

20. 9. 2011

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K odškodnění zaměstnance z titulu porušení práva na ochranu osobnosti za způsobený pracovní úraz

Poslední dobou se čím dál častěji objevují případy, kdy zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, poté, co obdrží náhradu škody za způsobený pracovní úraz od zaměstnavatele, resp. od příslušné pojišťovny, podá proti svému zaměstnavateli žalobu z titulu porušení práva na ochranu osobnosti – práva na zdraví v důsledku téhož pracovního úrazu. Zaměstnanec je motivován k podání žaloby za zásah do práva na ochranu osobnosti zejména vidinou výše peněžitého zadostiučinění, která, pokud by mu byla soudem přiznána, by mohla výrazně navýšit náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění poskytnutou podle pracovněprávních předpisů. Ovšem takto navyšovat nároky na bolestné a náhradu za ztížení společenského uplatnění podáním žaloby na ochranu osobnosti je nepřijatelné.

▣ ▣ ▣ **HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI**

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je primárně oprávněn od zaměstnavatele požadovat v souladu s ust. § 365 a násl. zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce náhradu za ztrátu na výdělek, za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu. Výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest[1] a za ztížení společenského uplatnění[2] a určování výše náhrady v jednotlivých případech upravuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. [440/2001](#) Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění; příloha vyhlášky uvádí pro jednotlivé případy sazby bodového hodnocení. Podle ust. § 388 ZP a ust. § 7 vyhl. č. [440/2001](#) Sb. může soud ve výjimečných případech výši takto vypočteného odškodnění přiměřeně zvýšit. Soud je tedy předně již ze zákona omezen tím, že ke zvýšení může přistoupit pouze ve výjimečných případech hodných mimořádného zřetele, tedy pouze v případech, kdy možnosti poškozeného zaměstnance jsou velmi výrazně omezeny či zcela ztraceny ve srovnání s vysokou a mimořádnou úrovní kvality jeho života v době před vznikem škody; nestačí samotná okolnost, že v konkrétním případě došlo u poškozeného ke zvláště těžkým následkům škody na zdraví (které podstatně omezují nebo významně mění anebo znemožňují další uplatnění v životě)[3]. Pokud soud zhodnotí, že se jedná o takový výjimečný případ, je dále omezen principem proporcionality, tedy tím, že zvýšení odškodnění musí být „přiměřené“ k tzv. „základnímu“ jednorázovému odškodnění stanovenému lékařem podle vyhl. č. [440/2001](#) Sb. (vlastní zvýšení se tedy odvozuje od částky, která je vypočtena podle bodového ohodnocení[4]; zpravidla je stanoveno určitým procentem z této částky).

Obdobně tak jako je zákoník práce speciálním právním předpisem k občanskému zákoníku, je nárok z titulu náhrady škody na zdraví za způsobený pracovní úraz speciálním ve vztahu k nároku z titulu

ochrany osobnosti za neoprávněný zásah do práva na ochranu zdraví. Ochrana osobnosti ve smyslu ust. § 11 a násl. zák. č. [40/1964](#) Sb., občanského zákoníku tak bude právě v případě pracovních úrazů přicházet v úvahu zcela výjimečně[5]. Aby zaměstnanec vůbec mohl být se svojí žalobou úspěšný, musel by tvrdit a prokázat jiné právně významné skutkové okolnosti, než které by tvrdil a prokazoval v případě žaloby na zvýšení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění podle zákoníku práce (musí zde tedy existovat buď různé skutkové okolnosti anebo alespoň nějaký „převis“; např. duševní strádání je již zahrnuto v odškodnění bolesti a nelze se tak jeho odškodnění již dále domáhat v řízení na ochranu osobnosti). Pokud by zde totiž žádný „převis“ nebyl a zaměstnanec by se na základě téhož skutku domáhal odškodnění nemajetkové újmy jak v režimu náhrady škody na zdraví, tak i v řízení o ochranu osobnosti, postupoval by v rozporu s obecnou právní zásadou „ne bis in idem“ (jednalo by se o duplicitní posouzení a odškodnění téže újmy, újmy z téhož pracovního úrazu)[6]. Pouze tehdy, pokud by náhrada škody na zdraví představovala zcela zjevně nedostačující satisfakci, není zcela vyloučeno domáhat se další satisfakce podle právní úpravy na ochranu osobnosti; nesmějí však chybět rozhodná skutková tvrzení o tom, že odškodnění z titulu náhrady škody za bolest a ztížení společenského uplatnění není dostatečnou satisfakcí za způsobený pracovní úraz[7]. Účelem právní úpravy ochrany osobnosti však rozhodně není nahrazovat či nesystematicky navyšovat nároky jiné.



JUDr. Anna Bartůňková, advokát
Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři

[HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)
Advokáti

Palác Anděl
Radlická 1c/3185
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235
Fax: +420 296 325 240
e-mail: recepce@holec-advokati.cz

[1] Odškodnění bolesti se poskytuje za bolest způsobenou škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků; za bolest se přitom považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla (viz ust. § 2 vyhl. č. [440/2001](#) Sb.).

[2] Odškodnění ztížení společenského uplatnění se poskytuje za následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví. Odškodnění za ztížení společenského uplatnění musí být přiměřené povaze následků a jejich

předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti (viz ust. § 3 vyhl. č. [440/2001](#) Sb.).

[3] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 244/2007.

[4] V případě zvýšení bodového ohodnocení lékařem podle vyhl. č. [440/2001](#) Sb. se za tzv. „základní“ jednorázové odškodnění považuje lékařem zvýšené ohodnocení; soud při stanovení dalšího odškodnění vychází tedy z již zvýšeného odškodnění.

[5] Na rozdíl od případů žalob na zvýšení odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění, kde jsou věcně příslušné okresní soudy, je k projednání žaloby na ochranu osobnosti věcně příslušný krajský soud.

[6] Viz rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 05. 05. 2010, sp. zn. 1 Co 2/2010.

[7] Podle vyhl. Ministerstva financí č. [125/1993](#) Sb. má zaměstnavatel právo, aby za něho pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Zaměstnavatel tedy nemá v rámci zákonného pojištění právo na náhradu případné nemajetkové újmy přiznané v řízení na ochranu osobnosti. Poskytnutí nemajetkové újmy není pro zaměstnavatele ani daňově uznatelným výdajem, nejde totiž o výdaj na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)