

HISTORIE A SOUČASNOST

Vývoj právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání po druhé světové válce

Michal Hocko*

I. ÚVOD

Právní úprava institutu odpovědnosti zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích patří zcela nepochybně k zásadním a klíčovým otázkám při regulaci vztahů vznikajících při výkonu závislé (námezdní) práce mezi účastníky těchto vztahů – tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V dnešní době vychází pracovněprávní konstrukce institutu odpovědnosti ze situace ekonomické nerovnosti zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích.

Pro současnou koncepci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je příznačné, že se jedná vždy o odpovědnost objektivní, tj. odpovědnost bez zřetele na zavinění. Jak bude níže poukázáno, právní úprava prošla poměrně dlouhým vývojem, neboť ještě na počátku šedesátých let byl tento druh odpovědnostních vztahů postaven na principu zcela opačném, a to na základech odpovědnosti subjektivní. Zvlášť markantním byl tento nedostatek spatřován v odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnancům (dle tehdejší terminologie pracovníkům) při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Je proto jistě zajímavé poohlédnout se zpět a načrtnout, jak byla právní úprava právě v této oblasti nastavena a jak se postupně posunovala do dnešní podoby upravené zákoníkem práce.

II. VÝVOJ INSTITUTU ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU DO ROKU 1957

Po ukončení druhé světové války dochází v celém našem právním řádu k navázání kontinuity s právním

řádem z období první republiky. Z hlediska pracovněprávního lze období do konce šedesátých let charakterizovat absencí úpravy obecné a zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Vzhledem k neexistenci speciálních norem bylo nutno použít ustanovení tehdejšího občanského zákoníku¹ o závazcích k náhradě škody². Až na některé výjimky se uplatňovala subjektivní odpovědnost (odpovědnost za zavinění), přičemž poškozený zaměstnanec byl nucen unést důkazní břemeno ohledně všech předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele.

Konstrukce odpovědnosti za škodu podle ustanovení občanského zákoníku se velice rychle ukázala jako vysoce neuspokojivá. Nejzřetelněji to bylo viditelné v případech škody způsobené ublížením na zdraví při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Vyplývalo to ze skutečnosti, že veškeré předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele včetně zavinění odpovědného zaměstnance (vedoucího pracovníka) musel prokazovat sám poškozený zaměstnanec. Logicky pak docházelo k neodškodnění celé řady škod na zdraví způsobených porušením předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, neboť zaměstnanci nemohli unést (ať již z objektivních či subjektivních důvodů) důkazní břemeno ohledně všech relevantních skutečností, které měli dle občanského zákoníku prokázat. Často se také vyskytovaly pracovní úrazy způsobené spoluzaměstnanci, aniž by podnik za ně odpovídal. Tyto případy navíc vedly ke sporům mezi jednotlivými zaměstnanci s nulovým výsledkem. Tato úprava se velmi rychle ukázala nedostatečnou, zejména pokud šlo o opatření zajišťující hmotnou zainteresovanost jak zaměstnavatelů, tak také i zaměstnanců na bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Netřeba zdůrazňovat, že dle tehdejší právní

* Mgr. Ing. Michal Hocko, AK Muzikář, Odehnal v. o. s.

¹ Občanský zákoník č. 141/1950 Sb. Do roku 1951 platilo ABGB, avšak § 568 odst. 2 občanského zákoníku ABGB zrušil, vyjma hlavy 26 (§§ 1151–1164).

² Tj. §§ 337–359, hlava šestnáctá občanského zákoníku.

úpravy³ byli dotčení zaměstnanci odškodňováni za pracovní úraz formou úrazového důchodu, který byl poskytován z prostředků sociálního zabezpečení⁴. Podnik musel platit náhradu škody bylo-li prokázáno, že škoda vznikla z pracovního úrazu způsobeného úmyslně nebo hrubým zaviněním zaměstnavatele nebo jeho zástupce, který ho mohl zastupovat⁵.

Lze tedy konstatovat, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci byla podle právní úpravy do roku 1956 koncipována jako odpovědnost subjektivní – tj. odpovědnost za zavinění s povinností zaměstnance prokázat veškeré právně relevantní skutečnosti.

III. VÝVOJ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ OD ROKU 1957 DO ROKU 1962

Výraznou změnu ve vývoji institutu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci přineslo schválení zákona č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení⁶. Význam této úpravy lze spatřovat v tom, že od tohoto roku je institut odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovníkovi při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání budován na principu odpovědnosti objektivní, tj. odpovědnosti bez ohledu na zavinění. Došlo tedy k přenesení rizika výkonu práce na zaměstnavatelský subjekt. Úprava odpovědnosti byla postavena na zásadě, podle které zaměstnavatelská organizace měla povinnost nahradit škody vzniklé na zdraví nebo smrti zaměstnance z každého pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ve všech případech, a to bez ohledu na zavinění vedoucích nebo jiných odpovědných zaměstnanců⁷.

III.1 ROZSAH ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Byla-li totiž zaměstnanci způsobena škoda na zdraví nebo smrt úrazem, který se přihodil v přímé

souvislosti s výkonem jeho zaměstnání nebo s nemocí z povolání, odpovídali za tuto škodu zaměstnavatelské subjekty anebo jiné podniky či osoby, v jejichž provozu popř. závodu k této škodě došlo.

Zákon č. 58/1956 Sb. tedy stanovil předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele v ustanovení § 1 následovně:

1. škoda na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt
2. úraz se udál v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání nebo existence nemoci z povolání
3. příčinná souvislost mezi škodou na zdraví zaměstnance nebo jeho smrtí a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.⁸

Pod pojmem „škoda na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt“ měl zákon na mysli majetkovou škodu vzniklou zaměstnanci ublížením na zdraví nebo pozůstalým úmrtím zaměstnance. Přestože nebyl tento pojem v zákoně blíže vymezen, odvolával se přímo na ustanovení občanského zákoníku o náhradě škody. Ze zákona vyplývalo také negativní vymezení jeho působnosti, neboť se nevztahoval na věcnou škodu, tedy škodu na oděvu a osobních či jiných věcech zaměstnance. V tomto případě se použilo ustanovení občanského zákoníku, s čímž zákon č. 58/1956 Sb. nepřímo počítal.

Pro pojem „pracovní úraz“ se vyžadovala přímá souvislost s výkonem zaměstnání. Tím se rozuměla vedle přímého výkonu zaměstnání i jiná činnost zaměstnance, pokud byl mezi ní a výkonem zaměstnání místní a časový vztah a tato činnost byla v souladu se zájmy zaměstnavatele.

Lze tedy konstatovat, že odpovědným subjektem byl ten, v jehož provozu k této škodě došlo – tj. provozovatel⁹. Došlo-li ke škodě přímo v závodě, bylo celkem nepochybné, že odpovídala zaměstnávající organizace nebo subjekt, pro něhož byla práce konána. K pracovnímu úrazu však mohlo dojít (a také docházelo) i mimo závod zaměstnavatele, a to buď mimo jakýkoliv jiný závod¹⁰ nebo v cizím závodě¹¹. V prvním případě se teorie¹² klonila k názoru, že pojem „provoz“ je širší než pojem „závod“ a zaměstnavatel tudíž odpovídá i za škodu nastalou na místě výkonu práce. Výjimkou někdy býval uváděn případ, kdy pra-

³ Viz zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, §§ 80–88 zákona.

⁴ Tehdejší terminologie používala také pojmu sociální zaopatření.

⁵ Viz ustanovení § 112 zákona č. 99/1948 Sb.

⁶ Předmětný zákon nabyl účinnosti dne 1. 1. 1957.

⁷ § 1 zákona č. 58/1956 zněl: „Byla-li zaměstnanci způsobena škoda na zdraví nebo smrt úrazem, který se přihodil v přímé souvislosti s výkonem jeho zaměstnání, nebo nemocí z povolání, odpovídají za tuto škodu ty podniky, ústavy, družstva nebo ostatní socialistické organizace anebo ty jiné podniky a osoby, v jejichž provozu (závodu) k ní došlo.“

⁸ Nemocemi z povolání se rozuměly nemoci uvedené v příloze zákona č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení.

⁹ Dobová literatura v této souvislosti uváděla, že termín provozovatel byl převzat ze zákona č. 63/1951 Sb., o odpovědnosti za škody způsobené dopravními prostředky.

¹⁰ Například poštovní doručovatelé, řidiči nákladních automobilů apod.

¹¹ Například montážní zaměstnanci, kontrolóři, zedníci apod.

¹² HROMADA, J.: Československé pracovní právo, Praha 1957, str. 335 a násl.

covní úraz vznikl při cestě na externí pracoviště. Jedna část teorie se v tomto případě přiklání k odpovědnosti podniku. Jejich oponenti však vylučovali z odpovědnosti ty úrazy, které nastaly na výše uvedené cestě všeobecně, neboť dovozovali, že zaměstnavatelé musí mít možnost úrazům předcházet, což v tomto případě neměli¹³.

V situaci, kdy došlo k pracovnímu úrazu v cizím závodě, se uplatňoval názor, že zaměstnanec i při práci v takovémto závodě zůstává v provozu zaměstnávající organizace, takže tato by měla odpovídat ve všech případech pracovních úrazů. Vedle ní odpovídala v případě zavinění též organizace, v jejímž provozu k pracovnímu úrazu došlo. Poměr mezi oběma odpovědnými provozovateli vycházel ze solidární odpovědnosti dle ustanovení § 239 a násl. občanského zákoníku v tehdejší znění. Bylo pouze na uvážení poškozeného zaměstnance, zda se chtěl současně hojit na obou odpovědných subjektech či nikoliv. Pokud zaměstnanec uplatnil odpovědnost jen proti svému zaměstnavateli, měl tento možnost požadovat, aby jej cizí provozovatel, v jehož provozu k úrazu došlo, zprostil podílu odpovědnosti na něho připadající.

III.2 LIBERAČNÍ DŮVODY

Zákon č. 58/1956 Sb. obsahoval i jednotlivé liberační důvody, kdy se zaměstnávající organizace své odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci zprostita, a to buď zcela nebo zčásti. Otázka zproštění se odpovědnosti byla řešena odchylně u pracovních úrazů a nemocí z povolání. V případě **pracovního úrazu** se zaměstnavatel (provozovatel) zprostil své odpovědnosti zcela, byla-li škoda způsobena **výhradně**¹⁴:

1. neodvratitelnou událostí, která neměla původ v provozu nebo
2. porušením předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ze strany poškozeného zaměstnance, ač s nimi byl řádně seznámen,
3. zanedbáním důležité povinnosti svého povolání ze strany poškozeného zaměstnance,
4. neodvratitelným jednáním třetí osoby.

Neodvratitelná událost nebo jednání třetí osoby spočívalo v tom, že uvedenému jednání nebo události

nemohlo být zabezpečeno péčí podle poměrů potřebnou. Jako příklad jevu, který neměl původ v provozu, se nejčastěji uváděl blesk či povodeň. Za třetí osobu se pak dle dikce zákona nepovažovala osoba užitá v provozu¹⁵. Předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se rozuměly konkrétní právní předpisy a tam, kde takových předpisů nebylo, také nutné příkazy vydané zaměstnavatelem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jejich případné porušení muselo být ze strany zaměstnanců zaviněné.

Při **škodě způsobené nemocí z povolání**¹⁶ byla zaměstnavatelská organizace zproštěna odpovědností zcela, pokud prokázala, že z její strany i ze strany osob, kterých užila v provozu, byly dodrženy povinnosti vyplývající z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Odchylná úprava liberace při nemocech z povolání byla zdůvodňována okolností, že jednotlivé procesy tyto nemoci způsobující jsou zjistitelné pouze odborníky a zaměstnávající organizace jim prakticky nemohla zabránit jinak než dodržováním příslušných hygienických a bezpečnostních předpisů.

Vedle plné (úplné) liberace se v zákoně počítalo i se situací, kdy se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti pouze **částečně**¹⁷. Byla-li totiž škoda způsobena také zaviněním poškozeného pracovníka, nesl poškozený škodu poměrně pouze ve dvou případech:

1. porušil předpisy o ochraně zdraví při práci za podmínky, kdy byl s nimi řádně seznámen nebo
2. zanedbal-li důležitou povinnost svého povolání.

Jestliže se tedy organizaci podařilo prokázat, že si poškozený zaměstnanec zavinil pracovní úraz částečně sám, své odpovědnosti za škodu se v rozsahu zaměstnancova zavinění zprostita.

Výše náhrady škody¹⁸ se dle tehdejší právní úpravy snižovala o to, čeho se poškozenému zaměstnanci dostalo z titulu nemoci z povolání či pracovního úrazu podle předpisů o preventivní a léčebné péči nebo podle předpisů o nemocenském pojištění zaměstnanců. Provozovatel byl také sankcionován za porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, neboť v tomto případě mu zákon ukládal povinnost nahradit státu veškeré náklady léčebné péče, jakož i dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení poskytnutých z tohoto důvodu¹⁹.

¹³ V tehdejší literatuře se bylo možné setkat s názorem, podle kterého by měla být vylučována odpovědnost podnikové organizace pouze v případech těch úrazů, které vznikly při použití dopravních prostředků.

¹⁴ Viz § 2 odst. 1, písmeno a) zákona č. 58/1956 Sb.

¹⁵ Viz § 2, odst. 3) zákona č. 58/1956 Sb.

¹⁶ Viz § 2 odst. 1, písmeno b) zákona č. 58/1956 Sb.

¹⁷ Viz § 3 zákona č. 58/1956 Sb.

¹⁸ V této souvislosti lze uvést, že se náhrada škody promlčela ve lhůtě šesti měsíců ode dne, kdy se poškozený dozvěděl, jaká je celková škoda a kdo za ni odpovídá, nejpозději však ve lhůtě tří let ode dne, kdy byla škoda způsobena.

¹⁹ Bylo myšleno i na situaci, kdy škoda na zdraví nebo smrt byla způsobena vadou stroje nebo jiného provozního zařízení. V tomto případě postihovala povinnost nahradit státu náklady léčebné péče, jakož i veškerých dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení poskytnutého z tohoto důvodu také podnik, který dodal vadný stroj nebo jiné provozní zařízení anebo podnik, který jej vadně opravil.

V této souvislosti lze podotknout, že tehdejší právní úprava připouštěla jako formu náhrady ztráty budoucího výdělku pouze peněžitý důchod. Jakékoliv jiné formy kompenzace apriori znemožňovala. Zákon také nevyklučoval možnost provozovatele hojit se na subjektu odpovědném dle jednotlivých ustanovení občanského zákoníku.

Dá se tedy konstatovat, že za předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se v žádném případě nezařazovalo zavinění jakožto subjektivní předpoklad odpovědnosti. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci byla od účinnosti zákona č. 58/1956 Sb. budována na principu odpovědnosti objektivní. Všeobecně dokazoval předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele nebo provozovatele poškozený zaměstnanec, naproti tomu zaměstnavatel (provozovatel) prokazoval zprošťovací důvody. Časem se však ukázalo, že zprošťovací důvody provozovatele tak, jak byly nastaveny zákonem, umožňovaly provozovatelům zprostit se odpovědnosti a zaměstnanec byl následně odkázán pouze na prostředky získané z veřejných zdrojů.

IV. VÝVOJ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ OD ROKU 1962 DO ROKU 1965

Na stále se opakující neduhy předcházející úpravy a nedostatečného zajištění ochrany nároků zaměstnanců reagoval zákonodárce schválením zákona č. 150/1961 Sb., o náhradách při pracovních úrazech nebo nemocí z povolání. Touto legislativou byla zavedena nová úprava zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Zákon²⁰ navazoval na nový systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zavedený do právního řádu zákonem č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Nová úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání řešila některé otázky odchylně od úpravy dřívější. Negativum předcházející právní úpravy bylo spatřováno v tom, že soustava odpovědnosti za škodu z pracovních úrazů nebo nemocí z povolání nepřispívala k tomu, aby zaměstnavatelské organizace plnily důsledně všechny povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Navíc také nebyla dostatečně účinná prevence zaměstnavatelských sub-

jektů v oblasti předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání²¹.

Nový zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví reagoval na velmi rozšířenou praxi, kdy zaměstnavatel nedostatečně a často navíc opožděně prošetřoval příčiny pracovních úrazů, neboť to bylo považováno za zbytečné zatěžování odpovědných pracovníků. Netřeba podotýkat, že častým jevem byly pokusy zaměstnavatelské organizace obcházet zákonem stanovené povinnosti a snahy o omezení vlastní odpovědnosti za vzniklou škodu²² na úkor zaměstnanců.

Dosavadní právní úprava také připouštěla, aby se v některých neodůvodněných případech riziko práce přenášelo na jednotlivé pracovníky²³. Velkou chybou se ukazovalo nastavení zprošťovacích důvodů způsobem, kdy se jednotlivé organizace zbavovaly odpovědnosti za pracovní úrazy, které byly důsledkem rizika práce, způsobené jednáním třetí osoby (jenž nepřisloužela k provozu), popř. se jednalo o pracovní úrazy způsobené neodvratitelnou událostí nemající původ v provozu.

IV.1 ROZSAH ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Obsah zákona č. 150/1961 Sb., o náhradách při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, lze popsat tezí, že odpovědnost za péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci náleží v první řadě zaměstnavatelské organizaci²⁴. Základní odpovědnostní teze obsahoval § 1 zákona, který přitom důsledně rozlišoval odpovědnost na případy, kdy šlo o škodu vzniklou úrazem a na případy, kdy se jednalo o škodu vzniklou v souvislosti s nemocí z povolání. Dle § 1 odst. 1 zákona odpovídala za škodu vzniklou pracovním úrazem, který se přihodil při výkonu zaměstnání nebo v přímé souvislosti s ním, organizace (podnik), u níž pracovník pracoval v době úrazu v pracovním poměru. V případě, že zaměstnanec uzavřel vedle svého hlavního pracovního poměru ještě vedlejší pracovní poměr s jinou organizací, bylo pro určení odpovědného subjektu rozhodující, zda k pracovnímu úrazu došlo při výkonu hlavního zaměstnání (nebo v souvislosti s ním), anebo při výkonu vedlejšího pracovního poměru (popř. v souvislosti s ním). Šlo-li o škodu vzniklou nemocí z povolání, odpovídala za ni ta organizace, u které pracovník naposledy pracoval za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká. Právní úprava tak reagovala na ty nemoci z povolání, které se často projeví až po uplynutí určité doby. Často totiž zaměstnanec pracoval u jiného zaměstna-

²⁰ Zákon byl schválen 21. 12. 1961 a nabyl účinnosti dnem 1. 2. 1962.

²¹ Tuto skutečnost potvrzovaly statistické údaje úrazovosti, které měly trvale rostoucí charakter. Nejčastěji se totiž jednalo o pracovní úrazy, kterým šlo důsledným zabezpečováním prevence předejít.

²² Uvádí se, že v roce 1960 bylo odškodněno pouze 33 procent vzniklých pracovních úrazů.

²³ Viz výše uvedené §§ 2 a 3 zákona č. 58/1956 Sb.

²⁴ Viz preambule k zákonu.

vatele, u kterého již nebyl při výkonu svého zaměstnání ohrožován uvedenými nepříznivými podmínkami, avšak právní úpravou byla nadále zachována odpovědnost té organizace, u níž pracovník naposled pracoval za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká.

Zásada zavedená zákonem č. 58/1956 Sb., podle níž za škodu způsobenou pracovním úrazem odpovídala ta organizace, v jejímž provozu ke škodě došlo, byla nahrazena zásadou, podle které za škodu vzniklou pracovním úrazem odpovídala vždy ta organizace, u níž byl poškozený pracovník v pracovním poměru, ať už se pracovní úraz přihodil ve vlastním či jiném podniku nebo na pracovní cestě mimo prostory jakéhokoliv podniku²⁵. Byla tedy opuštěna zásada, podle níž za škodu způsobenou pracovním úrazem odpovídala ta organizace, v jejímž provozu ke škodě došlo. Jak již bylo výše naznačeno, tato koncepce reagovala na potíže, kdy v praxi byla ztěžována možnost poškozeným zaměstnancům vymáhat příslušné pracovníprávní nároky. Úprava účinná od února roku 1962 „zvýhodňovala“ pracovníka v tom smyslu, že se s uplatněním svých nároků obracel pouze na svou zaměstnavatelskou organizaci a nemusel vymáhat náhradu škody na třetích osobách nebo na cizím podniku. Velké novum lze spatřovat v tom, že se podle této právní úpravy posuzoval jako pracovní úraz nejen ten, který se stal pracovníkovi při výkonu zaměstnání, ale také ten, který se stal v přímé souvislosti s výkonem jeho zaměstnání.

IV.2 LIBERAČNÍ DŮVODY

Zákon č. 150/1961 Sb. nepokračoval v původní úpravě jednotlivých důvodů, za kterých se organizace mohla buď zcela, nebo částečně zprostit odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Další změnou byla také skutečnost, že zaměstnavatelská organizace odpovídala ve stejném rozsahu, ať již šlo o škodu vzniklou pracovním úrazem nebo o škodu vzniklou nemocí z povolání. Podle dosavadní právní úpravy odpovídala organizace za škodu vzniklou nemocí z povolání jedině tehdy, jestliže nemoc z povolání vznikla porušením bezpečnostních předpisů za strany organizace. Zřetelně zde docházelo k přenášení rizika práce na jednotlivé pracovníky. Netřeba zdůrazňovat, že tito byli odmítáni s poukazem na to, že nemoc z povolání nebyla způsobena porušením bezpečnosti práce a jako taková vznikla jako důsledek rizika spojeného s výkonem práce²⁶. Nová právní úprava tento postup znemožnila a zakotvila pravidlo, dle

kterého zaměstnavatel nese riziko spojené s výkonem práce i v případě nemoci z povolání.

Zprošťování důvody byly v zákoně č. 150/1961 Sb. upraveny v ustanoveních §§ 2 a 3 zákona. Liberační důvody byly stejné, ať již šlo o částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo o zproštění úplné. Základní rozdíl byl v tom, že při částečném zproštění byl důvod, který umožňoval zaměstnavateli se odpovědnosti za škodu zprostit, jen jednou z příčin škody, zatímco při úplné liberaci se jednalo o důvod výlučný²⁷.

Podnik se zprostit odpovědnosti zcela, prokázal-li, že škoda byla způsobena výhradně tím, že postižený pracovník sám svým zaviněním porušil před-

pisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo příkazy, zákazy a jiné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ač byl s nimi řádně seznámen a jejich znalosti a dodržování byly kontrolovány a vyžadovány²⁸. Na rozdíl od liberačních důvodů v předchozí právní úpravě, tato právní úprava nepřipouštěla zproštění odpovědnosti zaměstnavatelské organizace v případě, kdy k újmě na zdraví došlo neodvratitelnou událostí, která neměla původ v provozu, nebo neodvratitelným jednáním třetí osoby anebo proto, že poškozený pracovník zanedbal důležitou povinnost svého povolání. Naproti tomu však nová právní úprava připouštěla zproštění odpovědnosti organizace, i když pracovník sice neporušil bezpečnostní předpis, ale porušil příkaz, zákaz nebo jiný pokyn směřující k zajištění bezpečné a zdravotně nezávadné práce²⁹.

Jak již vyplývá z výše uvedeného, aby se zaměstnavatelská organizace mohla zprostit odpovědnosti za škodu v plné míře, musel být pracovník s uvedenými předpisy nebo pokyny řádně seznámen a jejich dodržování muselo být vyžadováno a kontrolováno ze strany organizace. Měl-li tedy zaměstnanec nést důsledky za porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu, musela organizace prokázat, že pracovník tyto předpisy nebo pokyny znal a byl si tedy vědom, že postupuje nesprávným způsobem. Nestačilo přitom pouze jednorázové školení zaměstnance. Organizace musela věnovat pozornost i kontrole, aby se přesvědčila, zda pracovníci uvedené předpisy skutečně znají a dodržují je. Pouze a jen v tomto případě se mohla odpovědnost zprostit. Důkazní břemeno těchto předpokladů však leželo na straně zaměstnavající organizace.

Zákon umožňoval podniku zprostit se odpovědnosti zčásti prokázal-li, že postižený pracovník svým

²⁵ Pracovním úrazem ve smyslu odstavce tohoto zákona však nebyl ten úraz, který se pracovníkovi přihodil na cestě do zaměstnání a zpět (viz § 1 odst. 3 zákona č. 150/1961 Sb.).

²⁶ Viz § 2 odst. 1, písmeno b) zákona č. 58/1956 Sb.

²⁷ Což je obdobný přístup jako postup zvolený zákonodárcem v případě zákoníku práce v dnešním znění.

²⁸ Znak soustavnosti právní úprava ještě výslovně nezdůrazňovala.

²⁹ Tato koncepce navazovala na zákon č. 65/1961 Sb. o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, který upravoval nejen povinnosti organizací v této oblasti, ale stanovil také určité povinnosti pracovníkům. Dle tohoto zákona bylo totiž jednou z povinností pracovníků dodržovat předpisy, příkazy, zákazy a jiné pokyny směřující k zachování bezpečnosti při práci.

zaviněním porušil předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo příkazy, zákazy a jiné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ač byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly kontrolovány a vyžadovány, přičemž toto porušení bylo zároveň jednou z příčin škody. V tomto případě se vždy určila část škody kterou nesl pracovník sám, a to podle míry jeho zavinění. V případě částečného zproštění odpovědnosti bylo potřeba také správně zhodnotit míru zavinění poškozeného pracovníka. Soudy se při používání těchto ustanovení přiklínaly k názoru, že v jednání organizace je třeba spatřovat větší míru zavinění, než kdyby bezpečnostní předpisy (popř. pokyny) porušil poškozený pracovník. Tato zásada byla dovozována z § 2, odst. 2 zákona, dle kterého bylo-li další příčinou škody porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ze strany podniku nebo nedodržení závazných pokynů udělených podniku³⁰, musela být část škody, kterou byl povinen nahradit podnik, vyšší než část škody, kterou měl nést pracovník sám.

Směřovalo-li jednání pracovníka k tomu, aby odvrátil od sebe či od jiných nebezpečí přímo hrozcící životu či zdraví nebo aby zabránil hospodářské škodě, nemohl se podnik zprostit odpovědnosti, ledaže pracovník tento stav úmyslně vyvolal.

Z hlediska způsobu a rozsahu náhrady škody rozlišoval zákon náhradu škody po dobu pracovní neschopnosti a náhradu škody po skončení pracovní neschopnosti. Při poškození na zdraví, které vzniklo pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, byl podnik povinen nahradit poškozenému po dobu jeho pracovní neschopnosti ušlý výdělek, který nebyl uhrazen z prostředků nemocenského pojištění, jakož i náklady léčení, pokud poškozenému nebyly poskytnuty bezplatně. To vše pak v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídal³¹.

Po skončení pracovní neschopnosti závisela situace podniku na tom, zda-li byl schopen poškozeného pracovníka zaměstnávat na jeho původním pracovním místě nebo na takovém pracovním místě, kde druh požadované práce a pracovní podmínky byly pro něho vhodné vzhledem k jeho schopnostem a jeho zdravotnímu stavu a kde zároveň mohl dosahovat výděleku, který měl před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání³². Pokud takovým pracovním místem podnik nedisponoval, byl povinen nahradit poškozenému ušlý výdělek³³. Pokud pobíral poškozený částečný invalidní důchod při pracovním úrazu, příslušela mu ná-

hrada ušlého výděleku pouze v případě, že nebyla hrazena tímto důchodem.

Právní úprava také zakotvila povinnost, dle které byl podnik povinen hradit přiměřené jednorázové úrazové odškodnění za ztížení jeho společenského uplatnění a za bolest v rozsahu, ve kterém za poškození na zdraví způsobeném pracovním úrazem nebo nemocí z povolání odpovídal.

Bylo pamatováno také na nároky pozůstalých po pracovníkovi, který následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání zemřel. V těchto případech byl podnik povinen nahradit:

- náklady léčení (pokud léčení nebylo poskytnuto bezplatně) tomu, kdo tyto náklady vynaložil
- přiměřené náklady spojené s pohřbem (pokud nebyly hrazeny z prostředků sociálního zabezpečení)
- jednorázové odškodnění pozůstalých – vdově (vdovci) a každému dítěti (pokud mají nárok na důchod pozůstalých)
- důchody pozůstalých za podmínek stanovených právním předpisem

Nárok na náhradu škody se podle zákona č. 150/1961 Sb. promlčel ve lhůtě tří let ode dne, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo kdy byla zjištěna nemoc z povolání. Tato promlčecí doba však neskončila, dokud neuplynulo šest měsíců ode dne, kdy se poškozený dozvěděl, jakou má škodu. Úprava ani v tomto případě nevyklučovala odpovědnost podle jiných právních předpisů.

Zákonodárce za účelem eliminace pracovních úrazů a nemocí z povolání stanovil podniku také některé povinnosti. Nebyly-li dodrženy povinnosti vyplývající z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo dodrženy závazné pokyny odpovědných orgánů a komukoliv³⁴ tak bylo způsobeno poškození zdraví nebo smrt, měl podnik povinnost nahradit státu náklady léčebné péče, jakož i náhradu dávek nemocenského pojištění či důchodového zabezpečení poskytnutých z tohoto důvodu. Tuto povinnost podnik neměl, jestliže si poškozený způsobil poškození na zdraví nebo smrt výhradně sám porušením předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. U těchto povinností byla navíc posílena pozice státu, neboť ohledně okolností rozhodných pro zánik povinnosti podniku k náhradě nákladů musel důkazní břemeno unést podnik sám³⁵.

³⁰ Tyto pokyny vydávaly orgány státního odborného dozoru, popř. orgány dozoru ROH nad bezpečností a ochranou zdraví při práci.

³¹ Viz § 5 zákona č. 150/1961 Sb., o náhradách při pracovních úrazech nebo nemocí z povolání.

³² V tomto případě bylo naprosto irelevantní, zda-li pracovní schopnost pracovníka byla změněna či ne.

³³ Viz §§ 6 a 7 zákona č. 150/1961 Sb., o náhradách při pracovních úrazech nebo nemocí z povolání.

³⁴ Nemuselo se samozřejmě jednat pouze o zaměstnance podniku.

³⁵ Zákon pamatoval také na situace, kdy poškození na zdraví nebo smrt byly způsobeny vadou stroje nebo jiného provozního zařízení. V těchto případech postihovala povinnost nahradit státu náklady léčebné péče, jakož i náhradu dávek nemocenského pojištění či důchodového zabezpečení také podnik, který dodal vadný stroj nebo jiné provozní zařízení, popřípadě jej vadně opravil.

V celé této úpravě lze tedy zřetelně spatřovat prohlubování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a taktéž zvýšený důraz na preventivně výchovnou funkci pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele. Taktéž pozice zaměstnance byla oproti předcházejícím právním úpravám ku prospěchu věci částečně posílena.

V. VÝVOJ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ PO ROCE 1966

V této etapě se základním pramenem právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání stal zákoník práce (65/1965 Sb.), jež je s menšími či většími obměnami platný až do dnešních dnů. Zákoník práce upravil komplexně všechny druhy škod, které mohl pracovník utrpět v pracovním procesu a za něž odpovídala organizace. Podle zákoníku práce mohl (a stále může) zaměstnanec dovést, na které nároky z jednotlivých ustanovení zákoníku práce má nárok a obdobně také zaměstnavatel dle jednotlivých ustanovení může posoudit, zda-li odpovídá za škodu vzniklou zaměstnanci či nikoliv. Lze vypořádat přezetí a bližší upřesnění zákonné úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání z předcházející právní úpravy (zákon č. 150/1961 Sb.). Vedle toho také zákoník práce zavedl obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu jako zcela nový institut, který v předcházející právní úpravě citelně chyběl. Od své účinnosti byla do záko-

níku práce začleněna celá řada změn a doplnění, avšak institut odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovníkem (a to nejen v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání) byl dotčen zcela minimálně a koncepce jako taková je platná až do dnešních dnů. Tato odpovědnost je tedy již od roku 1957 koncipována jako odpovědnost objektivní, tj. odpovědnost bez ohledu na zavinění s přesně stanovenými liberačními důvody.

VI. ZÁVĚR

Již v minulosti bylo možné vypořádat snahy zákonodárce najít možnosti, jak skloubit potřebu zvýšené ochrany zaměstnance před vznikem škody v pracovním procesu s potřebou nepřenášet na zaměstnavatele neúměrné množství rizika. Stále se ozývají hlasy, jež koncepci objektivní odpovědnosti, která se v našem pracovním právu uplatňuje v případech odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, považují za naprosto nevyhovující. Zvýšená ochrana zaměstnance se totiž často obrací proti rozvoji pracovněprávních vztahů. Je však na uvážení, jak důsledně má být v pracovněprávních vztazích vůči zaměstnanci uplatněna odpovědnost za jeho vlastní jednání. Vždy je však třeba brát na zřetel nejen ekonomickou nerovnost mezi subjekty pracovněprávních vztahů, ale také fakt, že zatímco zaměstnanec lze v zaměstnání nahradit téměř vždy, poškozené zdraví zaměstnance jen velmi obtížně. Zákonodárce tedy při úvahách de lege ferenda v této oblasti bude muset velice opatrně tančit mezi vejci, aby žádné z nich nedošlo zbytečné úhony.