



NÁHRADY PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU ČI NEMOCI Z POVOLÁNÍ S NÁSLEDKEM SMRTI

Článek se věnuje tématu náhrad při pracovním úrazu či nemoci z povolání, jejichž následkem zaměstnanec zemřel. S ohledem na rozsah tématu je tento článek pouze stručným náhledem do uvedené problematiky, nikoliv jejím komplexním zpracováním.

Níže uvedené informace se uplatní **také v případech služebněprávních vztahů**, neboť v oblasti pracovních úrazů, nemocí z povolání a nároků z nich vyplývajících zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, odkazuje ve svém § 124 na úpravu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).

ZÁKLADNÍ POJMY

V souvislosti s uvedeným tématem je vhodné alespoň stručně objasnit základní pojmy, které s danou problematikou souvisí a jimiž jsou „*pracovní úraz*“, „*nemoc z povolání*“ a „*smrt*“.

Pracovní úraz

Zaměstnavatel je v souladu s § 269 odst. 1 ZP 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**.

Pracovní úraz je definován zejména v § 271k ZP jako **poškození zdraví nebo smrt zaměstnance**, došlo-li k nim nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů:

- při plnění pracovních úkolů (blíže viz § 273 ZP) – např. úraz utrpěný při obsluze strojního zařízení v rámci výkonu práce, nebo
- v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (blíže viz § 274 ZP) – např. úraz utrpěný při cestě na místo vykonání osobní potřeby¹⁾.

Za pracovní úraz se považuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (např. úraz utrpěný nadřazeným zaměstnancem z důvodu napadení jeho podřízeným

¹⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 2886/2013 (viz též navazující rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2016, sp. zn. 21 Cdo 3792/2015, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. září 2017, sp. zn. 21 Cdo 1322/2017).

Zkratka „Nejvyšší soud“ zahrnuje Nejvyšší soud Československé republiky, Nejvyšší soud Československé socialistické republiky, Nejvyšší soud České socialistické republiky, Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky, Nejvyšší soud České republiky.

kvůli špatnému hodnocení pracovního výkonu podřízeného). Pracovním úrazem však není úraz, který zaměstnanec utrpěl na cestě do zaměstnání a zpět (blíže viz § 274a ZP).

Nemoc z povolání

Podle § 269 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci 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.

Nemocemi z povolání jsou podle § 271k odst. 4 ZP nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu, jímž je **nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání**, ve znění pozdějších předpisů. Podle uvedeného nařízení vlády se za nemoci z povolání považují nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí rovněž akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Seznam nemocí z povolání obsahuje celkem 87 položek, přičemž za nemoc z povolání mohou být při splnění daných podmínek uznány např. nemoc covid-19, syndrom karpálního tunelu či od 1. ledna 2023 nově také specifikovaná chronická onemocnění bederní páteře způsobená dlouhodobým přetěžováním těžkou fyzickou prací.

Smrt

Zákoník práce pojem smrt nedefinuje. Stanovení okamžiku smrti (tzv. *momentum mortis*) je předmětem určení ze strany lékařské vědy²⁾. V rámci českého právního řádu je pojem „smrt“ definován v § 2 písm. e) zákona č. 285/2002 Sb., o darování, odběrech a transplantacích tkání a orgánů a o změně některých zákonů (transplantační zákon), ve znění pozdějších předpisů, jako „*nevratná ztráta funkce celého mozku, včetně mozkového kmene, nebo nevratná zástava krevního oběhu*“. Tuto definici je pak možné podpůrně využít k výkladu pojmu „smrt“ pro účely náhrad za pracovní úraz či nemoc z povolání.

PŘEDPOKLADY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Obecně **odpovědnost zaměstnavatele za újmu**³⁾ způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání **vzniká při splnění následujících tří předpokladů**:

- vznik pracovního úrazu či nemoci z povolání (k uvedeným pojmům viz výše),
- vznik újmy na straně zaměstnance, příp. jiných oprávněných osob (např. vynaložení určitých nákladů na pohřeb zemřelého zaměstnance ze strany pozůstalých),
- existence příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem, resp. nemocí z povolání, a vznikem újmy (tj. např. k vynaložení určitých nákladů za pohřeb zemřelého zaměstnance došlo z důvodu smrtelného pracovního úrazu zaměstnance).

Skutečnost, zda zaměstnavatel zavinil vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (např. z důvodu zanedbání svých povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), je pro vznik odpovědnosti nerozhodná. Nicméně zavinění na straně zaměstnavatele s sebou nese závažné právní následky spočívající např. v uložení pokuty ze strany inspekce práce, nebo dokonce vzniku trestněprávní odpovědnosti zaměstnavatele.

²⁾ Srov. DEMOVÁ, Kateřina, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 52.

³⁾ Pojem „újma“ nahradil s nabytím účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, převážně užívaný pojem „škoda“. Pojem „újma“ zahrnuje jak újmu nemajetkovou (např. strasti utrpěné osobami blízkými z důvodu úmrtí zaměstnance), tak újmu majetkovou, tedy „škodu“ (např. rozbité dioptrické brýle zemřelého zaměstnance).

DRUHY NÁHRAD

Podle § 269 odst. 1 a 2 ZP **zaměstnavatel odpovídá za veškerou újmu vzniklou zaměstnanci** pracovním úrazem či nemocí z povolání, pokud tato odpovědnost není pro určité případy výslovně vyloučena⁴⁾, nebo jestliže je stanoveno, že určitý případ se za škodu nepovažuje⁵⁾,⁶⁾.

Zákoník práce pak pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s následkem smrti výslovně upravuje následující druhy náhrad:

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

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s následkem smrti upravena v § 271g ZP.

Mezi účelně vynaložené náklady spojené s léčením zemřelého zaměstnance mohou patřit např. náklady vynaložené **na cesty nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě těžce zraněného zaměstnance v době jeho hospitalizace v nemocnici⁷⁾ před jeho smrtí.**

Podle § 271g odst. 1 ZP je oprávněným k náhradě této újmy kdokoliv, kdo tyto náklady vynaložil.

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada přiměřených nákladů vynaložených v souvislosti s pohřbem zemřelého zaměstnance je obsažena také v § 271g ZP.

Mezi tyto náklady patří **výdaje na zřízení pomníku nebo desky**, a to **do výše nejmeně 1,5násobku průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na náhradu nákladů vzniklo právo. Výše uvedené průměrné mzdy je vyhlášována Ministerstvem práce a sociálních věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů⁸⁾. Výše této náhrady se zaokrouhuje na celé stokoruny nahoru.

V plné výši jsou v rámci náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem nahrazovány výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky a cestovní výlohy.

Z jedné třetiny jsou pak nahrazovány obvyklé výdaje na smuteční ošacení osobám blízkým (tedy např. manželovi, registrovanému partnerovi podle zákona č. 115/2006 Sb.,

⁴⁾ Srov. např. § 271j ZP, který stanoví, že v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s následkem smrti přísluší náhrada věcné škody dědicům zaměstnance, a zároveň odkazuje na § 265 odst. 3 ZP, který vylučuje odpovědnost zaměstnavatele za vymezené případy věcné škody, konkrétně za škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele, a za škodu, která vznikla na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele.

⁵⁾ Srov. např. § 269 odst. 5 ZP, který stanoví, že škodou podle zákoníku práce není případná ztráta na důchodu.

⁶⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. března 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96.

⁷⁾ Srov. stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 6. března 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62.

⁸⁾ Podle sdělení č. 365/2023 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2023 pro účely zákoníku práce, činila průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2023 částku 42 427 Kč. 1,5násobek by se tedy rovnal částce 63 640,50 Kč.

o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákon o registrovaném partnerství“, nebo dětem zaměstnance).

Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem **se odečítá částka případného pohřebního** poskytnutá podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, které je v současné době poskytováno jako jednorázová částka ve výši 5 000 Kč.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých upravená v § 271h ZP má vést ke kompenzaci ztráty příjmu osob, jimž zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat, a to **do doby, do které by tuto povinnost zemřelý zaměstnanec měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by dosáhl 65 let věku**⁹⁾.

Jak vyplývá z výše uvedeného, náhrada nákladů na výživu pozůstalých náleží **rovněž osobám, kterým zaměstnanec neměl povinnost poskytovat výživu podle právních předpisů, ale fakticky tak činil** (např. tak v soudní praxi byla přiznána náhrada nákladů na výživu pozůstalých družce zaměstnance, která s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost, a jejím nezletilým dětem, které měly nárok na výživné vůči svému biologickému otci, a zemřelý zaměstnanec těmto dětem poskytoval výživu v tom smyslu, že ji jen doplňoval či zlepšoval¹⁰⁾). Náhrada na výživu pozůstalých by však nepříslušela např. zletilému dítěti, které je schopno se samo živit a které zemřelý zaměstnanec finančně podporoval, neboť by se v daném případě nejednalo o poskytování výživy jako takové¹¹⁾.

Jestliže zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat **jedné osobě**, činí výše náhrady **50 % průměrného výdělku** zaměstnance zjištěného před jeho smrtí. Pokud je takových **pozůstalých osob více**, činí výše náhrady **80 % průměrného výdělku** zaměstnance zjištěného před jeho smrtí. Způsob rozdělení náhrady mezi vícero pozůstalých není stanoven. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se přitom odečítá důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance (např. vdovský či vdovecký důchod). Případný výdělek pozůstalých není pro přiznání náhrady rozhodný.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých je omezena nejen co do doby poskytování (viz výše), ale i co do výše¹²⁾.

Podle § 271m odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen tuto náhradu vyplácet pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody vzniklé zemřelému zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přísluší podle § 271j ZP **dědicům zaměstnance**.

Příkladem věcné škody může být škoda vzniklá na určité konkrétní věci, kterou měl zaměstnanec na sobě či při sobě v okamžiku pracovního úrazu a která byla během úrazového děje zničena nebo poškozena¹³⁾ (např. dioptrické brýle).

Podle soudní praxe však za věcnou škodu nelze považovat náhradu nákladů vynaložených na práce v domácnosti, které před svou smrtí vykonával zemřelý zaměstnanec¹⁴⁾.

⁹⁾ Tato náhrada nesmí být nicméně poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b odst. 6 ZP.

¹⁰⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. března 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70.

¹¹⁾ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. Velké komentáře, s. 1 201–1 204.

¹²⁾ Nesmí úhrnem převýšit částku, do které by zemřelému zaměstnanci příslušela náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b odst. 1 ZP.

¹³⁾ Srov. stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 19. června 1980, sp. zn. Cpj 11/80.

¹⁴⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. června 1980, sp. zn. 4 Cz 16/80.

Při určení výše věcné škody se podle § 272 ZP vychází z obvyklé ceny věci v době jejího poškození nebo ztráty a zohlední se, co by poškozený zaměstnanec musel k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.

V případě náhrady věcné škody se uplatní omezení stanovené v § 265 odst. 3 ZP, který stanoví, že zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele, ani škodu, která vznikla na nářadích, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele.

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých

Jednorázová náhrada majetkové újmy pozůstalých je upravena v § 271i ZP. Zákoník práce jí přiznává manželovi nebo registrovanému partnerovi podle zákona o registrovaném partnerství (dále jen „partner“), dítěti, rodiči zemřelého zaměstnance a dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu (např. druhovi či družce zemřelého zaměstnance).

V případě manžela, partnera a každého dítěte zemřelého zaměstnance činí výše této náhrady **nejméně 20násobek průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Pokud je náhrada vyplácena oběma rodičům zemřelého zaměstnance, vyplátí se každému z nich polovina této částky. Je-li náhrada vyplácena jen jednomu rodiči, vyplátí se mu celá částka. Výše uvedené průměrné mzdy je vyhlášována Ministerstvem práce a sociálních věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů¹⁵⁾. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

V případě dalších osob v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako újmu vlastní (např. již výše zmínění druh nebo družka zemřelého zaměstnance), **není právními předpisy výše náhrady újmy stanovena**, a to ani v minimální částce. V případě těchto oprávněných osob bude vždy nutné rozsah vzniklé újmy prokázat.

Soud má pak na základě § 271s odst. 1 ZP oprávnění jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých přiměřeně zvýšit. Důvodem zvýšení jednorázové náhrady může být např. smrt těhotné zaměstnankyně, kdy v důsledku pracovního úrazu dojde ke zmaření dvou lidských životů¹⁶⁾.

Podle § 271s odst. 2 ZP je soud dále povinen při určení výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých zohlednit již přiznanou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví podle § 271f ZP. K ilustraci takové situace může sloužit následující příklad.

PŘÍKLAD

Zaměstnanec utrpí těžký pracovní úraz (např. těžký úraz hlavy), kvůli němuž je dlouhodobě hospitalizován. Během dlouhodobé hospitalizace dojde v rámci odškodnění pracovního úrazu také k vyplacení jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance oprávněným osobám (tedy např. manželovi, partnerovi nebo dětem zaměstnance) podle § 271f ZP. Následně však poškozený zaměstnanec i přes veškerou lékařskou péči následkům těžkého pracovního úrazu podlehne, a pozůstalým tak vznikne nárok jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých.

¹⁵⁾ Podle sdělení č. 365/2023 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2023 pro účely zákoníku práce, činila průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2023 částku 42 427 Kč. 20násobek by se pak rovnal částce 848 540 Kč.

¹⁶⁾ Srov. DEMOVÁ, Kateřina, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 147.

DALŠÍ VYBRANÉ ASPEKTY

S problematikou náhrad poskytovaných při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s následkem smrti je spojena řada aspektů.

Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání je zásadní právní úprava **tzv. liberace zaměstnavatele**, kdy se zaměstnavatel v určitých zákoníkem práce specifikovaných případech může své odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání (a tím tedy i povinnosti poskytnout uvedené náhrady) zprostit (viz § 270 a § 271 ZP).

Dalším zásadním aspektem je řádná spolupráce s pojišťovnou, u které je zaměstnavatel ze zákona pro případ pracovního úrazu či nemoci z povolání pojištěn (viz § 365 ZP). Zákonné pojištění se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu.

S uvedenou problematikou je spojena celá řada dalších aspektů, např. otázka regresních nároků, promlčení či dopadů v oblasti zdravotního, nemocenského, sociálního pojištění nebo daní.

ZÁVĚR

Problematika náhrad při pracovních úrazech a nemocech z povolání je velmi komplexní. Při poskytování náhrad je třeba posoudit všechny okolnosti, které mohou mít na kompenzaci vzniklé újmy vliv. Obecně je však třeba vždy dbát na prevenci a snažit se pracovním úrazům a nemocem z povolání zejména předcházet.

JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.,

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



~~SJDNÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY A SOUVISEJÍCÍ OTÁZKY~~

~~Zkušební doba je hojně využívaným právním institutem, umožňujícím zaměstnavateli i zaměstnanci zjistit, zda jim jejich pracovní poměr vyhovuje, a v případě nespokojenosti jej jednostranně zrušit v jejím průběhu. Pracovní poměr pak skončí dnem doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době druhé straně, není-li ve zrušení uveden pozdější den. Tomuto tématu byl věnován samostatný článek v jednom ze starších čísel časopisu¹⁾, na který~~

¹⁾ MARADA, Radim. ~~Problematické aspekty zrušení pracovního poměru ve zkušební době. *Mzdová účetní*, 2022, č. 9, s. 20–31.~~