



Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

V předchozích článcích jsme si vysvětlili, co se přesně skrývá za pojmy **pracovní úraz** a **nemoc z povolání**. Tím ale otázka jejich odškodnění nekončí. Kdy a jak za újmu zaměstnance odpovídá právě zaměstnavatel a proč tomu tak je?

Kdy odpovídá zaměstnavatel za pracovní úraz

Zákoník práce odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy upravuje v § 269 následovně:

(1) Zaměstnavatel je 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.

V běžném životě zpravidla platí, že člověk odpovídá pouze za to, co sám způsobil. Právo ale zná i případy, kdy nese odpovědnost někdo, kdo nic nezavinil ani neporušil. Přesně tak je to i u pracovních úrazů.

Zákoník práce totiž zakotvuje tzv. objektivní odpovědnost zaměstnavatele. To znamená, že pro vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu vzniklou pracovním úrazem se nevyžaduje, aby zaměstnavatel porušil nějakou svou povinnost.

Příklad:

Zaměstnanec při výkonu práce zakopne a zlomí si ruku, utrpí tedy pracovní úraz. Zaměstnavatel odpovídá za újmu, která tím zaměstnanci vznikla, aniž by za jeho pád a následné poškození zdraví jakkoli mohl.

Kdy vzniká nárok na náhradu

Aby byl zaměstnavatel povinen újmu z pracovního úrazu nahradit, musí být splněny následující předpoklady:

- existence **pracovního úrazu**,
- vznik **újmy** – tou může být například bolest nebo ztráta na výdělku při následné pracovní neschopnosti,
- **příčinná souvislost** mezi pracovním úrazem a vznikem újmy – tedy že k újmě došlo právě kvůli pracovnímu úrazu, a nikoli z jiné příčiny.

Jsou-li tyto předpoklady naplněny, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci újmu vzniklou pracovním úrazem.

Kdy odpovídá zaměstnavatel za nemoc z povolání

Obdobnou úpravu zákoník práce obsahuje v témže ustanovení i pro nemoci z povolání:

(2) Zaměstnavatel je 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.

Podobný princip objektivní odpovědnosti tedy platí i u nemocí z povolání – pro vznik



odpovědnosti zaměstnavatele není nutné, aby zaměstnavatel porušoval jakékoliv své povinnosti.

Předpoklady odpovědnosti jsou tedy:

- uznání **nemoci z povolání**,
- vznik **újmy**,
- **příčinná souvislost** mezi nemocí z povolání a vznikem újmy.

V případě nemocí z povolání je však situace pro zaměstnavatele ještě přísnější než u pracovních úrazů. Zákoník práce jako odpovědného zaměstnavatele určuje toho, u koho zaměstnanec trpící nemocí z povolání pracoval naposledy za podmínek, za nichž tato nemoc vzniká.

Příklad:

Zaměstnanec vykonává 20 let u společnosti A práci, při které namáhá předloktí. Následně nastoupí ke společnosti B na podobnou pozici. Po několika měsících se u něj začnou objevovat zdravotní problémy s horními končetinami. Následně dojde k šetření a uznání nemoci z povolání. Odpovědným zaměstnavatelem bude společnost B.

Je tomu tak vždy?

Jakkoli je konstrukce zákonné odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání velmi přísná, neplatí bezvýjimečně. V určitých případech se jí může zaměstnavatel zcela nebo částečně zprostit. Na tyto situace se podíváme v dalších příspěvcích.

KONTAKT

- Stal se Vám pracovní úraz, nebo Vám byla uznána nemoc z povolání?
- Nejste si jisti, na co máte nárok?
- Brání se Váš zaměstnavatel náhradě újmy?
- Chcete získat co nejvyšší odškodnění?

Neváhejte se obrátit na naše specialisty. Rádi Vám pomůžeme. Stránku s kontakty a s formulářem naleznete [ZDE](#).



**Mgr. Anežka
Kutějová**
Advokátka



**Mgr. David
Smolař**
Advokát



**Mgr. Milan
Flachs**
Advokátní
koncipient