

**Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti:
rozkol mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce
Compensation for loss of earnings after the end of incapacity for work:
cleavage between the Civil Code and the Labour Code**

Mgr. Veronika Nováková

Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra občanského práva

Anotace

Ztráta nebo snížení výdělečné činnosti v důsledku ublížení na zdraví zakládá poškozeným osobám právo na náhradu ztráty na výděлку po skončení jejich pracovní neschopnosti. Jednou z forem této náhrady představuje opakující se peněžitý důchod, jímž se tento článek zabývá. Stanovení spravedlivé výše peněžitého důchodu není obecně jednoduchou disciplínou, přičemž celá záležitost se ještě více komplikuje v důsledku dvojkolejné právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Cílem článku je shrnutí platné právní úpravy jako celku a upozornění na odchylky či nedostatky u zmíněných právních předpisů, s nimiž se současná právní teorie i praxe potýká.

Annotation

The loss or reduction of earning capacity due to personal injury entitles the injured person to compensation for loss of earnings after the end of their incapacity for work. One form of such compensation is a recurrent cash pension, which is the subject of this article. Determining the fair amount of the pension is generally not a simple discipline, and the whole matter is further complicated by the two-track legislation contained in Act No 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended, and Act No 89/2012 Coll., the Civil Code, as amended. The article aims to summarize the current legislation as a whole and point out the deviations or deficiencies in the mentioned legal regulations that the current legal theory and practice face.

Klíčová slova

poškozená osoba, poškozený zaměstnanec, náhrada škody, občanský zákoník, zákoník práce

Keywords

Injured person, Injured employee, compensation for damages, Civil Code, Labor Code

Úvod

Poškozeným osobám, u nichž došlo ke ztrátě či snížení jejich výdělečné činnosti v důsledku ublížení na zdraví, může příslušet právo na náhradu ztráty na výděлку i po skončení jejich pracovní neschopnosti v podobě opakujícího se peněžitého důchodu neboli renty. Ta sice nepředstavuje jediný způsob odškodnění, který český právní řád nabízí, připadá v úvahu rovněž kupříkladu odbytné nebo dohoda

mezi poškozeným a škůdcem, avšak s ohledem na níže vytyčené cíle tohoto tématu bude věnována pozornost ryze peněžité rentě.

Právo poškozených osob na náhradu ztráty na výdělku po skončení jejich pracovní neschopnosti ve formě renty lze zařadit do dvou rovin soukromého práva dle toho, zda se jedná o osobu poškozeného zaměstnance nebo o osobu poškozeného ve smyslu soukromého práva obecně. Osoba poškozeného zaměstnance totiž uplatňuje svůj nárok dle zákona č. 262/2006 Sb, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“). Naproti tomu poškozená osoba v obecném smyslu realizuje svůj nárok v souladu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“). Samotná výše renty, resp. způsob jejího stanovení, je zásadním tématem rezonujícím napříč zákoníkem práce i občanským zákoníkem. Je tak třeba ihned zpočátku připomenout, že se jedná o velmi složitou problematiku, která na tomto místě nemůže být podrobně rozebrána v celé své šíři. Způsoby výpočtu renty nejsou jednoduché, a proto zde bude pouze stručně nastíněn základní postup a hlavní prostor bude věnován vybraným občanskoprávním a pracovněprávním aspektům mající významný vliv pro modifikaci výše renty. Především pak bude věnována pozornost jednotlivým rozdílům mezi oběma zmíněnými právními předpisy. Tímto bude dospěno k ucelenému pohledu nejen na současnou platnou právní úpravu v oblasti náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, ale i její praktické dopady na dotčené poškozené osoby.

Právní úprava podle občanského zákoníku

V občanském zákoníku se náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti věnuje ustanovení § 2963. To se vztahuje na všechny poškozené osoby, které sice neutrpěly ztrátu v rámci pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, avšak jsou uznány jako neschopné k výkonu určité práce v důsledku újmy na zdraví. Jedná se o dílčí subjektivní majetkové právo na náhradu újmy, které může vůči škůdci uplatňovat postižená osoba, jež není schopna kvůli poškození svého zdraví dočasně nebo trvale pokračovat ve své profesní kariéře předvídaným způsobem.^[1] Nutno podotknout, že se do těchto situací neřadí případy, kdy je určitá ztráta na výdělku způsobena např. ekonomickou situací na trhu, kvůli níž daná osoba nemůže získat odpovídající zaměstnání.^[2] Pro tyto případy je totiž obecně využíváno hmotné zabezpečení osob, renta nemá tuto roli jakkoli suplovat. Rentou se vždy odškodňují pouze ty ztráty, které jsou v příčinné souvislosti s poškozením zdraví.

Obecně se při výpočtu výše renty vychází z průměrného výdělku poškozené osoby, kterého dosahovala před ztrátou na svém výdělku. Průměrný výdělek zaměstnance blíže upravuje ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce. Jedná-li se však o osoby samostatně výdělečně činné, zjišťuje se průměrný výdělek jiným způsobem, a to například z daňového přiznání či peněžního deníku.^[3] Pro účely tohoto článku však bude dále věnována pozornost pouze zaměstnancům, tedy bude vycházeno z průměrného výdělku ve smyslu zákoníku práce. Od zjištěného průměrného výdělku se dále odečítá výdělek snížený v důsledku utrpění újmy na zdraví, případně invalidní důchod. Tento výsledek však nemusí být nutně konečnou výší renty, jelikož se v ní mohou promítnout i další zákonem předvídané okolnosti, které budou blíže rozebrány níže.

Jeden z faktorů ovlivňující výši renty představuje tzv. **dlouhodobé zvýšení potřeb**, které poškozenému posléze vznikly. Tyto potřeby nejsou spojeny s výkonem pracovní činnosti, ale určitými následky na zdraví poškozeného jako je nutnost speciální stravy, využívání zdravotních pomůcek apod.

Je třeba upozornit na skutečnost, že na úhradu těchto potřeb poškozeného již pamatuje ustanovení § 2960 občanského zákoníku, a proto lze dle názoru autorky poslední větu § 2963 odst. 1 občanského zákoníku považovat v podstatě za nadbytečnou. Navíc toto svým způsobem vágní vymezení zvláštních potřeb rozostřuje výpočet rozdílu mezi výdělkem před a po poškození zdraví.^[4]

Další okolností, která může být ve výši renty reflektována, je **větší úsilí nebo zvýšená námaha poškozeného**. Výdělek poškozené osoby totiž reálně nemusí být po utrpění újmy na zdraví nižší než předchozí průměrný výdělek. Pro minimálně stejnou výši výdělku však ale poškozená osoba může vyvinout mnohem vyšší míru své snahy oproti situaci, kdy by se v pozici poškozeného nenacházela. Poškozený tedy může čerpat ze svých tělesných či duševních schopností nad rámec obvyklých poměrů před vznikem újmy na zdraví, například má více zaměstnání či odpracuje více hodin.^[5] Tyto okolnosti by měly jít k tíži škůdce, nikoliv poškozeného, proto lze považovat za spravedlivé, aby se takovéto zvláštní pracovní úsilí poškozeného odráželo i ve výši jeho renty.

Zásadní vliv, který rentu dále modifikuje, představuje **prognóza růstu výdělku**. Před samotným rozbořením tohoto atributu je třeba připomenout skutečnost, že předchozí občanský zákoník z roku 1964 ve vztahu k této problematice v ustanovení § 447 odst. 4 zmocňoval vládu k tomu, aby upravila způsob i výši náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti s ohledem na změny v mzdové oblasti. Platný občanský zákoník však žádné takovéto zmocňovací ustanovení již neobsahuje, čímž opustil systém tzv. paušální valorizace upravený zvláštním právním předpisem a zavedl **tzv. valorizaci individuální**, a to ustanovením § 2963 odst. 2, které konkrétně zakotvuje: „*Při stanovení výše peněžitého důchodu se přihlédne i ke zvyšování výdělků v daném oboru, jakož i k pravděpodobnému růstu výdělku poškozeného podle rozumného očekávání.*“ Důvodem opuštění systému paušální valorizace bylo především to, že často nepokryl ani inflaci.^[6] Při stanovení výše renty soudy tedy v současnosti zohledňují zvyšující se výdělky v daném oboru poškozené osoby a růst výdělků poškozeného dle rozumného očekávání.

Ve výše uvedeném zákonném znění individuální valorizace lze však spatřovat jisté nesrovnalosti. Především je výše budoucího výdělku jen těžce zjištělná, stejně tak i formulace ve znění „*dle rozumného očekávání*“ není dostatečně určitá. To vše vede k tomu, že individuální valorizaci lze vykládat různým způsobem. Z těchto důvodů musí české soudy vycházet z mnoha podkladů a vzít v potaz řadu individuálních atributů jako jsou postavení poškozeného, hospodářskou situaci, odhadovaný rozvoj oboru, konkurenční prostředí apod.^[7] Zároveň je zde přítomno další úskalí v podobě faktu, že soudy při hodnocení zmíněných individuálních atributů zpravidla vychází z údajů, které má poškozený k dispozici v době rozhodování o výši renty. Toto je na jednu stranu zcela logické, jelikož jen stěží si lze představit situaci, kdy by účastník označil a předložil soudu důkaz, který má teprve existovat v budoucnosti.

Avšak na druhou stranu se díky tomuto soudy dostávají do patové situace, jelikož musí samy předpokládat určitý vývoj v budoucnosti na základě podkladů z minulosti. V důsledku tohoto vzniká poměrně vysoké riziko v podobě stanovení výše renty, která budoucímu vývoji spravedlivě odpovídat nebude a poškozený tím může být i krácen na svých právech.

Jaromír Jirsa, soudce Ústavního soudu ČR, uvedl, že: „...v případě sporů, projednávaných dle občanského zákoníku, neexistuje právní předpis, který by stanovoval, jak postupovat při určování výše

odškodnění, je třeba dbát na vysokou argumentační schopnost a popis následků a dopadů do života poškozeného.^[8] Soudy by tedy při svém rozhodování o výši renty měly v rozsudku přesně a detailně vymezit, z jakých podkladů při stanovení výše renty vycházely a na čem konkrétně své závěry vystavěly. Řádné a podrobné odůvodnění soudního rozhodnutí je rovněž velmi důležité také pro samotného poškozeného. Ten se totiž díky tomuto může v budoucnu domáhat změny výše renty s ohledem na aktuální okolnosti, které nemohly být v původním rozsudku soudem reflektovány. Jedná se zejména o případy, kdy soudce neměl objektivně možnost změnu určitých okolností při svém rozhodování předpokládat. V těchto situacích je dle názoru autorky na místě aplikace klauzule *rebus sic stantibus*. Ta je sice typická spíše pro smluvní vztahy, avšak dle ustanovení § 1723 odst. 2 občanského zákoníku ji lze aplikovat i na jiné závazkové vztahy. Poškozený se díky tomuto může i posléze domoci spravedlivé výše renty reflektující podstatné okolnosti, ačkoliv bylo v dané věci již pravomocně rozhodnuto.

Právní úprava podle zákoníku práce

Zaměstnavatel je dle ustanovení § 269 zákoníku práce povinen nahradit zaměstnanci škodu či nemajetkovou újmu, jež mu vznikly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Poškozený zaměstnanec kvůli tomuto nemusí být schopen po skončení pracovní neschopnosti dosahovat obdobného výdělku za stejných podmínek jako před poškozením svého zdraví, a proto mu od zaměstnavatele náleží náhrada dle ustanovení § 271b zákoníku práce. Je to primárně vždy zaměstnavatel, který na základě příslušných podkladů rozhoduje, zda jde o pracovní úraz či nemoc z povolání a následně jaká výše odškodnění v souladu s platnou právní úpravou zaměstnanci náleží. Soud rozhoduje autoritativně až ve chvíli, kdy se na něj poškozený zaměstnanec obrátí kupříkladu s tím, že nesouhlasí se stanoviskem zaměstnavatele nebo zaměstnavatel neplní své povinnosti plynoucí mu z příslušných právních předpisů.

Lze tak zjednodušeně shrnout, že hlavní předpoklady vzniku práva poškozeného zaměstnance na vyplacení pravidelné renty představují přítomnost pracovního úrazu či nemoci z povolání, ztráta na jeho výdělku a příčinná souvislost mezi nimi. Nutno zdůraznit, že příčinná souvislost je otázkou skutkovou, a proto není rozhodná doba formálního zjištění pracovního úrazu či nemoci z povolání, ale skutečnost, že došlo k poklesu na výdělku zaměstnance právě kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání. Vedle uvedených předpokladů však také musí být naplněny i ostatní podmínky vymezené v ustanovení § 269 a násl. zákoníku práce, tedy dojde-li například ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, nemůže po něm zaměstnanec požadovat jakoukoliv náhradu.

Výše renty se v případě aplikace ustanovení zákoníku práce vypočítává v základu obdobně jako dle právní úpravy obsažené v občanském zákoníku. Nejprve se tedy zjišťuje průměrný výdělek zaměstnance před vznikem škody.

Od tohoto průměrného výdělku se dále odečítá výdělek dosahovaný po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání. Vzniklý rozdíl má vyjadřovat onu sníženou pracovní způsobilost zaměstnance a výši vzniklé škody, která mu má být prostřednictvím renty kompenzována. Mohou však nastat i případy, kdy zaměstnanec buď nemá výdělek žádný, nebo naopak z různých důvodů dosahuje výdělku stejného či vyšší hodnoty.

Zákoník práce upravuje situace, kdy zaměstnanec ze své viny dosahuje nižšího výdělku, avšak na případy, kdy zaměstnanec například dosahuje výdělku stejného či vyššího za současného vyvíjení

zvýšené námahy, kterou by v případě neexistence poškození svého zdraví v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání vyvíjet nemusel, však zákoník práce již nepamatuje. V tomto směru je poskytována větší ochrana spíše zaměstnavateli před zaměstnanci, kteří úmyslně chtějí čerpat rentu, ačkoliv by objektivně mohli získat dostatečné finanční prostředky výkonem práce. Faktory ovlivňující výši renty ve prospěch poškozených zaměstnanců nejsou příslušnými ustanoveními zákoníku práce na rozdíl od občanského zákoníku dostatečně předpokládány. Uvedené může být důvodem pro vznik problematických situací, které budou nejen v rozporu se základními zásadami pracovního práva, ale zapříčiní též neúměrné zkracování práv a oprávněných zájmů poškozených zaměstnanců.

Ve vztahu k určení výše renty v pracovněprávní oblasti rozhodně nelze opomenout ustanovení § 271u zákoníku práce. První odstavec zmíněného ustanovení se věnuje **změně poměrů u poškozeného zaměstnance**, kterou dle ustálené judikatury nejčastěji představuje vyšší výdělek^[9] nebo změna zdravotního stavu.^[10] V případě nálezů tzv. obecného onemocnění nezávislého na pracovním úrazu či nemoci z povolání, které by však běžně bránilo výkonu příslušného povolání, nárok poškozeného zaměstnance na rentu končí. Renta má být totiž vyplácena pouze pro přetrvávající obtíže způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání. Toto v praxi vede k tomu, že lidé žijí v permanentním strachu a bojí se i obvyklých zdravotních prohlídek, jelikož ztráta renty by pro ně znamenala značné finanční či dokonce i existenční potíže. Je však nutno dodat, že i zaměstnanec může využít toto ustanovení ve svůj prospěch, a to například při existenci určitých okolností, které by odůvodňovaly rentu vyšší. V praxi se tak však děje jen zřídka, jelikož poškození zaměstnanci nevnímají v současné době v platné právní úpravě dostatečnou oporu.

Odstavec druhý ustanovení § 271u zákoníku práce obsahuje zmocnění vlády k tomu, aby prostřednictvím nařízení upravila podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků pro všechny poškozené zaměstnance mající nárok na vyplácení renty. Jedná se o systém **tzv. paušální valorizace**, který má plošně pro všechny poškozené zaměstnance upravovat výši renty tak, aby byla zachována reálná hodnota renty po celou dobu jejího pobírání, jelikož s ohledem na inflaci by se jinak stále snižovala.^[11] Zákoník práce nepracuje s tzv. individuální valorizací, tedy nezohledňuje u konkrétních poškozených zaměstnanců specifické okolnosti, které by mohly mít významný dopad na posouzení výše renty v jejich případě, a to ani rostoucí mzdy v určitých profesních oblastech. Každý rok je vládou vydáváno nařízení, které stanoví procentuální výši, o níž se zvyšuje průměrný výdělek rozhodující pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků. K tomuto dochází vždy automaticky, bez nutnosti jakékoliv aktivity ze strany poškozených zaměstnanců.

Pro úplnost je třeba k výši renty poškozených zaměstnanců dodat, že se stále objevují názory na její další možné snížení. Nejčastější názor je ten, že výše renty má být poměrně zkrácena s ohledem na zdravotní stav zaměstnance v době vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání. S tímto však nelze souhlasit, jelikož předmětem zkoumání při realizaci práva zaměstnance na vyplácení renty je jeho ponížený výdělek, nikoliv přímo jeho zdravotní stav. Pokud byl totiž zaměstnanec schopen před vznikem pracovního úrazu či nemoci z povolání vykonávat svou práci v souladu s pracovní smlouvou a následně až v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání toho již schopen nebyl, je řešení určitých jeho genetických predispozicí dle názoru autorky zcela irelevantní. Předestřený názor, že právo na náhradu má jen ten zaměstnanec, který je plně zdravý bez jakýchkoliv předchozích zdravotních problémů, by navíc odporoval i smyslu zákoníku práce, především pak zásadě zvýšené ochrany zaměstnance před

škodami.^[12] Navíc je zaměstnavatel oprávněn snížit náhradu pouze na základě liberačních důvodů uvedených v zákoníku práce, díky čemuž lze předestřený názor na další krácení renty poškozených zaměstnanců vyvrátit.

Srovnání občanskoprávní a pracovněprávní úpravy

V základním směru je výpočet výše renty dle občanského zákoníku a zákoníku práce shodný. Primárně se v obou rovinách vychází z rozdílu mezi výší dosahovaného výdělku před a po vzniku škody, a proto lze konstatovat, že v tomto jsou si obě právní oblasti rovny. Právní předpisy se však rozcházejí v tom, jaké další faktory výši renty modifikují, což má významný vliv na finální podobu renty a v konečném důsledku i na postavení poškozených osob.

V rentě stanovené dle občanského zákoníku se jistým způsobem promítají **dlouhodobě zvýšené potřeby poškozené osoby**. Zákoník práce toto hledisko při určení výše renty nezohledňuje, avšak zároveň nárok poškozeného zaměstnance na úhradu těchto zvláštních potřeb reflektuje v samostatném ustanovení § 271e, jež upravuje náhradu věcné škody.^[13] Jak již bylo uvedeno v rámci občanskoprávní úpravy, hledisko těchto potřeb ve vztahu k rentě lze vnímat jako nadbytečné, jelikož jej upravuje ustanovení § 2960 občanského zákoníku. Zákonodárce se zavedením tohoto hlediska do občanskoprávní roviny pravděpodobně snažil o zajištění vyšší míry individuálního přístupu vůči poškozeným. Velké množství působících faktorů, navíc i v různých ustanoveních daného zákona, však může ve výsledné podobě přinést spíše negativní efekt ve formě zmatečnosti při výpočtu výše renty. Zejména pak hrozí, že poškozená osoba si nebude jistá tím, jaké příslušné zákonné ustanovení se na její situaci vztahuje. V tomto směru lze považovat za účelnější právní úpravu obsaženou v zákoníku práce, a proto je možné *de lege ferenda* navrhnout zrušení poslední věty § 2963 odst. 1 občanského zákoníku.

Občanský zákoník dále zohledňuje **zvýšené úsilí** poškozeného. Zákoník práce nikoli, naopak se zaměřuje spíše na situace, kdy poškozený ze své viny následně dosahuje nižšího či žádného výdělku. V zákoníku práce rovněž není výslovně uvedeno, že se má přihlížet při výpočtu renty ke zvýšené námaze vynaložené za účelem dosažení výdělku srovnatelného či vyššího oproti době rozhodné. To vše má v praxi za následek, že poškozený zaměstnanec, snažící se si zajistit vyšší příjem nad rámec své běžné pracovní činnosti, nemá nárok na vyšší rentu navzdory tomu, že jeho zvýšené úsilí je zapříčiněno následky pracovního úrazu či nemoci z povolání. Naopak poškozená osoba mimo pracovněprávní vztahy nárok na zohlednění vyššího úsilí při výpočtu renty má.

Fakticky je současným zněním právní úpravy obsažené v zákoníku práce zvýhodněn zejména zaměstnavatel, ačkoliv je to právě on, komu náleží obecná povinnost odškodňovat poškozené zaměstnance. Poškození zaměstnanci, kteří se snaží nad rámec obvyklé činnosti, nyní nenalézají v platné právní úpravě oporu a naopak jsou za svou snahu často i paradoxně v podstatě sankcionováni snížením renty, nebo její úplnou ztrátou. Toto bohužel vede k jisté demotivaci poškozených zaměstnanců ve směru jejich budoucí pracovní činnosti, a proto nelze shledávat současnou pracovněprávní úpravu v tomto směru jako vyhovující a je na místě její novelizace po vzoru občanského zákoníku.

Dle autorky představuje nejvýznamnější odchylku mezi oběma právními předpisy to, že **zákoník práce na rozdíl od občanského zákoníku žádným způsobem nereflektuje vývoj daného oboru a tedy**

i výdělku v čase již od počátku stanovení výše renty. Občanský zákoník totiž stanovuje, že ve výši renty by měly být individuálně zohledněny též prognózy do budoucna. Zákoník práce s tímto nepočítá, ale zmocňuje vládu k paušální valorizaci skrze nařízení. Na tomto místě je třeba připomenout, že předchozí občanský zákoník z roku 1964 paušální valorizaci také využíval, ale právě s ohledem na neefektivnost tohoto systému se tento způsob navyšování renty při rekodifikaci zcela vypustil. Je tedy otázkou, proč zůstává paušální valorizace v pracovněprávních vztazích, když v občanskoprávní rovině od ní bylo upuštěno pro její neúčelnost. Dle názoru autorky tato nesrovnalost pravděpodobně vznikla právě v důsledku rekodifikace soukromého práva. Účinností občanského zákoníku totiž došlo k významným změnám v řadě českých soukromoprávních institutů, které se objevují i v jiných právních předpisech. Dosud však ne všechny právní předpisy, které pracují se soukromoprávními instituty, reflektují a zrcadlí veškeré změny přijaté skrze rekodifikaci soukromého práva.

Rozdíl mezi individuální valorizací v občanskoprávní rovině a paušální valorizací v pracovněprávní rovině má přitom zásadní dopady na poškozené osoby. V praxi tento rozdíl vede k tomu, že poškozený v obecném slova smyslu má ve výši renty zohledněný růst mezd v daném oboru, vlastní osobnostní a profesní předpoklady apod. již od samotného počátku pobírání renty. Poškozený zaměstnanec má však výši renty od počátku stanovenou na základě výpočtu vycházejícího z obecného zákonného rámce bez jakéhokoliv přihlédnutí k jeho budoucím profesním možnostem a růstu. Renta v pracovněprávních vztazích je zvyšována plošně bez přihlédnutí k vývoji jednotlivých oborů, individuálních vlastností člověka apod. Je sice pravdou, že zavedení individuální valorizace do pracovněprávní oblasti by mnohem více zatěžovalo zaměstnavatele, kteří by se museli danou problematikou důkladně zabývat u všech případech poškozených zaměstnanců pobírajících rentu, avšak určitá vyšší náročnost na straně zaměstnavatele nemůže dle názoru autorky obstát jako argument pro zkracování práv poškozených zaměstnanců, k čemuž může skrze paušální valorizaci reálně docházet.

Pro ilustraci dopadů současného nastavení zejména pracovněprávní úpravy lze uvést případ zdravotní sestry, která se v roce 2016 nakazila při výkonu svého zaměstnání hepatitidou typu C kvůli infikované jehle, a to nikoliv svou vinou. V rozhodné době činil její průměrný měsíční výdělek dvacet osm tisíc korun českých. Tento typ onemocnění mající charakter nemoci z povolání jí bránil v pokračování zaměstnání zdravotní sestry. Začala tak vykonávat lektorskou činnost v humanitární společnosti, kde jí náležela nižší mzda, a proto jí i současně vzniklo právo na vyplácení pravidelné renty. Poškozená, ačkoliv nemohla práci ve zdravotním zařízení vykonávat, chtěla ve zdravotnictví zůstat, a proto si v roce 2020 doplnila magisterské vzdělání a rozhodla se pro akademickou dráhu. Tímto se jí zvýšil měsíční příjem na třicet tisíc korun českých, který převyšuje původní průměrný výdělek. Současně se však díky epidemiologické situaci zvýšily i mzdy zdravotních sester, v některých zdravotnických zařízeních dokonce i trojnásobně oproti době, kdy se u poškozené objevila nemoc z povolání.

Dle názoru pojišťovny, která vyplácí rentu za původního zaměstnavatele, již však nemá poškozená nárok na vyplácení žádné renty, jelikož v jejím případě došlo k podstatné změně okolností v podobě vyššího výdělku. Aktivita poškozené ve formě doplnění vzdělání za účelem zachování jejího působení ve zdravotnickém prostřední se nijak nezohledňuje, stejně tak ani růst mezd zdravotních sester. Poškozená by přitom reálně další studium absolvovat nikdy nemusela, pokud by mohla nadále vykonávat zaměstnání zdravotní sestry. Nejednalo-li by se o osobu poškozeného zaměstnance, pak by tento fakt byl občanským zákoníkem zohledňován jako zvýšené úsilí, jelikož poškozená musela využívat své dovednosti a schopnosti nad poměry obvyklé oproti době před projevem nemoci z povolání.

Samozřejmě nikdo nemohl očekávat skokový nárůst mezd zdravotních sester v důsledku epidemie, na druhou stranu odměňování zdravotníků tvoří již dlouhodobě velmi diskutované téma s ohledem na nedostatek kvalifikovaných osob v této oblasti. Kvůli absenci zákonných předpokladů v zákoníku práce, jež by zohledňovaly prognózy růstu výdělku a další individuální rozhodné faktory mající vliv na výši renty, však poškozená ani neměla šanci, aby se toto ve výši její renty zpočátku jakkoli projevilo. Nelze ani v praxi předpokládat, že by se sama pojišťovna, jež rentu za zaměstnavatele vyplácí, nebo dokonce sám zaměstnavatel aktivně snažili o navýšení renty poškozené či byli otevření určitému mimosoudnímu jednání.

Možností, jak se domoci zvýšení renty, je ve výše uvedeném ilustračním případě poškozené zdravotní sestry soudní rozhodnutí. Dosud je však v této oblasti i nedostatek soudní judikatury, která by se zmíněnými rozpory mezi oběma právními předpisy a jejich aplikací v praxi alespoň okrajově zabývala a poskytla příslušné vodítko pro výklad právních norem a jejich praktické užití. Kvůli tomuto nelze výsledek soudního řízení, skrze něž by se poškozený zaměstnanec domáhal vyšší renty s odkazem na občanskoprávní rovinu, s jistotou jakkoliv predikovat. S ohledem na již nastíněnou dvojkolejnost právní úpravy obsažené v občanském zákoníku a zákoníku práce je totiž celá situace značně komplikovaná, jelikož se zaměstnanec může domáhat náhrady škody vůči zaměstnavateli jen podle příslušných ustanovení zákoníku práce, nikoliv občanského zákoníku.^[14] Fakticky tak dochází k situaci, kdy existuje příznivější právní úprava, kterou však nemůže poškozená osoba v pracovněprávní oblasti na rozdíl od ostatních poškozených osob v soukromoprávním sektoru využít s jistotou úspěchu v dané věci.

Pokud by však soudní řízení bylo ze strany poškozeného zaměstnance za účelem zvýšení renty zahájeno, lze v něm vnímat jistý přesah i do ústavněprávní roviny. V důsledku uvedeného rozdílného zacházení s poškozeným zaměstnancem a poškozeným v obecném slova smyslu ve vztahu k soukromému právu totiž dochází minimálně k porušení zásady rovnosti účastníků v řízení. Obecně je totiž nutné, aby pro případné rozdíly mezi nároky poškozených zaměstnanců a poškozených osob mimo pracovněprávní rovinu existovala objektivní a rozumná pravidla stanovená právními předpisy takovým způsobem, aby nedocházelo k nerovnostem, nejasnostem a tedy i zásahům do ústavně garantovaných práv osob. Rozdílný, avšak neadekvátně odůvodněný přístup vůči poškozeným osobám za obdobných skutkových okolností představuje podstatný zásah do právní jistoty občanů^[15] a taktéž principu rovnosti.^[16]

Závěr

Navzdory tomu, že se má zaměstnancům skrze zákoník práce dostávat vyšší míry právní ochrany, poskytuje ji obecně poškozeným osobám spíše občanský zákoník. Právní úprava náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti obsažená v občanském zákoníku není zcela dokonalá, avšak je vůči poškozeným rozhodně spravedlivější oproti zákoníku práce, jelikož vnímá individualitu každého poškozeného a specifika jeho případu. Mezi občanskoprávní a pracovněprávní úpravou jsou tak zcela evidentní rozdíly, které však nejsou ničím dostatečně odůvodněny.

Tento právní stav je v rozporu se základními zásadami pracovního práva vymezenými v § 1a zákoníku práce, zejména zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, ale rovněž se může citelně dotýkat i ústavně garantovaných práv poškozených zaměstnanců. Náprava nastíněných nedostatků v zákoníku práce je jistě na místě, avšak dosud není jakákoliv novela takového charakteru plánovaná. Nepřijde-li tedy změna ze strany

zákonodárců a poškození zaměstnanci budou nadále vystavováni nerovnému zacházení při stanovení výše renty, bude nadále nelehkou záležitostí soudů uvážit, jakým způsobem k těmto zásadním zákonným odchylkám přistoupí, vyloží je ve vztahu ke konkrétnímu případu a následně jaké právní závěry v dané věci přijmou. Toto však zcela jistě nepřidává právní jistotě občanů v právní řád a nepodporuje důvěru v právní stát, a proto je dle názoru autorky nutno do budoucna učinit změny v pracovněprávní oblasti tak, aby reflektovaly rekodifikaci soukromého práva a zajistily rovnost všech poškozených osob při stanovení výše renty.

Použité informační zdroje

BAJURA, J., ČÁP, Z., ČERNÁ, S., DOLANSKÁ BÁNYAIOVÁ, L., DVOŘÁK, J., DVOŘÁK, T., ELIÁŠ, J., ELISCHER, D., FIALA, J., FIALA, V., FRINTA, O., HAAS, K., HAJN, P., HOLČAPEK, T. a kol. Občanský zákoník: Komentář, Svazek VI, (§ 2521-3081). Wolters Kluwer, 2014. ISSN 2336-517X.

DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. Wolters Kluwer, 2020. ISSN 2336-517X.

HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8.

KOŘÍNKOVÁ, K. „Aktuální trendy v odškodňování újmy na zdraví“ – zpráva z konference. Bulletin advokacie, 2016, s. 73, dostupné na: https://advokatnidenik.cz/wp-content/uploads/BA_11_2016_web.pdf.

MADLEŇÁKOVÁ, L. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti – dvoukolejnost právní úpravy v o. z. a zák. práce. Bulletin advokacie, 2018, dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nahrada-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-dvoukolejnost-pravni-upravy-v-o.-z.-a-zak.-prace?browser=mobi>

Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Nařízení vlády č. 517/2020 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.01.1975, sp. zn. Cpj 37/74

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 01. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 08. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 03. 2003, sp. zn. 21 Cdo 227/2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 08. 04. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2016, sp. zn. 31 Cdo 1278/2015

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 01. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 03. 06. 2009, sp. zn. I. ÚS 420/2009

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 05. 2014, sp. zn. II. ÚS 3764/12-2

Poznámky pod čiarou

^[1] HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1733-1739.

^[2] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2016, sp. zn. 31 Cdo 1278/2015.

^[3] HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. 1. vydání. opt. cit., 1733-1739.

^[4] BAJURA, J., ČÁP, Z., ČERNÁ, S., DOLANSKÁ BÁNYAIOVÁ, L., DVOŘÁK, J., DVOŘÁK, T., ELIÁŠ, J., ELISCHER, D., FIALA, J., FIALA, V., FRINTA, O., HAAS, K., HAJN, P., HOLČAPEK, T. a kol. Občanský zákoník: Komentář, Svazek VI, (§ 2521-3081). Wolters Kluwer, 2014.

^[5] BAJURA, J., ČÁP, Z., ČERNÁ, S., DOLANSKÁ BÁNYAIOVÁ, L., DVOŘÁK, J., DVOŘÁK, T., ELIÁŠ, J., ELISCHER, D., FIALA, J., FIALA, V., FRINTA, O., HAAS, K., HAJN, P., HOLČAPEK, T. a kol. opt. cit.

^[6] MADLEŇÁKOVÁ, L. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti – dvoukolejnost právní úpravy v o. z. a zák. práce. Bulletin advokacie, 2018, dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nahrada-za-ztratu-na-vydelku-po-skonceni-pracovni-neschopnosti-dvoukolejnost-pravni-upravy-v-o.-z.-a-zak.-prace?browser=mobi>.

^[7] HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář. 1. vydání. opt. cit., 1733-1739.

^[8] KOŘÍNKOVÁ, K. „Aktuální trendy v odškodňování újmy na zdraví“ – zpráva z konference. Bulletin advokacie, 2016, s. 73, dostupné na: https://advokatnidenik.cz/wp-content/uploads/BA_11_2016_web.pdf.

^[9] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 08. 1999, sp. zn. 21 Cdo 786/98.

^[10] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 11. 1978, sp. zn. 5 Cz 54/78; Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 03. 2003, sp. zn. 21 Cdo 227/2002.

^[11] DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. Wolters Kluwer.

^[12] Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.01.1975, sp. zn. Cpj 37/74.

^[13] Uvedené potvrzuje i starší rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, které je však aplikovatelné i na současnou právní úpravu. Přímo v něm byl vysloven názor, že: „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 [aut.: nyní platné § 271a – 271d zákoníku práce].“

^[14] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 08. 04. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009.

^[15] K tomuto blíže také náleží Ústavního soudu ČR ze dne 03. 06. 2009, sp. zn. I. ÚS 420/2009; a náleží Ústavního soudu ze dne 13. 05. 2014, sp. zn. II. ÚS 3764/12-2, z nichž vyplývá, že: „Princip předvídatelnosti práva jakožto důležitý atribut právního státu podstatným způsobem souvisí s principem právní jistoty a je nezbytným předpokladem obecné důvěry občanů v právo. Z charakteru právního státu lze dovodit i legitimní požadavek, že se každý může spolehnout na to, že mu státní moc dopomůže k realizaci jeho subjektivních nároků a nebude mu v jejich uplatnění bránit.“

^[16] K tomuto blíže také náleží Ústavního soudu ČR ze dne 21. 01. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, z něž vyplývá, že: „Zákonodárce má určitý prostor k úvaze, zda takové preferenční zacházení zakotví. Musí přitom dbát o to, aby zvýhodňující přístup byl založen na objektivních a rozumných důvodech (legitimní cíl zákonodárce) a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení (právní výhody) existoval vztah přiměřenosti.“