



ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ U DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v poslední době bezpochyby jedním z nejdiskutovanějších témat z oblasti pracovního práva. Důvodem jsou nejen zásadní změny, které do právní úpravy dohod zasadila tzv. transpoziční novela zákoníku práce, tj. zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, který s účinností od 1. října 2023 zavedl např. povinnost zaměstnavatelů předem rozvrhovat pracovní dobu také u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a s účinností od 1. ledna 2024 pak zavedl právo těchto zaměstnanců na dovolenou při splnění podmínek stanovených zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr stojí v září reflektorů také díky změnám, které přinesly tzv. konsolidační balíček, tj. zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, a na něj navazující zákon č. 163/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tyto právní předpisy zavedly od 1. července 2024 např. změny v oznamovací povinnosti zaměstnavatelů vůči České správě sociálního zabezpečení a od 1. ledna 2025 také změny v odvodech u dohod o provedení práce. O aktuálně účinných změnách si můžete přečíst v článku Ing. Marty Ženíškové nazvaném „Změny u dohod o provedení práce od 1. července 2024“ uveřejněném ve Mzdové účetní č. 6/2024.

Pojďme se nyní společně podívat na jinou, ale také velmi zajímavou problematiku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to na odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání vzniklých u zaměstnanců pracujících na základě těchto pracovněprávních vztahů.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Úvodem si krátce připomeňme vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které nám následně umožní lépe pochopit některá specifika odškodňování pracovních úrazů nebo nemocí z povolání v této oblasti. Jedná se o **dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti**, které společně s pracovním poměrem (tedy zaměstnáním na základě pracovní smlouvy) tvoří tzv. základní pracovněprávní vztahy.

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zůstává oproti právní úpravě pracovního poměru i přes nedávné změny poměrně **flexibilní** – zákoník práce

na rozdíl od pracovního poměru např. nijak nelimituje možnost opakovaného uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na dobu určitou.

Flexibilita dohod je však omezena zejména **rozsahem práce**, kterou zaměstnanec může na základě těchto pracovněprávních vztahů vykonat. U dohody o provedení práce se jedná podle § 75 odst. 1 ZP o nepřekročitelný limit 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Na základě dohody o pracovní činnosti pak podle § 76 odst. 2 ZP zaměstnanec nemůže vykonat práci překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za období, na které byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

V praxi bývá častým nešvarem počítání průměrné týdenní pracovní doby u dohody o pracovní činnosti za kalendářní rok – pozor však na to, že **období 52 týdnů není kalendářním rokem**, kalendářní rok je obdobím delším.

Výše zmíněná transpoziční novela zákoníku práce přinesla s účinností od 1. října 2023 povinnost zaměstnavatelů předem písemně **rozvrhnout pracovní dobu** zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nebo s jeho změnou nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud není dohodnuta jiná doba seznámení (viz § 74 odst. 2 ZP).

S ohledem na uvedenou povinnost rozvrhnout pracovní dobu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr došlo ke **zrušení** povinnosti zaměstnavatele vytvářet **fiktivní rozvrh** pracovní doby pro účely poskytování náhrady odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě podle § 194 ZP. Při poskytování uvedené náhrady se má vycházet z rozvrhu pracovní doby zaměstnance¹⁾.

I přes výše uvedené změny však zaměstnavatel ani nadále **nemá povinnost přidělovat** zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **práci v určitém rozsahu**.

PŘÍKLAD 1

Pan Smutný uzavřel se svým zaměstnavatelem dohodu o provedení práce s maximálním rozsahem výkonu práce 300 hodin za kalendářní rok.

Zaměstnavatel není povinen přidělit panu Smutnému práci v rozsahu 300 hodin za kalendářní rok. Zaměstnavatel může přidělit panu Smutnému práci např. v rozsahu 150 hodin, nemusí mu však přidělit žádnou práci.

Podstatnou náležitostí jak dohody o provedení práce, tak dohody o pracovní činnosti je doba, na kterou se dohoda uzavírá, jak vyplývá z § 75 odst. 3 a § 76 odst. 4 ZP. **V praxi** přitom bývají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr často **uzavírány na dobu určitou**.

ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Odpovědnost zaměstnavatele za újmu²⁾ způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání vzniká jak v případě zaměstnance pracujícího na základě pracovního poměru, tak

¹⁾ Viz *Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [cit. 11. 7. 2024]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0>

²⁾ **Pojem „újma“** nahradil s účinností zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, převážně užívaný pojem „škoda“. Pojem „újma“ zahrnuje jak újmu nemajetkovou (např. utrpenou bolest), tak újmu majetkovou, tedy „škodu“ (např. pokud došlo při pracovním úrazu k poškození dioptrických brýlí zaměstnance).

v případě zaměstnance pracujícího na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **při splnění následujících tří předpokladů:**

- vznik pracovního úrazu³⁾ či nemoci z povolání⁴⁾,
- vznik újmy na straně zaměstnance, příp. jiných oprávněných osob (např. náklady vynaložené na cesty nejbližších rodinných příslušníků za účelem návštěvy poškozeného zaměstnance hospitalizovaného v nemocnici⁵⁾),
- existence příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem, resp. nemocí z povolání, a vznikem újmy (tj. např. k vynaložení nákladů na cesty nejbližších rodinných příslušníků za účelem návštěvy poškozeného zaměstnance hospitalizovaného v nemocnici došlo z důvodu hospitalizace poškozeného zaměstnance v nemocnici pro pracovní úraz).

Podle § 269 odst. 1 a 2 ZP **zaměstnavatel odpovídá za veškerou újmu vzniklou** pracovním úrazem či nemocí z povolání a je přitom nerozhodné, zda se jednalo o zaměstnance pracujícího na základě pracovní smlouvy, nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Výjimkou jsou situace, kdy je tato odpovědnost výslovně vyloučena. Jedná se např. o situaci, kdy zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů vlastní dopravní prostředek bez souhlasu zaměstnavatele – v takovém případě zaměstnavatel za škodu na dopravním prostředku neodpovídá⁶⁾. Výjimkou jsou dále také situace, kdy je stanoveno, co se za škodu nepovažuje – škodou podle zákoníku práce tak např. není případná ztráta na důchodu⁷⁾.

PŘÍKLAD 2

Paní Bezstarostná byla vyslána na pracovní cestu do Brna svým zaměstnavatelem, který jí jako způsob dopravy určil hromadný dopravní prostředek dálkové přepravy, konkrétně autobus. Paní Bezstarostná se však rozhodla, že z důvodu většího pohodlí využije k dopravě do Brna své soukromé vozidlo, učinila tak nicméně bez souhlasu zaměstnavatele. Cestou do Brna se paní Bezstarostná bohužel stala účastnicí dopravní nehody, při níž došlo mimo jiné také k totální škodě na jejím soukromém vozidle.

Vzhledem k tomu, že paní Bezstarostná využila své vozidlo bez souhlasu zaměstnavatele, zaměstnavatel za škodu na soukromém vozidle paní Bezstarostné neodpovídá.

Zaměstnavatel se může v případech stanovených v § 270 a § 271 ZP odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání také částečně nebo plně **zprostit** (jde o tzv. liberaci zaměstnavatele). Ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz či nemoc z povolání může dojít ze tří důvodů – zjednodušeně jde o zaviněné porušení bezpečnostních pravidel ze strany zaměstnance, zneužití návykových látek ze strany zaměstnance a lehkomyšlnost zaměstnance. V těchto případech tedy zaměstnavatel není povinen buď zcela nebo částečně

³⁾ **Pracovním 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.

⁴⁾ **Nemocí z povolání** je nemoc uvedená v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Může jí být např. syndrom karpálního tunelu.

⁵⁾ Srov. stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. března 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62.

⁶⁾ Srov. § 265 odst. 3 ZP, který vylučuje jednak odpovědnost zaměstnavatele za škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele, a dále odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele.

⁷⁾ Srov. např. § 269 odst. 5 ZP či dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. března 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96.

nahradit zaměstnanci újmu vzniklou mu pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Právní úprava zproštění odpovědnosti se přitom uplatňuje bez výjimek také u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

PŘÍKLAD 3

Pan Hlučný byl svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu služebním automobilem z Chebu do Aše a zpět. Při zpáteční cestě z Aše do Chebu se pan Hlučný stal účastníkem dopravní nehody.

Mezi výše uvedené zaviněné porušení bezpečnostních pravidel ze strany zaměstnance patří také porušení konkrétních pravidel provozu na pozemních komunikacích (pravidel silničního provozu) ze strany poškozeného zaměstnance – např. porušení příkazu dát přednost v jízdě. Pokud by příčinou uvedené dopravní nehody bylo výlučně zavinění pana Hlučného a pan Hlučný by při této nehodě utrpěl újmu na zdraví (např. by si zlomil horní končetinu), byl by dán důvod pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou panu Hlučnému tímto pracovním úrazem, a zaměstnavatel by tak nebyl povinen nahradit panu Hlučnému vzniklou újmu (např. bolestné).

Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání **ze zákona pojištěni** u jednoho ze dvou komerčních subjektů, kterými jsou Generali Česká pojišťovna, a. s., a Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group. Pro uvedené zákonné pojištění je přitom nerozhodné, zda zaměstnavatelé zaměstnávají zaměstnance v pracovním poměru, nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákonné pojištění se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu. Podrobnosti současné právní úpravy zákonného pojištění jsou řešeny zejména ve vyhlášce č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce upravuje pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **následující druhy náhrad**:

- náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti,
- náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity,
- náhradu za bolest,
- náhradu ztížení společenského uplatnění,
- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhradu věcné škody,
- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.

Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pak zákoník práce výslovně upravuje následující druhy náhrad:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých a
- náhradu věcné škody.

Zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají při splnění zákonných podmínek nárok na úhradu náhrady **ve stejném rozsahu**, jaká by náležela zaměstnancům pracujícím na základě pracovní smlouvy. Druh pracovněprávního vztahu, tedy zda se jedná o zaměstnání na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení

práce nebo dohody o pracovní činnosti, tak není pro účely odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání rozhodný.

PŘÍKLAD 4

Pan Šikovný začal dne 1. srpna 2024 pracovat na stavbě zaměstnavatele jako zedník, a to na základě uzavřené pracovní smlouvy. Stejněho dne začal na stavbě zaměstnavatele pracovat jako zedník i pan Zručný, ten však na základě uzavřené dohody o provedení práce. Několik hodin po začátku svých směn utrpěli oba zaměstnanci obdobné pracovní úrazy – drobné povrchové řezné ranky v délce 1 cm. Jedno se o lehká zranění, pro která nebyli ani pan Šikovný ani pan Zručný uznáni dočasně práce neschopnými.

Oběma zaměstnancům však vznikl nárok na náhradu za bolest ve shodné výši 848,54 Kč⁸⁾, a to bez ohledu na to, že pan Šikovný byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy a pan Zručný byl zaměstnán na základě dohody o provedení práce.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že jedná-li se o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, je postavení zaměstnanců pracujících na základě pracovního poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stejné. Přesto však mohou v případě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vzniknout určitá **specifika**, která vyplývají ze samotného charakteru dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmito specifiky jsou, jak bylo nastíněno v úvodu tohoto článku, jednak skutečnost, že zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat těmto zaměstnancům práci v určitém rozsahu, a jednak skutečnost, že tyto dohody jsou v praxi často uzavírány na dobu určitou. Pojdme se na tato specifika blíže podívat alespoň v základních obrysech v souvislosti s poskytováním jedné z výše uvedených náhrad, a to náhrady za ztrátu na výdělku.

Náhrada za ztrátu na výdělku je do určité míry odrazem alimentační funkce mzdy zaměstnance. Zákoník práce přitom rozlišuje **dva druhy náhrad za ztrátu na výdělku**. Zaprvé jde o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu dočasné pracovní neschopnosti a dále se jedná o náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (tzv. rentu), kdy i po skončení dočasné pracovní neschopnosti přetrvávají negativní následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které vedou ke snížení výdělku zaměstnance⁹⁾. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou podle § 271i ZP samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe.

Za účelem zajištění alimentační funkce náhrady za ztrátu na výdělku stanoví § 271m odst. 2 ZP, že zaměstnavatel je povinen tuto náhradu vyplácet **pravidelně jednou měsíčně**,

⁸⁾ Povrchní rána á 1 cm kůže je podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení“), ohodnocena počtem 2 bodů. Hodnota bodu činí podle § 3 odst. 1 nařízení 1 % průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné na základě údajů Českého statistického úřadu za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž vznikla povinnost provést hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění. Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2023 činí 42 427 Kč (viz např. <https://csu.gov.cz/rychle-informace/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2023> či sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 365/2023 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2023 pro účely zákoníku práce, které je vydáváno pro účely náhrad podle § 271g a § 271i ZP). Hodnota 1 bodu pro náš příklad tedy činí 424,27 Kč, při ohodnocení povrchní rány á 1 cm kůže 2 body pak náhrada za bolest činí 2 × 424,27 Kč = 848,54 Kč. V praxi se výsledná částka náhrady za bolest zpravidla zaokrouhluje na celé koruny, zákoník práce ani nařízení však pravidla pro zaokrouhlování neobsahují.

⁹⁾ Srov. DEMOVÁ, Kateřina, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmý vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 117.

pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. Porušení této povinnosti s sebou nese jednak vznik prodlení na straně zaměstnavatele a při splnění podmínek uvedených v § 265 ZP i vznik nároku zaměstnance na náhradu škody, která by zaměstnanci vznikla v příčinné souvislosti s porušením této povinnosti zaměstnavatele¹⁰⁾.

Podle § 271a odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výděлку **po dobu pracovní neschopnosti** ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobeném pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo odměny z dohody podle § 194 ZP a plnou výší nemocenského. Jestliže zaměstnanec nemá nárok na náhradu odměny po dobu dočasné pracovní neschopnosti či na nemocenské, tato hodnota se do vzorce výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti nedosazuje.

Podle § 271b odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výděлку **po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity** ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

Výpočet průměrného výděлку se v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na základě § 361 ZP provádí podle § 351 až § 362 ZP. Je však třeba zohlednit také § 271m odst. 1 ZP, který stanoví, že při zjišťování průměrného výděлку pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

PŘÍKLAD 5

Paní Pilná uzavřela se svým zaměstnavatelem, společností Vodovody, s. r. o., dohodu o provedení práce s maximálním rozsahem práce 300 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody o provedení práce pracuje u zaměstnavatele od počátku roku 2024 jako administrativní podpora účetního oddělení. Rozvrh směn má stanoven pravidelně každý týden stejně – v pondělí od 9:00 do 13:00 a ve středu od 13:00 do 17:00. V měsíci srpnu se jí stal pracovní úraz, jehož následkem byla 1 týden (tj. celkem 2 směny) v dočasné pracovní neschopnosti.

Paní Pilná není v žádném kalendářním měsíci zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč, proto paní Pilná nesplňuje podmínku vzniku nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Náhrada odměny z dohody podle § 194 ZP tedy paní Pilné nepřislouží, a do výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку se proto dosazovat nebude. Průměrný hodinový výdělek paní Pilné pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti činí 150 Kč. Paní Pilné tak náleží náhrada za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti ve výši 1 200 Kč (2 směny po 4 hodinách s průměrným hodinovým výdělkem 150 Kč, tedy $2 \times 4 \times 150$).

V praxi je vhodné správnost výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку **konzultovat s příslušnou pojišťovnou**, čímž lze předejít případným problémům, pokud by pojišťovna postupovala ve svém výpočtu jinak a následně odmítla zaměstnavateli nahradit částku náhrady za ztrátu na výděлку vyplacenou ze strany zaměstnavatele zaměstnanci.

Například v případě náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu bývají v praxi ze strany pojišťovny k posouzení správnosti výpočtu obvykle požadovány:

- uzavřená dohoda o provedení práce či uzavřená dohoda o pracovní činnosti,
- výpočet průměrného či pravděpodobného výděлку,

¹⁰⁾ Srov. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽILEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav a ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1 209.

- rozvrh pracovní doby pro dobu po pracovním úrazu. V případě, že zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu na období po pracovním úrazu či na celou dobu pracovní neschopnosti, stanovuje se obvykle fiktivní rozvrh pracovní doby po pracovním úrazu podle výkazu odpracované doby v kalendářním roce před vznikem pracovního úrazu.

Pokud má zaměstnanec **více pracovněprávních vztahů** (např. je zaměstnán ještě u jiného zaměstnavatele) či je např. ještě samostatně výdělečně činný¹¹⁾, vychází se podle § 271o ZP při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku z průměrných výdělků dosažovaných ve všech těchto činnostech, a to po dobu, po kterou by mohly trvat. Zaměstnanci se tedy nahrazuje ztráta na výdělku vzniklá z důvodu pracovního úrazu také z jiné činnosti.

PŘÍKLAD 6

Vraťme se k případu paní Pilné z příkladu 5. Předpokládejme, že paní Pilná byla zaměstnána nejen u společnosti Vodovody, s. r. o., ale také u jiného zaměstnavatele, společnosti Plynovody, a. s., a to jako mzdová účetní na poloviční úvazek na dobu neurčitou.

Jak bylo výše uvedeno, paní Pilná nebyla v důsledku pracovního úrazu, ke kterému došlo u společnosti Vodovody, s. r. o., schopna po dobu 1 týdne vykonávat práci, a to též u společnosti Plynovody, a. s. Paní Pilné proto náležela náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, která by zahrnovala jak ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti u společnosti Vodovody, s. r. o., tak ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti u společnosti Plynovody, a. s.

Závěrem je vhodné upozornit ještě na již výše uvedený fenomén uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **na dobu určitou**. Podle § 271p odst. 1 ZP platí, že zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání při výkonu práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento základní pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že by postižený zaměstnanec byl i nadále zaměstnán. Není přitom významné, zda by byl zaměstnanec nadále zaměstnán u stejného nebo jiného zaměstnavatele, nebo zda by nadále pravidelně konal práce v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo v pracovním poměru na dobu určitou anebo na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, popř. zda by vykonával výdělečnou činnost v rámci svého podnikání¹²⁾.

Z uvedeného ustanovení tedy vyplývá, že náhrada za ztrátu na výdělku může být zaměstnanci na základě posouzení individuálních okolností vyplácena i po ukončení dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou. Ostatní nároky poškozeného zaměstnance (např. nárok na náhradu za bolest či ztížení společenského uplatnění) však nejsou skutečností, že pracovněprávní vztah byl uzavřen pouze na dobu určitou, dotčeny.

V praxi je posouzení vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou velmi individuální a také v tomto případě je záhodno správnost postupu konzultovat s příslušnou pojišťovnou.

JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.,
vedoucí advokátka v Aegis Law, advokátní kancelář, s. r. o.

¹¹⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. března 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96.

¹²⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 3299/2011.