

REGISTROVANÉ PARTNERSTVÍ V KONTEXTU PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Níže uvedený článek navazuje na článek „Registrované partnerství z pohledu pracovního práva“ autorů Mgr. Michala Vrajíka a Mgr. Tomáše Trojana uveřejněný na str. 8–16 tohoto čísla časopisu a zabývá se registrovaným partnerstvím z pohledu právní úpravy oblasti pracovních úrazů, ohrožení nemocí z povolání, nemocí z povolání a nároků z nich vyplývajících.

Úvodem je třeba poznamenat, že primárním oprávněným k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem¹⁾ nebo nemocí z povolání²⁾ je poškozený zaměstnanec. Dalšími oprávněnými k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání však mohou být také třetí osoby, kterým byla z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání způsobena újma sekundárně (jde o tzv. reflexní újmu neboli újmu odvozenou od újmy vzniklé poškozenému zaměstnanci). Typicky se jedná právě o manžely či partnerky (dále jen „manžel“) poškozených zaměstnanců nebo registrované partnerky či partnerky (dále jen „partner“) podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o registrovaném partnerství“), poškozených zaměstnanců.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), upravuje následující druhy náhrad při reflexní újme způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, které budou pro účely tohoto článku pouze stručně popsány.

O náhradách poskytovaných jak zaměstnancům, tak třetím osobám v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání při úmrtí zaměstnance bude podrobně pojednáno v samostatném článku v některém z dalších čísel časopisu.

Pro úplnost je třeba dodat, že je-li zjištěno, že je zaměstnanec ohrožen nemocí z povolání³⁾, nevzniká zaměstnanci ani třetí osobě (např. manželovi nebo partnerovi) podle zákoníku práce nárok na náhradu újmy vůči zaměstnavateli z důvodu povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (tj. z důvodu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu za pracovní úrazy nebo nemoci z povolání)⁴⁾. Jestliže však dojde k ohrožení nemocí z povolání z důvodu, který zakládá obecnou povinnost zaměstnavatele nahradit újmu (tj. obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu) podle § 265 ZP – např. z důvodu, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – odpovídá zaměstnavatel za újmu tím vzniklou zaměstnanci,

¹⁾ Pracovní úrazem je podle § 271k odst. 1 až 3 ZP poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem pak není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

²⁾ Nemocí z povolání je nemoc uvedená v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Ohrožením nemocí z povolání se podle § 347 odst. 1 ZP rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

⁴⁾ Srov. DEMOVÁ, Kateřina, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 76.

případně též třetí osobě (např. manželovi nebo partnerovi)⁵⁾. Pro způsob a rozsah náhrady této újmy pak podle § 271n odst. 2 ZP platí ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Níže uvedené informace se plně uplatní také v případech služebněprávních vztahů, neboť v oblasti pracovních úrazů, ohrožení nemocí z povolání, nemocí z povolání a nároků z nich vyplývajících zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), odkazuje na úpravu zákoníku práce⁶⁾.

NÁHRADY V PŘÍPADĚ PRACOVNÍHO ÚRAZU ČI NEMOCI Z POVOLÁNÍ S NELETÁLNÍMI NÁSLEDKY

V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s neletálními následky, tedy jestliže v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **nedošlo k úmrtí zaměstnance**, upravuje zákoník práce při reflexní újmě následující druhy náhrad.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Ustanovení § 271d ZP stanoví: „*Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.*“ Oprávněným přitom nemusí být pouze poškozený zaměstnanec, ale kdokoliv, kdo tyto náklady vynaložil, tedy jak manžel, tak partner zaměstnance, **aniž by byl při poskytování náhrady činěn rozdíl, zda náklady vynaložil manžel, nebo partner** poškozeného zaměstnance.

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance

Jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance upravuje § 271f ZP, který stanoví, že: „*Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jeho manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnanec pocítují jako vlastní újmu.*“ Dané ustanovení tedy **nečiní rozdíl mezi postavením manžela a partnera**, když je v zásadě staví na roveň.

NÁHRADY V PŘÍPADĚ PRACOVNÍHO ÚRAZU ČI NEMOCI Z POVOLÁNÍ S LETÁLNÍMI NÁSLEDKY

V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s letálními následky, tedy jestliže v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **došlo k úmrtí zaměstnance**, upravuje zákoník práce při reflexní újmě následující druhy náhrad.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Ustanovení § 271g odst. 1 ZP stanoví, že: „*Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.*“

Uvedené náhrady tedy mohou náležet **jak manželovi, tak partnerovi**, a to bez rozdílu, neboť zákoník práce přiznává tyto náhrady komukoliv, kdo je vynaložil.

⁵⁾ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1597/2012.

⁶⁾ Viz § 124 a § 177 zákona o státní službě.

Ustanovení § 271g odst. 2 ZP ještě upřesňuje, že: „Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně jedena-půlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo; výše této náhrady se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří dále výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení **osobám blízkým.**“

Vzhledem k tomu, že zákoník práce pojem „osob blízkých“ nedefinuje, je třeba nahlédnout do § 22 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), který mimo jiné stanoví, že osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a **manžel nebo partner**. Výše uvedená částečná náhrada obvyklých výdajů na smuteční ošacení se tak **bez rozdílu** bude vztahovat **jak na ošacení manžela, tak na ošacení partnera**.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Ustanovení § 271h odst. 1 ZP stanoví, že: „Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší **pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.**“ Zákoník práce přitom **nečiní rozdíl, zda se jednalo o manžela, nebo partnera**. Obecně lze říci, že vyživovací povinnost mezi partnery je stanovena obdobně, jako je tomu mezi manžely, když jak z § 10 zákona o registrovaném partnerství, tak z § 697 občanského zákoníku vyplývá, že vzájemná vyživovací povinnost manželů či partnerů je stanovena v rozsahu, který oběma manželům či oběma partnerům zajišťuje zásadně stejnou hmotnou a kulturní úroveň.

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých je upravena v § 271i ZP, který v odst. 1 písm. a) stanoví, že: „**Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých přísluší manželovi nebo partnerovi zemřelého zaměstnance.**“ Ani v případě tohoto druhu náhrady tak **není rozlišováno mezi postavením manžela a postavením partnera**.

Náhrada věcné škody

Podle § 271j ZP přísluší náhrada věcné škody **dědicům zaměstnance**. Jak vyplývá i z odborné literatury⁷⁾, na základě § 3020 občanského zákoníku je postavení manželů a partnerů v dědickém právu obdobné. Dědicem poškozeného zaměstnance tedy může být **kromě manžela také partner**, a to v zásadě ve stejném rozsahu.

ZÁVĚR

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v oblasti pracovních úrazů, ohrožení nemocí z povolání, nemocí z povolání a nároků z nich vyplývajících je **postavení manželů a partnerů** v zásadě **stejně**.

Byť se jedná o přesah do jiné právní oblasti, ráda bych závěrem ještě upozornila na jednu poměrně citlivou záležitost z oblasti práva sociálního zabezpečení, konkrétně z oblasti důchodového pojištění, která souvisí se smrtí zaměstnance. Pokud by zaměstnanec zemřel, **nená jeho partner nárok na vdovský či vdovecký důvod**, a to i kdyby dlouhodobě žili

⁷⁾ PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír, a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vyd. (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2022, komentář k ustanovení § 3020 občanského zákoníku.

ve společné domácnosti a společně se podíleli na výchově dětí. Tato plnění podle současné právní úpravy náleží při splnění zákonných podmínek pouze manželovi zaměstnance. O problematice sociálního zabezpečení z pohledu registrovaného partnerství však bude podrobněji pojednáno v samostatném článku v některém z dalších čísel časopisu.

JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.,

*vedoucí advokátka v Aegis Law,
advokátní kancelář, s. r. o.*



~~PŘÍPLATKY KE MZDĚ A PLATU: PŘÍPLATEK ZA PRÁCI PŘESČAS~~

~~Spolu s tradičními prvky zákonné ochrany postavení zaměstnance v oblasti odměňování (např. právní úpravou minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy, termíny splatnosti mzdy a platu nebo možností provádět srážky ze mzdy či platu jen za podmínek zákona a ze zákonem stanovených důvodů) patří mezi klíčová ustanovení pracovněprávních předpisů rovněž ustanovení upravující **právo zaměstnance na příplatky**. Příplatky představují mzdovou (platovou) kompenzaci spojenou s výkonem práce v jiném než „základním“ režimu, tj. při výkonu přesčas, v sobotu a v neděli, v noci, ve svátek, případně spojenou s dalšími vlivy (např. ztížené pracovní prostředí), výkonem vedoucího pracovního místa (příplatek za vedení), oceněním většího rozsahu plnění pracovních úkolů (osobní příplatek) apod.~~

~~Smyslem a účelem zákonných příplatků je stanovit „**pravidla hry**“ mezi zájmem zaměstnavatele na co nejhospodárnějším využití pracovní síly zaměstnance na straně jedné a právem zaměstnance na vyšší mzdovou (platovou) kompenzaci spojenou s výkonem práce za specifických podmínek. Zatímco některé příplatky se uplatňují pouze při odměňování platem (tzv. rozpočtová a příspěvková sféra), jiné se uplatňují v obou systémech odměňování, tedy mzdou i platem.~~

~~Na stránkách tohoto časopisu nyní přinášíme sérii článků, jejichž účelem je upozornit na úskalí, která se v souvislosti s příplatky v aplikační praxi vyskytují. V pořadí prvním příspěvkem z této série je pojednání týkající se kompenzace práce přesčas.~~

~~PRAKTICKÉ PROBLÉMY KOMPENZACE PRÁCE PŘESČAS~~

~~Zkušenosti z praxe ukazují, že výchozím problémem kompenzace práce přesčas je především správné posouzení toho, zda práce přesčas vznikla, či nikoliv. Definice práce přesčas, zakotvená v § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších~~