

XII.3.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Zákoník práce detailně upravuje povinnost zaměstnavatele odčinit škodu a nemajetkovou újmu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V této souvislosti je třeba nejprve vyložit některé pojmy, s nimiž zákoník práce operuje, následně popsat rozsah povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy a druhy náhrad, které poškozenému zaměstnanci nebo případně pozůstalým přísluší.

Společná a zvláštní ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 271k - § 271u)

Pracovním úrazem se podle zákoníku práce rozumí 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 ním (§ 273 a 274). Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Tímto zvláštním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Nemocemi z povolání podle tohoto předpisu jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Seznam nemocí z povolání tvoří přílohu nařízení vlády. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Nemocemi z povolání jsou též nemoci, které byly uvedeny v seznamu nemocí z povolání platném ke dni 31. prosince 1995 a vznikly přede dnem účinnosti nařízení vlády č. 290/1995 Sb. za podmínek uvedených v tomto nařízení vlády.

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe. Odlišuje je časové období, za které náleží, tedy zda náleží za dobu pracovní neschopnosti nebo za dobu následující.

Při zjišťování průměrného výděлку pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. Náhradu za ztrátu na výděлку a náhradu nákladů na výživu pozůstalých je zaměstnavatel povinen vyplácet pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

Jde-li o náhradu škody nebo nemajetkové újmy při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu nebo nemajetkovou újmu nahradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek. Jde-li o jinou škodu nebo nemajetkovou újmu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.

U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výděлку vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výděлку jen do doby, kdy měl tento základní pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výděлку, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tím nejsou dotčena.

Utrpí-li pracovní úraz nebo byla-li zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, přísluší mu náhrada za ztrátu na výděлку po dobu, pokud nepřestal být zaměstnán z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; nepracuje-li z důvodů, které souvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výděлку po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohl pracovat.

Způsob a výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

Soud může výši odškodnění stanovenou právním předpisem (tedy náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 271c a jednorázové odškodnění pozůstalých podle § 271i) přiměřeně zvýšit.

Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výděлку 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 vyplývající se však promlčují.

Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností. Vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upraví nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výděлку příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku; to se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy a zproštění se povinnosti k náhradě (§ 269 - § 271)

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.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Předpoklady povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody tedy jsou:

- existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání;
- vznik škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance či pozůstalých;
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody nebo nemajetkové újmy.

Klíčovou roli hrají právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rozumí se tím takové předpisy, které jsou zaměřeny na ochranu bezpečnosti, zdraví a života. Rovněž pokyny zaměstnavatele musí být vydány za tímto účelem. Není rozhodující, jakou formou je takový pokyn vydán, může jít o expresivní zvolání nadřízeného zaměstnance v situaci, kdy pracovní úraz hrozí (například zaměstnanec dosedá na nebezpečné místo, láme se pod ním lešení apod.).

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezproští. 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.

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

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

Zproští-li se zaměstnavatel povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, je povinen určit část, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění. V případě, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, je povinen zaměstnavatel uhradit alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy.

Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných. Musí tedy jít o zvláštní právní předpisy nebo pokyny, z nichž vyplývá povinnost chovat se určitým konkrétním způsobem.

Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Judikáty NS:

21 Cdo 3792/2015

21 Cdo 5306/2014

21 Cdo 3042/2013

21 Cdo 2886/2013

21 Cdo 3788/2011

21 Cdo 1739/2016 I.

21 Cdo 1739/2016 II.

