15. 7. 2013

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

Náhrada škody způsobené pracovním úrazem a relevantnost zdravotního stavu zaměstnance před pracovním úrazem

Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem je již přes čtyřicet let ve své podstatě neměnná. Rovněž judikatura Nejvyššího soudu zůstává konstantní a vychází z názorů vyřčených v šedesátých a sedmdesátých letech minulého století. Přesto, nebo možná právě proto, se objevují snahy zaměstnavatelů a jejich pojišťoven výklad nyní účinné právní úpravy zpřísnit vůči zaměstnancům. Tento článek se zabývá zejména problematikou příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a škodou způsobenou zaměstnanci a relevantností zdravotního stavu zaměstnance před pracovním úrazem.

FIALA, TEJKAL A PARTNEŘI S.R.O.
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Účinná právní úprava

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je upravena stále v části čtrnácté v přechodných a závěrečných ustanoveních zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Původně byl společně se zákoníkem práce přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úrazovém pojištění“), jehož účinnost však byla již několikrát odložena, naposledy na konci roku 2012 zákonem č. 463/2012 Sb. na 1.1.2015. Není však vůbec jisté, zda v mezidobí nebude přijat jiný zákon, popř. zda nebude stávající úprava v části čtrnácté přesunuta z přechodných ustanovení zákoníku práce do systematicky vhodnější části, jak to učinil původní vládní návrh zákona o zrušení zákona o úrazovém pojištění (Sněmovní tisk 689). S ohledem na výše uvedené lze jen velice těžko odhadovat další legislativní vývoj v této oblasti a tento článek se tak nezabývá možnou budoucí právní úpravou, neboť není jasné, v jaké podobě nakonec bude přijata a nabude účinnosti.

Dle § 366 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dle § 366 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, to vše za předpokladu, že se odpovědnosti nezprostí. Podmínky, za nichž se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti za škodu, a to zcela nebo alespoň částečně, jsou stanoveny v ust. § 367 zákoníku práce.

Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, je oprávněn dle ust. § 369 odst. 1 zákoníku práce požadovat po zaměstnavateli náhradu za:

a) ztrátu na výdělku,
b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,

d) věcnou škodu.

Zákoník práce pak v následujících ustanoveních rozvádí jednotlivé druhy náhrad, které je zaměstnanec oprávněn požadovat v případě pracovního úrazu.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je svou povahou objektivní odpovědnost za výsledek – poškození zdraví. Vzhledem k tomu, že taková objektivní odpovědnost by mohla mít i likvidační charakter pro některé malé podnikatele – zaměstnavatele, byl zaveden institut zákonného pojištění zaměstnavatele. Vyhláška č. 125/1993 Sb. pak stanoví bližší podmínky a sazby zákonného pojištění.

Princip právní úpravy je tedy takový, že zaměstnavatel nese plnou odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu, odpovědnost zaměstnavatele je objektivní a může se jí zprostit pouze v případech vymezených zákoníkem práce. Zaměstnavatel pak má právo požadovat na základě zákonného pojištění po příslušné pojišťovně, aby za něj nahradila škodu, která zaměstnanci vznikla v důsledku pracovního úrazu v rozsahu, v jakém za tuto škodu odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci dle zákoníku práce.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

K tomu, aby vznikl nárok zaměstnance na náhradu škody, je zapotřebí, aby byly splněny kumulativně následující předpoklady (a v případě soudního sporu je na zaměstnanci, aby splnění těchto podmínek před soudem prokázal):

- existence pracovního úrazu,
- vznik škody a
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody.

Pokud výše uvedené obecné předpoklady vztáhneme na nárok zaměstnance, který má obvykle největší peněžitou hodnotu – náhradu za ztrátu na výdělku – pak můžeme tvrdit, že musí být splněny následující předpoklady:

- existence pracovního úrazu,
- ztráta na výdělku,
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a ztrátou na výdělku.

V ust. § 380 zákoníku práce je pro účely tohoto zákona definován pracovní úraz, kterým se rozumí poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.[1] Určení výše škody zpravidla rovněž nebude činit větší potíže, zvlášť když výpočet náhrady za ztrátu na výdělku je stanoven v ust. § 370 a 371 zákoníku práce. V praxi je tedy obvykle nejvíce problematická příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a škodou vniklou zaměstnanci a její prokázání.

Příčinná souvislost mezi škodou způsobenou zaměstnanci a pracovním úrazem a předešlý zdravotní stav zaměstnance

V praxi se vyskytují případy, kdy zaměstnanec má nějaké zdravotní problémy již před pracovním úrazem, následně zaměstnanec utrpí pracovní úraz a zaměstnavatel, potažmo pojišťovna, se následně snaží zbavit se odpovědnosti za škodu vůči zaměstnanci poukazováním na předešlý zdravotní stav zaměstnance.

Dle odborné literatury i konstantní judikatury Nejvyššího soudu je však podstatné naplnění výše uvedených předpokladů odpovědnosti za škodu, především pak jde o příčinnou souvislost mezi

pracovním úrazem a škodou vzniklou zaměstnanci. O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu, tj. kdyby pracovní úraz nenastal, škoda by nevznikla tak, jak vznikla. Nestačí přitom pouhé připuštění možnosti, že škoda vznikla v důsledku pracovního úrazu, ale příčinná souvislost musí být postavena najisto. Avšak je třeba zdůraznit, že pracovní úraz nemusí být jedinou příčinnou vzniku škody. Pro účely příčinné souvislosti postačí, když je pracovní úraz alespoň jednou z příčin vzniku škodu, přičemž **se musí jednat o příčinu důležitou, podstatnou a značnou**.[2]

Nejvyšší soud ve své judikatuře dospěl k závěru, že by bylo v rozporu se smyslem zákona (přičemž tyto závěry učinil za účinnosti jak dřívější právní úpravy, tak nyní účinného zákoníku práce) chránit zaměstnance před škodami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena poškození zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví způsobeného úrazovým dějem. Není tedy podstatný zdravotní stav zaměstnance předcházející pracovnímu úrazu, pokud se skutečně jedná o pracovní úraz a pokud pracovní úraz byl důležitou, podstatnou a značnou příčinnou vzniku následné škody. Rovněž je právně bezvýznamné aritmetické zjištění podílu, jakým se následky pracovního úrazu podílejí na nepříznivém zdravotním stavu zaměstnance.[3] Rozhodující je skutečnost, že zaměstnanci se stal pracovní úraz a tento pracovní úraz byl příčinnou vzniku škody, a to příčinnou důležitou, podstatnou a značnou, ne nutně však jedinou. Zjištění příčinné souvislosti je pak otázkou skutkovou, nikoli právní.

Pokud se tedy zaměstnanci, který měl před pracovním úrazem problémy např. s páteří, stal pracovní úraz, jímž došlo k poškození páteře, v jehož důsledku byl zaměstnanec pracovně neschopný více jak půl roku, je nepodstatné, že zdravý člověk by za stejného úrazového děje byl práce neschopný pouze 3 týdny. Relevantní je pouze to, zda pracovní úraz byl důležitou, podstatnou a značnou příčinou pracovní neschopnosti zaměstnance a v jejím důsledku vzniklé škody (ztráta na výdělku v důsledku pracovní neschopnosti). Za předpokladu, že neexistují okolnosti či skutečnosti vylučující odpovědnost zaměstnavatele, pak zaměstnanci přísluší náhrada v plné výši, tj. za celou dobu pracovní neschopnosti. Obdobně ten samý závěr platí i pro náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Závěr

Právní ochrana zaměstnanců před důsledky pracovních úrazů je postavena na odpovědnosti zaměstnavatele, která má objektivní povahu. Zaměstnavatel se může zprostit odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem pouze ze zákonem taxativně stanovených důvodů. Pokud zaměstnanec bude požadovat náhradu škody po zaměstnavateli, musí prokázat, že utrpěl pracovní úraz, vznikla mu škoda a že pracovní úraz byl důležitou, podstatnou a značnou příčinnou vzniklé škody. Dle judikatury Nejvyššího soudu pak není podstatný zdravotní stav zaměstnance před pracovním úrazem a bylo by v rozporu s účelem a smyslem právní úpravy, pokud by byla zaměstnanci upřena ochrana z důvodu, že jeho zdravotní stav nebyl před pracovním úrazem perfektní. Vzhledem k tomu, že stále není jasné, jakou podobu bude mít nová právní úprava týkající se pracovních úrazů zaměstnanců a odpovědnosti za ně, ani kdy bude nová úprava přijata, je třeba s výše uvedenými závěry stále počítat.

JUDr. Petr Fiala,
advokát

Mgr. Jindřich Mayer,
advokátní koncipient

Fiala, Tejkal a partneři, advokátní kancelář, s.r.o.

Mezníkova 273/13
616 00 Brno – Žabovřesky

Tel.: +420 541 211 528
Fax: +420 541 210 951
e-mail: recepce@akfiala.cz

---
[1] Viz rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011.
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 3435/2008, či např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28. dubna 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61 nebo Zhodnocení rozhodování soudů k uplatňování ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti organizace za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74.
[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. února 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti