčásti ze strany zaměstnavatele je považována možná lehkomyšlnost zaměstnance. Dle § 270 odst. 2 se zaměstnanec nemusí dopustit porušení právního či jiného předpisu anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, k tomu, aby byla prokázána jeho spoluvina na vzniklé škodě. V tomto případě se zaměstnavatel může chovat lehkomyšlně a tím může dojít k újmě na zdraví. Zaměstnanec by si měl počínat podle své kvalifikace a získaných zkušeností, podle kterých je také posuzována možná lehkomyšlnost. V případě běžné neopatrnosti, která vyplývá z rizika práce se však lehkomyšlnost považovat nedá.¹²⁴

Zaměstnavatel se tak může zprostit zčásti nahrazení škody zaměstnanci a to tak, že je nutné určit část, za kterou je odpovědný zaměstnanec a část za kterou je

¹²¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96

¹²² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 819

¹²³ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 819

¹²⁴ § 270 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

odpovědný zaměstnavatel. Dle zákoníku práce musí zaměstnavatel uhradit alespoň jednu třetinu vzniklé škody nebo nemajetkové újmy.¹²⁵

Pokud zaměstnanec spatří na místě pracovišti jakékoli nedostatky a závady, které by mohly ohrozit BOZP, není povinen toto zjištění neodkladně sdělit svému zaměstnavateli. Tuto skutečnost nemůže ani zaměstnavatel uvést jako důvod k částečnému zproštění se povinnosti nahradit škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V případě, že je zaměstnanec informován o rizicích a opatření na ochranu před jejich působením, je seznámen s předpisy, které úzce souvisí s výkonem jeho práce a zvláštními pravidly BOZP, je možné nesdělení nedostatků a závad na pracovišti považovat za porušení povinností ze strany zaměstnance a docílit tak úspěšného dovolání ze strany zaměstnavatele při porušení povinnosti jako je nesdělení nedostatků a změn na pracovišti zaměstnance. V tomto případě je tedy důležité, aby byl zaměstnanec řádně seznámen s riziky a zvláštními pravidly práce, které vyplývají z výkonu práce zaměstnance.¹²⁶

5.3. Vyloučení zproštění se povinnosti k náhradě

U zaměstnavatele může dojít k vyloučení zproštění se povinnosti k náhradě dle § 271 ZP. V případě, kdy zaměstnavateli hrozí škoda nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví a při snaze odvrátit tuto škodu utrpí pracovní úraz nebo nemoc z povolání, nemůže se zaměstnavatel zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti. V tomto případě je zaměstnavatel povinen plnit náhradu vůči zaměstnanci, ale pouze jen když zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.¹²⁷

¹²⁵ § 270 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁶ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 812

¹²⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 819

6. Druhy náhrad

Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, nebo u kterého byla zjištěna nemoc z povolání má nárok na jednotlivé náhrady. ZP vymezuje taxativně možné náhrady, které mohou být poskytnuty. Tyto náhrady jsou ustanoveny v § 271a, § 271b, § 271c, § 271d a § 271e ZP. Jednotlivé náhrady mohou být jako individuální nároky, nejsou na sebe tedy výše zmiňované ustanovení ZP závislá. Mohou však tato ustanovení působit současně na jeden právní případ. Vznik těchto práv je povinen prokázat zaměstnanec.¹²⁸

6.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělku se nachází v ustanovení § 271a ZP. Zaměstnavatel je povinen uhradit částku ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem, který zaměstnanec pobíral před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy a nemocenského. Toto zákonné ustanovení tedy zaručuje zaměstnanci stejný výdělek při pracovní neschopnosti, který měl před vzniklým pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.¹²⁹

Za průměrný výdělek je dle Elischera považován průměrný hrubý příjem zaměstnance a je vždy zjišťován z předchozího kalendářního čtvrtletí. Pokud je to pro zaměstnance výhodnější je dle § 271m ZP použit průměrný výdělek z předchozího kalendářního roku.¹³⁰

¹²⁸ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. str. 294

¹²⁹ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. str. 297

¹³⁰ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. str. 297

„Předpoklady vzniku náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti jsou dle ZP:

- *pracovní úraz nebo nemoc z povolání,*
- *dočasná pracovní neschopnost,*
- *ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a*
- *příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.“¹³¹*

Výše zmíněnou novelou ZP, která byla provedena zákonem č. 205/2015 Sb., se ustanovilo právo pro náhradu škody za ztrátu na výdělků i pro zaměstnance, kteří vykonávají práci mimo pracovní poměr, a to na základě dohod. ¹³²

6.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se nachází v § 271b ZP. Tento institut zaručuje náhradu zaměstnanci v případě, kdy si kvůli pracovnímu úrazu nebo nemocí z povolání nese nějaké následky nebo mu byla uznána invalidita. Výše této náhrady je rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemocí z povolání s připočtením invalidního důchodu, který byl přidělen na základě stejné nemocí z povolání.¹³³

„Předpoklady vzniku náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti jsou dle ZP:

- *pracovní úraz nebo nemoc z povolání,*
- *ztráta na výdělků a*

¹³¹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 821

¹³² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 821

¹³³ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. str. 297

- *příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělku.*¹³⁴

Rozhodnutí Nejvyššího soudu řeší výši náhrady, v případě, kdy zaměstnanec změnil svého zaměstnavatele po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání. Jedná se o případ, kdy se zaměstnanec rozhodne změnit svého zaměstnavatele po prodělání pracovního úrazu nebo nemocí z povolání. Zde se výše náhrady ze strany prvního zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec prodělal pracovní úraz nebo nemoc z povolání určuje také rozdílem mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, ale za výdělek dosahovaný před vznikem škody je považován ten, na který by mohl zaměstnanec dosáhnout u nynějšího zaměstnavatele, pokud by nebyl omezen ve své práci po prodělaném úrazu či nemocí.¹³⁵

6.3. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se nachází v § 271c ZP. Jedná se o jednorázové plnění, které má zmírnit utrpenou bolest vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Výši náhrady, způsob určování výše náhrady a postupy při vydávání lékařského posudku ustanovuje nařízení vlády.¹³⁶

Jedná se o jednorázovou náhradu nemajetkové újmy, kdy výši těchto náhrad určuje nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.¹³⁷ Tyto nároky nezanikají smrtí zaměstnance a připadají tak po smrti zaměstnance dědicům.¹³⁸

Bolest

„Bolest vymezuje nařízení vlády jako tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží

¹³⁴ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 824

¹³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.12.2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002

¹³⁶ § 271c zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³⁷ DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů – novela zákoníku práce*. Bezpečnost a hygiena práce. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 2015(10), 2. ISSN 0006-0453.

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. dubna 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010.

a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.“¹³⁹

Ztížení společenského uplatnění

„Ztížení společenského uplatnění vymezuje nařízení vlády jako trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.“¹⁴⁰

V obou případech se výše náhrady určuje dle nařízení vlády na základě bodové hodnoty, kdy jeden bod činí 250 Kč. Bodové hodnocení se v případě bolestného hodnotí po ustálení zdravotního stavu naproti tomu u ztížení společenského uplatnění se bodové hodnocení provádí až rok od momentu, kdy zaměstnanci škoda vznikla.¹⁴¹

6.4. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením vychází z § 271d ZP. Tento institut zajišťuje úhradu vynaložených nákladů zaměstnanci, které měl spojené se svojí léčbou. Tyto náklady musí zaměstnanec dokládat a na základě toho mu bude určitá výše přiznána. Každý zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání má právo na volbu svého lékaře. Lze tedy považovat za účelně vynaložené náklady i cestu za lékařem, i v případě, kdyby se doktor stejných kvalit nacházel blíž a tím by tak takovéto výlohy byly nižší.¹⁴²

¹³⁹ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

¹⁴⁰ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

¹⁴¹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

¹⁴² ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. str. 304

Účelně vynaložené náklady nejsou nijak zvláště upravovány v ZP, lze je však dohledat v judikatuře. Jde o tzv. účelné vynaložení nákladů, které jak je z názvu patrné, musí být nutné pro daný účel. V tomto případě dle rozhodnutí Nejvyššího soudu lze hovořit o nákladech, které napomáhají zlepšit zdravotní stav poškozeného, jedná se například o proplacení ošetřovatele, proplacení cest rodinných příslušníků nebo také stravování, které stav poškozeného vyžaduje.¹⁴³

6.5. Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody se nachází v § 271e ZP. Zaměstnavatel má povinnost nahradit zaměstnanci věcnou újmu, která mu vznikla na základě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Jedná se tedy o úhradu rozdílu mezi stavem majetku před vznikem škody a stavem majetku po prodělání úrazu či nemoci. Zaměstnavatel má tedy povinnost nahradit zaměstnanci úbytek na jeho majetku, pokud se věcná škoda prokáže v příčinné souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání.¹⁴⁴

V případě věcné škody lze uvést jako příklad poškozené oblečení či použitá pomůcka, která byla předem zaměstnavatelem odsouhlasena. Nejedná se však pouze o tyto předměty, ale za věcnou škodu považovat i stav, který vznikl v návaznosti na škodu později.¹⁴⁵

Rozhodnutí Nejvyššího soudu uvádí, že mezi věcnou škodu lze zařadit například i následnou péči o domácnost, a to v případě, kdy se jako následná škoda úrazu či nemoci projeví neschopnost zaměstnance pečovat o svoji domácnost. Tuto péči pak může vykonávat i rodinný příslušník a náhrada věcné škody tím nezaniká.¹⁴⁶

¹⁴³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.1963, sp. zn./č. j.: 1 Cp 42/62

¹⁴⁴ § 271e zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁵ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

¹⁴⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

6.6. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance se nachází v § 271f ZP. Pokud dojde k závažnému ublížení na zdraví, náleží manželovi, partnerovi, dítěti či rodiči zaměstnanci jednorázová náhrada nemajetkové újmy. Tato náhrada může být poskytnuta i jiným osobám, které prokážou, že se nachází v rodinném či obdobném poměru vůči zaměstnanci a zároveň pociťují újmu zaměstnance jako újmu vlastní.¹⁴⁷

6.7. Náhrady při úmrtí zaměstnance

„Pokud zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, je zaměstnavatel povinen poskytnout tato plnění:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých a
- náhradu věcné škody.“¹⁴⁸

Při náhradách při úmrtí zaměstnance se poskytuje plnění pozůstalým osobám. Jedná se tedy o plnění vůči jiné osobě s ohledem na osobu, které náhrada připadá.

„Obecné podmínky vzniku práv na náhrady při úmrtí zaměstnance jsou dle ZP:

- pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- úmrtí zaměstnance,
- příčinná souvislost mezi smrtí zaměstnance a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,
- vznik škody, resp. vynaložení nákladů v důsledku úmrtí zaměstnance, a

¹⁴⁷ § 271f zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁸ ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka*. Praha: Leges, 2020. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-382-7. str. 308

- *plná odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnance.* ¹⁴⁹

6.7.1. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením při úmrtí zaměstnance vychází z § 271g odst. 1 ZP. Tyto náklady jsou hrazeny tomu, kdo je prokazatelně uhradil. Může také dojít ke skutečnosti, kdy náklady vynaložil v době života poškozený zaměstnanec, avšak náhrada těchto výdajů bude uhrazena v rámci dědického řízení pozůstalému. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením byly více rozebrány v bodě 6.4. této práce. ¹⁵⁰

6.7.2. Přiměřené náklady spojené s pohřbem

Přiměřené náklady spojené s pohřbem jsou blíže upraveny v § 271g odst. 2 ZP. Tyto náklady náleží tomu, kdo vypravil pohřeb. Taxativní výčet druhů nákladů spojené s pohřbem jsou vymezeny v § 271g odst. 2. „*Zaměstnavatel tedy dle tohoto ustanovení je povinen hradit:*

- *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.*“¹⁵¹

Novela zákoníku práce účinná od 1.1.2021 upravuje zvýšení náhrady újmy na zdraví, a to v případě náhrady škody na zřízení pomníku nebo desky, kdy se náklady stanoví odvozením od 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství

¹⁴⁹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 836

¹⁵⁰ § 271g zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵¹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 837

zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém vznikne právo na tuto náhradu škody.¹⁵²

6.7.3. Náklady na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých se nachází v § 271h ZP. Tato náhrada se hradí pozůstalým, kterým zůstavitel poskytoval nebo naopak by byl povinen poskytovat výživné. Z hlediska oprávněných osob lze konstatovat, že zaměstnavatel má nejen povinnost vůči pozůstalým, kterým by zůstavitel měl poskytovat výživu dle platných právních předpisů, ale jedná se i o osoby, vůči kterým dle právních předpisů neměl žádnou vyživovací povinnost, ale i přesto tuto povinnost plnil. V konkrétním případě by tak do skupiny oprávněných osob dle platných právních předpisů spadali děti, rodiče, manžel, osvojenci a další.¹⁵³

V rámci skupiny osob, které svůj nárok nemají právně podepřený se nemusí jednat ani o příbuzenský vztah, jedná se například o družku, která žila se zůstavitelem ve společné domácnosti a popřípadě se může jednat i o děti družky, které žily spolu v jedné domácnosti. Dle judikatury náleží pozůstalé družce náhrada nákladů na výživu, pokud spolu se zůstavitelem tvořili a vedli společnou domácnost.¹⁵⁴ Tato náhrada se dle § 271h odst. 1 ZP poskytuje nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let.

Pro posouzení, zda pozůstalému náleží výživné je důležité, zda zůstavitel za svého života poskytoval prostředky jak finanční, tak i v rámci darů pravidelně a soustavně. Pokud by se prokázalo, že byly dary nebo finanční prostředky poskytovány občasně, nebo že byly poskytovány prostředky zletilému dítěti, které by bylo schopno se živit samo, výživné by pozůstalému nebylo přiznáno.¹⁵⁵

Výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých se odvíjí od průměrného výdělku zaměstnance. Celková poskytnutá částka na náhradách ze strany zaměstnavatele

¹⁵² zákon č. 285/2020 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

¹⁵³ § 271h zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 29. března 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70

¹⁵⁵ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 839

nesmí převýšit částku, která by byla zůstaviteli hrazena formou náhrady za ztrátu na výdělků dle § 271b odst. 1 ZP.¹⁵⁶

6.7.4. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých vychází z § 271i ZP. Tato forma odškodnění náleží pouze některým pozůstalým. Zejména se jedná o manžela, partnera, dítě a rodiče zemřelého zaměstnance. Tato náhrada však dle § 271i odst. 3 náleží i dalším osobám, kteří se nachází vůči zůstaviteli v rodinném nebo obdobném poměru a kteří smrt zůstavitele pocítují jako vlastní újmu.¹⁵⁷

Novela zákoníku práce účinná od 1.1.2021 upravuje zvýšení náhrady újmy na zdraví a to tak, že pozůstalí a blízké osoby po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu, mají nárok na jednorázové odškodnění ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy.¹⁵⁸ Tato částka je určena jako minimum pro uplatnění náhrady, může tak být, jak ze strany zaměstnavatele zvýšena, tak i ze strany soudu, který může částku přiměřeně zvýšit v souladu s § 271s ZP.

6.7.5. Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody při úmrtí zaměstnance vychází z § 271j ZP. Tato náhrada se poskytuje dědicům zaměstnance. Jedná se o případ, kdy zaměstnanci vznikne věcná škoda při pracovním úrazu či nemoci z povolání, avšak on v důsledku zranění zemře. V době, kdy žil tedy nevznikl z jeho strany požadavek na náhradu věcné škody. Náhradu věcné škody mohou tedy se souhlasem zaměstnavatele uplatňovat dědicové, pokud však toto právo nebylo promlčeno ještě za života zemřelého zaměstnance.¹⁵⁹

¹⁵⁶ § 271h odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵⁷ § 271i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵⁸ Zákon č. 285/2020 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

¹⁵⁹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 843

6.8. Promlčení náhrad

Některá práva se dle § 271t ZP nepromlčují. „*V tomto případě se jedná o právo zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývajících se však promlčují.*“¹⁶⁰

Promlčení je institutem, se kterým je spojován právní následek s marným uplynutím lhůty. V případě, kdy není nějaké právo po zákonem určenou dobou vykonáno, nelze se ho po uplynutí této doby domoci. K promlčení je potřeba aby účastník svoje právo namítnul před soudem, pokud tak neučiní, nebude k promlčení ze strany soudu přihlédnuto.¹⁶¹

ZP výše uvedené náhrady nepromlčuje. Jednotlivá opětuující se práva se však promlčují a je jim stanovená tříletá promlčecí lhůta.¹⁶²

¹⁶⁰ § 271t zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶¹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 857

¹⁶² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 857

Závěr

Diplomová práce se zabývala náhradou škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Cílem práce bylo podat komplexní pohled na povinnosti k nahrazení škody ze strany zaměstnavatele a zhodnotit tak současnou právní úpravu, která je k dané problematice přístupná.

Tato diplomová práce byla převážně sepsána pomocí odborné literatury a byla doplňována judikaturou, která pomáhala k doplnění určitých situací, či k vytvoření náhledu teorie do praxe. Judikaturu v této problematice spíše vnímám, jako možnou příručku pro zaměstnavatele, kteří by se na základě těchto případů mohli vyvarovat určitým situacím a dále také jako doplnění chybějících specifikací v zákonech.

Vztah zaměstnavatele a zaměstnance je v oblasti povinnosti nahrazení škody vychýlen ve prospěch zaměstnance. Je spravedlivé, že zákon stojí více na straně slabšího – tedy zaměstnance, ale nelze pominout případy, kdy chtějí lidé získat ve svůj prospěch něco neoprávněně. V některých případech bych tento vztah nevnímala jako ideální a snažila se ho tak více zrovnovážit.

Jako jednu z nejzásadnějších problematik daného téma vnímám prevenci rizik ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců předcházet těm nejvyšším rizikům a následně je přímo konkretizovat v předpisech BOZP aby jim do budoucna předešel. Zaměstnavatel či pověřený vedoucí zaměstnanec by tak měl znát svoje pracoviště natolik, aby byl schopen předcházet vlivům, které mohou zapříčinit vznik pracovních úrazů či nemocí z povolání. S ohledem na tento institut, by tak bylo vhodné k zajištění správných předpisů BOZP komplexnější metodika pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel si totiž předpisy BOZP může vytvářet sám dle různých norem, konkrétní tvorba konkrétních předpisů BOZP je však pouze už na zvážení zaměstnavatele a tím pak dochází k nedostatečnému zpracování předpisů v jednotlivých firmách. Je třeba docílit naprosté konkretizace v jednotlivých ustanovení předpisů BOZP a tím tak předejít vzniku pracovních úrazů či nemocí z povolání.

Dle mého názoru zaměstnanci i zaměstnavatelé vědomě porušují předpisy BOZP. Bezpečnost a ochranu zdraví při práci vnímám ze strany zaměstnavatele

jako povinnost, která musí být z jejich strany splněna. V tomto případě je tedy důležité nastavit systém, který by zabránil nedodržování předpisů BOZP. Kontrola plnění předpisů BOZP by měla být na pracovišti svěřena kompetentnímu zaměstnanci, který bude neustále kontrolovat chování zaměstnanců, tak aby bylo v souladu s předpisy BOZP a dále také aby mohl nacházet další možná rizika a jejich příčiny, díky kterým se zaměstnavatel bude moci rizikům zcela nebo alespoň zčásti vyhnout.

Pátá kapitola se zabývala zproštění se povinnosti k náhradě škody. K náhradě škody v celé výši může dojít pouze v případě, kdy zaměstnavatel prokáže, že porušení povinnosti ze strany zaměstnance bylo jedinou příčinou vzniku škody. V tomto případě je důkazní břemeno na straně zaměstnavatele a už jen z tohoto hlediska je dle mého názoru důležité mít na svém pracovišti kompetentního pracovníka, který bude situaci na pracovišti pravidelně kontrolovat, a to nejen k zajištění případných důkazů.

V rámci proškolení předpisů BOZP nemůže docházet pouze o řádné seznámení s předpisy BOZP, kdy zaměstnanec pouze podpisem potvrdí své přečtení a seznámení s předpisy. Je nutné, aby docházelo opravdu k reálnému proškolení, kterému se budou zaměstnavatelé věnovat, nebo tomu budou pozvání externisté, kteří problematiku znají a proškolí zaměstnance tak, aby co nejvíce předcházeli vzniku škody.

Je tedy důležité, aby v rámci předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání a tím spojené povinnosti k náhradě škody ze strany zaměstnavatele nedocházelo k zanedbání základních atributů, které jsou důležité v rámci předpisů BOZP. Je tedy nutné, aby zaměstnavatel vyžadoval po zaměstnanci ověřenou zdravotní způsobilost zaměstnance spolu s požadovanou kvalifikací a prováděl tak povinné a pravidelné školení v oblasti BOZP.

V průběhu práce se vyskytl také nepředpokládaný závěr, který se týká současného systému zákonného pojištění zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno v průběhu diplomové práce, zaměstnavatel nemá ani možnost výběru pojišťovny, u které by chtěl být pojištěn. Je tedy zřejmé, že by v tomto směru mělo dojít k zásadním změnám, ať už se jedná jen o pohled z hlediska diskriminace, tak o pravidla hospodářské soutěže. Dle mého názoru by tak mělo dojít ke zvýšení počtu

poskytujících pojišťoven, čímž by byl umožněn zaměstnavateli větší prostor pro volbu a mohl si tak vybrat dle podmínek pojišťoven sám.

Resumé

The diploma thesis dealt with compensation for damage caused by an accident at work or an occupational disease with regard to safety and health at work. The aim of the work was to provide a comprehensive view of the obligations to compensate the employer and evaluate the current legislation, which is accessible to the issue.

The diploma thesis was mostly written with the help of professional literature and was supplemented by case law, which helped to supplement certain situations or to create an insight into theory. I rather perceive the case law in this area as a possible guide for employers who could avoid certain situations on the basis of these cases, and also as a supplement to the missing specifications in the laws.

In my opinion, employees and employers are knowingly violating health and safety regulations. I perceive safety and health protection at work on the part of the employer as an obligation that must be fulfilled by them. In this case, it is important to set up a system that would prevent non-compliance with health and safety regulations. The control of compliance with health and safety regulations should be entrusted at the workplace to a competent employee who will constantly monitor the behavior of employees so that it is in accordance with health and safety regulations and can also find other possible risks and find their causes, thanks to which the employer can at least partially avoid it.

It is therefore important that the basic attributes that are important within the framework of occupational safety and health are not neglected in the prevention of occupational accidents and diseases and the associated obligation to compensate the employer. It is therefore necessary for the employer to require the employee to verify the employee's certified medical fitness together with the required qualifications and thus to carry out mandatory and regular training in the field of occupational safety and health.

Seznam použitých zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
EHS	Evropské hospodářské společenství
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
Zákon o BOZP	Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích

Seznam použitých zdrojů

Monografie

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 3. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo. 6. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, str. 308.

DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů – novela zákoníku práce. Bezpečnost a hygiena práce.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 2015(10), 2. ISSN 0006-0453.

DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: Prospektrum, 2002. ISBN 80-7175-116-2.

DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.* Praha: ASPI, 2004. *Otázky & odpovědi z praxe.* ISBN 80-7357-029-7.

DITTRICHOVÁ, Milada a Marie JUROVÁ. *Bezpečnost práce.* Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN 978-80-7623-019-4.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.* Praha: ASPI, c2003. *Judikatura (ASPI).* ISBN 80-86395-87-1.

ELISCHER, David, Ivan KOBLIHA, Petr DOBIÁŠ, Antonín KOTTNAUER, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy: podle občanského zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: praktická příručka.* Praha: Leges, 2020. *Praktik (Leges).* ISBN 978-80-7502-382-7.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo. Vyd. 2.* V Praze: C.H. Beck, 2013. *Beckovy mezioborové učebnice.* ISBN 978-80-7400-474-2.

KRASOVSKYJ, Dmytro. MIŠKOVSKÁ, Lucie. *Náhrada škody a nemajetkové újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání.* UNeS. Wolters Kluwer. 2016

- MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-759-8723-5.
- MOLEK, Pavel. *Základní práva*. Vyd. 2. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Lidská práva. ISBN 978-80-7552-167-5.
- MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: [podle právního stavu k 1.9.1999]*. Olomouc: ANAG, 1999. ISBN 80-7263-008-3.
- MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k ...* Olomouc: ANAG, [199-]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-569-6.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7.
- NOVOTNÝ, Petr. *Nový občanský zákoník*. Praha: Grada, 2014. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-5163-4.
- ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. Olomouc: ANAG, c2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-837-6.
- ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě: právní předpisy BOZP s odborným komentářem, vzorové dokumenty a formuláře, judikáty k problémovým oblastem BOZP, poznámky a doporučení autora*. Olomouc: ANAG, [2015]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-953-3.
- ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ, HERLE, Petr, ed. *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*. Praha: Raabe, c2013, s. 96-97. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-87553-74-9
- TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.
- VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

Právní předpisy

Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

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

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

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012. Sb., občanský zákoník

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 285/2020 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

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

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

Internetové zdroje

Pracovní úraz a jeho odškodnění [online]. [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-uraz-a-jeho-odskodneni>

Co je pracovní úraz? Aneb vše o pracovním úrazu [online]. [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.vasenaroky.cz/tipy-a-rady/co-je-pracovni-uraz-aneb-vse-o-pracovnim-urazu-1>

Jak se postupuje při vyplácení náhrad při pracovním úrazu? [online]. [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/jak-se-postupuje-pri-vyplaceni-nahrad-pri-pracovnim-urazu>

KLUWER, Wolters. Odškodňování pracovních úrazů - novela zákoníku práce: Bezpečnost a hygiena práce [online]. [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/odskodnovani-pracovnich-urazu-novela-zakoniku-prace-2015>

Judikatura

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011

Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.9.2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4410/2013

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

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

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. června 1990, sp. zn. 9 Co 146/90.

Nález Ústavní soud ČR ze dne 25. listopadu 1999, sp. zn. IV. ÚS 319/99

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.03.2020, sp. zn. 21 Cdo 710/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.1963, sp. zn./č. j.: 1 Cp 42/62

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.12.1996, sp. zn. 2 Cdon 1265/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.12.2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002