

Pracovní úrazy a nemoci z povolání: odškodňování

1. Může mi veřejný ochránce práv pomoci s dosažením odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání?

Ne. Veřejný ochránce práv se může v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů zabývat nezákonným či jinak nesprávným postupem **správních úřadů** (například Úřadu práce České republiky či oblastních inspektorátů práce) vůči občanům. Není však oprávněn zasahovat do soukromoprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kam náleží rovněž spory týkající se nároků na odškodnění pracovních úrazů či nemocí z povolání.¹

Pokud zaměstnavatel odmítá uznat nárok na odškodnění, nezbývá poškozenému zaměstnanci než se obrátit s žalobou na **soud**, neboť jen ten může posuzovat a autoritativně rozhodovat o pracovněprávních sporech, tedy i o oprávněnosti nároku zaměstnance na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

2. Nesouhlasím se závěry lékařského posudku, kterým mi nebyla uznána nemoc z povolání. Mohu se s žádostí o pomoc obrátit na veřejného ochránce práv?

Ne hned. Nejříve je třeba využít oprávnění podat ve lhůtě do 10 pracovních dnů² **návrh na přezkoumání lékařského posudku** poskytovateli zdravotních služeb, který posudek vydal.³ Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání posudku nevyhoví v plném rozsahu, postoupí ho příslušnému správnímu orgánu (krajskému úřadu, popř. Magistrátu hlavního města Prahy). Správní orgán napadený lékařský posudek potvrdí nebo zruší a vrátí poskytovateli k vydání nového lékařského posudku.⁴

V případě, že je posuzovaná osoba nespokojena s rozhodnutím správního úřadu, může se poté obrátit na ochránce, který **je oprávněn šetřit postup příslušného správního úřadu při přezkoumání lékařského posudku**.⁵ **Nemůže však lékařské posudky hodnotit po odborné stránce.**

3. Je problematika odškodnění pracovních úrazů či nemocí z povolání upravena zákonem?

Ano. Základní právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je obsažena v zákoníku práce⁶ a v dalších pracovněprávních předpisech, např. ve vyhlášce č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (dále jen „vyhláška o posuzování nemocí z povolání“) nebo v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se vydává seznam nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 114/2011 Sb. a nařízení vlády č. 168/2014 Sb. (dále jen „seznam nemocí z povolání“).

4. Co je pracovní úraz?

Aby poranění zaměstnance mohlo být posouzeno jako pracovní úraz,⁷ musí k němu dojít **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**.⁸

¹ Ve věcech odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání vystupuje na straně zaměstnavatele zpravidla další subjekt – pojišťovna. V České republice jsou ze zákona oprávněny zajišťovat povinné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu a s ním spojené plnění pouze dva subjekty – Česká pojišťovna, a. s., a Kooperativa pojišťovna, a. s.

² Počítáno ode dne, kdy byl lékařský posudek prokazatelně předán posuzované osobě.

³ Ustanovení § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“).

⁴ Ve lhůtě do 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání posudku.

⁵ Krajské úřady při přezkoumávání lékařských posudků dle § 47 zákona o specifických zdravotních službách mimo jiné zjišťují, zda bylo provedeno posouzení zdravotního stavu, zda byl posudek vydán oprávněným poskytovatelem, zda byly provedeny indikované lékařské prohlídky, zda byl zdravotní stav posuzované osoby pro účely zdravotního posouzení zjištěn úplně atd.

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání řeší § 269 a násl.

⁷ Zákoník práce definuje pracovní úraz jako poškození zdraví, které je vyvoláno zevními vlivy nezávislými na vůli zaměstnance. Zevní vlivy působí náhle, násilně, krátkodobě, a především neočekávaně. Charakter příčin může být mechanický či chemický. Následkem pracovního úrazu může být i smrt (ustanovení § 271k).

V rámci pracovního úrazu vzniká zvláštní druh odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jedná se o tzv. **objektivní odpovědnost**. Zaměstnavatel za pracovní úraz odpovídá, i když dodržel všechny povinnosti, které mu zákon ukládá. Nicméně právní úprava umožňuje, aby se zaměstnavatel (zčásti nebo zcela) odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance zprostil.⁹ V případech sporu rozhoduje o případném zproštění odpovědnosti soud.

5. Co je nemoc z povolání?

Lze zobecnit, že nemoc z povolání je nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů anebo akutní otravy vznikající nepříznivým působením chemických látek. Ne každá nemoc, která vzniká nebo se zhoršuje v souvislosti s vykonávanou prací zaměstnance, je nemocí z povolání, s níž je spojeno zákonné právo na odškodnění. Posouzení charakteru onemocnění spočívá v několika základních předpokladech:

- Dané onemocnění musí být uvedeno v tzv. seznamu nemocí z povolání. Nemoc, která zde uvedena není, nemůže být za nemoc z povolání uznána.
- Onemocnění musí dosahovat určitého stupně klinické závažnosti a musí být prokázáno, že postižená osoba pracovala v prostředí a za podmínek, při nichž podle současných lékařských znalostí může daný druh onemocnění vzniknout. Zda mohou mít konkrétní pracovní podmínky vliv na vznik nemoci z povolání, posuzuje na základě měření příslušná krajská hygienická stanice.
- Dalším nezbytným předpokladem je příčinná souvislost mezi utrpěnou škodou a posuzovaným jednáním.

6. Kdo posuzuje, zda je onemocnění nemocí z povolání?

Je nutné zdůraznit, že zaměstnavateli nepřísluší rozhodovat o tom, jestli onemocnění zaměstnance je nemocí z povolání. Nemoc z povolání mohou kvalifikovaně posoudit a uznat jen **zdravotnická zařízení** (tzv. poskytovatelé pracovnělékařských služeb¹⁰), která mají povolení posuzovat nemoci z povolání.¹¹ Po posouzení naplnění všech předpokladů (viz bod 5. letáku) vydá lékař zdravotnického zařízení lékařský posudek¹² o tom, zda se jedná o nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., či nikoli.

7. Na jaké odškodnění mám v souvislosti s utrpěným pracovním úrazem či nemocí z povolání nárok?

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za vzniklou škodu odpovídá, povinen poskytnout **náhradu za ztrátu na výdělku, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady**, a případně **věcnou škodu**:

- Náhrada za ztrátu na výdělku má dvojí formu – jednak jde o náhradu poskytovanou zaměstnanci po dobu trvání pracovní neschopnosti, jednak o náhradu poskytovanou po skončení pracovní neschopnosti (tzv. renta).
- Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se odškodňuje jednorázově, a to na podkladě lékařského posudku¹³ vystaveného ošetřujícím lékařem zaměstnance.
- Účelně vynaložené náklady spojené s léčením tvoří například náklady vynaložené na zakoupení léků a zdravotnických pomůcek, náklady spojené s rehabilitační léčbou. Náklady spojené s léčením musí být vynaloženy účelně a hradí se tomu, kdo je vynaložil.¹⁴

⁸ Například cesta z jedné budovy do druhé v rámci areálu zaměstnavatele, stravování v prostorách zaměstnavatele (nikoliv však již cesta do zaměstnání a ze zaměstnání nebo stravování mimo prostory zaměstnavatele). Co je konkrétně plněním pracovních úkolů, je definováno v ustanovení § 273 a 274 zákoníku práce.

⁹ Zcela se může zprostit např. za situace, když zaměstnanec zaviněně porušil právní předpisy či pokyny zaměstnavatele, anebo se zaměstnanec svojí vinou uvedl do stavu opilosti a v tomto stavu došlo k pracovnímu úrazu anebo ke škodě vedlo zneužití návykové látky, zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a tyto okolnosti byly jedinou příčinou škody. Ze stejných důvodů se může zprostit zčásti, pokud tyto důvody byly pouze jedním z více důvodů vzniku pracovního úrazu.

¹⁰ Dříve posuzovala nemoci z povolání tzv. střediska nemocí z povolání, dnes to jsou např. kliniky pracovního lékařství.

¹¹ Posudková činnost je upravena zejména zákonem o specifických zdravotních službách a vyhláškou č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.

¹² Ustanovení § 62 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách.

¹³ Blíže ustanovení § 271c zákoníku práce. Na základě zákonného zmocnění vydala vláda nařízení č. 276/2015 Sb., v němž s účinností od 26. 10. 2015 stanovila pravidla pro odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (např. bodové ohodnocení, postup při vydání lékařského posudku aj.).

¹⁴ Ustanovení § 271d zákoníku práce.

- Náhrada věcné škody¹⁵ náleží např. za poškozený oděv či hodinky.

8. Jak často a v jaké výši se poskytuje náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti?

Poskytuje se pravidelně každý měsíc a představuje **doplatek do výše průměrného výdělku zaměstnance**. Po dobu pracovní neschopnosti činí její výše rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu (po dobu prvních 14 kalendářních dnů) nebo odměny z dohody a plnou výší nemocenského.^{16,17}

9. Jakým způsobem se stanoví výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (tzv. renta)?

Renta jako náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem dosahovaným před vznikem škody způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání a výdělkem dosahovaným po pracovním úraze či zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Renta je tak částkou **doplácenou** do průměrného měsíčního výdělku se započtením dalších částek představujících relevantní příjem poškozeného zaměstnance (např. invalidní důchod, fiktivní výdělek, mzda apod.). Jednoduše řečeno, **vzniklou škodou**, kterou má zaměstnavatel nahradit, je právě rozdíl na výdělcích před úrazem či nemocí z povolání a po úraze či onemocnění nemocí z povolání.

10. Kdo má nárok na odškodnění v případě, že v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemře?

Nároky vzniklé v důsledku smrti zaměstnance přísluší pozůstalým. Zákoník práce taxativně stanoví druhy náhrady škody, na které mají pozůstalí nárok.¹⁸ Jedná se o:

- Náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem.
- Náhradu nákladů na výživu pozůstalých.
- Jednorázové odškodnění pozůstalých.
- Náhradu věcné škody.

11. Na koho je třeba se obrátit s nárokem na odškodnění?

Pro všechny typy náhrad uvedených výše platí, že je nezbytné je nejdříve kvalifikovaně **uplatnit u zaměstnavatele**.¹⁹ Pokud zaměstnavatel, případně jeho pojišťovna nereagují anebo odmítají plnit, nezbyvá než se obrátit na **soud**.

12. Je poskytování renty jako náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti časově omezeno?

Ano. Renta náleží zaměstnanci za splnění zákonných podmínek nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let, nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu.²⁰

13. Mohu se renty domáhat i po uplynutí delší doby?

Nárok na rentu je trvajícím nárokem. Obecně právo zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání promlčení nepodléhá, práva na jednotlivá plnění

¹⁵ Ustanovení § 271e zákoníku práce.

¹⁶ Ustanovení § 271a odst. 1 zákoníku práce.

¹⁷ Každá pracovní neschopnost na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zakládá dílčí nárok zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků.

¹⁸ Ustanovení § 271g–271j zákoníku práce.

¹⁹ Tzn., že poškozený zaměstnanec neuplatňuje svoje nároky na odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání přímo vůči pojišťovně zaměstnavatele, se kterou ho nepojí žádný právní vztah, nýbrž zásadně vůči odpovědnému zaměstnavateli.

²⁰ Ustanovení § 271b odst. 6 zákoníku práce.

se však ve tříleté promlčecí lhůtě promlčují.²¹ Nejen renty, ale všech výše zmíněných nároků na odškodnění (viz bod 7.) se lze domáhat u soudu i zpětně.²²

14. Co když je zaměstnavatel v konkursu, v insolvenci, případně v likvidaci?

I za této situace je povinností likvidátora, případně konkursního (insolvenčního) správce, odškodnit, příp. pokračovat v odškodnění. Pokud jste tak dosud neučinil/a, obraťte se na ustanoveného konkursního (insolvenčního) správce, který od zahájení konkursního (insolvenčního) řízení jedná namísto zaměstnavatele. Pokud byste naznal/a, že konkursní (insolvenční) správce neplní své povinnosti nebo s Vámi vůbec nekomunikuje, můžete na něj podat stížnost k soudu, který jej jmenoval. Podrobnosti ke stížnosti naleznete v informačním letáku [Konkursní a insolvenční řízení](#). Pokud likvidátor, konkursní (insolvenční) správce nemá již finanční prostředky na odškodnění, měl by vyhotovit závěrečnou zprávu a zaslat ji Ministerstvu práce a sociálních věcí spolu s žádostí o převzetí odškodnění úrazu či nemoci z povolání postižených zaměstnanců státem. Nárok na odškodnění nezaniká, stále trvá, posouvá se však termín jeho výplaty.

15. Zaměstnavatel mi poskytoval rentu několik let. Minulý měsíc mi ji však přestal vyplácet z důvodu tzv. změny poměrů. Jaká změna, když moje zdravotní potíže po pracovním úrazu či nemoci z povolání přetrvávají?

Je třeba říci, že v žádném případě nejsou zpochybňovány Vaše dlouhodobé zdravotní obtíže. Nicméně trvání nároku na rentu je do budoucna podmíněno tím, že u poškozeného zaměstnance přetrvávají zdravotní obtíže **jako následek pracovního úrazu či nemoci z povolání**. Zaměstnanec totiž může v mezidobí onemocnět jiným onemocněním, které nesouvisí s úrazem či nemocí z povolání, ale samo o sobě vylučuje nebo omezuje výdělečnou činnost. Mluvíme o tzv. **obecném onemocnění**. Pokud se v důsledku tohoto nového obecného onemocnění změní pracovní způsobilost zaměstnance k výkonu profese, bývá tato skutečnost hodnocena na základě aktuálního lékařského posudku jako změna poměrů na straně zaměstnance. Zaměstnanec přestal být způsobilý vykonávat danou profesi právě z důvodu obecného onemocnění, tzn., práci by nadále již nemohl vykonávat, i kdyby se mu pracovní úraz nestal anebo by nemocí z povolání neonemocněl. Zákoník práce stanoví, že pokud dojde k podstatným změnám poměrů na straně poškozeného zaměstnance, mohou se obě strany (tzn. jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec) domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.²³

16. Dlouhodobě nemohu najít v důsledku snížené pracovní schopnosti vhodné zaměstnání. Ocitl jsem se v evidenci úřadu práce. Zaměstnavatel, potažmo pojišťovna, mi od zaevidování se na úřadě práce poskytuje nižší rentu. Proč?

Renta má do jisté míry kompenzovat předchozí výdělek zaměstnance. Má nahrazovat škodu, která vznikla zaměstnanci v příčinné souvislosti s onemocněním nemocí z povolání anebo v důsledku pracovního úrazu a která představuje snížení příjmu dosahovaného před nemocí z povolání nebo pracovním úrazem. Zaměstnanec (po ukončení pracovní neschopnosti po návratu do původního zaměstnání anebo nastoupení do zaměstnání nového) totiž může dosahovat nižšího výdělku právě z důvodu snížení pracovní způsobilosti. Pokud je schopen, byť s určitým omezením, vykonávat práci a dosahovat výdělku, renta dorovnává tento jeho nový konečný příjem do výše průměrného příjmu před nemocí z povolání anebo pracovním úrazem. V případě, že je pracovní způsobilost postiženého zaměstnance natolik snížená, že je poživitelem invalidního důchodu třetího stupně, potom je jeho příjmem přiznaný invalidní důchod a renta dorovnává rozdíl do průměrného výdělku před nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.

Dle platné právní úpravy přísluší renta i „poškozenému“ zaměstnanci, který je **veden v evidenci úřadu práce**.²⁴ V tomto případě se ovšem uplatní speciální zákonné pravidlo o tzv. **fiktivním**

²¹ Ustanovení § 629 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

²² Navrhovatel v řízení ve věci pracovních úrazů a nemoci z povolání je osvobozen od soudních poplatků. Vzhledem k náročnosti soudních sporů je vhodné a účelné využít právních služeb advokáta. Je nutné však počítat s tím, že výdaje vynakládané v souvislosti se soudním sporem budou poté odviset zejména od finanční odměny advokáta.

²³ Ustanovení § 271u zákoníku práce.

²⁴ Ustanovení § 271b odst. 3 zákoníku práce: „... za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy...”

příjmu. Tento zaměstnanec zpravidla nemá po dobu evidence žádný skutečný příjem z výdělečné činnosti, nicméně využívá určitých výhod vyplývajících z evidence.²⁵ Renta se uchazeči vedenému v evidenci úřadu práce poskytuje stejně jako v ostatních případech odškodnění do výše průměrného výdělku před zjištěním nemoci z povolání anebo pracovním úrazem. Zákoník práce pro tyto případy, pro účely stanovení výše vyplácené renty, jednoznačně stanoví (finguje), že i osoba v evidenci má příjem jako by řádně pracovala – fiktivním příjmem je ze zákona výdělek ve výši minimální mzdy.²⁶

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2018 přinesla změnu ve výpočtu renty u uchazečů evidovaných na úřadu práce. Pokud má uchazeč na rentu nárok, pak se **nově** do výpočtu její výše promítne **minimální mzda platná v době**, kdy se po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání uchazeč **poprvé** na úřadu práce evidoval. Situace rentistů vedených v evidenci úřadu práce bude od 1. 10. 2018 individuálně prověřena. Zpětně se rozdíl v dříve snižované rentě vyplácet nebude, ale pokud budou splněny zákonné podmínky, bude rentistům v evidenci do budoucna vyplácena renta v nové výši.²⁷

U obecných soudů je rozšířen názor podpořený judikaturou Nejvyššího soudu České republiky, že jestliže zaměstnanec, který onemocněl nemocí z povolání anebo utrpěl pracovní úraz, žádné zaměstnání nevykonává, případně je v evidenci úřadu práce, nebo je sice vykonává, ale na kratší pracovní úvazek, je nutno zjistit fiktivní výdělek v doporučeném zaměstnání anebo vycházet z výše minimální mzdy (po dobu evidence u úřadu práce) a k nim pak při výpočtu výše náhrady za ztrátu na výdělku přihlížet. Soudy poukazují na to, že nedosahování předcházející výše výdělku v důsledku špatné situace na trhu práce nebo v důsledku vlastního rozhodnutí zaměstnance o menším rozsahu anebo o žádném zaměstnání nemůže jít k tíži zaměstnavatele odpovědného za odškodňování ztráty na výdělku. Pokud uchazeč o zaměstnání získá pracovní místo a ukončí svoji evidenci u úřadu práce, odškodňující subjekt (tzn. zaměstnavatel nebo příslušná pojišťovna) by měl provést přepočítání renty v návaznosti na aktuální výdělek.²⁸ Pokud tak neučiní sám (dobrovolně), je nutné se domáhat nároku u soudu.

17. Jako horník jsem při práci v dole utrpěl pracovní úraz/jsem onemocněl nemocí z povolání. Pobírám rentu. Zaměstnavatel ode mě každý rok požaduje předložení lékařské zprávy o aktuálním zdravotním stavu. Má na to právo?

V této souvislosti je nezbytné poukázat na specifika právní úpravy obsažené v zákoně č. 154/2002 Sb., o přechodném financování některých sociálně zdravotních dávek horníků, pokud jde o výplatu renty u zaměstnanců organizací uhelného, uranového a rudného hornictví (v současné době např. státní podniky DIAMO a Palivový kombinát Ústí nebo Sokolovská uhelná, a. s., Coal Services a Severočeské doly). K provedení uvedeného zákona vydalo Ministerstvo průmyslu a obchodu jakožto subjekt poskytující ze státního rozpočtu dotaci uvedeným zaměstnavatelům k úhradě výplaty renty, na kterou vznikl postiženým zaměstnancům nárok do 31. 12. 1992, metodický pokyn č. 48560/10/03100, ze dne 20. 12. 2010, jenž byl následně zrušen **metodickým pokynem č. 17848/11/03100**, ze dne 2. 5. 2011. Podle něj je poživateli renty každý rok doručen formulář „Roční zdravotní osvědčení příjemce náhrady za ztrátu na výdělku“, který musí předložit ošetřujícímu lékaři a k 30. 11. každého kalendářního roku vyplněný odeslat plátcí renty (zaměstnavateli). Ten po obdržení formuláře provede vyhodnocení a rentu ponechá nebo zastaví. Je nepochybně právem odškodňujícího subjektu (zaměstnavatele) mít relevantní informace o aktuálním zdravotním stavu odškodňovaného zaměstnance pro rozhodnutí, zda nárok na rentu zaměstnanci i nadále náleží. Pokud potvrzení není ve stanoveném termínu zaměstnavateli doručeno, není schopen objektivně posoudit, zda nárok na rentu trvá, či nikoli, a výplatu renty preventivně pozastaví, dokud mu není požadovaný formulář doručen.

²⁵ Např. odvod zdravotního pojištění státem, možnost rekvalifikace, úhrada sociálního pojištění po dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti.

²⁶ Dle novelizovaného nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, došlo od 1. 1. 2020 ke zvýšení základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin na 86,90 Kč za hodinu, tj. 14 600 Kč za měsíc.

²⁷ Blíže viz <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2018/doporuzeni-ombudsmanky-vyslyseno-renta-uz-se-nebude-snizovat/>.

²⁸ Ustanovení § 271u odst. 1 zákoníku práce: „Změnil-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, případně povinností.“

18. Má vliv na odškodnění skutečnost, že jsem utrpěl/a pracovní úraz nebo u mě byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou?

Ano. Dle platné právní úpravy má doba trvání pracovního poměru vliv na časové omezení pobírání náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. U pracovního poměru na dobu určitou přísluší renta pouze do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit.²⁹ Zákoník práce současně připouští možnost dále trvajících nároků v případě, kdy lze podle okolností předpokládat, že by postižený (pracovním úrazem či nemocí z povolání) byl i nadále zaměstnán. Zaměstnavatel však nemá zákonnou povinnost automaticky prodloužit zaměstnanci pracovní smlouvu. Je namístě uvést, že právě tento „předpoklad pokračujícího zaměstnání“ bývá zaměstnavateli často zpochybňován. Autoritativně o něm však může rozhodnout jedině soud.

19. Shrnutí

Na základě ustanovení § 269 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci také škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Neplní-li však zaměstnavatel dobrovolně, nezbude poškozenému zaměstnanci než své nároky uplatnit u soudu. Jen soud je oprávněn autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech dotčených osob.

Rozhodnete-li se obrátit na soud, je vhodné konzultovat šance na dosažení příznivého výsledku řízení s advokátem specializovaným na zdravotní a pracovní právo. Více o právní pomoci viz leták [Právní pomoc](#). Seznam advokátů, včetně jejich specializace, je dostupný na webových stránkách České advokátní komory (www.cak.cz).

20. Platná a účinná právní úprava

Již mnoho let se vede debata o podobě modelu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Principy nové koncepce byly dokonce formulovány v samostatném zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců,³⁰ který byl schválen už v roce 2006 vedle nového zákoníku práce. Tento zákon měl řešit samostatně právní vztahy úrazového pojištění zaměstnanců pro případ poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Účinnost tohoto zákona (tzn. postup dle jeho ustanovení) však byla neustále odkládána.

Novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015 nakonec zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců zrušila. Tímto byl po dlouhém přemítání definitivně **upřednostněn** dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Novelou zákoníku práce došlo současně **k přesunu** právní úpravy odškodňování z části přechodných ustanovení (§ 365–393) do jiné části zákoníku práce, **tj. do hlavy III, díl 5, § 269 a násl.**

²⁹ Ustanovení § 271p odst. 1 zákoníku práce.

³⁰ Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.