22. 10. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

V květnu 2025 vydal Nejvyšší soud rozsudek sp. zn. 21 Cdo 752/2025. V rozsudku řešený případ začal poměrně tradičně – dlouholetý horník (v tomto případě zaměstnanec OKD, a.s.) onemocněl iritační dermatitidou nohou způsobenou pracovní obuví. Uvedená nemoc byla uznána jako nemoc z povolání, pročež zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ve smyslu § 271b zákoníku práce (rentu).

Po delší době bez projevů však poskytovatel pracovnělékařských služeb vydal posudek, jímž nemoc „oduznal“ ve smyslu § 2 vyhlášky č. 104/2012 Sb., neboť došlo k regresi nemoci (respektive nálezu). Zaměstnavatel na situaci reagoval zastavením poskytování renty.

Zaměstnanec se nicméně bránil tím, že sice nemá aktuální příznaky nemoci z povolání, ale k původní práci se vrátit nemůže, neboť v původních podmínkách by se nemoc znovu rozvinula.

Otázkou, kterou se ve svém rozhodnutí zabýval Nejvyšší soud, bylo, zda může „oduznání“ nemoci z povolání samo o sobě ukončit povinnost hradit rentu, **respektive zda „oduznání“ nemoci z povolání představuje samo o sobě podstatnou změnu poměrů ve smyslu § 271u odst. 1 zákoníku práce.**

Téma je v současnosti velmi aktuální nejen z hlediska vysoké četnosti podobných případů, ale i z hlediska širšího principu, který spočívá v konfliktu mezi formálním posuzováním a materiální realitou zdravotního stavu zaměstnance.

Závěry Nejvyššího soudu:

Nejvyšší soud při meritorním přezkoumání uvedeného případu zdůraznil smysl a konstrukci náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti dle § 271b odst. 1 zákoníku práce (renty), kdy jde o kompenzaci faktického poklesu výdělečné schopnosti poškozeného zaměstnance, vyjádřeného rozdílem mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a aktuálním výdělkem (případně s připočtením invalidního důchodu). Tato náhrada pak má odrážet reálné omezení pracovní způsobilosti zaměstnance a má trvat, dokud přetrvává toto omezení, nebo dokud nenastane skutečnost, která změní okolnosti rozhodující pro určení výše náhrady škody. Podle Nejvyššího soudu se nejedná o to, zda v průběhu doby odpadne některý z předpokladů pro vznik nároku, ale o to, zda po vzniku nároku nastala skutečnost, která vede k zániku nároku.

Podle ustanovení § 271u odst. 1 může dojít ke změně (úpravě) práv a povinností, pokud se poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, v podstatné míře změní.

Podle Nejvyššího soudu je pro závěr, zda došlo k podstatné změně poměrů ve smyslu § 271u odst. 1, *„…nezbytné porovnat poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity), a nové poměry poškozeného*.“ V tomto ohledu Nejvyšší soud připomněl, že se musí jednat o skutečně významnou změnu na straně

poškozeného zaměstnance (ať už v kladném nebo záporném smyslu) a v okolnostech rozhodných pro výši náhrady, kdy půjde typicky o změnu zdravotního stavu a s ní spjatých výdělečných možností.

Nejvyšší soud rovněž odmítl představu, že podstatná změna nastává pokaždé, jakmile posudková autorita konstatuje „konec“ nemoci (respektive dojde k „oduznání“ nemoci z povolání), aniž by současně došlo k takové změně zdravotního stavu poškozeného zaměstnance, která by umožňovala vykonávat původní práci

Úvahy nad rozhodnutím

V průběhu sporu soudy nižších stupňů akceptovaly argumentaci zaměstnavatele a souhlasily se zastavením výplaty renty s odůvodněním, že „nemoc již neexistuje (netrvá)“, a tudíž nastala podstatná změna poměrů na straně poškozeného zaměstnance. Nejvyšší soud však tento formalistický právní názor neakceptoval a v dovolacím řízení jej korigoval. Na první pohled samozřejmý závěr, že po oduznání nemoci z povolání už zaměstnanci odškodnění nenáleží, se tak ukázal být nesprávným v konfrontaci s materiálním pohledem dovolací instance.

Ze závěrů Nejvyššího soudu plyne právní test – nárok zaměstnance na rentu v případě nemoci z povolání může zaniknout pouze v případě, že je prokázáno, že poškozený zaměstnanec skutečně nabyl zpět schopnost vykonávat původní práci a dosahovat srovnatelného výdělku jako před onemocněním. „Oduznání“ nemoci z povolání je sice významným signálem, ale samo o sobě nepostačí. Je tak třeba zjišťovat – mimo jiné – zda návrat do původního pracovního prostředí nepovede k obnovení nemoci a zda je škodlivý faktor na pracovišti odstraněn nebo eliminován natolik, že je práce pro zaměstnance opět bezpečná.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu poměrně přehledně odděluje administrativní (respektive posudkovou) rovinu od hmotněprávního nároku na náhradu škody. Vyhláška č. 104/2012 Sb. stanoví, kdy lze nemoc z povolání nadále neuznat (respektive „oduznat“). To nicméně neznamená, že je možné automaticky obnovit výkon práce zaměstnance v původním riziku. Zákoník práce v § 269 odst. 2 zakládá objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu (újmu) v případě nemoci z povolání. V § 271b pak zákoník práce vymezuje, jak se hradí pokles výdělečné schopnosti. Ustanovení § 271u pak dává oběma stranám možnost žádat změnu renty, dojde-li k podstatné změně poměrů. Uvedenou „podstatnost“ je pak třeba posoudit materiálně, nikoli formalisticky.

Rozsudek tak sjednocuje praxi, kdy rentu nelze ukončit automaticky po „oduznání“ nemoci. V těchto případech je třeba zkoumat, zda se poškozený zaměstnanec skutečně může vrátit k původní práci a dosahovat původního výdělku. V praxi to znamená více důkazů o reálné pracovní způsobilosti, zpravidla formou posudků z pracovního či posudkového lékařství, případně důkazů o změně podmínek na pracovišti (např. jiné materiály ochranné obuvi, úprava technologie, eliminace alergenu).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu má také preventivní přesah. Dává zaměstnavatelům racionální motivaci skutečně odstraňovat škodlivé faktory. Pokud pracovní podmínky upraví tak, že se riziko nevrátí, mohli by se opřít o důkazy, že poškozený zaměstnanec je opět plně způsobilý, a usilovat o změnu nebo ukončení renty.

Rozhodnutí je jasné ve svém závěru, ale otevírá několik praktických otázek, které budou soudy nejspíš řešit v budoucnu. Jak významné musí být zlepšení zdravotního stavu, aby bylo považováno za „podstatnou“ změnu? Bude stačit, pokud poškozený zaměstnanec bude schopen vykonávat práci s rozumnou mírou rizika, nebo je nezbytné, aby byla jeho pracovní způsobilost zajištěna bez jakékoliv relevantní pravděpodobnosti recidivy? Lze akceptovat návrat do práce za podmínky individuálních opatření (speciální obuv, střídání činností, kratší expozice), a kdy už tato opatření překročí meze

rozumnosti?

Další otázkou je relevance změn na pracovišti. Zlepší-li zaměstnavatel pracovní prostředky či materiály tak, že se spouštěč nemoci odstraní, zvyšuje to šanci na uznání „podstatné změny poměrů“. Soudy budou zřejmě hodnotit, zda taková změna je dostatečně prokázána a trvalá, a zda odpovídá konkrétnímu zdravotnímu profilu poškozeného.

Konečně, co v situaci, kdy se po „oduznání“ a návratu do práce nemoc vrátí? Logika rozsudku vede k závěru, že se nárok na rentu znovu „otevře“ v rozsahu, v němž recidiva opět snižuje výdělečnou schopnost. To podtrhuje, že materiální realita má přednost před formálními štítky.

Závěr

Z pohledu zaměstnavatele rozhodnutí Nejvyššího soudu znamená, že „oduznání“ nemoci z povolání není automatickým důvodem pro zrušení vyplácení renty. Zaměstnavatelé budou muset důkladně vyhodnocovat, zda je zaměstnanec skutečně schopen vykonávat původní práci bez rizika recidivy nemoci z povolání a zda byly pracovní podmínky natolik změněny, že již neohrožují zdraví zaměstnanců. Pokud by se zaměstnavatelé rozhodli upravit pracovní prostředí, například změnou ochranných pomůcek nebo pracovního procesu, mohli by docílit změny či ukončení renty. Tento přístup jim dává příležitost prokázat, že zaměstnanec je opět plně způsobilý k práci, a to s reálnými důkazy o změnách na pracovišti.

Pro zaměstnance má rozhodnutí také významný dopad. Pokud dojde k „oduznání“ nemoci, ale zaměstnanec stále není schopen vykonávat svou původní práci bez rizika, že by se nemoc obnovila, nárok na rentu může přetrvávat. To chrání zaměstnance před předčasným ukončením kompenzace za ztrátu výdělku, pokud jeho zdravotní stav stále neumožňuje návrat do původních pracovních podmínek. Zaměstnanci mají jistotu, že jejich nárok na rentu nemůže být zrušen pouze na základě formálního posudku, ale že musí být zohledněna skutečná pracovní způsobilost a reálné pracovní podmínky.

Diskutované rozhodnutí Nejvyššího soudu tak směřuje k materiálnímu pojetí nároku na rentu, kde klade důraz na skutečný zdravotní stav a pracovní způsobilost zaměstnanců, místo soustředění se pouze na formální náležitosti o „oduznání“ nemoci z povolání.

Mgr. Peter Perniš
Advokát

JUDr. Vojtěch Hanzal,
advokát

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu