

Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.01.1975, sp. zn. Cpj 37/74, ECLI:CZ:NS:1975:CPJ.37.1974.1

Číslo: 11/1976

Právní věta: K uplatňování ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti organizace za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 27.01.1975

Spisová značka: Cpj 37/74

Číslo rozhodnutí: 11

Číslo sešitu: 2-3

Typ rozhodnutí: Zhodnocení

Hesla: Dokazování, Doprava, Mzda, Náhrada škody v pracovním právu, Nemoc z povolání, Policisté, Pracovní úraz, Promlčení, Řízení před soudem, Vojáci, Výživa jiných osob, Výživné dítěte, Změna poměrů

Předpisy: 121/1962 Sb. 94/1963 Sb. § 85

§ 190

§ 191

§ 193

§ 194

§ 195

§ 199

§ 201

§ 202

§ 206

§ 261

§ 263

§ 272

§ 275 153/1969 Sb. § C2 54/1975 Sb. § 32

§ 41

§ 49

§ 59 100/1975 Sb. § 3

§ 96 99/1963 Sb. § 127 87/1964 Sb. § 1 32/1965 Sb. § 6 65/1965 Sb. § 80

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Směrnice pléna Nejvyššího soudu České socialistické republiky, Pls 1/72, zdůraznila, že je třeba, aby soudy věnovaly péči vytváření socialistických pracovních vztahů. Po předchozím zhodnocení

rozhodovací činnosti soudů České socialistické republiky ve věcech souvisejících s upevňováním socialistické pracovní kázně a po vydání stanoviska k výkladu některých ustanovení o ukládání kárných opatření podle zákoníku práce a o soudním řízení o návrzích na zrušení kárných opatření 2) provedlo proto občanskoprávní kolegium Nejvyššího soudu ČSR také zhodnocení rozhodování soudů o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. cílem bylo zjistit a zhodnotit, jak jsou příslušná ustanovení zákoníku práce a vládního nařízení k provedení zákoníku práce 3) v praxi soudů uplatňována a zabezpečit jejich správný výklad a používání. Vyvážená ochrana celospolečenských zájmů i oprávněných zájmů pracovníků vyžaduje zvláště citlivý přístup k rozhodování na tomto společensky závažném úseku.

1. Pracovní úraz a nemoc z povolání

Výklad pojmu pracovní úraz

Podle ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce je pracovním úrazem takový úraz, v důsledku něhož došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví pracovníka nebo k jeho smrti.

Pojem tohoto úrazu není v zákoníku práce ani v jiných zákonných ustanoveních definován. V judikatuře soudů se jím rozumí porušení zdraví, které bylo pracovníku způsobeno při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů srov. rozhodnutí uveřejněná pod č. 27/12962 a č. 1/1963 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR). /4/ Přitom je samozřejmé, že porušením zdraví se rozumí nejen poškození tělesné, ale i psychické. V podstatě shodně je pojem úrazu vymezen v ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky č. 152/1969 Sb. /5/ o evidenci a registraci pracovních úrazů a o hlášení provozních nehod (havárií) a poruch technických zařízení.

Při výkladu pojmu pracovní úraz vzniká pochybnost, zda a za jakých podmínek je pracovním úrazem infarkt myokardu a jiné cévní příhody. Při posouzení této otázky se soudy řídí výkladovým závěrem bývalého Nejvyššího soudu sp. zn. 1 Cp 264/62, který byl soudům sdělen v dříve pro služební potřebu soudů vydávaných Rozhodnutích a stanoviskách ve věcech občanskoprávních (Cpj 14/63 - 1 běž. č. /9/, v němž se mimo jiné uvádělo: „V případě infarktu myokardu platí, že i když tu zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může jít v tomto případě o úrazový děj, jde-li o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy tedy 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. Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu je totiž psychické trauma (jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkonů) nebo fyzické trauma (neobvyklé, běžnému zařazení neodpovídající jednorázové pracovní vypětí)“. V souladu s tímto výkladem posuzují soudy tedy stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní práce.

K takovému mimořádnému psychickému vypětí musí ovšem dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemůže být proto pracovním úrazem náhlá cévní příhoda, která byla vyvolána tím, že nadřizený pracovník nepříznivě hodnotil jiného pracovníka a odvolal jej z funkce, neboť k poruše na zdraví tu nedošla v důsledku duševního přepětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením, ale z důvodů jiných.

Výklad pojmu plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním

Výklad tohoto pojmu je nyní obsažen v ustanovení § 41 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.

Dojde-li k úrazu pracovníka při plnění pracovních úkolů např. tak, že je napaden jiným pracovníkem nebo osobou, která v organizaci nepracuje, jde o pracovní úraz, neboť při posuzování objektivní odpovědnosti organizace za pracovní úraz pracovníka je rozhodující, že mu škoda vznikla při plnění pracovních úkolů, a nikoliv okolnost, kdo je původcem škody.

Dojde-li k úrazu pracovníka v době, kdy pracovník neplní pracovní úkol ani nevykonává činnost, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, pak nemůže jít o pracovní úraz. K takovým situacím může dojít tehdy, když pracovník dokončí dlouho před ukončením směny pracovní úkol, jehož provedením byl pověřen, a o další práci se u svého nadřízeného pracovníka záměrně nehlásí. Nelze ovšem takto posuzovat případy, kdy pracovník nepracuje, protože vyčkává přidělení další práce od svého nadřízeného. Není tu však vyloučena odpovědnost organizace za úraz podle ustanovení § 187 zák. práce.

Správně bylo rozhodnuto ve věci sp. zn. 8 C 86/74 okresního soudu v Jablonci nad Nisou. Žalobce byl přidělen na pomoc montážní četě jiného podniku a práce skončily před polednem. Od té doby žalobce setrval ve společnosti těchto pracovníků, s nimiž oslavoval svátek jednoho z nich, a přitom se popíjelo. Během této zábavy byl poraněn ranou náhodně vyšlou z nastřelovacího lisu. Soudy obou stupňů žalobu o odškodnění pracovního úrazu zamítly.

Ve věci sp. zn. 6 C 420/73 téhož soudu byl jako pracovní úraz odškodněn úraz, který utrpěla domácká dělnice při dovozu výrobků do podniku, poněvadž podle pracovní smlouvy byla povinna výrobky dovážet do provozovny podniku. K úrazu tedy došlo při plnění pracovních úkolů.

Podle ustanovení § 41 odst. 2 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb., je plněním pracovních úkolů též činnost konaná pro organizaci na podnět společenské organizace nebo spolupracovníků. Činností konanou pro organizaci nutno ve smyslu tohoto ustanovení rozumět i takovou činnost, která by se na první pohled mohla jevit jako činnost konaná ku prospěchu jednotlivého či jednotlivých pracovníků. Při posuzování této otázky je třeba mít na zřeteli, jaké důsledky by pro organizaci nastaly, kdyby taková činnost provedena nebyla (např. narušení plynulosti provozu); je třeba vycházet vždy z okolností konkrétního případu a rozlišovat je od případů, kdy jde jen o soudružskou výpomoc spolupracovníkovi.

O pracovní úraz půjde i tehdy, jestliže k němu dojde v důsledku náhlé nevolnosti pracovníka, která nebyla vyvolána pracovním prostředím. Podle ustanovení § 190 zák. práce organizace totiž odpovídá za poškození na zdraví, které pracovník utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a nemá možnost se podle ustanovení § 191 odst. 1 a 2 zák. práce zprostit odpovědnosti z toho důvodu, že pracovník trpí určitými fyzickými či psychickými nedostatky.

Podle ustanovení § 41 odst. 2 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů také úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Z těchto úkonů je vyňato stravování, a to vlastní stravování, nikoliv také cesta ke stravování. Dojde-li proto k úrazu pracovníka na cestě ke stravování, jde o pracovní úraz. Stravování pracovníků slouží k reprodukci jejich pracovních sil. Na to pamatuje zákoník práce v ustanovení § 89 odst. 1, podle něhož je organizace povinna poskytnout pracovníkovi nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 15 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být pracovníku i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Podle ustanovení § 140 odst. 1 zák. práce organizace umožňují pracovníkům v souladu s plánem rozvoje zařízení sloužících závodnímu stravování ve všech směnách závodní stravování odpovídající zásadám správné výživy a zabezpečují jim vhodné nápoje přímo na pracovišti nebo v jejich blízkosti. K tomu cíli mohou organizace zřizovat závodní jídelny, kantýny, bufety a pomocná hospodářství. Tento závěr vyplývá z ustanovení § 1 nařízení vlády ČSSR č. 25/1974 Sb., podle něhož závodní stravování je nedělitelnou součástí péče

organizace o pracovníky a jeho posláním je zabezpečovat pracovníkům ve všech pracovních směnách stravu odpovídající zásadám správné výživy a napomáhat jim tak k obnově jejich pracovních sil a k upevňování jejich zdraví. Stejně to zdůrazňují Směrnice ÚRO o postavení a úkolech ROH při společenské kontrole závodního stravování a při zabezpečování jeho rozvoje, uveřejněné pod č. 60/1974 Sb.

Správně proto rozhodl okresní soud v Opavě ve věci sp. zn. 6 C 176/73, když dospěl k závěru, že šlo o pracovní úraz v případě, kdy řidič vozidla organizace po ujetí určité etapy cesty odstavit vozidlo a šel se občerstvit do hostince, přičemž na zpáteční cestě z hostince ke svému vozidlu byl zachycen jiným projíždějícím autem a byl usmrčen.

O pracovní úraz nejde tehdy, jestliže poškození zdraví pracovníka nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů nebo z činnosti, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a kdy tedy došlo k tzv. excessu (např. pracovník utrpí úraz, když si bez dovolení vyrábí pro sebe nějaké věci v dílně nebo při tzv. černé jízdě).

Základní podmínkou odpovědnosti organizace za úraz ve smyslu ustanovení § 190 a násl. zák. práce je příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví pracovníka. Při tom ovšem nutno zdůraznit, že nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou. Poněvadž zkoumání příčin, které vedou k určitému porušení zdraví, spadá do oboru lékařské vědy, nutno vycházet ze znaleckých posudků podaných v konkrétní věci, jejichž obsah shodně nasvědčuje tomu, že pracovní výkon v projednávaném případě byl vyvolávajícím činitelem určitého poškození na zdraví (srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 27/1962 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR). Bylo by v rozporu se smyslem zákona chránit pracovníka před škodami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena poškození na zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice 6) , která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví způsobeného úrazovým dějem. Existence určitého chorobného stavu, byť i latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin (např. výřez meziobratlové ploténky, na které již několik let byly degenerativní změny tuberkulózního původu, a tím i predispozice k výhřezu ploténky /srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 1/1963 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR/). Lze v této souvislosti poukázat na rozhodnutí uveřejněné pod č. 66/1969 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, podle jehož závěru nemůže stačit pouhé připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Nestačí tedy, jestliže znalec možnost příčinné souvislosti mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví pouze připustí.

Podle ustanovení § 41 odst. 5 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. se jako pracovní úraz posuzuje také úraz, který pracovník utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Ve věci sp. zn. 22 C 149/72 okresního soudu v Karviné byla správně zamítnuta žaloba o odškodnění pracovního úrazu z toho důvodu, že podnětem napadení žalobce jiným pracovníkem, k němuž došlo v restauraci, nebyla skutečnost, že žalobce vykonával funkci laického kontrolora nemocných, ale ta okolnost, že se žalobce vmísil do hádky mezi občany přítomnými v restauraci.

Výklad pojmu nemoc z povolání.

Podle ustanovení § 190 odst. 2, věta poslední, zák. práce nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v předpisech o sociálním zabezpečení, jestliže vznikly za podmínek tam uvedených. 7) Podle ustanovení § 27 odst. 2 zákona č. 121/1975 Sb. o sociálním zabezpečení stanoví prováděcí předpisy, které nemoci jsou nemocemi z povolání. Tímto prováděcím předpisem je vyhláška č. 128/1975 Sb.

Podle ustanovení § 22 odst. 2 této vyhlášky nemoci z povolání jsou nemoci uvedené v příloze k této vyhlášce, jestliže vznikly za podmínek tam uvedených. Příloha k vyhlášce č. 128/1975 Sb. pak vypočítává celkem 42 druhů nemocí z povolání a současně podmínky, za nichž musí vzniknout, aby tyto nemoci byly považovány za nemoci z povolání. Nemoci z povolání uvedené v tomto seznamu jsou charakterizovány znaky velmi obecnými (např. č. 26 – nemoci přenosné ze zvířat na lidi buď přímo, nebo prostřednictvím přenašečů v podnicích, v nichž jsou pracovníci vydáni tomuto nebezpečí, anebo kde onemocnění vzniklo prokazatelně výkonem zaměstnání). Z uvedeného je patrné, že otázka existence či neexistence nemoci z povolání je především otázkou znaleckou. V té souvislosti je třeba poukázat na ustanovení § 21 odst. 3 vyhlášky č. 42/1966 Sb. o poskytování léčebné preventivní péče, podle něhož vydávání znaleckých posudků pro účely náhrad při úrazech a nemocech z povolání se řídí zvláštními předpisy. tímto zvláštním předpisem je pro úsek nemocí z povolání ustanovení § 9 odst. 4 vyhlášky č. 32/1965 Sb. ve znění vyhlášky č. 84/1967 Sb., podle něhož jde-li o nemoc z povolání, vydává posudek ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 citované vyhlášky 8) výhradně lékař oddělení (ordinariátu, kliniky) nemocí z povolání příslušného ústavu národního zdraví; jde-li o nemoci z povolání vzniklé v oboru vojenské správy, podává posudek vojenská nemocnice. To ovšem neznamená, že by soud nemohl v průběhu soudního řízení k posouzení nemoci z povolání ustanovit znalce podle ustanovení § 127 o. s. ř.

Okresní soud v Mostě ve věci sp. zn. 8 C 947/72 zamítl žalobu, protože zjistil ze zprávy krajské hygienické stanice, že plísňové onemocnění, kterým žalobce trpí, není nemocí z povolání. Odvolací soud správně zrušil rozsudek soudu prvního stupně, když na základě neúplných skutkových zjištění nebylo možno vyloučit, že mohlo jít o nemoc z povolání podle č. 22 Seznamu nemocí z povolání (kožní onemocnění účinkem škodlivin, která jsou v příčinné souvislosti s výkonem zaměstnání a onemocnění nutí pracovníka ke změně zaměstnání). Ve zrušovacím usnesení poukázal odvolací soud i na možnost posouzení tohoto případu jako pracovního úrazu a pro případ, že nepůjde ani o nemoc z povolání, ani o pracovní úraz poukázal i na možnost posouzení věci z hlediska ustanovení § 187 a § 189 zák. práce. 9)

Ve věci sp. zn. 9 C 375/72 okresního soudu v Šumperku byla správně zamítnuta žaloba o odškodnění nemoci z povolání (silikózy), když ze znaleckého posudku bylo bezpečně zjištěno, že jde jen o stav ohrožení nemocí z povolání (retikulaci plic).

2. Zproštění odpovědnosti organizace za škodu

Předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Pojem předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je definován v ustanovení § 272 zák. práce. Soudům nedělá potíže aplikace tohoto ustanovení při rozhodování o úplném nebo částečném zproštění odpovědnosti organizace za pracovní úraz nebo nemoc z povolání (§ 191 odst. 1 písm. a/, § 191 odst. 2 písm. a/ zák. práce). Soudy dbají na to, že musí jít o předpis anebo pokyn konkrétní (§ 272 odst. 3 zák. práce), který upravuje určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazuje. 10) Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru nemůže mít totiž za následek právní účinky uvedené v ustanoveních § 191 odst. 1 písm. a) a § 191 odst. 2 písm. a) zák. práce.

Ve věci sp. zn. 10 C 699/73 okresního soudu v Mostě byla zamítnuta žaloba strojvedoucího lokotraktoru, který přenechal řízení jiné osobě. V rozsudku se cituje bezpečnostní předpis, podle něhož strojvedoucí nesmí přenechat řízení jiné osobě a nesmí konat jinou práci kromě řízení stroje.

Ve věci sp. zn. 3 C 251/72 okresního soudu v Rakovníku bylo takové porušení pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci shledáno v porušení zákazu používat při výkonu práce jízdní kola daného poštovní doručovatelce z bezpečnostních důvodů.

Otázkou zda je bezpečnostním předpisem ve smyslu ustanovení § 272 zák. práce i vyhláška č. 80/1966 Sb. o pravidlech silničního provozu 11) , se zabýval Nejvyšší soud ČSR v rozsudku sp. zn. 5 Cz 14/73 a dospěl k závěru, že vyhláška č. 80/1966 Sb. /11/ je bezpečnostním předpisem, neboť svým obsahem směřuje k tomu, aby byla zajištěna bezpečná doprava na komunikacích. I tu ovšem musí jít o porušení předpisu upravujícího konkrétní povinnost pro řidiče nebo chodce.

Způsob zjišťování toho, zda pracovník byl s bezpečnostními předpisy nebo pokyny seznámen a zda jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Soudy se správně nespokojují jen s potvrzením o provedeném školení a kontrole, ale provádějí v tomto směru dokazování v celé šíři a úplnosti. Jako svědci bývají vyslýchány osoby, které školení prováděly, i spolupracovníci poškozeného pracovníka, a to o tom, zda se v praxi školení a seznámení s předpisy skutečně konalo a jak byla kontrola prováděna. Soudy tuto otázku správně nezkoumají u poškození na zdraví řidičů motorových vozidel v případech, kdy k poškození došlo v důsledku porušení dopravních předpisů. U řidičů vyplývá povinnost znát dopravní předpisy z ustanovení § 2 vyhlášky č. 80/1966 Sb. o silničním provozu 12) a § 1 vyhlášky č. 87/1964 Sb. Znalost a dodržování dopravních předpisů jsou vyžadovány a kontrolovány orgány Veřejné bezpečnosti.

Předpoklad řádného seznámení s bezpečnostními předpisy (§ 191 odst. 1 písm. a/ a § 191 odst. 2 písm. a/ zák. práce) jako podmínky úplného nebo částečného zproštění se odpovědnosti organizace souvisí s další podmínkou, že totiž musí jít o zaviněné porušení těchto bezpečnostních předpisů nebo pokynů. o zaviněné porušení může jít tehdy, jestliže pracovník vědomě tyto předpisy nebo pokyny porušuje. V tomto směru je třeba poukázat na rozhodnutí uveřejněné pod č. 69/1968 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, podle něhož je povinností soudu, aby také zkoumal, zda postižený pracovník vnímal náležitě pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zda mu i se zřetelem ke své duševní vyspělosti porozuměl. Jinak by o zaviněné porušení těchto předpisů nebo pokynů nešlo.

O zaviněné porušení bezpečnostních předpisů nepůjde tehdy, jestliže pracovník vykonává určité práce (zpravidla údržbářské) v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz svých nadřízených pracovníků, tedy na příkaz organizace. Zavinění je tu vyloučeno právě tím, že organizace k takovému postupu práce dala příkaz a z tohoto důvodu se nemůže úplně nebo částečně zprostit odpovědnosti. Ani v případě, že pracovník splní pokyn, který je v rozporu s právními předpisy, a že tedy konal práce, které byl oprávněn odmítnout (§ 80 odst. 1 zák. práce), nemůže se organizace zprostit odpovědnosti.

Ve věci sp. zn. 7 C 708/72 okresního soudu v Liberci pracovník utrpěl vážný úraz popálenin při čištění roštu kotle „zespoda“. Podle bezpečnostních předpisů v případě, že se ucpe rošt kotle a musí být vyčištěn, je nutno počkat, až kotel vyhasne. V zájmu nerušeného provozu však organizace trpěla, aby rošt kotle byl čištěn za chodu, a stalo se tak i v projednávané věci. Poškozený sám byl vyučený topič a byl řádně vyškolen. Nebylo však prokázáno, že by si byl žalobce takto počínal na příkaz svých nadřízených. Výsledky dokazování potvrdily jen to, že organizace o takovémto způsobu čištění roštu věděla a trpěla jej. Byl tu tedy důvod k částečnému zproštění odpovědnosti organizace podle ustanovení § 191 odst. 2 písm. a) zák. práce, poněvadž zaviněné porušení bezpečnostního předpisu bylo pouze jednou z příčin úrazu; další příčinou úrazu bylo, že organizace takové jednání trpěla.

Výklad pojmu opilost a otázky příčinné souvislosti mezi opilostí a úrazovým dějem

Pojem opilost není v zákoně definován. Soudy při výkladu pojmu opilost vycházejí správně z rozhodnutí uveřejněného pod č. 43/1969 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, podle něhož opilostí postiženého pracovníka, jež je důvodem úplného nebo částečného zproštění z odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovním úrazem, je takový stupeň alkoholického opojení, který

znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti. Pojem „opilost“ ve smyslu ustanovení § 191 odst. 1 písm. b) zák. práce nelze vykládat jako „opilství“ v trestním právu; termín „opilství“ se vyskytuje v trestním zákoně 13) jako pojmenování trestného činu podle ustanovení § 201 tr. zák. a tohoto trestného činu se dopustí ten, kdo poté, co požil alkoholický nápoj, vykonává zaměstnání nebo jinou činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví lidí nebo způsobit značnou škodu na majetku. Stav opilosti podle citovaného ustanovení zákoníku práce nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k požití alkoholického nápoje musí tu dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti pracovníka.

Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti organizace mimo jiné předpokládá, že utrpěný úraz je v příčinné souvislosti s opilostí pracovníka. O této příčinné souvislosti je třeba často provést i důkaz znalcem-lékařem, který může nejlépe posoudit vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností pracovníka. Svědecké pozorování ohledně chování pracovníka nemusí být vždy spolehlivým měřítkem. Je ovšem povinností soudu opatřit náležité skutkové podklady pro znalce.

Ve věci sp. zn. 6 C 281/71 okresního soudu v Opavě bylo zjištěno, že pracovník v době úrazu měl v krvi 1,91 promile alkoholu. O tom, jaký vliv měla opilost na činnost pracovníka, byli vyslechnuti dva svědci a byl proveden i důkaz znalcem – lékařem. Když bylo zjištěno, že opilost pracovníka byla jen jednou z příčin úrazu (§ 191 odst. 2 písm. b/ zák. práce), bylo žalobě vyhověno jen částečně.

Lehkomyslné jednání pracovníka

Podle ustanovení § 191 odst. 2 písm. c.) zák. práce se organizace zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že pracovníku vznikla škoda, protože si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyslně a musil si při tom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit úraz nebo nemoc z povolání. V této souvislosti pak stanoví § 191 odst. 5 zák. práce, že za takové lehkomyslné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

V praxi soudů se citované zákonné ustanovení správně vykládá tak, že organizace se z tohoto důvodu může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání pracovníka lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství. Při úvaze, zda jednání pracovníka lze takto označit, je třeba přihlížet ke kvalifikaci pracovníka, nabytým zkušenostem, délce doby zaměstnání apod. Jinak lze posoudit stejné jednání u mladého, nezkušeného a krátkou dobu zaměstnaného pracovníka a jinak u zkušeného staršího pracovníka. Také ze mzdových předpisů vyplývá, že zařazování pracovníků do kvalifikačních tříd se děje také podle jejich znalostí bezpečnostních předpisů, jejich zkušeností a vědomostí o bezpečnosti práce. Pracovník si musí být vědom, že si svým jednáním může přivodit úraz nebo nemoc z povolání. Vyžaduje se tedy kvalifikovaná lehkomyslnost (pracovník věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz nebo nemoc z povolání). Přitom další podmínkou je (i když by jednání pracovníka bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní), aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování pracovníků. Jestliže si tedy takovým způsobem počínají i jiní pracovníci a organizace to trpí, není dána skutková podstata ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce.

V tom směru je třeba poukázat na rozhodnutí uveřejněné pod č. 35/1970 Sbírky soudních rozhodnutí, podle něhož je lehkomyslným jednáním ve smyslu ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví, a kdy je toto jednání v rozporu s obvyklým způsobem chování (pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků). Nelze tu přehlížet kvalitativní rozdíl mezi ustanovením § 191 odst. 2 písm. a) a § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce. v prvním případě jde o zaviněné porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu, které je

jednou z příčin úrazu, v druhém případě nejde a ani nemůže jít o porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu, nýbrž právě jen o lehkomyšlné jednání. Jestliže si tak počínají jiní pracovníci, takže organizace nepochybně o jejich jednání ví a trpí je, není důvodu, proč by se měla zprostit odpovědnosti, byť i jen částečně. v ustanovení § 191 odst. 1 písm. a) a § 191 odst. 2 písm. a) zák. práce se klade důraz na zaviněné porušení bezpečnostního předpisu, což je právě výchovný moment, který má vést pracovníky k dodržování bezpečnostních předpisů. Naproti tomu ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce upravuje případy, kdy k porušení bezpečnostního předpisu nedojde, a jestliže organizace takové lehkomyšlné jednání pracovníků trpí, pak je nutno výchovný moment spatřovat právě v tom, že se organizace nemůže zprostit odpovědnosti ani částečně.

Lehkomyšlné jednání pracovníka ve smyslu ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce bylo správně shledáno ve věci sp. zn. 10 C 384/71 obvodního soudu pro Prahu 1, a to v tom, že pracovník - zaškolený instalatér řezal temovací lano na elektrické pile místo toho, aby si je rozřezal nožem nebo rozsekl sekerou.

Ve věci sp. zn. 7 C 250/72 okresního soudu ve Vsetíně nebyla správně shledána lehkomyšlnost pracovníka (hlídače) v tom, že přiložil do kamen větší množství uhlí; pokud tato okolnost byla příčinou pracovníkovy smrti, bylo třeba ji posoudit jako běžnou neopatrnost (§ 191 odst. 5 zák. práce).

Ve věci sp. zn. 7 C 44/69 okresního soudu v Bruntále správně dospěl k závěru, že žalobkyně, která utrpěla pracovní úraz, nejednala lehkomyšlně. Žalobkyně šla z pole za hrabačkou a na můstku byla touto hrabačkou, která nečekaně vybočila, sražena do potoka. šlo o zemědělskou dělnici, která teprve po krátkou dobu byla přidělena k práci závoznice a neměla žádnou kvalifikaci ani zkušenosti se zemědělskými stroji. Její jednání bylo proto jen běžnou neopatrností.

Ve věci sp. zn. 9 C 1142/72 okresního soudu v Děčíně šlo o uklouznutí a pád na mokré střeše, při čemž pracovník byl připoután podle předpisu. žalobce, jako stavební klempíř, roznášel materiál potřebný k opravě střechy; s touto prací bylo nutně spojeno poměrně velké nebezpečí, šlo však o způsob práce, který byl u organizace běžný. Nešlo o lehkomyšlné jednání pracovníka.

Správně bylo rozhodnuto také ve věci sp. zn. 4 C 173/70 okresního soudu v Liberci. Žalobce pracoval jako učeň a před nástupem do učebního poměru i během jeho trvání byl lékařem několikrát poučen, že nesmí vzhledem ke své oční chorobě konat těžké práce, jinak že mu hrozí oslepnutí. Kritického dne bylo žalobci uloženo, aby se dvěma dalšími pracovníky (se řidičem a závozníkem) skládal a uskladoval kamna. Při této namáhavé práci došlo u žalobce k odchlípnutí sítnice. Svůj závěr, že nešlo o lehkomyšlnost (kvalifikovanou nedbalost), zdůvodnil soud tím, že žalobce jen pomáhal svým spolupracovníkům při sunutí kamen, pomáhal tlačit vozík na kolejnicích, ve skladě pomáhal při překládání kamen na rudlák a konečně při jejich umísťování přímo ve skladu. Žalobce sice věděl že nesmí konat fyzicky těžkou práci, nutno však zvážit, že kamna neskládal sám, nýbrž jenom při těchto pracích pomáhal. Nemusel si proto být vědom (právě s ohledem na to, že při skládání pracovali tři pracovníci), že si může přivodit pracovní úraz, když v určitém okamžiku v důsledku nerovnoměrně vynakládané námahy pracovníků musel vyvinout znační úsilí. Přitom bylo nutno zejména zvážit, že šlo o učně, tedy pracovníka nezkušeného.

Ve věci sp. zn. 8 C 660/72 okresního soudu v Litoměřicích šlo o případ, kdy se pracovnice rukou chtěla přesvědčit, zda z ventilátoru nejde do dílny teplo. Ventilátor nebyl opatřen ochranným krytem a byl umístěn ve výši 165 cm od země. Jakmile pracovnice vztáhla k ventilátoru ruku, byla jí ruka vtažena do ventilátoru, který ji utrhl čtyři prsty. Organizace odškodnila žalobkyni jen do výše 50 %, poněvadž prý byla pracovnice před tím poučena, že si nemá všímat jiných zařízení než svého stroje. V odůvodnění rozsudku odvolacího soudu bylo k tomu správně uvedeno: „Žalobkyně neporušila žádný bezpečnostní předpis (předpis o zákazu přibližování se do těsné blízkosti zapojeného

ventilátoru neexistuje) ani žádný konkrétní pokyn. Nešlo v tomto případě ani o lehkomyšlné jednání, tedy o lehkomyšlnost zvláště kvalifikovanou, při níž si pracovník musí (ne tedy pouze může) být vědom toho, že si počíná takovým způsobem, že si může přivodit pracovní úraz. Počinání žalobkyně nutno kvalifikovat jen jako běžnou neopatrnost ve smyslu ustanovení § 191 odst. 5 zák. práce“.

3. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Zvýšení důchodů účastníků odboje a jeho vliv na výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

K této otázce bylo v rozhodnutí uveřejněném pod č. 52/1973 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek uvedeno, že při připočítávání invalidního (částečně invalidního) důchodu k pouhému výdělku se nepřihlíží k té složce důchodu, která vyjadřuje uznání společnosti za zásluhy, jež důchodce získal za osvobození naší republiky. Třebaže zvýšení podle ustanovení § 107f odst. 3 zákona č. 101/1964 Sb. /15/ není samostatným nárokem, ale je jen složkou jediného důchodu, odlišuje právě tato složka důchody účastníků národního boje za osvobození od důchodů ostatních pracovníků. Zákon č. 161/1968 Sb., který toto zhodnocení odbojové činnosti upravil, odlišil důchod těchto občanů kromě jiného i tímto zvýšením. Kdyby se mělo hledět při výpočtu nároků podle ustanovení § 195 zák. práce ke zvýšení důchodů za odbojovou činností, znamenalo by to ve svých důsledcích, že by docházelo v případech přiznání invalidních důchodů takovým pracovníkům ke zvýhodnění organizací, které za odškodnění pracovního úrazu odpovídají. Z toho je nutno dovodit, že zvýšení důchodů účastníků odboje nemá vliv na výpočet nároku podle ustanovení § 195 zák. práce.

Stejná zásada platí i o nezapočítávání zvláštního přídatku k důchodu podle článku I zákona č. 161/1968 Sb. (srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 36/1970 Sbírky soudních rozhodnutí).

Změna poměrů (§ 202 zák. práce)

Za změnu poměrů ve smyslu ustanovení § 202 zák. práce nemůže být považována změna mzdového předpisu. To vyplývá ze znění citovaného ustanovení: „změní-li se poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i organizace domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností“.

Ve věci sp. zn. 6 C 1/73 obvodního soudu pro Prahu 2 bylo správně uvedeno, že podle ustanovení § 202 zák. práce musí jít o změnu poměrů na straně pracovníka. Změní-li se poměry u organizace zavedením nové mzdové soustavy, nelze se ustanovení § 202 zák. práce dovolávat.

Zjišťování průměrného výdělku

Při zjišťování průměrného výdělku ve smyslu ustanovení § 275 zák. práce a § 30 – § 34 a § 51 – § 59 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. se někdy soudy ohledně výše průměrného výdělku nesprávně spokojují s údaji účastníků, aniž mají pro posouzení správnosti podklady ve mzdových listech. Další nedostatek spočívá v tom, že v rozsudcích soudy uvádějí jen zjištěnou cifru průměrného výdělku, aniž zdůvodňují, jakým postupem k této částce dospěly. to pak často znamená, že v této části je rozsudek nepřezkoumatelný. Spolehlivé zjištění průměrného výdělku je základem pro správné rozhodnutí o nároku na náhradu za ztrátu na výdělku (§ 194 a § 195 zák. práce). Je-li tento základ vadný, může dojít k závažnému poškození organizace nebo pracovníka, neboť zpravidla jde o náhrady, které budou poskytovány po dlouhá léta. Je proto třeba, aby soudy věnovaly této problematice více pozornosti.

Ve věci sp. zn. 23 C 320/70 okresního soudu v Karviné došlo např. k pochybení i v tom, že soud ani nepřihlédl k tomu, že došlo dokonce ke změně zaměstnání poškozeného pracovníka, a tím i k trvalé změně základní mzdy. Mělo být tedy postupováno při výpočtu průměrného výdělku podle § 30 odst. 3

Na výkladu pojmu výdělek po pracovním úrazu podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce a § 59 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. závisí řešení možnosti přiznat nárok na náhradu za ztrátu na výdělku ve formě pravidelné měsíční úhrady do budoucna (renty). V zásadě je možné přiznat náhradu za ztrátu na výdělku ve formě pravidelné měsíční úhrady do budoucna.

V praxi se ovšem vyskytují případy, kdy to možné není, protože výdělek pracovníka po skončení pracovní neschopnosti kolísá (jeden měsíc je vyšší průměrný výdělek před vznikem škody a druhý měsíc je naopak nižší než průměrný výdělek před vznikem škody).

Ve věci sp. zn. 14 C 573/70 okresního soudu v Ostravě byla zamítnuta žaloba o přiznání pravidelné měsíční úhrady do budoucna. V odůvodnění rozsudku odvolací soud správně uvedl: „pouze v případech, kde výdělek po zjištění nemoci z povolání spolu s částečným invalidním důchodem je pravidelně nižší než průměrný výdělek před zjištěním nemoci, je možno zjistit průměrnou částku, která pravidelně uchází, a tuto částku přiznat jako náhradu za ztrátu na výdělku do budoucna. U žalobce je zjištěn průměrný měsíční příjem včetně částečného invalidního důchodu od 1. 1. 1970 do 30. 11. 1971 vyšší než jeho průměrný výdělek před zjištěním nemoci. Žalobci žádná částka pravidelně neuchází, a není proto možno přiznat mu náhradu za ztrátu na výdělku jako pravidelné měsíční splatné dávky této náhrady. Skutečnost, že v některém měsíci se žalobci jeho celkový příjem sníží pod výši průměrného výdělku před zjištěním nemoci z povolání, nemůže být důvodem pro přiznání měsíční náhrady za ztrátu na výdělku do budoucna. V ostatních měsících jsou výdělky žalobce (včetně částečného invalidního důchodu) opět vyšší a v průměru je jeho příjem vyšší než průměrný výdělek před zjištěním nemoci z povolání. Požadavek žalobce na přiznání náhrady za ztrátu na výdělku v budoucnu splatnými měsíčními dávkami není proto důvodný“.

V praxi soudů není jasno v otázce, jak postupovat při výpočtu výdělku po úrazu, když do některého měsíce připadne výplata premií za další časové údobí nebo odměn, případně podílů na hospodářských výsledcích, zda je totiž možné k nim přihlížet jen v tom měsíci, kdy byly tyto pohyblivé součásti mzdy vyplaceny, anebo zda mají být rozvrženy na jednotlivé měsíce, za něž byly vyplaceny. Vyskytují se totiž případy, že při posledně uvedeném postupu ční měsíční výdělek po úrazu více než průměrný výdělek před vznikem škody anebo se mu rovná, takže by žádná ztráta na výdělku nebyla, zatímco při postupu vylíčeném na prvním místě je v měsících, v nichž nejsou pohyblivé složky mzdy vypláceny, ztráta na výdělku pracovníka. Postupu, při němž tyto pohyblivé částky mzdy jsou rozpočteny na příslušné měsíce, případně na celý rok (podíly na hospodářských výsledcích), brání zdánlivě ustanovení § 59 odst. 3 nařízení č. 54/1975 Sb., podle něhož náhradu za ztrátu na výdělku vyplácí organizace pravidelně jednou měsíčně. K tomu je ovšem třeba uvést, že citované ustanovení stanoví jen výplatní termín a nelze z něho dovodit, že by pracovníkovi náležela náhrada za ztrátu na výdělku, i když k ní celkově posuzováno nedochází. Náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti mohou soudy přiznat ve formě měsíční náhrady jen pro budoucnost, zatímco za dobu minulou, tedy do doby vynesení rozsudku, musí být tato náhrada za každý měsíc skutečně vypočtena.

Otázkou, jak je třeba pohlížet na výdělek po pracovním úrazu, se zabýval městský soud v Praze ve věci sp. zn. 14 C 1/712 obvodního soudu pro Prahu 10. Šlo o případ, kdy žalobce byl od roku 1953 poživitelem úrazového důchodu v částce 416 Kčs. V roce 1960 utrpěl úraz. Žalobce byl odškodněn podle tehdy platného ustanovení § 8 zákona č. 150/1961 Sb. maximálním invalidním důchodem. Později se domáhal podle čl. II odst. 4 zákona č. 153/1969 Sb. doplnění náhrady za ztrátu na výdělku do výše 2500 Kčs. Obvodní soud postupoval při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku ve smyslu závěrů obsažených v rozhodnutí uveřejněném pod č. 112/1967 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR. K tomu odvolací soud správně uvedl: „ Nejde o případ totožný. Ve zmíněném rozhodnutí šlo totiž o případ, kdy pracovník, který požíval částečný invalidní důchod, obdrží plný invalidní důchod

za současného zániku částečného invalidního důchodu, který byl poskytován z jiného důvodu. V tomto případě bylo nutno diferencovat, co z plného invalidního důchodu připadá na vrub úrazu, který se odškodňuje, a co na vrub jiných důvodů, pro něž byl svého času přiznán částečný invalidní důchod (z tohoto důvodu podle citovaného uveřejněného rozhodnutí bylo třeba pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku odpočítat od plného invalidního důchodu onen částečný invalidní důchod poskytovaný z jiného důvodu). Úrazový důchod žalobcův, třebaže se rovněž nazývá částečným invalidním důchodem, byl však přiznán před 1. 1. 1957 a je podle § 81 zákona č. 55/1956 Sb. a § 122 zákona č. 101/1964 Sb. /17/ „konzervován“, tedy vyplácí se i nadále, ačkoliv byl přiznán plný invalidní důchod. V tomto případě je plný invalidní důchod plně poskytován z důvodu odškodňovaného pracovního úrazu, kdežto úrazový důchod je poskytován nadále z důvodu zcela jiného dávno utrpeného úrazu. Nedošlo tedy ke sjednocení dvou důchodů. Tyto důchody byly sloučeny jen formálně, protože se střetly v jedné osobě, a podle ustanovení § 56 zákona č. 101/1964 Sb. /18/ se vyplácí jen polovina nižšího důchodu.

Při výpočtu toho, co tedy žalobci odškodňovaným úrazem uchází, se od vypláceného invalidního důchodu nemá odečítat plný úrazový důchod ani jeho polovina. Další existence obou důchodů, třebaže u jednoho došlo ke krácení, dovolí tedy vymezit to, co se poškozenému poskytuje na invalidním důchodu poskytovaném z téhož důvodu jako odškodnění. To, že u úrazového důchodu došlo ke krácení tohoto důchodu, není způsobeno úrazem, nýbrž vyplývá z ustanovení zákona o sociálním zabezpečení, a není tedy škodou“.

Trvalá změna základní mzdy

Soudy za trvalou změnu základní mzdy považují správně případy, kdy pracovník je převeden trvale na jinou práci, za niž je podstatně jinak (ať lépe či hůře) odměňován. Za trvalou změnu základní mzdy je třeba považovat i změnu mzdových předpisů, změnu platové a kvalifikační třídy, změnu osobního ohodnocení, snížení nebo zvýšení pracovního úvazku.

Za takovou změnu nelze však pokládat přechod z úkolové mzdy na časovou a naopak, opatření organizace k zamezení přesčasové práce a přiznání či odnětí příplatků za práci ve škodlivém prostředí. Za takovou změnu nelze považovat ani zařazení pracovníka do nižší platové třídy, zůstávali nezměněna kvalifikační třída. Mzdové předpisy ovšem předpokládají v některých profesích určitý rozsah pracovních tříd a umožňují tak přidělovat pracovníkovi po určitou dobu práci v nižší pracovní třídě, než odpovídá jeho kvalifikační třídě.

Dojde-li ovšem k trvalé změně druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, pak půjde o trvalou změnu základní mzdy. Jde totiž o závažnou změnu, která se projevuje ve výši odměny a dále v tom, že pracovník ztrácí trvale možnost vykonávat určitý druh prací, zpravidla více kvalifikovaných, které by plně odpovídaly jím získané kvalifikaci.

Ve věci sp. zn. 12 C 13/74 okresního soudu v Karviné byla tato otázka řešena v tom smyslu, že změna technologie a v důsledku toho i vyšší výdělky nejsou trvalou změnou základní mzdy.

Ve věci sp. zn. 21 C 40/72 okresního soudu v Ostravě dospěl odvolací soud k závěru, že šlo o trvalou změnu základní mzdy, i když došlo jen ke změně pracovní třídy, zatímco kvalifikační třída zůstala zachována. Pracovník, který pracoval na předku v osmé kvalifikační třídě, byl ze zdravotních důvodů (po přiznání částečného invalidního důchodu) převeden na práce u pásu, které jsou v páté pracovní třídě, avšak byl ponechán v osmé kvalifikační třídě. Po odnětí částečného invalidního důchodu začal pracovat jako plenil v rubání, tedy v osmé pracovní třídě. Organizace popírala, že by došlo k trvalé změně základní mzdy, když žalobce byl stále v osmé kvalifikační třídě. Odvolací soud dovodil, že došlo k trvalé změně základní mzdy, když žalobce po odnětí částečného invalidního důchodu, přešel od práce u pásu (pátá pracovní třída) na práci plenice v rubání (osmá pracovní třída), kde vydělával

300 Kčs měsíčně více. Měsíční rozdíl ve výši 300 Kčs není zanedbatelný a nelze jej přehlížet s poukazem na ponechání osmé kvalifikační třídy.

Náhrada za ztrátu na výdělků pracovníků, kteří utrpěli úraz v pracovním poměru nebo při výkonu prací sjednaných na určitou dobu

Podle ustanovení § 49 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. náleží pracovníkům, kteří utrpěli pracovní úraz v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu nebo při výkonu prací na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na určitou dobu, náhrada za ztrátu na výdělků vždy jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době náleží náhrada za ztrátu na výdělků, jen lze-li podle okolností důvodně předpokládat, že postižený by byl i nadále trvale zaměstnán.

Pojmy „že postižený by byl i nadále trvale zaměstnán“ vyložil bývalý Nejvyšší soud v rozhodnutí uveřejněném pod č. 31/1969 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR tak, že u pracovníka který utrpěl pracovní úraz, nešlo o zaměstnání ojedinělé, ale že se dá důvodně předpokládat, že by byl znovu zaměstnán. Přitom je nerozhodné to, zda by pracoval u téže organizace nebo u jiné organizace, a to, zda by šlo o pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo jen o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou anebo jen o výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti. 19)

Obtížnější je v praxi soudů řešení výše náhrady za ztrátu na výdělků, zejména zda se má tato náhrada doplňovat do průměrného výdělků, kterého pracovník dosahoval u organizace (u níž utrpěl pracovní úraz), trvale anebo jen do doby, kdy měl pracovní poměr u této organizace skončit, a po té jen do průměrného výdělků, který by pracovník dosahoval po skončení tohoto pracovního poměru sjednaného na určitou dobu, tedy prakticky do průměrného výdělků dosahovaného v dřívějším zaměstnání. V tom směru je rozhodná skutečnost, zda pracovník před pracovním úrazem se rozhodl pracovat u této organizace i po skončení doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Když se pracovníkovi podaří tuto skutečnost prokázat, lze přiznat náhradu za ztrátu na výdělků do výše průměrného výdělků, který dosahoval u organizace, u níž utrpěl pracovní úraz, natrvalo. V praxi jde o pracovníky získané nábořem pro společensky nejvýznamnější podniky podle ustanovení zákona č. 70/1958 Sb. a prováděcího vládního nařízení č. 92/1958 Sb. Přitom nábořem získaní pracovníci dosahují u těchto podniků daleko vyšší výdělků než ve svých dosavadních zaměstnáních. V případě, že se neprokáže, že by byl nábořem získaný pracovník pracoval v organizaci i po uplynutí sjednané doby, bude nutno přiznat pracovníkovi náhradu za ztrátu na výdělků, jehož by pracovník dosahoval po skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, tedy prakticky dosahovaného v předchozím zaměstnání.

Skutková zjištění o tom, že by pracovník u organizace, pro niž byl získán nábořem, dále pracoval, si soudy opatřují nejčastěji výsledkem žalobce jako účastníka řízení, svědeckými výpověďmi pracovníků podniku, kteří s poškozeným jednali o změně pracovního poměru na dobu neurčitou ještě před úrazem, výsledkem rodinných příslušníků žalobce apod. O takovém úmyslu poškozeného pracovníka může svědčit také uzavření půjčky na družstevní stabilizační výstavbu.

Náhrada za ztrátu na výdělků u odsouzených

Soudy při posuzování náhrady za ztrátu na výdělků tu vycházejí ze směrnic ministerstva vnitra, kterými se stanoví odchylky pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání odsouzených, jež byly vydány nařízením ministerstva vnitra z 29. 9. 1966 č. 18/1966. /21/ Při rozhodování o náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, která skončila současně s výkonem trestu odnětí svobody, soudy správně aplikují ustanovení čl. 3 citované směrnice, které zní: „Při určování náhrady za ztrátu na výdělků se průměrný výdělek odsouzeného zjišťuje z jeho pracovní odměny po dobu výkonu trestu. Jestliže výše této pracovní odměny se podstatně liší od výše průměrného výdělků, kterého odsouzený dosahoval během jednoho roku před nástupem výkonu

trestu, vychází se při určování náhrady po dobu po propuštění odsouzeného z výkonu trestu z průměrného výdělku, kterého by odsouzený mohl dosáhnout vzhledem ke svým pracovním schopnostem a osobním poměrům, kdyby u něho nedošlo k úrazu nebo nemoci z povolání“.

K tomu je třeba dodat, že ustanovení této směrnice zůstávají nadále v platnosti. Po novelizaci ustanovení § 206 odst. 2 zák. práce byly převzaty např. instrukcí správy Sboru nápravné výchovy ČSR k předcházení škodám na zdraví a majetku a k postupu při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání odsouzených (Instrukce č. 20/1972 z 28. 6. 1972 uveřejněná v částce 10/1972 Sbírky instrukcí správy Sboru nápravné výchovy ČSR) s tím, že limity náhrad za ztrátu na výdělku se zvyšují shodně s ustanovením § 195 odst. 2 zák. práce v novelizovaném

4. Věcná škoda

Z ustanovení § 190 zák. práce vyplývá, že organizace odpovídá pracovníku za veškerou škodu, která mu vznikne následkem utrpěného pracovního úrazu či nemoci z povolání. V ustanovení § 193 odst. 1 zák. práce se pak vypočítávají jednotlivé dílčí nároky na náhradu škody. Jsou to: a) ztráta výdělku, b) náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením a d) věcná škoda.

Takto vypočítával jednotlivé dílčí nároky již dříve platný zákon č. 30/1965 Sb. v § 6, na rozdíl od § 5 a § 9 předchozího zákona č. 150/1961 Sb., který znal jen náhradu ušlého výdělku, náhradu nákladů léčení, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a ostatní nároky (podle § 29) se posuzovaly podle obecných předpisů. Z uvedeného lze dovodit, že jak dříve platný zákon č. 30/1965 Sb., tak i zákoník práce, upravily náhradu škody z pracovního úrazu (nemocí z povolání) ohledně všech dílčích nároků. To vyplývá i z ustanovení § 180 zák. práce, které upravuje určení výše škody „na věci“ a z ustanovení § 189 odst. 2 zák. práce, podle něhož při určení výše škody „na věci“ se vychází z ceny v době poškození. Jestliže je v ustanovení § 193 odst. 1 písm. d) zák. práce uvedena náhrada „věcné škody“, lze z toho dovodit, že pojem „věcná škoda“ je širší než pojem škoda „na věci“. Z toho pak vyplývá, že pod pojem „věcné škody“ je třeba zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některý z dílčích nároků uvedených v ustanovení § 193 odst. 1 písm. a), b), c), zák. práce. Tak vyložil pojem věcné škody Nejvyšší soud ČSR v rozsudku sp. zn. 3 Cz 49/71 (otištěném v Bulletinu Nejvyššího soudu ČSR č. 8/1972, vydávaném pro služební potřebu soudů České socialistické republiky). V tomto rozhodnutí byla řešena otázka náhrady nákladů za obstarání prací v domácnosti cizí osobou, které pracovnice nemůže konat, a musí si proto na ně sjednat za úplatu jinou osobu.

Obvodní soud pro Prahu 1 ve věci sp. zn. 21 C 560/70 a ve věci sp. zn. 21 C 579/70 přiznal náhradu věcné škody žalobci, když pro následky úrazu nemůže vykonávat těžké práce v domácnosti (nošení uhlí apod.) a musil za ně třetím osobám, které je vykonávaly, platit. Soud ovšem pochybil, když náhradu této věcné škody přiznal ve formě renty, což je u věcné škody pojmově vyloučeno, protože tuto škodu lze uplatnit teprve tehdy, až vznikne.

Správně rozhodl obvodní soud pro Prahu 10 ve věci sp. zn. 13 C 20/72, když přiznal žalobkyni jako věcnou škodu spočívající v tom, že si musela sjednat placenou výpomoc v domácnosti, částku 6000 Kčs za uplynulou dobu.

5. Pozůstalí a výživa ve smyslu ustanovení § 199 zákoníku práce

Výklad pojmu „pozůstalí“ nečiní soudům potíže. Soudy vycházejí z toho, že tento pojem není totožný s pojmem osob povolaných podle zákona nebo podle závěti za dědice podle občanského zákoníku (zákona č. 40/1964 Sb.). Příbuzenský nebo jiný vztah k zemřelému není zde rozhodný, neboť okruh oprávněných je určen a je závislý na konkrétním zjištění, zda, komu a v jakém rozsahu zemřelý

výživu poskytoval. Z toho vyplývá, že pod pojem „pozůstalí“ nutno zařadit např. i družku, její děti, popřípadě i jiné osoby, pokud jim zemřelý výživu poskytoval. V rozhodnutí uveřejněném pod č. 26/1971 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek byl vysloven závěr, že náhrad nákladů na výživu podle ustanovení § 199 odst. 1 zák. práce náleží i pozůstalé družce zemřelého pracovníka, pokud s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost. Žily-li v jejich společné domácnosti také nezletilé děti družky, pak sama skutečnost, že děti měly nárok na výživné vůči svému otci a také je dostávaly, nevylučuje, že jim zemřelý výživu ve smyslu ustanovení § 199 odst. 1 zák. práce poskytoval. Tak by tomu bylo i tehdy, jestliže výživu těchto dětí poskytovanými prostředky jen doplňoval nebo zlepšoval.

Pokud jde o otázku, do jaké výše částku, kterou zemřelý pozůstalým poskytoval, lze ještě považovat za náklady na výživu ve smyslu ustanovení § 199 zák. práce, je třeba vycházet ze závěrů obsažených v rozhodnutí uveřejněném pod č. 14/1973 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, že totiž rozsah náhrady nákladů na výživu pozůstalému dítěti podle ustanovení § 448 o. z. je určen rozsahem výživného, které mu náleží ve smyslu ustanovení § 85 a § 96 zák. o rod. Toto rozhodnutí je použitelné i pro oblast pracovněprávní, neboť ustanovení § 448 o. z. je totožné s ustanovením § 199 zák. práce. Částky, které zemřelý pozůstalým poskytoval, musí odpovídat charakteru „výživného“. Pokud by tuto funkci neplnily, nebo byly vyšší než výživné poměrům účastníků přiměřené, nedalo by se na takové případy ustanovení § 199 zák. práce aplikovat, popřípadě náhrada na výživu pozůstalých by mohla být přiznána jen ve výši výživného poměrům účastníků přiměřeného (nikoliv tedy např. příspěvky na stavbu domů apod.).

6. Promlčení a použití přechodných ustanovení

Z ustanovení § 193 odst. 1 zák. práce vyplývá, že celkový nárok pracovníka na odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání) se skládá z několika dílčích nároků: náhrady za ztrátu na výdělku 22) , náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění náhrady za účelně vynaložení náklady spojené s léčením a náhrady za věcnou škodu.

Vztahem těchto jednotlivých dílčích nároků k celkovému nároku pracovníka na náhradu škody se zabýval bývalý Nejvyšší soud v rozhodnutí uveřejněném pod č. 28/1970 Sbírky soudních rozhodnutí. Dospěl k závěru, že jsou to jednotlivé složky práva na náhradu škody, kterými je vymezen obsah náhrady škody, že však nelze přehlédnout, že zmínění složky v tomto celkovém právu na náhradu škody se při praktické aplikaci projevují jako samostatné dílčí nároky vyplývající z určitého odpovědnostního vztahu; jejich existence je navzájem natolik nezávislá, že může např. poškozenému vzniknout nárok na náhradu za bolest, nikoliv však nárok na náhradu za ztížení společenského uplatnění apod. Nejvyšší soud ČSR v rozsudku sp. zn. Cz 10/71 navíc později ještě zdůraznil, že zákoník práce tyto jednotlivé dílčí nároky samostatně upravuje (§ 194 až § 196 zák. práce) a přitom rozlišuje náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (§ 194 zák. práce) a náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (§ 195 zák. práce). Tyto dílčí nároky jsou podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat. 23)

Touto problematikou se zabýval také rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 5 Cz 42/72 v souvislosti s přechodnými ustanoveními článku I zákona č. 153/1969 Sb. Podle článku II odst. 1 citovaného zákona změny vyplývající z tohoto zákona (novelizace § 195, zejména odstavce 2 tohoto ustanovení, zvýšené limity, případně úplné odstranění limitů) se nevztahují, pokud není stanoveno jinak, na nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů do 31. 12. 1969. Nejvyšší soud ČSR v návaznosti na důvody již uvedených předchozích rozhodnutí dospěl k závěru, že náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (když uschopnění nastalo po 1. 1. 1970) musí být jako samostatný nárok posuzována podle novelizovaného ustanovení § 195 zák. práce a nikoliv podle čl. II odst. 4 zákona č. 153/1969 Sb., v němž je ohledně tzv. starých nároků limitována tato náhrada částkou 2500

7. Projednávání žalob mezi organizacemi

Podle ustanovení § 201 odst. 1 zák. práce organizace, která nahradila poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku (zákona č. 40/1964 Sb.), a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

Ve smyslu ustanovení § 7 o. s. ř., které vymezuje pravomoc soudů, a ustanovení § 2 odst. 1 písm. b) zákona č. 121/1962 Sb. o hospodářské arbitráži (jehož úplné znění bylo vyhlášeno pod č. 38/1971 Sb.), podle něhož spory mezi socialistickými organizacemi, jež hospodářská arbitráž projednává a rozhoduje, jsou spory majetkové, je tedy dána pravomoc hospodářské arbitráže k rozhodování sporů o shora uvedené nároky. Spory podle ustanovení § 201 zák. práce nepochybně majetkové spory jsou. O pracovní spor nejde, neboť pro určení o jaký vztah jde, je rozhodný obsah tohoto vztahu, nikoliv zda je zařazen do toho či onoho odvětví práva. Jedině tehdy, jedná-li se v těchto sporech o regresní náhradu škody z dopravy, je dána výjimečně pravomoc soudů podle ustanovení § 49 odst. 3 zákona č. 121/1962 Sb. o hospodářské arbitráži (viz rozhodnutí uveřejněné pod č. 51/1969 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR).

Věc sp. zn. 5 C 325/72 okresního soudu v Přerově byla postoupena hospodářské arbitráži. Rozhodnutím příslušné arbitráže v Ostravě bylo vysloveno, že arbitrážní žádost se odmítá, poněvadž hospodářská arbitráž není příslušná k rozhodnutí sporu podle ustanovení § 49 odst. 3 zákona č. 121/1962 Sb. Soud pak znovu věc projednal vzhledem k ustanovení § 3 citovaného zákona, neboť vysloví-li hospodářská arbitráž, že spor nepatří do její pravomoci, je tím soud vázán, a to i když jde o spor, který byl hospodářské arbitráži postoupen.

Rozhodování o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ovlivňuje zachovávání pracovní kázně a přispívá ke zvyšování ochrany zdraví a bezpečnosti při práci v organizacích; současně zasahuje citlivě i do oprávněných zájmů pracovníka na odpovědném vyřešení jeho nároku na odškodnění za újmu na zdraví, kterou utrpěl v pracovním

Je tu třeba důsledně uplatňovat ustanovení zákoníku práce a nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. zejména v těchto otázkách: x) 1. plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním, zejména pokud jde o úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (§ 190 odst. 1 zák. práce a § 41 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.), x) 2. počínání pracovníka v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musil si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom toho, že si může přivodit úraz nebo nemoc z povolání (§ 191 odst. 2 písm. c/ zák. práce), x) 3. věcná škoda § 193 odst. 1 písm. d/ zák. práce), x) 4. trvalá změna základní mzdy pracovníka (§ 32 odst. 7 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.), x) 5. výdělek po pracovním úrazu (§ 195 odst. 1 zák. práce, § 59 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.) vzhledem k možnosti přiznat náhradu za ztrátu na výdělku po skočení pracovní neschopnosti ve formě měsíční náhrady do budoucna (kolísání výdělku po pracovním úrazu, započítávání pohyblivých součástí mzdy do měsíce, v němž byly vyplaceny), x) 6. řádní zjišťování průměrného výdělku (§ 30 až § 34 a § 50 až § 59 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.), x) 7. výklad přechodných ustanovení čl. II odst. 1 zákona č. 153/1969 Sb. vzhledem k novelizovanému ustanovení § 195 zák. práce a ustanovení čl. II odst. 4 citovaného zákona, x) 8. některé procesní otázky (zejména pokud jde o zjišťování skutečného stavu věci a soustředěně prováděné dokazování / § 6 a § 120 odst. 1 o. s. ř./, přípravu jednání / § 114 o. s. ř./ a předkládání spisů znalcům až po opatření skutkových zjištění nutných pro podání znaleckého posudku / § 127 o. s. ř./).

- 1) Úplné znění zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.) se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.
- 2) Viz č. 17/1974 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 3) Viz nyní nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.
- 4) V rozhodnutí uveřejněném pod č. 27/1962 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR se uvádělo: „Pracovním úrazem je tělesné zranění zaměstnance, které nastalo nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Pracovním úrazem však není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž vůbec porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, již není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha, musí pak být příčinou následku, jehož odškodnění se jedná. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou“.
- 5) Viz nyní § 2 odst. 1 vyhlášky č. 110/1975 Sb. (v SSR č. 111/1975 Sb.)
- 6) Ohledně nemocí z povolání srov. i rozhodnutí uveřejněné pod č. 69/1970 Sbírky soudních rozhodnutí.
- 7) Srov. ovšem i rozhodnutí uveřejněné pod č. 56/1972 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 8) Srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 55/1973 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 9) Srov. i rozhodnutí uveřejněné pod č. 12/1972 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 10) Srov. i rozhodnutí uveřejněná pod č. 42/1969 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR a č. 13/1972 Sbírky rozhodnutí a stanovisek.
- 11) nyní vyhláška č. 100/1975 Sb.
- 12) nyní z ustanovení § 3 vyhlášky č. 100/1975 Sb. o pravidlech silničního provozu.
- 13) v zákoně č. 140/1961 Sb. (jehož úplné znění se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 113/1973 Sb.)
- 14) Viz také č. 51/1975 Sbírky rozhodnutí a stanovisek [str. 277 a 278].
- 15) Srov. nyní § 55 zákona č. 121/1975 Sb.
- 16) Srov. nyní § 32 odst. 7 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.
- 17) Srov. nyní § 157 zákona č. 121/1975 Sb.
- 18) Srov. nyní § 65 zákona č. 121/1975 Sb.
- 19) Srov. i rozhodnutí uveřejněné pod č. 91/1970 Sbírky soudních rozhodnutí.
- 20) ve znění zákona č. 65/1965 Sb. a zákona č. 131/1970 Sb.

21) Pro informací soudů byly tyto směrnice otištěny jako sdělení č. 30 v částce 11/1966 Sbírky instrukcí a sdělení ministerstva spravedlnosti. Viz také Oznámení o vydání obecných právních předpisů v částce 34/1966 Sb.

22) popřípadě na důchodu.

23) Viz i rozhodnutí uveřejněné pod č. 10/1976 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.