

Závěry Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 06.03.1963, sp. zn. 1 Cp 42/62, ECLI:CZ:NS:1963:1.CP.42.1962.1

Číslo: 32/1963

Právní věta:

Některé sporné otázky zák. č. 150/1961 Sb.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 06.03.1963

Spisová značka: 1 Cp 42/62

Číslo rozhodnutí: 32

Číslo sešitu: 4

Typ rozhodnutí: Závěry

Hesla: Náhrada škody v pracovním právu, Pracovní úraz

Předpisy: 150/1961 Sb. § 127

§ 11

§ 13

§ 16

§ 2

§ 25

§ 26

§ 29 7/1962 Sb. § 2

§ 3

§ 30

§ 5

§ 6

§ 7

§ 8

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

K § 1 zák. č. 150/1961 Sb., § 1 vyhl. č. 7/1962 Sb.:

Některé pochybnosti vznikají z hlediska vymezení pojmu pracovního úrazu, dojde-li k němu na pracovní cestě a při přechodném pracovním přidělení.

Vyhláška č. 7/1962 Sb. obsahuje v § 1 definici pracovní cesty a výkonu zaměstnání na této cestě. Jde

tu o činnost charakterizovanou určitým vztahem k pracovní cestě. Z toho vyplývá, že ne všechny úkony, k nimž při pracovní cestě dojde, budou považovány za výkon zaměstnání a úrazy při nich utrpěné za pracovní úrazy. V dané souvislosti je možné – vzhledem k mnohotvárnosti případů, k nimž tu může dojít – poukázat jen na určitá hlediska, z nichž by bylo nutno vycházet při řešení dané otázky s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem.

Pracovník bude chráněn zákonem při pracovní cestě bezprostředně po opuštění svého bytu, příp. pracoviště, z něhož pracovní cestu nastupuje, a dále, pokud by došlo k úrazu cestou, a to až již použije hromadného nebo vlastního dopravního prostředku, až k dosažení místa, kde má být pracovní činnost vykonána. Samozřejmě bude chráněn i při vlastním výkonu pracovním, který byl účelem pracovní cesty; právě tak i v případě, že k úrazu dojde po nastoupení zpáteční cesty, a to až do dosažení bytu, resp. pracoviště.

O pracovní úraz nepůjde v případě, že by jej pracovník utrpěl v době, kdy se věnuje svým osobním zájmům (např. po skončení pracovního úkolu jde do divadla, věnuje se rekreaci atd.).

Při několika denní pracovní cestě bude se moci pracovník dovolávat ustanovení zákona i pokud by úraz utrpěl v místě pracovního výkonu na cestě za účelem zajištění noclehu, jakož i v případě, kdy se vrací z pracoviště do ubytovny a na cestě z tohoto místa na pracoviště.

V ostatních případech by bylo nutno zkoumat, zda je dána potřebná souvislost s výkonem zaměstnání (§ 1 odst. 2 vyhl.). Z uvedeného hlediska by úraz, který by pracovník utrpěl na cestě k obědu nebo večeři nebo při obědu a večeři, bylo považovat za pracovní úraz.

Určitá problematika vzniká dále v této souvislosti se zřetelem na přechodné přidělení (tj. přidělení mimo obec pravidelného pracovního místa a bydliště zaměstnance).

Při přechodném přidělení má cesta, konaná do místa přechodného přidělení a zpět, povahu pracovní cesty a nikoliv cesty do práce. Ovšem úraz, který pracovník utrpí již v místě přechodného přidělení při cestách z ubytovny na pracoviště a zpět, nebude považován za pracovní úraz. Jde tu o situaci v podstatě shodnou se situací zaměstnance, který jde do práce v místě svého bydliště; podle výslovného ustanovení zákona (§ 1 odst. 3) v takovém případě o pracovní úraz nejde. Stejně hledisko platí i pro případ, že zaměstnanec se v místě přechodného přidělení neubytoval a denně dojíždí, a to bez zřetele k tomu, zda měl možnost ubytování či nikoliv. I v tomto případě nejde již o pracovní cestu, nýbrž o cestu do práce. Při přechodném přidělení prakticky došlo totiž k přeložení pracoviště na jiné místo.

Dále bylo požadováno zaujetí stanoviska pro případ, že dojde k úrazu při tzv. fyzminutkách. Vzhledem k jejich účelu i způsobu jakými jsou organizovány, odpovídá zákonu takový výklad, podle něhož úraz při nich utrpěný bude mít povahu úrazu pracovního.

Je vznesen dále dotaz, zda je odškodnitelný úraz, který utrpí pracovník stravující se dietně jinde než v místě hromadného stravování podniku. Děje-li se tak v rámci pracovníkovy pracovní doby (zpravidla v době pracovní přestávky) a za souhlasu podniku, a není-li v prostoru podniku možnost dietního stravování, půjde v případě úrazu na cestě do dietní záv. jídelny a při obědě o úraz pracovní. Smyslu § 1 odst. 2 vyhl. by neodpovídalo, aby v těchto případech nebyla pracovníku poskytnuta možnost ochrany podle speciální úpravy dané zákonem.

Vzniká dále otázka, kdy vzniká počátek pracovní cesty u takových pracovníků, kteří v rámci svých pracovních povinností cestují, jako je tomu např. u akvisičních zaměstnanců.

V těchto případech již opuštěním domova a nastoupením cesty plní dotčený pracovník svůj pracovní úkol, takže při úrazu, k němuž by došlo po odchodu z bytu a v dalším průběhu cesty, až do návratu

do bytu, pokud se nevěnoval svým soukromým zájmům, by šlo o pracovní úraz. (Srov. referát ke směrnici pléna k zák. č. 71/1958 Sb. č. 64 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, roč. 1961 str. 207.) Stejně hledisko by platilo i pro některé kategorie zaměstnanecké, kdy pracovník podle určitého plánu v určitém místě obvodu mění své pracoviště. I tu by šlo o situaci jako při pracovní cestě a nikoliv cestě do práce.

Určitá problematika vzniká z hlediska místního vymezení podniku, v případě, je-li několik podniků v budově. V takovém případě skončila cesta do práce již vstupem do budovy, kde je pracoviště umístěno.

V souvislosti s § 1 odst. 1 zákona je nutno zabývat se tím, zda lze při trvalé zdravotní závadě, vyvolané úrazem, každý případ pracovní neschopnosti posuzovat jako nový pracovní úraz (např. vadný meniskus po úraze).

Z dotazu, jak je formulován, vyplývá, že je předpokládán případ, kdy porucha (menisku), byla vyvolána pracovním úrazem a vedla k tomu, že byl pracovník vzhledem k této poruše po určité době uznán znovu práce neschopným.

Aby bylo možno dospět k závěru, že jde o nový pracovní úraz, bylo by nutno prokázat základní znak pracovního úrazu, totiž jeho zevní příčinu (úrazový děj). Pokud by tento byl prokázán, a byly splněny i ostatní podmínky, zejména příčinná souvislost, šlo by o nový pracovní úraz. Určit predispozice by sama o sobě možnost vzniku nového pracovního úrazu nevylučovala (srov. rozh. č. 1/63 Sbírky rozh. a sdělení soudů ČSSR). Kdyby nedošlo k novému úrazovému ději jako kritériu rozhodnému, bylo by nutno posuzovat následky při opětovné pracovní neschopnosti v souvislosti s původním pracovním úrazem.

K § 2 a 3 zák.

Úvodem je na místě zdůraznit, že je tu nutno vycházet z tendence zákona, aby riziko práce nebylo přesunováno na pracující. (Srov. i § 1 odst. 4 zákona.) V jednotlivostech je uvést toto:

Základním předpokladem pro zproštění odpovědnosti podniku je řádné seznámení pracovníka s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo s příkazy, zákazy a jinými pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví. Lze stěží vyslovit nějaké obecné hledisko v tom směru, jakým způsobem má být pracovník v uvedeném směru instruován, a to vzhledem k mnohotvárnosti situací. Bude tu nutno přihlížet k tomu, jakému nebezpečí je pracovník při práci vystaven, jaké jsou konkrétní poměry na pracovišti a o jak zkušeného pracovníka jde atd. O řádné seznámení by nešlo v případě, kdyby se podnik omezil pouze na to, že by pracovníkovi dal k přečtení příslušné bezpečnosti předpisy. Na tomto závěru by neměnilo nic, i kdyby pracovník svým podpisem potvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen. Také pouhá vyhláška, upozorňující na nutnost dodržovat určité předpisy požadavku řádného seznámení, neodpovídá. Pokud jsou stroje opatřeny určitým návodem k jejich obsluze, nestačila by tato skutečnost sama o sobě, pokud nebude prokázáno, že s obsahem návodu, výstrahy, zákazu byl pracovník jiným způsobem řádně seznámen a že i jinak bylo postupováno způsobem zákonem stanoveným pro zproštění odpovědnosti podniku.

Při tom nestačí, že pracovník byl seznámen s předpisy shora uvedenými, ale podnik musí dále prověřovat, zda si pracovník, a to v míře potřebné pro bezpečný výkon práce, příslušné předpisy osvojil a musí být soustavně kontrolováno, zda jsou dodržovány. Ze zjištění, že nebyly předpisy dodržovány, je nutno vzhledem k okolnostem konkrétního případu vyvodit příslušné závěry.

Nejednotně je posuzována i otázka vyloučení odpovědnosti podniku, pracuje-li pracovník ve stavu opilosti, resp. mírné podnapilosti, čímž byl přivoděn úraz.

Při stavu opilosti (k pojmu opilosti viz rozh. Nejvyššího soudu Cz 82/59, uveř. pod č. 51/1959 sb. rozh.), je třeba vycházet z toho, že tu zpravidla půjde o výkon zaměstnání, při němž však pracovník porušuje bezpečnostní předpisy (srov. i § 10 zák. č. 120/1962 Sb.). Přitom by bylo spoluzavinění podniku v tom, že podnik, ač znal takový stav svého pracovníka, resp. jej mohl znát, připustil, aby pracovník ve stavu opilosti pracoval. (Srov. i § 146 odst. 1 vl. nař. č. 41/1938 Sb.).

Při stavu mírné podnapilosti, který by byl v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, bylo by nutno zkoumat, zda tu šlo o porušení bezpečnostního předpisu daného příp. ve formě příkazu, zákazu a jiného pokynu, a zda jsou splněny ostatní podmínky v zákoně uvedené. I tu by mohlo jít případně o spoluzavinění podniku podle toho, co bylo již uvedeno.

K § 5 a násl. zák., § 2 a násl. vyhl.

Vzniká pochybnost v tom směru, jak posuzovat nárok na náhradu nákladů, spojených s příbráním ošetřovatele při bezmocnosti.

I tyto náklady lze zásadně zahrnout pod náklady léčení ve smyslu § 5 zák., bylo-li příbrání ošetřovatele nutné. Tomuto závěru svědčí i literatura (srov. dr. Bičovský: Soc. zák. 1962, str. 82, Šiška - Homola: Náhrada škody, str. 44).

Lze připustit dále, aby pod náklady léčení byly zahrnuty i některé další výdaje, např. náklady cesty nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného v nemocnici apod. Jako náklady léčení lze dále posuzovat zvýšené výdaje vyvolané nutností nákladnějšího stravování.

Je-li pro závěr o nutnosti vydatnějšího stravování spolehlivý podklad v odborném posouzení, lze i tyto náklady zahrnout do nákladů léčení, jehož součástí též tvoří. Takto byl ostatně pojem nákladů léčení v literatuře vykládán již dříve. (K tomuto stanovisku dospěli i někteří autoři; srov. např. Šiška - Homolka: Náhrada škody, str. 44).

Další pochybnosti vznikají z hlediska výpočtu ušlého výdělku v případě, že pracovník, který v důsledku úrazu bude nemocen, a který po skončení pracovní neschopnosti nastoupí práci, opětovně onemocní, při čemž celkově mu bude nemocenské vypláceno za dobu přesahující jeden rok.

Takový stav je možný (srov. § 15 odst. 3, 4, 5 zákona č. 54/1956 Sb.). Dotaz směřuje k tomu, zda v případě, o který jde, a to i po přeřazení na jiné pracoviště, lze omezovat náhradu výdělku maximálními částkami. Pokud je vypláceno nemocenské, nelze náhradu ušlého výdělku omezovat se zřetelem na limity zákonem stanovené. Tento závěr platí bez zřetele k celkové době, po kterou je nemocenské vypláceno. Ze zákona není totiž patrné, že by bylo zamýšleno takové omezení při stanovení náhrady ušlého výdělku po dobu pobírání nemocenského v době pracovní neschopnosti. Takový úmysl zákonodárce by vzhledem k tomu, že by šlo o omezení nároků příslušejících ze zákona, došel nepochybně v zákoně svého vyjádření, jak se stalo na jiných místech zákona. Tomu však tak není, když § 2 odst. 1 vyhlášky při stanovení podkladu, z něhož se zjišťuje původní výdělek, výslovně uvádí, že tu jde o výpočet náhrady ušlého výdělku po skončení pracovní neschopnosti, a když ust. § 7 odst. 2 zákona dopadá také na případy práce po skončení pracovní neschopnosti. Dodát je třeba, že v takových případech, kdy byla pracovníkovi po skončení pracovní neschopnosti přiznána náhrada podle § 7 a tento znovu onemocní v důsledku původního pracovního úrazu, bude mu přiznán rozdíl mezi nově stanoveným nemocenským a výdělkem před druhou pracovní neschopností a případná náhrada podle § 7 zák.

Určitá pochybnost vzniká dále při řešení otázky, jak postupovat v případě, kdy zaměstnanec byl přeřazen na jinou práci na doporučení lékaře, ježto by při setrvání na dosavadním pracovišti mohl onemocnět nemocí z povolání. Nemoc z povolání tedy nevznikla, avšak pracovník má na novém

pracovišti podstatně nižší výdělek.

Ve zmíněném případě nejde ani o úraz, ani o nemoc z povolání. Zákon č. 150/1961 Sb. tu nelze aplikovat. Zaměstnanci by příslušelo mzdové vyrovnání podle speciálních předpisů (srov. Čs. pracovní právo, Orbis, Praha, vydání z r. 1960, str. 255).

Vzniká dále otázka, jak postupovat, došlo-li k přeražení pracovníka v důsledku pracovního úrazu, aniž byl pracovník uznán práce neschopným.

Zákon počítá jako s pravidelným případem, že došlo k tomu, že pracovník byl uznán práce neschopným. Ani ze systému zákona, ani z žádného jednotlivého ustanovení zákona však nelze bezpečně vyvodit, že by toto stadium bylo nezbytně nutné pro poskytnutí náhrady škody přiznáním ušlého výdělku, jsou-li jinak splněny ostatní podmínky tohoto nároku.

Co do výše náhrady ušlého výdělku bylo by nutno vycházet z toho, že tu jde o stav, kdy pracovní neschopnost skončila, takže by platilo ustanovení o omezení na horní hranici (srov. § 7 odst. 2 zákona).

Určitá problematika vzniká také při výkladu § 6 odst. 1 vyhlášky (pourazový výdělek). Toto ustanovení upravuje výpočet pourazového výdělku a případ změny výdělku, k níž došlo po pracovním úrazu ve srovnání s průměrným výdělkem poškozeného za tři kalendářní měsíce po skončení pracovní neschopnosti pro úraz. Z citovaného ustanovení vyplývá, že ne každá změna odůvodňuje i změnu vyplácené náhrady. Nestačilo by, kdyby ke změně došlo na jeden nebo dva měsíce, nýbrž změna se musí projevit v průměru výdělku poškozeného za poslední tři měsíce, přičemž musí jít o změnu určitým způsobem kvalifikovanou, kde totiž při srovnání čisté mzdy poškozeného za tři kalendářní měsíce po skončení pracovní neschopnosti a zmíněným průměrem je alespoň 5 procent rozdíl. Předpokladem tu je podání návrhu podnikem nebo poškozeným. Taková změna bude platit do budoucna od podání návrhu. Uvedené ustanovení má, a to jak z hlediska hmotně právního, tak z hlediska procesně právního, povahu ustanovení speciálního, a to i v poměru k ust. § 150 odst. 1 o. s. ř. Je tedy možno z jiného výdělku, než z toho, který dociloval poškozený pracovník tři měsíce po skončení pracovní neschopnosti, vyjít jen v případě, že jsou splněny podmínky § 6 odst. 1. To platí jak pro stanovení náhrady škody za dobu do rozhodnutí soudu, tak i za dobu do budoucna. Vyhláška nerozlišuje, zda v uvedené souvislosti jde o řízení před soudem nebo nikoliv. Pokud jde o poměr k rozhodčímu řízení, stačí odkázat na stanovisko uveřejněné pod č. 62 ad 11 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, roč. 1961.

V praxi vzniká pochybnost, jak ovlivňují nastalé změny tzv. „původní“ výdělek. K tomu je uvést:

Vyhláška upravuje změnu výdělku po pracovním úrazu se zřetelem na nastalé změny výdělku (§ 6 odst. 1, odst. 3). Jde tu o úpravu speciální, podle níž je nutno otázku vlivu změn posuzovat. Podle odst. 3 nepřihlíží se ke snížení výdělku, pokud by nesouviselo se zdravotním stavem následkem pracovního úrazu. Ustanovení § 6 vyhl. je v těsné obsahové souvislosti s ustanovením § 2 vyhl., neboť tu jde o dvě složky podkladu, z něhož se vypočítává náhrada ušlého výdělku. Vzhledem k speciální úpravě dané § 6 vyhl. a se zřetelem na těsnou souvislost § § 6 a 2 vyhlášky lze dovodit, že podle úmyslu zákonodárce měly být připuštěny změny v rozhodných skutečnostech pouze potud, pokud to došlo ve vyhlášce výslovného vyjádření. Z toho se tedy podává, že nebylo úmyslem, aby na stanoveném „původním výdělkem“ mohlo být v budoucnu něco měněno. Tento závěr je podporován i tou další úvahou, že při opačném výkladu by bylo nutno připustit možnost uplatňování změn „původního výdělku“ bez jakéhokoli omezení, zatímco změna pourazového výdělku je možná jen v stanoveném rozsahu podle § 6 vyhlášky. Za tohoto stavu věci vzhledem k citovaným ustanovením vyhlášky dospíváme k závěru, že původní výdělek tvoří určitý neměnný faktor (konstantu) a pourazový výdělek bude podléhat změnám za podmínek, stanovených v § 6 vyhlášky.

Vzniká dále pochybnost při posuzování nároku ženy v domácnosti, která utrpěla úraz při výkonu funkce člena národního výboru. I v případě, že by se nestala invalidní, resp. částečně invalidní, byla však poškozena na zdraví pracovním úrazem tak, že po určitou dobu není s to obstarávat domácnost a je nucena opatřit si náhradu, příslušel by jí nárok na náhradu škody podle zákona. Vedení domácnosti by bylo považováno v tom případě za její hlavní zaměstnání (srov. rozhodnutí uveřejněná pod č. 70/1956, 90/1956 Sbírky rozhodnutí čs. soudů – viz i § 22 odst. 2 vyhl., srov. dále i vyhl. č. 190/1958 Ú. l.).

U zaměstnané ženy nedává zákon ani vyhláška podkladu pro to, aby mohlo být přihlédnuto k částkám vynaloženým na obstarání domácnosti, nemůže-li tuto domácnost obstarávat vzhledem k následkům pracovního úrazu. Není ovšem vyloučeno, aby náhrada takových nákladů byla posuzována za splnění podmínek, občanského zákoníka jako věcná škoda.

Odlišným způsobem je i řešena otázka, zda se přihlíží při stanovení maximální hranice důchodu k zvýšení, které pobírá poškozený pro bezmocnost, k výchovnému, a k hodnotě stravy při hospitalizaci. Při důchodu pro bezmocnost nejde o invalidní důchod, nýbrž o zvýšení důchodu se zřetelem na zvlášť nepříznivý zdravotní stav, vyvolávající zvýšené náklady. V druhém případě jde o zvýšení důchodu vzhledem k určitým nákladům spojeným s výchovou dítěte (srov. § 31, 30 odst. 7 zák. č. 55/1956 Sb. ve znění novely).

Pokud pak jde o to, zda se má vůbec přihlédnout k hodnotě stravy, kterou pracovník při hospitalizaci dostával, nutno poukázat na to, že otázka je upravena speciálním ustanovením zákona č. 150/1961 Sb., takže se zřetelem na ustanovení § 29 zákona nelze uvažovat otázku podle občanského zákoníka. Ustanovení zákona č. 150/1961 Sb. (§ 5 a 7), a to zejména ve srovnání s předcházející zákonnou úpravou (srov. § 5 zák. č. 58/1956 Sb.), nedávají opory pro to, aby hodnota stravy byla odečítána od nároků příslušejících pracovníkovi. Dodati je ostatně, že ani podle zákona č. 54/1956 Sb. hodnota stravy se neodečítá od nemocenského. Na tomto závěru, který vyplývá z těch ustanovení zákona č. 150/1961 Sb., která upravují nárok na náhradu škody pracovníka proti podniku, nemění ničeho případný jiný postup při uplatňování náhrady v regresním řízení (§ 17 a násl. zákona). Z těchto důvodů nelze proto v dané souvislosti přihlížet k zvýšení důchodu pro bezmocnost, k výchovnému ani k hodnotě stravy, kterou pracovník při hospitalizaci dostával. (Viz i 1 Cp 14/62, běž. č. 24.)

Je nutno dále se zabývat tím, do jaké míry lze vzít zřetel na náhradu od pojišťovny v případě poskytování náhrady škody při pracovním úrazu. Bylo by tu rozlišovat dva případy. Půjde-li o případ, kdy byl poškozený pojištěn pro případ úrazu a sám také premie platil, bude mu poskytnuta náhrada pojišťovnou podle pojistné smlouvy a jeho nárok podle zákona č. 150/1961 Sb. tím není dotčen. Jiný případ je, kdy podnik sám – jak je to v některých případech možné – pracovníka pojistil a platí premie zcela nebo zčásti. V takovém případě, pokud by nedošlo k jinému platnému ujednání, plní pojišťovna za podnik náhradu škody, a pokud je tedy tato náhrada poskytována, nebyl by podnik povinen poskytovat náhradu ještě jednou. Kdyby pojistnou premii hradil podnik jen zčásti, redukovala by se výše náhrady škody podle poměru placených premií (srov. § 41 odst. 4 zák. č. 189/1950 Sb.).

K § 6:

V souvislosti s ustanovením § 6 zákona o umístění poškozeného vzniká řada otázek. Tímto ustanovením se provádí jedna ze základních zásad zákona, totiž zjednat stav, aby pracující, který utrpí při práci úraz, se mohl vrátit do pracovního procesu a podílet se podle svých schopností na vytváření hodnot pro společnost. Ustanovení samo je umístěno v oddílu I., upravujícím náhradu škody, a to pod rubrikou „Způsob a rozsah náhrady škody“. Předpokládá se jednak vznik škody, kterou pracovník na zdraví utrpěl, a dále i to, že skončilo období jeho pracovní neschopnosti. Z toho, co bylo řečeno, jakož i vzhledem k § 7 zákona, který je ve vzájemné souvislosti s § 6, lze dovodit, že předpokladem pro vyslovení této povinnosti je alespoň částečná odpovědnost podniku se

zřetelem na ustanovení § 1 – 3 zákona. Pokud by tato podmínka nebyla splněna, nešlo by o právní povinnost, nýbrž o povinnost morální, založenou na vzájemném vztahu pracovníka podniku a na zvláštní situaci, k níž tu došlo. V této souvislosti nutno ovšem upozornit na ustanovení § 58 zák. č. 55/1956 Sb., resp. § 11 vyhl. č. 20/1960 Sb. Ve srovnání s ustanovením § 6 zák. nepředpokládá se tu pracovní úraz ani nemoc z povolání, musí jít však o osobu se změněnou pracovní schopností. Rozdíl je i v tom, že posléze uvedené ustanovení není zaměřeno k hospodářskému výsledku práce poškozeného pracovníka.

Zákon připíná povinnost nahradit poškozenému ušlý výdělek ke skutečnosti, že podnik neplní povinnost, uloženou mu § 6, případně plní ji nedostatečně, totiž tak, že pracovník nemůže dosáhnout předúrazového výdělku. Nerozlišuje se zde, zda podnik tuto povinnost neplní, ač by ji plnit mohl, nebo zda mu v plnění této povinnosti brání překážky objektivní. Je proto nutné usuzovat na to, že na povinnosti podniku poskytovat poškozenému ušlý výdělek (§ 7 zákona) nemění nic skutečnost, že podnik nemohl, a to případně beze své viny, splnit povinnost uloženou mu v § 6 zákona.

Povinnosti podniku koresponduje povinnost pracovníka nabízené místo přijmout. Odmítne-li bezdůvodně pracovník nabízené místo přijmout, nemá nárok na náhradu ušlého výdělku. Z toho plyne, že nepřijme-li pracovník nabízené místo a má-li dostatečné důvody pro takové odmítnutí, má nárok se zřetelem na ustanovení § 7 odst. 4 zákona. Je proto nutno zabývat se tím, kdy je odmítnutí nabízeného zaměstnání důvodné. Zákon jako s primérním řešením počítá s tím, že pracovník po úraze a skončení pracovní neschopnosti bude zaměstnán na svém původním pracovním místě. Nepůjde-li o původní pracovní místo, musí jít o takové, kde vzhledem k pracovní náplni, k pracovním podmínkám s přihlédnutím ke schopnostem a zdravotnímu stavu je vhodné, aby na tomto jiném místě byl pracovník zaměstnán. Přitom zákon zdůrazňuje i hospodářskou stránku věci, vyslovuje-li požadavek dosažení výdělku dosahovaného pracovníkem před úrazem nebo nemocí z povolání. Při zkoumání toho, zda pracovník odmítne právem nebo bezdůvodně nabízené místo, je nutno uvažovat všechna shora uvedená hlediska.

Přitom konkrétně vzniká otázka, zda jde o bezdůvodné odmítnutí v takovém případě, kdy nabízené místo je mimo bydliště pracovníka. Zpravidla tu o bezdůvodné odmítnutí nabízeného místa nepůjde. Požadavku náhrady škody by neodpovídalo, aby ztížením pracovních podmínek, jež se může projevit nutností bydlení od rodiny, případě dojížděním, šlo na vrub pracovníka, který utrpěl pracovní úraz, za který podnik odpovídá. O bezdůvodné odmítnutí by šlo proto pouze v takovém případě, kdy se zřetelem na zdravotní a rodinné poměry pracovníka při zvážení celkové situace s přihlédnutím k shora uvedeným hlediskům, lze považovat za spravedlivé, aby pracovník dojížděl. O bezdůvodné odmítnutí nabízeného místa by nešlo v případě brigádníka, který by utrpěl úraz a místo by měl nastoupit mimo své bydliště, ačkoliv podle smlouvy se zavázal k práci mimo své bydliště jen po určitou vymezenou dobu. Pokud jde o posouzení druhu požadované práce a pracovních podmínek, bylo by lze jako určité pomůcky použít zásad uvedených ve směrnici č. 73/1957 Ú. l. Nelze tu ovšem pominout, že situace je zde odchylná v tom, že tu jde o řešení otázky náhrady škody. Bude proto nutno zásadně klást v uvedeném směru požadavky přísnější, než je tomu při zkoumání přiměřenosti podle zásady směrnice č. 73/1957 Ú. l. Jestliže půjde o zaměstnání, které by nebylo přiměřené z hlediska uvedené vyhlášky, nebude splněn ani požadavek vhodnosti podle § 6 zákona.

Vzniká dále otázka, zda v případě § 7 odst. 4 trvá povinnost podniku poskytovat rozdíl, anebo zda ztrácí v takovém případě pracovník nárok i na placení rozdílu. Splnění povinností podle § 6 je formou náhrady škody; jestliže proto pracovník svým jednáním znemožnil splnění této povinnosti a odmítl bezdůvodně nabízený a zákonem upravený způsob jeho nároku, pozbýval by nároku i na placení rozdílu. V takovém případě by pak podnik neměl ani později povinnost podle § 6, resp. § 7 zákona. O trvání povinnosti podniku umístit pracovníka (§ 6 zák.) v rámci promlčecí lhůty nelze dobře uvažovat, ježto umístění pracovníka nelze samostatně vynutit. Při nesplnění povinnosti podle § 6 zák. nastupuje sankce uvedená v § 7 zák. Obě tato ustanovení jsou ve vzájemné souvislosti. Kdyby bylo

připuštěno trvání povinnosti podniku umístit pracovníka v případě, že tento bezdůvodně odmítl nabízené zaměstnání, znamenalo by to i trvání povinnosti podle § 7 zák. Podnik by tu byl vystaven neodůvodněným, a to příp. i opětovným dispozicím svého pracovníka po určitou dobu, ač ze své strany učinil vše, co bylo jeho povinností. Takový závěr nemá v zákoně vzhledem k jeho smyslu opory; nelze se tu k odůvodnění opačného závěru dovolávat ani ust. § 4 vyhl., ježto toto ustanovení upravuje v odst. 1 obecně trvání povinnosti umístit poškozeného pracovníka a v odst. 2 a 3 předpokládá v rozhodné skutečnosti změnu, ovšem jiného obsahu, než je změna rozhodnutí, pokud jde o nastoupení nabízeného místa.

V případě rozvázání pracovního poměru podnikem bude mít podnik povinnost poskytovat rozdíl náhradou ušlého výdělku, neboť tím sám vyvolal sankce, uvedené v § 7. Opačný výklad by vedl k tomu, že by se podnik mohl tímto způsobem své povinnosti zbavovat.

Pokud by došlo k rozvázání pracovního poměru pracovníkem, bylo by nutno jeho nároky posuzovat se zřetelem na zásadu, vyjádřenou v § 6 odst. 3 vyhlášky. Předčasné zrušení pracovního poměru by zakládalo důvody, které vedly ke snížení výdělku poškozeného po pracovním úraze, přičemž tu není souvislost s jeho zdravotním stavem následkem pracovního úrazu. Kdyby došlo k předčasnému zrušení pracovního poměru, při čemž důvodnost předčasného zrušení pracovního poměru nutno posuzovat podle hledisek uvedených ve směrnici pléna NS Pls 2/60, část III., bylo by nutno rozlišovat, zda bylo pracovníku opatřeno přiměřené náhradní zaměstnání, při němž dociloval výdělku jako před úrazem, a případ, kdy byla pracovníku poskytována náhrada ušlého výdělku, vzhledem k tomu, že v zaměstnání, jež mu bylo opatřeno, nedociloval výdělku jako před úrazem.

V prvním případě by pracovník neměl nároků proti podniku, i kdyby v novém zaměstnání dociloval menšího výdělku než v zaměstnání, jež mu bylo opatřeno jako náhradní; v druhém případě by měl nárok nejvýše v dosavadním rozsahu, i kdyby vydělával méně než vydělával dosud v náhradním zaměstnání.

K § 11 zák., § 16 vyhl.

K dotazu, kdo odpovídá, jde o nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání u zaměstnance JZD, je nutno uvést, že tu nelze použít speciálního ustanovení § 11 zákona; takové nároky budou posuzovány podle ustanovení zákona upravujících nároky na náhradu škody pracovníkům.

Kdo odpovídá, jde-li o nároky na odškodnění u učňů JZD?

Tyto nároky budou posuzovány se zřetelem na ustanovení § 17 vyhlášky. Jde tu ve srovnání s úpravou danou § 11 zákona o speciální úpravu, týkající se učňů, aniž se určité kategorie učňů v dané souvislosti vyjímají. Je proto nutno rozlišovat, zda pracovní úrazy se staly v družstvu v době, kdy toto provádělo výchovu poškozeného učně, nebo zda k takovému ublížení na zdraví došlo v učňovské škole, zřízené a spravované národním výborem. V prvním případě je odpovědné za vzniklou škodu družstvo, v druhém případě národní výbor.

V praxi vzniká dále pochybnost v tom, kdo odpovídá za pracovní úraz utrpěný při stavbách objektů JZD prováděných svépomocí. Členům JZD odpovídán vždy JZD, ať už převzalo podle smlouvy vedení stavby a odpovídá za řádnou organizaci a pořádek na stavbě nebo ne, neboť člen JZD tu plní pracovní závazek. Zaměstnancům stavebního podniku odpovídá příslušný stavební podnik (viz i § 16 zákona).

Pochybnosti vznikají při řešení otázky, zda úraz, který utrpí člen JZD při členské schůzi, je pracovním úrazem.

Se zřetelem na čl. 10 vyhl. č. 49/1961 Sb. a § 1 odst. 3 vyhl. č. 7/1962 Sb. vzhledem k povinnosti

člena JZD účastnit se členských schůzí, tu zásadně o pracovní úraz půjde.

Vzniká dále otázka, zda je pracovním úrazem úraz utrpěný při kolektivním obhospodařování záhumenků. Úraz, který se přihodil pracovníku při práci na společně obdělávané záhumenkové půdě, kdy tedy nepůjde o individuální obhospodařování záhumenku (§ 16 odst. 4 vyhlášky) bude pracovním úrazem. O pracovní úraz by však nešlo při vzájemné sousedské výpomoci členů JZD při obdělávání individuálních záhumenků.

Vzniká dále otázka, zda se přihlíží při výpočtu ušlého výdělku členů JZD k částkám vyplaceným družstevníku ze sociálního fondu. Nejde tu přímo o nemocenské dávky; stanovisko praxe, že tu jde – a to zejména vzhledem k vyhlášce č. 211/1959 Ú. l. – o zálohu, která se vyúčtuje, neodporuje zákonu. Opačný výklad by vedl k tomu, že by byl člen JZD neodůvodněně zvýhodňován ke škodě družstva, neboť by mu byla poskytována náhrada jednak ze sociálního fondu, jednak poskytováním náhrady ušlého výdělku. Takový stav neodpovídá účelu sledovanému zákonnou úpravou.

K § 13 zák.

Pochybnosti vznikají při výkladu počátku běhu 6měsíční promlčecí lhůty v tom směru, zda záleží na tom, kdy se poškozený o svých nárocích dověděl, nebo na tom, kdy se dovědět mohl.

Otázka počátku běhu promlčecí lhůty je řešena speciálním ustanovením zákona, takže občanský zákoník tu neplatí. Ustanovení § 13 zákona, jak z jeho obsahu plyne, je dáno v zájmu poškozeného. Důvodem této úpravy, zejména pokud jde o stanovení 6měsíční lhůty, je zvláštní povaha nároku, totiž odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jež vyžaduje právě takovou úpravu, podle níž by nedošlo ke ztrátě nároku uplynutím určité doby (bude-li vznesena námitka promlčení), pokud není bezpečně prokázáno, že poškozený o škodě věděl. Zákon tu vědomě používá jiné dikce, než jakou má obč. zák. (§ 89) a přidržuje se tu v podstatě úpravy dané § 10 odst. 1 zákona č. 63/1951 Sb. Všechny tyto důvody odůvodňují závěr, že rozhoduje v uvedeném směru znalost škody (i když není nutné, aby šlo o ciferně přesnou výši škody) a nikoliv pouhá možnost takové znalosti.

Je kladena otázka, zda se promlčuje každý jednotlivý nárok zvlášť. Na tuto otázku je také odpovědět kladně s poukazem na zásady vyjádřené v rozhodnutí čí. 28/1960 sb. rozh. čs. soudů. V § 13 zákona není takové ustanovení, jaké je uvedeno v § 21 odst. 2 zákona.

K § 16:

V souvislosti s výkladem § 16 zák. vzniká i otázka, jaký je vztah zákona čí. 150/1961 Sb. k vyhlášce č. 38/1957 Ú. l., o provádění pojištění zákonné odpovědnosti za škody, způsobené provozem motorových vozidel. Zastávaná hlediska se odlišují v tom, zda v případě, že došlo při provozu motorového vozidla k pracovnímu úrazu, pojišťovna je povinna nahradit pojištěnému částky, které je tento povinen poskytnout za škody, způsobené provozem motorového vozidla, a to podle zákona č. 150/1961 Sb. a v rozsahu tímto zákonem stanoveném, nebo zda se rozsah náhrady posuzuje podle občanského zákoníka.

Obsah pojištění je vymezen v § 2 vyhl. min. fin. č. 38/1957 Ú. l. o provádění pojištění zákonné odpovědnosti za škody, způsobené provozem motorových vozidel. Podle tohoto ustanovení je pojišťovna zavázána nahradit pojištěnému částky, které podle předpisů o náhradě škody je pojištěný povinen poskytnout za škody způsobené provozem motorového vozidla třetím osobám. Při zkoumání obsahu pojištění je proto nutné zabývat se tím, jaké částky je pojištěný povinen poskytnout podle předpisů o náhradě škody. Nelze pochybovat o tom, že i zák. č. 150/1961 Sb. je předpisem o náhradě škody. Není také pochybností v tom směru, že pojištění zákonné odpovědnosti vzhledem k cit. vyhlášce se vztahuje i na případ, že při provozu motorového vozidla došlo k poškození třetí osoby,

kteřá utrpěla při tom úraz, kteřý je kvalifikovat jako úraz pracovní. To vyplývá ostatně i z ust. § 3 odst. 1 lit. a), vyhlášky, v kterémžto ustanovení se odkazuje na zákon č. 58/1956 Sb. a vylučují se případy, kdy jde o nároky osob užitých v provozu motorového vozidla. Za tohoto stavu je nutno vycházet z toho, jaký je obsah povinností k náhradě škody podle zákona č. 150/1961 Sb. Je nutné ovšem v této souvislosti uvést, že i pro případ, že je nárok na náhradu škody z pracovního úrazu opřen o jiné předpisy, než je zákon č. 150/1961 Sb., což je se zřetelem na ustanovení § 16 zák. č. 150/1961 Sb. možné – platí ustanovení tohoto zákona, pokud jde o obsah a rozsah škody. Jestliže proto pojištěný, který je pojištěn proti následkům zákonné odpovědnosti, je povinen poskytnout náhradu škody proto, že došlo při provozu motorového vozidla k pracovnímu úrazu, má proti pojišťovně nárok na to, aby částky, které byl povinen poskytnout podle zákona č. 150/1961 Sb., mu byly pojišťovnou nahrazeny. Na tomto závěru – nedošlo-li k jiné zákonné úpravě – nemůže ničeho měnit skutečnost, že původní úprava vycházela pokud jde o rozsah povinností k náhradě škody z ustanovení občanského zákoníka; ostatně i v jiných směrech vzhledem k předpisům, které původní právní úpravu, z níž vyhláška vychází, buď mění nebo alespoň modifikují, bylo podle změnéné právní situace při vymezení nároku pojištěného vůči pojišťovně postupováno. Na tomto závěru nemůže dále ničeho změnit ani poukaz na speciální předpisy, které nedovolují takové ujednání, jimiž by se riziko pracovních úrazů přenášelo plně na pojišťovnu. Z citované vyhlášky, jež provádí pojištění zákonné odpovědnosti za škody způsobené provozem motorových vozidel a vymezuje speciálním způsobem rozsah a podmínky pojištění, a jež bere zřetel i na nároky z pracovních úrazů (§ 3 odst. 1 lit. a)), nelze v dané souvislosti najít oporu pro omezení nároku pojištěného z toho důvodu. Bylo by věci zákonné úpravy, aby pokud pro to shledá závažné důvody, zmíněné omezení také vyjádřila. Zatím k tomu nedošlo a nelze než se přidršet platného právního stavu, který při vymezení nároku pojištěného vůči pojišťovně je dán citovaným § 2 vyhl. č. 38/1957 Ú. l. Z toho, co bylo řečeno, vyplývá, že pojištěný má proti pojišťovně nárok na úhradu těch částek, které byl povinen, a to podle zákona č. 150/1961 Sb. nahradit.

K § 25 zákona:

Podmínkou pro aplikaci tohoto ustanovení je, že podnik, proti němuž je uplatněn postih, podle jiných předpisů poškozenému odpovídá. Bude proto při uplatnění nároku podle § 25 zák. zkoumáno, zda pracovníku, který utrpěl úraz, jiný, ať už je to podnik nebo občan, odpovídá a do jaké míry. Tato míra odpovědnosti může být jiná, než jaká byla odpovědnost podniku (zaměstnavatele) vůči pracovníku. Tento podnik může uplatňovat náhradu všech částek, které podle zák. č. 150/1961 Sb. nahradil. Zvláštním případem podstaty sem spadající je případ, kdy podnik byl povinen vzhledem k své odpovědnosti nahradit regres podle § 18 zák.

Dále je vznášen dotaz, zda žalovaný podnik, proti němuž je uplatňován nárok podle § 25 zák., může namítat nepřiměřenost částky, kterou žalobce svému pracovníku vyplatit. Jde o spor mezi jinými účastníky a soud musí v tomto řízení podle zásady materiální pravdy zkoumat jak odpovědnost, tak míru této odpovědnosti žalovaného podniku. Není ustanovení, které by z tohoto hlediska bránilo soudu přiměřenost výše nároku přezkoumávat. Soud by tu nebyl vázán prohlášením žalujícího podniku, který škodu uznal, ani obsahem dohody s pracovníkem uzavřené.

K § 26 zák.

Jde o to, zda podnik odpovídá v případě poškození zdraví spoluzaměstnancem a zda je podnik odpověden za jednání svého spolupracovníka, jednal-li tento v opilosti.

Především je nutno pečlivě zkoumat, zda vůbec o pracovní úraz jde. V případech, kdy oba zaměstnanci vybočili z mezí pracovního závazku (rvačky apod.), o pracovní úraz nepůjde.

V případě, že pracovník, který byl poškozen na zdraví, utrpěl úraz při výkonu svého zaměstnání, tedy

šlo u něj o pracovní úraz, je tu dána odpovědnost podniku, který by pro zproštění své odpovědnosti musel prokázat porušení bezpečnostních předpisů poškozeným (§ 2, § 3 zákona). Dodati je, že u jednání z nedbalosti by mohl nárok poškozeného pracovníka směřovat pouze proti podniku (§ 26), u jednání úmyslného jak proti podniku, tak i proti spolupracovníku (§ 16 zák. č. 71/1958 Sb., § 16 zák. č. 150/1961 Sb.). Podle týchž zásad bylo by v podstatě řešit i případy, kdy pracovník byl poškozen na zdraví jednáním spolupracovníka podnapilého nebo opilého.

K § 29 zákona.

Vyskytla se dále otázka, zda lze v řízení o náhradu škody podle zákona č. 150/1961 použít ustanovení § 358 obč. zák. I když zákon nemá v tomto směru speciálního ustanovení, jsou nároky zde uvedené omezeny již v zákoně co do výše a nebylo zamýšleno vzhledem k zásadám, na nichž je úprava založena, aby mohlo dojít ke snížení nároku podle § 358 obč. zák.

Je vznášen dále dotaz, zda je odůvodněn nárok pozůstalých na jednorázové úrazové odškodnění v případě, kdy tento nebyl uplatněn pracovníkem za jeho života.

Otázku je třeba řešit se zřetelem na § 355 obč. zák., ježto zákon v tomto směru nemá speciálního ustanovení. Předpokladem je, aby byl nárok uplatněn ještě za života, při čemž by se tak mohlo stát na základě zmocnění poškozeného i jinou osobou. Vzhledem k tomu, že je zákonem stanoveno, že se nárok uplatňuje u podniku, stačí že se tak stalo u podniku a není tedy pro jeho zachování třeba, aby se tak stalo před rozhodčím orgánem nebo soudem.

Otázky řízení.

Otázka zní, zda se v případě úrazu nepracovního má postupovat podle vyhl. č. 7/1962 Sb.

Vyhláška č. 208/1957 Ú. l. byla zrušena, její platnost nebyla ponechána ani pro případ stanovení bolestného v případě úrazu nepracovního. Vznikají proto pochybnosti, zda v případě, kdy nejde o pracovní úraz, nedopadají ustanovení obč. zák. Vycházíme-li ze zásad celé úpravy, lze dojít k závěru, že by neodpovídalo úmyslu zákonodárce, kdyby mělo být u nepracovních úrazů postupováno jiným způsobem a kdyby tedy nepracovní úrazy měly z tohoto hlediska být odškodňovány jiným způsobem než úrazy pracovní. Soudy budou i v těchto případech vycházet ze znaleckých podkladů podávaných se zřetelem na vyhl. č. 7/1962 Sb., takže při výkladu pojmu přiměřeného bolestného a odškodnění za zohyždění (§ 355 obč. zák.) budou rozhodnými zásady, které zákonodárce vyjádřil, i když pro jiný obor, vyhláškou č. 7/1962 Sb.

Platí bezplatnost znaleckých posudků i pro řízení soudní? Na tuto otázku nutno odpovědět záporně. Tento závěr vyplývá z toho, že se ve vyhlášce výslovně mluví o podávání znaleckých posudků k žádosti podniku, poškozeného, závodního výboru, jednak i z toho, že ani ze zákona, ani z vyhlášky neplyne, že by se tyto předpisy dotkly zákona č. 47/1959 Sb. a vyhlášky č. 193/1959 Ú. l. Uvedenou vyhláškou není dotčena možnost provádět v soudním řízení důkaz znalecký.

Dále vznikly pochybnosti z hlediska výkladu § 30 odst. 1 vyhlášky.

Z ust. § 30 odst. 1 vyhlášky vyplývá, že znalecký posudek stanoví vzhledem k zjištěnému zdravotnímu stavu pouze základní počet bodů podle tabulky, a že tím tedy není posouzena celková výše nároku na jednorázové úrazové odškodnění. V případě soudního řízení bude tedy věcí soudu, aby se zabýval předpoklady, které měl poškozený pro uplatnění v životě a ve společnosti. Bude tedy pravidlem, že dojde ke zvýšení, při čemž pouze ve výjimečných případech by byla situace taková, že zde není předpokladu pro přiměřené zvýšení ve smyslu § 30 odst. 1. V konkrétním případě by soud musel odůvodnit, proč tomu tak není. Tato složka nároku je posuzována výlučně soudem a není tedy podrobena - s výjimkou lékařských předpokladů - posouzení znaleckému.

Byly vzneseny i dotazy z hlediska vlastního soudního řízení, v němž je uplatňován nárok na náhradu. Pochybnosti vznikají především v tom směru, v jakém rozsahu může soud řešit jednotlivé otázky, příp. toliko jako otázky předurčující.

Soud by nemohl řešit ani jako otázku předurčující otázku pracovní neschopnosti, ježto řešení této otázky je svěřeno výlučně do působnosti orgánů jiných (srov. § 63 léčebného řádu).

Naproti tomu otázku pouhého zmenšení pracovní schopnosti z hlediska nároku podle § 6 zákona by mohl soud řešit. Nemohl by však dojít k odchylnému závěru, pokud by šlo o osobu, o níž bylo již ve smyslu § 6 odst. 1 lit. c) vl. zák. č. 151/1960 Sb. rozhodnuto, že jde o osobu se změněnou pracovní schopností.

U invalidity a částečné invalidity navazuje zákon na pojmy vymezené v zákoně o soc. zabezpečení č. 55/1956 Sb. ve znění předpisů doplňujících a měnících; invalidita podle zákona č. 150/1961 Sb. je pojmově totožná s invaliditou podle zák. č. 55/1956 Sb. Zejména pak i vzhledem k vyhl. č. 34/1962 Sb. vyplývá závěr, že rozhodnutí o invaliditě a částečné invaliditě spadá výlučně do kompetence orgánů k tomu speciálně povolaných a nikoliv do kompetence soudu, takže by soud v tomto směru nemohl otázku invalidity a částečné invalidity, a to ani jako předurčující, řešit samostatně.

Pokud by šlo o to posoudit, zda invalidita nastala následkem pracovního úrazu, jaká je tedy z lékařského hlediska příčina invalidity, nemohl tuto otázku řešit soud, a to i vzhledem k ustanovení § 4 odst. 3 vyhlášky č. 34/1962 Sb. Pokud jde o to, zda pracovník utrpěl úraz a zda tento úraz má charakter úrazu pracovního, není předpisu, který by bránil v tom, aby tyto otázky soud řešil.

Budou-li z hlediska správnosti posouzení věci komisí (viz vl. vyhl. č. 151/1960 Sb.) se zřetelem na výsledky řízení soudního vznikat pochybnosti, sdělí soud s připojením případné dokumentace tyto své pochybnosti okresní posudkové komisi.

Stran opatřování podkladů, nutných pro rozhodnutí při zajišťování nejvyšší výměry invalidního důchodu, popř. průměrného ročního výdělku podle předpisu o soc. zabezpečení, lze odkázat na sdělení uveř. pod č. 26 Věstníku min. spravedlnosti č. 9 a 10.

Při uplatňování jednotlivých nároků, jako budou nároky na náhradu ušlého výdělku, za dobu nemoci, popř. jednorázové úrazové odškodné, nebudou vznikat patrně žádné problémy a bude možno volit obvyklé formy občanského soudního řádu při rozhodování o těchto nárocích. Z odůvodnění rozhodnutí bude tu patrné, jakou míru odpovědnosti vzal soud při svém rozhodnutí za základ. Pokud jde o jednorázové odškodnění podle § 10, bude nutno, aby byla otázka nároku na důchod jako prejudiciální vyřešena orgánem k tomu příslušným, případně v řízení podle hlavy desáté. (Srov. i § 70 o. s. ř.)

Pokud jde o nárok podle § 6 zák. č. 150/1961 Sb. nemůže se poškozený, a to vzhledem k úzké obsahové souvislosti tohoto ustanovení a § 7 domáhat toho, aby soud rozhodl o určitém jeho pracovním zařazení, nýbrž při uplatnění nároku podle § 7 cit. zák. bude muset soud se zabývat tím, zda jsou dány podmínky tohoto ustanovení, zda totiž podnik nesplnil zcela nebo zčásti svou povinnost, příp. zda odmítání nabízeného zaměstnání je důvodné nebo bezdůvodné, a zda nárok ve smyslu § 7 je odůvodněn. Ze zákona je totiž patrné, že tu je speciálním způsobem vyřešena otázka následku nesplnění nebo neúplného splnění povinnosti podle § 6.

Pochybnosti vznikají z hlediska rozhodnutí soudního o nároku podle § 8 zákona. Nelze pominout ustanovení § 7 vyhlášky, které vychází z toho, že buď prohlášením podniku nebo rozhodnutím soudu musí být dán potřebný podklad pro to, aby mohl být vyměřen invalidní důchod podle tohoto ustanovení a celou úpravu zákonnou, podle níž poškozený uplatňuje nárok proti podniku (§ 1, 28

zákona), nikoliv proti Státnímu úřadu soc. zabezpečení. Soud ve svém rozhodnutí se může omezit na to, že zjistí odpovědnost podniku za následky určitého úrazu, jakož i míru této odpovědnosti. Tím bude dán dostatečný podklad pro rozhodnutí Státního úřadu soc. zabezpečení z hlediska ustanovení § 8 zákona. Správnost tohoto rozhodnutí bude moci být přezkoumána k oprávněmu prostředku v řízení soudním podle hlavy desáté občanského soudního řádu. Na základě rozhodnutí Státního úřadu soc. zabezpečení bude moci soud rozhodnout o nároku podle § 8 odst. 1 vyhlášky. (Rozdíl mezi původním výdělkem a invalidním důchodem v nejvyšší míře.)