

# Historický exkurs do vývoje právní úpravy náhrady újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání (část II)

JUDR. KATEŘINA DEMOVÁ, PH.D.,

vedoucí advokátka v Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o., externí vyučující na Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT, členka České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, Czech Employment Lawyers Association (CzELA) a European Employment Lawyers Association (EELA)



**Právní úprava náhrady škody a nemajetkové újmy vzniklých pracovním úrazem či nemocí z povolání je jedním z projevů ochranné funkce pracovního práva, a představuje tak velmi důležitou součást právní úpravy pracovněprávních vztahů. Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání je historicky spjata spíše s oblastí práva sociálního zabezpečení než s oblastí pracovního práva, jako je tomu dle recentní právní úpravy. Na následujících stranách je obsaženo stručně pojednání o nejvýznamnějších právních normách týkajících se problematiky náhrady újmy na zdraví způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání účinných na území dnešní České republiky před nabytím účinnosti současného zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb. (dále jen „zákoník práce“).**

## 7. Zákon č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání

Zákon č. 58/1956 byl s účinností od 1. 2. 1962 aktivně derogován zákonem č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání (dále jen „zákon č. 150/1961 Sb.“).

Uvedený právní předpis obsahoval ve své preambuli rozsáhlou proklamaci, která zdůrazňovala zejména významnou roli péče o bezpečnost a zdraví při práci v souvislosti s prevencí pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dále kladla důraz na zajištění návratu zraněného zaměstnance („pracovníka“) do „pracovního procesu“ a na zabezpečení, aby životní úroveň zaměstnance a jeho rodinných příslušníků v případě vzniku poškození zdraví pracovním úrazem či nemocí z povolání „nedoznala podstatných změn“.

Zákon č. 150/1961 Sb. převzal dosavadní koncept odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, kdy se za subjekt povinný k náhradě považoval zaměstnavatel („podnik“), u něhož byl zaměstnanec („pracovník“) v době úrazu v pracovním poměru.

Pracovní úraz byl definován jako úraz, který způsobil zaměstnanci poškození zdraví nebo smrt a který se přihodil při výkonu jeho zaměstnání nebo v přímé souvislosti s ním. Další podrobnosti byly obsaženy ve vyhlášce Ústřední rady odborů, ministerstva zdravotnictví a Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 7/1962 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o náhradách při úrazech a nemocech z povolání (dále jen „Vyhláška č. 7/1962 Sb.“).

Dle uvedené vyhlášky byl výkonem zaměstnání výkon práce, který vyplýval z obsahu pracovního závazku, a také jiná činnost konaná pro podnik, zejména činnost vykonávaná na příkaz podniku, na podnět společenské organizace v závodě, na podnět spoluzaměstnanců, popřípadě i činnost vykonávaná z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřeboval zvláštního oprávnění nebo ji nekonal proti výslovnému zákazu podniku. Výkonem zaměstnání na pracovní cestě pak byla taková činnost, která byla předmětem pracovní cesty nebo která svým druhem a zaměřením souvisela s předmětem a účelem pracovní cesty anebo byla konána ve prospěch podniku. Uvedená vyhláška rovněž definovala pracovní cestu, a to jako cestu konanou na příkaz zaměstnavatele z místa pravidelného pracoviště zaměstnance nebo jeho bydliště do místa, které není jeho pravidelným pracovištěm, a zpět.

V přímé souvislosti s výkonem zaměstnání pak byla dle uvedené vyhlášky příprava k výkonu práce a všechny úkony potřebné k výkonu práce anebo obvyklé během práce (například svačina), jakož i nutné úkony po skončení práce, například umývání v umývárně, oblékání v šatně, cesta do místa hromadného závodního stravování v prostorách podniku a stravování v něm. Pokud bylo toto místo mimo prostor podniku, platilo to obdobně, pokud šlo o stravování v rámci pracovní doby zaměstnance.

S ohledem na dosavadní úpravu došlo k zásadní koncepční změně, pokud šlo o zranění utrpěná při cestě do zaměstnání a zpět, která se za určitých podmínek považovala za pracovní úrazy. Nově se od kompenzace

této újmy upustilo, když bylo v uvedené vyhlášce výslovně uvedeno, že cesta z bydlíště k místu vstupu do podniku a zpět (v zemědělských závodech cesta z bydlíště na určené pracoviště nebo určené shromaždiště) není v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání.

Za činnost v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání byl považován výkon činnosti, která napomáhala k plnění politických, hospodářských a sociálních úkolů zaměstnavatele, například výkon funkce člena orgánu základní organizace Revolučního odborového hnutí, a to i školení organizované vedením zaměstnavatele nebo společenskou organizací u zaměstnavatele, popřípadě nadřízeným orgánem zaměstnavatele nebo školení pro funkcionáře společenské organizace u zaměstnavatele, organizované vyšším orgánem této organizace, kterým se sledovalo zvyšování politické a odborné připravenosti zaměstnanců, jakož i cesta na takové školení a zpět.

Nově bylo rovněž stanoveno, že odpovědným subjektem za škodu způsobenou nemocí z povolání byl zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Uvedený právní předpis převzal dosavadní koncepci odškodňování výslovně specifikovaných nemocí, jejichž seznam byl i nadále obsažen v příloze k zákonu č. 55/1956 Sb. nebo v předpisech podle něho vydaných.

Převzata byla také dosavadní úprava liberace zaměstnavatele; nový právní předpis však dosavadní koncepci znatelně rozšířil.

Dle zákona č. 150/1961 Sb. byla možná liberace částečná a úplná. Částečná liberace byla možná v případě, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nebo příkazy, zákazy a jiné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ač byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly kontrolovány a vyžadovány, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody. V případě částečné liberace byla výše škody, kterou nesl zaměstnanec, určena podle míry jeho zavinění. Pokud však ke škodě došlo i z důvodu porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ze strany zaměstnavatele nebo nedodržení závazných pokynů daných zaměstnavateli orgány státního odborného dozoru nebo orgány dozoru Revolučního odborového hnutí nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, byla část škody, kterou byl zaměstnavatel povinen nahradit, vždy vyšší než část škody, kterou nesl sám zaměstnanec.

K úplné liberaci zaměstnavatele došlo tehdy, pokud škoda byla způsobena výhradně tím, že postižený zaměstnanec sám svým zaviněním porušil předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo příkazy, zákazy a jiné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ač byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly kontrolovány a vyžadovány.

I když byly naplněny podmínky liberace, zaměstnavatel se odpovědností za škodu nemohl zprostit, pokud zaměstnanec porušil předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci z důvodů splnění prevenční povinnosti.

Směřovalo-li tedy jednání zaměstnance k tomu, aby odvrátil od sebe či od jiných nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví nebo aby zabránil hospodářské škodě, k liberaci zaměstnavatele nedošlo, ledaže zaměstnanec takový stav úmyslně vyvolal.

Zákon č. 150/1961 Sb. obsahoval podrobnou legální definici předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, za něž považoval předpisy na ochranu života a zdraví zaměstnanců, předpisy hygienické a protiepidemické, technické normy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy dopravní, předpisy o ochraně proti požárům a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, jedy a látkami škodlivými zdraví a látkami radioaktivními, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Dále byla za předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci považována i pravidla bezpečné a zdravotně nezávadné práce a technická pravidla o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která byla vydána ústředním orgánem nebo zaměstnavatelem se souhlasem závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí. U pravidel vydaných zaměstnavatelem bylo dále nutné, aby byla uznána za předpis o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci vyšším orgánem Revolučního odborového hnutí.

Odobně jako současná právní úprava stanovil zákon č. 150/1961 Sb., že při posuzování, zda poškozený zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, porušil předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nebylo možno se dovolávat jen všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své i zdraví jiných.

Poškozenému zaměstnanci byla jako náhrada škody ze strany zaměstnavatele poskytována následující plnění: ušlý výdělek, který nebyl nahrazen nemocenským, náklady léčeni, které nebylo poskytnuto bezplatně, a jednorázové odškodnění, které mělo kompenzovat ztížení společenského uplatnění zaměstnance a bolest, která zaměstnanci vznikla. Pokud se zaměstnanec stal následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání invalidním, náležel mu invalidní důchod podle předpisů o sociálním zabezpečení.

Tehdejší ústava, ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky, účinná od 11. 7. 1960, v čl. 19 odst. 2 stanovila: „Ve společnosti pracujících může jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých schopností a k uplatnění svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci. Proto je práce ve prospěch celku přední povinností a právo na práci předním právem každého občana.“

V návaznosti na ústavně zakotvenou pracovní povinnost a jí odpovídající právo pracovat byl zaměstnavatel dle zákona č. 150/1961 Sb. povinen poškozeného zaměstnance po skončení pracovní neschopnosti zaměstnávat na jeho původním pracovním místě nebo na takovém pracovním místě, kde druh požadované práce a pracovní podmínky pro něj byly vhodné vzhledem k jeho schopnostem a jeho zdravotnímu stavu

a kde zaměstnanec, i když jeho pracovní schopnost byla změněna, mohl dosahovat výdělku, který měl před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud zaměstnavatel uvedené pracovní místo k dispozici neměl, byl povinen je zaměstnanci zabezpečit ve spolupráci s okresním národním výborem u jiného zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel povinnost opatřit zaměstnanci vhodné pracovní místo nesplnil nebo jestliže poškozenému opatřil jen takové pracovní místo, na němž zaměstnanec nemohl dosáhnout výdělku, který měl před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, byl zaměstnavatel povinen nahradit poškozenému ušlý výdělek. Pokud poškozený zaměstnanec však opatřené místo bezdůvodně odmítl, náhrada ušlého výdělku mu nepřislušela.

V případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání byl zaměstnavatel povinen nahradit náklady léčení, pokud nebylo poskytnuto bezplatně, a přiměřené náklady spojené s pohřbem, které nebyly uhrazeny pohřebním podle předpisů o nemocenském pojištění, a to té osobě, která tyto náklady vynaložila.

Pokud měli pozůstalí po zemřelém zaměstnanci nárok na důchody pozůstalých, tedy vdovský, vdovecký či sirotčí důchod, byl zaměstnavatel povinen poskytnout těmto osobám jednorázové odškodnění. Výše jednorázového odškodnění poskytovaná vdově či vdovci činila 3 000 Kčs. Podstatně vyšší jednorázové odškodnění pak bylo poskytováno dětem, a to bez ohledu na jejich manželský či nemanželský původ, každému ve výši 5 000 Kčs.

Pozůstalým osobám, které neměly nárok na důchody pozůstalých, byly výživou odkázány na výdělek zemřelého a jejichž výživu nebylo možné dostatečně zabezpečit jinak, byl zaměstnavatel povinen poskytovat, co jim ušlo. Uvedená náhrada však nesměla činit celkem více než 1 600 Kčs měsíčně.

Podrobnosti týkající se jednotlivých nároků, které byly poškozeným a případně jejich pozůstalým poskytovány, byly obsaženy ve Vyhlášce č. 7/1962 Sb. V tomto směru je jistě zajímavá zejména úprava jednorázového odškodnění ztížení společenského uplatnění a bolestného založená na etiologickém způsobu hodnocení újmy na zdraví, která spočívala na bodové klasifikaci anatomických nebo funkčních změn v organismu poškozeného ze strany lékaře uvedené v lékařském posudku, a to dle tabulek uvedených v příloze vyhlášky.

Dle Vyhlášky č. 7/1962 Sb. se bolestné poskytovalo, jestliže v organismu nastaly objektivně zjištělé změny, které byly vyvolány úrazem a působily bolest při úrazu, při jeho léčení nebo při odstraňování jeho následků. Bolestné mělo být přiměřené povaze zranění nebo u nemocí z povolání povaze poškození a průběhu jejich léčení. Ztížení společenského uplatnění se pak odškodňovalo, jestliže v organismu nastaly objektivně zjištělé trvalé změny (anatomické nebo funkční), které měly nepříznivé důsledky pro běžné životní úkony poškozeného a pro uspokojení jeho obvyklých

společenských potřeb. Náhrada za ztížení společenského uplatnění musela být přiměřená povaze trvalých následků, a to v rozsahu, v jakém omezuje možnosti pracovníka uplatnit se v životě a ve společnosti.

Hodnota jednoho bodu, kterým byly klasifikovány anatomické nebo funkční změny v organismu poškozeného, byla stanovena na 10 Kčs. Celková výše jednorázového úrazového odškodnění poskytnutého poškozenému z jednoho úrazu nesměla přesáhnout 40 000 Kčs, přičemž bolestné nesmělo přesáhnout částku 12 000 Kčs. V případech zcela výjimečných, hodných mimořádného zřetele, mohl rozhodčí orgán nebo soud jednorázové úrazové odškodnění přiměřeně zvýšit, a to i nad uvedené nejvyšší výměry odškodnění.

Nároky poskytované při pracovních úrazech a nemocích z povolání dle uvedeného zákona náležely též učňům, členům výrobních družstev, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů ministerstva vnitra, studentům vysokých škol a vědeckým (uměleckým) aspirantům, žákům základních devítiletých škol a středních škol, a také osobám, které byly činné pro socialistické organizace v poměru obdobném pracovnímu poměru, a jiným pracovníkům, o kterých to stanovila Ústřední rada odborů. V případě těchto osob byl za škodu odpovědný subjekt, pro který byly tyto osoby činné. Podrobnosti o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání výše uvedených osob byly obsaženy ve Vyhlášce č. 7/1962 Sb.

Nárok na náhradu škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bylo třeba uplatnit v objektivní promlčecí lhůtě tří let, jejíž počátek byl navázán na den vzniku pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání. Promlčecí doba však neskočila dříve, dokud neuplynula subjektivní promlčecí lhůta šesti měsíců počínající ode dne, kdy se poškozený dozvěděl, jaká škoda mu vznikla.

Nárok na náhradu škody se uplatňoval u zaměstnavatele, který byl povinen náhradu škody projednat se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí, a to nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy poškozený nárok u zaměstnavatele uplatnil. Neprojednání nároku ve stanovené lhůtě však nebylo překážkou projednání a rozhodnutí sporu o tomto nároku.

Spory o náhradu škody byly rozhodovány rozhodčími orgány příslušnými podle zvláštních předpisů o rozhodování pracovních sporů, popřípadě soudy. Rozhodčími orgány, které rozhodovaly spory mezi zaměstnancem a vedením zaměstnavatele („závodu“) o vznik a skončení pracovního poměru a za trvání pracovního poměru i všechny ostatní spory o nároky vyplývající z pracovního poměru a spory o nároky na odměnu za vynález nebo zlepšovací návrh, byly dle zákona č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí, závodní výbor nebo orgán, který závodní výbor rozhodováním těchto sporů pověřil. Podrobnější pravidla týkající se rozhodčího řízení byla obsažena ve vyhlášce Ústřední rady odborů č. 184/1959 Ú.1., kterou se vydávají směrnice pro rozhodování pracovních sporů v závodech.

V zákoně č. 150/1961 Sb. je možné nalézt kořeny současné právní úpravy také v ustanovení § 24 tohoto právního předpisu, dle kterého bylo možné požadovat zpět nesprávně nebo omylem vyplacené částky na náhradu škody, pouze věděl-li poškozený nebo musel-li z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené.

Zákon č. 150/1961 Sb. obdobně jako tehdejší dosavadní právní úprava rovněž upravoval regresní nárok státu vůči odpovědnému subjektu na náhradu nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení poskytnuté poškozenému. Zákon č. 150/1961 Sb. rovněž výslovně zakotvil obdobný regresní nárok státu vůči osobě odpovídající za škodu podle občanskoprávních předpisů. O uvedených regresních nárocích rozhodovaly okresní národní výbory.

Uvedený zákon rovněž stanovil regresní nárok zaměstnavatele vůči třetí osobě, která za takovou škodu odpovídala podle občanskoprávních předpisů.

## 8. Zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Zákon č. 150/1961 Sb. byl po několika málo letech své účinnosti nahrazen novou právní normou, a to zákonem č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (dále jen „zákon č. 30/1965 Sb.“), který nabyl účinnosti dne 1. 5. 1965.

Život tohoto právního předpisu je možné s ohledem na skutečnost, že byl účinný pouze osm měsíců, označit za jepičí. Nicméně, i přes velmi krátkou dobu účinnosti této právní normy, nelze přehlédnout, že jí zavedené právní instituty byly velmi významné a jsou uplatňovány dodnes.

Stejně jako předchozí právní úprava též zákon č. 30/1965 Sb. obsahoval obdobnou poměrně rozsáhlou preambuli. Byla zde přitom zdůrazněna zejména významná role prevence a nutnost posílení vědomí větší odpovědnosti a kázně nejen vedoucích pracovníků, ale i ostatních pracujících v souvislosti s úpravou odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Rovněž v preambuli zákona č. 30/1965 Sb. byla zdůrazněna důležitost návratu poškozeného zaměstnance („pracovníka“) do „pracovního procesu“. Poškozeným a jejich rodinným příslušníkům pak měla být v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání dle uvedené preambule zajištěna „dostatečná životní úroveň“, nikoliv tedy obdobná životní úroveň jako před vznikem škody, jak stanovil zákon č. 150/1961 Sb.

Úprava obsažená v zákoně č. 30/1965 Sb. převzala do značné míry dosavadní právní úpravu, a to včetně povinnosti odpovědného zaměstnavatele („organizace“) zaměstnat poškozeného zaměstnance na původním či jiném vhodném místě.

Nový právní předpis však oproti předchozí právní úpravě významně rozšířil liberační důvody zaměstnavatele. Úplná liberace zaměstnavatele byla nově možná i v případě, kdy si zaměstnanec škodu přivodil svou opilostí, zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Pokud byla

opilost zaměstnance jen jednou z příčin škody, byla možná pouze částečná liberace zaměstnavatele.

Kořeny současné právní úpravy je možné rovněž sledovat v rámci zavedení další možnosti částečné liberace. Ta byla možná v případě, že škoda vznikla zaměstnanci proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že bylo zřejmé, že ač neporušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit úraz nebo nemoc z povolání. Za lehkomyšlné jednání nebylo možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce. Stejně jako je tomu dnes, musel zaměstnavatel i v případě vzniku škody z důvodu lehkomyšlnosti zaměstnance uhradit vždy alespoň jednu třetinu škody.

Druhy náhrad škody v případě, kdy nedošlo ke smrti zaměstnance, čítaly náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradu věcné škody. Podrobnosti týkající se jednotlivých náhrad byly uvedeny v prováděcích předpisech k zákonu č. 30/1965 Sb., jak bude dále rozvedeno.

Pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, byl zaměstnavatel povinen poskytnout oprávněným osobám náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých a jednorázové odškodnění pozůstalých. I v tomto případě byla do značné míry převzata dosavadní právní úprava. Jednorázové odškodnění pozůstalých však bylo nově poskytováno manželovi a manželce na základě potvrzení o sňatku bez toho, aniž by tyto osoby musely mít nárok na důchody pozůstalých, čímž poskytnutí jednorázového odškodnění podmiňovala předchozí právní úprava. Podmínka nároku na sirotčí důchod však zůstala pro přiznání jednorázového odškodnění pozůstalému dítěti. Jednorázové odškodnění mohlo být nově v odůvodněných případech poskytnuto rovněž rodičům zemřelého, a to v úhrnné výši rovnající se výši jednorázového odškodnění poskytovaného pozůstalému manželu, tedy ve výši 3 000 Kč.

Oproti předchozí právní úpravě došlo rovněž k prodloužení doby k projednání pracovního úrazu zaměstnavatelem a závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí, a to z 15 dnů na 30 dnů od uplatnění nároku u zaměstnavatele.

Zákon č. 30/1965 Sb. přinesl výrazné změny týkající se promlčecí doby u škody způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání. Objektivní promlčecí lhůta v délce tří let byla zrušena. Nově bylo třeba dodržet pouze subjektivní promlčecí lhůtu jednoho roku, a to ode dne, kdy se poškozený dověděl, jaká škoda mu vznikla a kdo za ni odpovídá.

Zákon č. 30/1965 Sb. stanovil, že nároky zaměstnance na náhradu škody, s výjimkou nároků na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, jeho smrtí nezanikaly, ale stávaly se součástí dědictví.

Pokud šlo o nesprávně nebo omylem vyplacené částky, i nadále bylo jejich navrácení podmíněno splněním dosavadních podmínek. Nově však byl nárok na navrácení těchto částek časově limitován, a to subjektivní lhůtou jednoho roku ode dne, kdy zaměstnavatel zjistil, že částky byly určeny omylem nebo že byly nesprávně vyplaceny, a objektivní lhůtou tří let od jejich výplaty.

V případě náhrady škody při nemoci z povolání bylo nově stanoveno, že zaměstnavatel, který škodu nahradil, má nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

Zákon č. 30/1965 Sb. také nově stanovil pravidlo, že pokud se podstatně změní poměry poškozeného nebo pokud zaniknou podmínky, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

K provedení zákona č. 30/1965 Sb. byly vydány dva podzákoné právní předpisy. Jednak se jednalo o vyhlášku Ústřední rady odborů č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (dále jen „Vyhláška č. 31/1965 Sb.“), a dále o vyhlášku ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění (dále jen „Vyhláška č. 32/1965 Sb.“).

Vyhláška č. 31/1965 Sb. obsahovala například bližší definici plnění pracovních úkolů a činností přímo souvisejících s plněním pracovních úkolů za účelem posouzení existence či neexistence pracovního úrazu.

Dle nové právní úpravy se výslovně stanovilo, že v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není stravování nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení, s výjimkou vyšetření prováděného na příkaz organizace nebo ošetření v rámci poskytnutí první pomoci. Jako pracovní úraz byl nově posuzován též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Vyhláška č. 31/1965 Sb. obsahovala rovněž podrobné rozvedení náhrad poskytovaných v případě pracovního úrazu, pokud se jednalo o náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení, a dále ustanovení týkající se náhrady škody pozůstalým.

Vyhláška č. 31/1965 Sb. také obsahovala ustanovení týkající se způsobu a rozsahu náhrady škody výslovně specifikovaných osob, například členů jednotných zemědělských družstev, studentů a žáků, funkcionářů národních výborů a společenských organizací, soudců, členů advokátních organizací nebo brigádníků.

Další prováděcí právní předpis k zákonu č. 30/1965 Sb., Vyhláška č. 32/1965 Sb., obsahoval úpravu odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění. Tato vyhláška byla přijata rovněž k provedení

ustanovení § 444 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku,<sup>1</sup> když došlo ke zrušení ustanovení § 16 vyhlášky ministerstva spravedlnosti č. 45/1964 Sb., které dosud ustanovení § 444 tehdejšího občanskoprávního kodexu provádělo. Bolestné a ztížení společenského uplatnění poskytované dle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku bylo přitom dle ustanovení § 16 vyhlášky č. 45/1964 Sb. poskytováno dle pracovních předpisů, tj. dle zákona č. 150/1961 Sb. a Vyhlášky č. 7/1962 Sb.<sup>2</sup> Je tedy zajímavé sledovat, jak byla náhrada újmy dle občanskoprávních a pracovních předpisů historicky konstantně provázána.

Dosavadní přístup založený na bodovém hodnocení vytrpěných bolestí a ztížení společenského uplatnění nadále přetrvával. Hodnota jednoho bodu činila i nadále 10 Kčs a byly rovněž převzaty maximální výše odškodnění za bolest a za ztížení společenského uplatnění z jednoho poškození na zdraví, kdy tato částka nesměla přesáhnout částku 40 000 Kčs a z toho odškodnění za bolest nesmělo přesáhnout částku 12 000 Kčs. Nadále bylo zachováno oprávnění rozhodčího orgánu nebo soudu, dle kterého ve zcela výjimečných případech hodných mimořádného zřetele mohlo být odškodnění přiměřeně zvýšeno, a to i nad stanovené nejvyšší částky odškodnění.

Vyhláška č. 32/1965 Sb. nicméně nepřevzala ustanovení Vyhlášky č. 7/1962 Sb. definující předpoklady poskytnutí bolestného a ztížení společenského uplatnění.

Nově bylo stanoveno, že odškodnění za bolest se poskytovalo za bolesti způsobené poškozením na zdraví, jeho léčením nebo odstraňováním jeho následků, a to podle zásad a sazeb stanovených v příloze k uvedené vyhlášce. Odškodnění za bolest muselo být přiměřené povaze poškození na zdraví a průběhu léčení.

Ztížení společenského uplatnění se pak poskytovalo, jestliže poškození na zdraví mělo prokazatelně nepříznivé důsledky pro životní úkony poškozeného, pro uspokojování jeho životních a společenských potřeb nebo pro plnění jeho společenských úkolů. Odškodnění za ztížení společenského uplatnění muselo být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém byly omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti.

Bolest ani ztížení společenského uplatnění se neodškodňovaly, nedosáhlo-li úhrnné hodnocení bolesti

<sup>1</sup> Znění ustanovení § 444 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník: „Při škodě na zdraví se jednorázově odškodňují bolesti poškozeného a ztížení jeho společenského uplatnění.“

<sup>2</sup> Znění ustanovení § 16 vyhlášky ministerstva spravedlnosti č. 45/1964 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení občanského zákoníku:

„Bolestné a náhrada za ztížení společenského uplatnění (K § 444)

(1) Bolestné a náhrada za ztížení společenského uplatnění se určí podle pracovních předpisů upravujících odpovědnost při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

(2) Celková výše bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění nesmí přesáhnout částku 40 000 Kčs; z toho bolestné nesmí přesáhnout částku 12 000 Kčs.

(3) Ve zcela výjimečných případech hodných mimořádného zřetele může soud částky uvedené v odstavci 2 přiměřeně zvýšit.“

nebo následků z téhož poškození na zdraví alespoň třiceti bodů.

Vyhláška č. 32/1965 Sb. rovněž, obdobně jako jí derogovaná Vyhláška č. 7/1962 Sb., obsahovala úpravu týkající se vyhotovování lékařských posudků, na jejichž základě se provádělo bodové hodnocení újmy na zdraví. Nově však zakotvila možnost opravného prostředku proti lékařskému posudku, a to s odkazem na předpisy o rozhodování při výkonu zdravotnických služeb. V rámci opravného řízení pak byl vedoucí zdravotnického zařízení povinen vyžádat si stanovisko příslušného odborně nadřízeného oddělení zdravotnického zařízení.

## 9. Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání od 1. 1. 1966 do 31. 12. 2006

### 9.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Nedlouhý život zákona č. 30/1965 Sb. a také Vyhlášky č. 31/1965 Sb. byl s účinností od 1. 1. 1966 ukončen zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce (dále jen „zákoník práce 1965“).

Mnohokrát novelizovaný zákoník práce 1965 byl derogován až zákoníkem práce s účinností od 1. 1. 2007. Jak však bude uvedeno dále, některá jeho ustanovení byla v téměř nezměněné podobě převzata i do současné právní úpravy.

Zákoník práce 1965 v zásadě převzal dosavadní právní úpravu zákona č. 30/1965 Sb. a Vyhlášky č. 31/1965 Sb. do svých ustanovení § 190 až § 203 (respektive rovněž například do ustanovení § 147, pokud šlo o zajištění pracovního místa navracejícího se poškozeného zaměstnance,<sup>3</sup> či ustanovení § 247 ohledně neplatnosti vzdání se práv ze strany zaměstnance, ustanovení § 260 týkající se nároků na náhradu újmy v případě smrti zaměstnance nebo § 263 týkající se promlčecích lhůt).

Vyhláška č. 32/1965 Sb. byla účinná i nadále a nově prováděla relevantní ustanovení zákoníku práce 1965.

Definice plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním a cesty do zaměstnání upravená dosud Vyhláškou č. 31/1965 Sb. byla převzata do vládního nařízení č. 66/1965 Sb., kterým se provádí zákoník práce. Do definice plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním bylo nově doplněno, že za plnění pracovních úkolů se nepovažuje činnost související s individuálním obhospodařováním záhumenku.<sup>4</sup> Rovněž

ustanovení obsahující podrobnosti týkající se výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku a náhrady škody pozůstalým byla obsažena ve vládním nařízení č. 66/1965 Sb.

Zákoník práce 1965 i nadále stanovil, že náhradu škody, kterou zaměstnanec („pracovník“) u zaměstnavatele („organizace“) uplatnil, byl zaměstnavatel povinen projednat se závodním výborem, nově však nebyla stanovena lhůta za účelem projednání náhrady škody, jako tomu bylo v dosavadních právních předpisech.

Nově byla také výslovně stanovena možnost navýšení náhrady za ztrátu na výdělku a náhrady nákladů na výživu pozůstalých v případě škody na zdraví nebo smrti zaměstnance způsobené úmyslně ze strany rozhodčího orgánu nebo soudu, jestliže by nepřiznání vyšší částky náhrady „odporovalo pravidlům socialistického soužití“.

Zákoník práce 1965 obsahoval speciální ustanovení týkající se úrazu utrpěného při výkonu práce podle uzavřené dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Takový úraz se posuzoval jako pracovní úraz a zaměstnavatel za něj odpovídal stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru.<sup>5</sup> Rodinným příslušníkům poškozeného zaměstnance však zaměstnavatel odpovídal jen podle tehdejšího občanskoprávního kodexu, tedy zákona č. 40/1964 Sb. Tato diskrepance mezi odškodňováním škody na zdraví vzniklé při výkonu práce podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr a v pracovním poměru byla odstraněna až zákoníkem práce.

Právní úprava zákoníku práce 1965 týkající se náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se, stejně jako dosavadní právní úprava, v zásadě vztahovala také na občany vykonávající veřejné funkce a na ostatní osoby, o kterých to bylo stanoveno vládou nebo orgánem jím zmocněným, na členy jednotných zemědělských družstev, na občany, kteří v družstvu soustavně pracují podle pracovních příkazů orgánů družstva a nejsou dosud ani jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, a na příslušníky ozbrojených sil v činné službě, učně, studenty, žáky, pracovníky ve věku blízkém věku mladistvých a pracující důchodce. Odchylky byly stanoveny prováděcími právními předpisy.

Ustanovení zákoníku práce 1965 týkající se náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání byla mnohokrát změněna.

K nejvýznamnějším změnám dozajista patřilo zavedení možnosti odškodnění nemoci z povolání, která vznikla nejvýše tři roky před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání učiněné na základě zákona č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a který nabyl účinnosti 1. 1. 1989. Uvedený

<sup>3</sup> Ustanovení § 147 zákoníku práce 1965 ve znění účinném do 31. 12. 1969: „Vrátí-li se do práce pracovník po skončení výkonu veřejné funkce nebo jiné činnosti pro společenskou organizaci, po školení nebo po službě v ozbrojených silách, po skončení dočasné pracovní neschopnosti a karantény (karanténního opatření) nebo pracovnice po skončení mateřské dovolené (§ 157), je organizace povinna zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí organizace zařadit pracovníka na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě nebo aspoň jeho kvalifikaci. Nelze-li podle lékařského posudku pracovníka zařadit na původní práci a pracoviště, je organizace povinna zajistit mu jinou vhodnou práci.“

<sup>4</sup> Jednalo se o pozemek poskytovaný k užívání členům bývalých

jednotných zemědělských družstev – viz např. ustanovení § 9 vládního nařízení 57/1962 Sb., kterým se provádí zákon o dodávkové povinnosti a o výkupu zemědělských výrobků.

<sup>5</sup> Viz ustanovení § 235 odst. 2 zákoníku práce 1965: „Úraz, který se přihodí pracovníku při výkonu práce podle uzavřené dohody, se posuzuje jako pracovní úraz a organizace za něj odpovídá stejně jako pracovníkům v pracovním poměru; rodinným příslušníkům odpovídá však organizace za úraz jen podle občanského zákoníku.“

zákon také rozšířil možnost liberace zaměstnavatele v plné či částečné formě, pokud k pracovnímu úrazu zaměstnance došlo v důsledku „zneužití jiných omamných prostředků“ než alkoholu.

S účinností od 1. 6. 1994 Sb. bylo na základě zákona č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sousloví „omamné prostředky“ změněno na „návykové látky“ a bylo doplněno, že úplná liberace zaměstnavatele byla možná, pokud jedinou příčinou škody vzniklé v důsledku pracovního úrazu byla opilost pracovníka nebo zneužití návykových látek.

Tento právní předpis rovněž přinesl změny v odškodňování náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení. Například byla stanovena věková hranice 65 let, do jejíhož dovršení, resp. do skončení kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhl věku 65 let, se náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanci poskytovala. Došlo rovněž ke změně ve způsobu projednání škody vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, když škodu musel zaměstnavatel projednat nejen s odborovým orgánem, ale nově také s poškozeným zaměstnancem.

Zajímavý je rovněž vývoj právní úpravy s ohledem na navyšování částek jednorázového odškodnění pozůstalých.

Na základě zákona č. 188/1988 Sb. došlo k navýšení částek jednorázového odškodnění pozůstalých, a to poprvé po 27 letech od doby jejich stanovení zákonem č. 150/1961 Sb. Částka 5 000 Kčs určená pro pozůstalé dítě, jež mělo nárok na sirotčí důchod, byla navýšena na částku 8 000 Kčs a částka 3 000 Kčs určená pro pozůstalého manžela byla navýšena na částku 5 000 Kčs. Částka určená pro rodiče pozůstalého byla navýšena po 24 letech od doby, kdy byla v právním řádu poprvé upravena zákonem č. 30/1965 Sb. stejně jako částka určená pro pozůstalého manžela na 5 000 Kčs.

Na základě zákona č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, bylo po 5 letech jednorázové odškodnění pozůstalých navýšeno na částku 25 000 Kč v případě pozůstalého dítěte a na částku 15 000 Kč pro pozůstalého manžela a případně rodiče zemřelého zaměstnance. Rovněž byla stanovena možnost navýšení těchto částek v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

K dalšímu navýšení jednorázového odškodnění pozůstalých došlo na základě zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s účinností od 1. 1. 2001. Výše částky určené pro pozůstalé dítě nově činila 80 000 Kč. Částka určená pro pozůstalého manžela a případně též pro pozůstalé rodiče zemřelého byla navýšena na 50 000 Kč.

Interesantní je také vývoj právní úpravy odškodňování bolestného a ztížení společenského uplatnění, která byla do zákoníku práce 1965 převzata z předešlé právní úpravy. Jak bylo uvedeno výše, nadále platila

Vyhláška č. 32/1965 Sb., která prováděla též ustanovení § 444 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Znění Vyhlášky č. 32/1965 Sb. bylo novelizováno celkem třikrát.

Z hlediska provázání kompenzace újmy na zdraví v rámci občanskoprávní a pracovníprávní úpravy byla zajímavá novelizace provedená s účinností od 1. 9. 1967 na základě vyhlášky ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 84/1967 Sb., kterou se mění vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění. Uvedená vyhláška změnila dosavadní shodný způsob odškodňování bolestného a ztížení společenského uplatnění dle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku a zákoníku práce 1965 tak, že provedení odškodnění újmy na zdraví podmíněně dosažením minimálně 30 bodů bylo nadále platné pouze pro pracovníprávní úpravu. Pro odškodnění újmy na zdraví prováděné na základě § 444 občanskoprávní úpravy nově již žádná minimální bodová hranice stanovena nebyla.

K opětovnému sjednocení odškodňování bolestného a ztížení společenského uplatnění v občanském a pracovním právu došlo až o 14 let později, a to na základě vyhlášky ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti České socialistické republiky č. 76/1981 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 84/1967 Sb., účinné od 1. 9. 1981. Na základě uvedeného podzákoného právního předpisu nebyla nově stanovena žádná minimální hranice bodů nutná pro odčinění újmy, a to jak v oblasti občanskoprávní, tak v oblasti pracovníprávní.

Na základě vyhlášky č. 76/1981 Sb. došlo po 16 letech rovněž k navýšení hodnoty jednoho bodu z 10 Kčs na 15 Kčs. Navýšení hodnoty jednoho bodu se odrazilo rovněž ve zvýšení maximální částky odškodnění z jednoho poškození zdraví, a to rovněž jedenapůlkrát ze 40 000 Kčs na 60 000 Kčs, z čehož maximální částka odškodnění bolestného byla navýšena z 12 000 Kčs na 18 000 Kčs.

Dvojnásobné navýšení dosavadních částek odškodnění bolestného a ztížení společenského uplatnění bylo provedeno s účinností od 29. 1. 1993 na základě vyhlášky ministerstva zdravotnictví České republiky a ministerstva spravedlnosti České republiky č. 54/1993 Sb., kterou se mění vyhláška ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního úřadu sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 84/1967 Sb. a vyhlášky č. 76/1981 Sb. Hodnota jednoho bodu byla navýšena na 30 Kčs. Maximální výše odškodnění z jednoho poškození zdraví činila 120 000 Kčs, z toho bolestné bylo možné poskytnout v maximální částce 36 000 Kčs.

*Pokračování příště*