

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

Dualita odškodnění újmy na zdraví v občanskoprávním a pracovněprávním režimu aneb blýská se na lepší časy?

Dne 15. listopadu 2021 vyhověl Ústavní soud nálezem sp. zn. II. ÚS 2925/20 ústavní stížnosti stěžovatele ve věci odškodnění ztížení společenského uplatnění pro porušení jeho ústavně zaručeného práva na rovnost podle čl. 1 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ve spojení (dále jen „Listina“) s čl. 7 odst. 1 Listiny a čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“). Meritem předmětného nálezu byla problematika duality odškodnění újmy na zdraví v občanskoprávním a pracovněprávním režimu.

Současný stav právní úpravy

Zákon č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) stanoví škůdci v § 2958 povinnost odčinit poškozenému peněžitou náhradou doposud vytrpěné bolesti, případně vznikla-li mu poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti, i ztížení společenského uplatnění. V soudní praxi je § 2958 OZ na základě doporučení občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu soudy aplikován ve spojení s Metodikou Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (dále jen „Metodika“). Ačkoliv tento dokument není pramenem práva ve formálním smyslu, fakticky se závazným pramenem stal, a to díky autoritě Nejvyššího soudu jako poslední instance v rámci soustavy obecných soudů.[\[1\]](#)

Dle Metodiky se pro účely výpočtu bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění hodnota jednoho bodu stanoví jako 1 % hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikl nárok poškozeného.

V oblasti pracovního práva je však zaveden zcela odlišný postup. Dle § 269 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu či nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem či nemocí z povolání, jeho odpovědnost je dokonce objektivní, byť s možností liberace[\[2\]](#). Mohlo by se tudíž zdát, že zaměstnanec postižený pracovním úrazem, případně nemocí z povolání je ve výhodnějším postavení, než které je přiznáno fyzickým osobám obecnou občanskoprávní úpravou, a to v souladu s principem zvýšené ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích zakotveného nejenom na zákonné[\[3\]](#), ale i ústavní úrovni[\[4\]](#).

Odškodnění, které nakonec zaměstnanec skutečně dostane, je však disproporčně nižší, než je odškodnění přiznávané dle občanského zákoníku.

Příčinou popsaného jevu je skutečnost, že při výpočtu bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění se neužije Metodiky, ale vládního nařízení č. [276/2015](#) Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen „nařízení“).[\[5\]](#) V předmětném nařízení je hodnota jednoho bodu stanovena fixně, a to ve výši 250,- Kč (srov. hodnota bodu dle Metodiky pro rok 2022 - 378,39 Kč).

Paralelní existence Metodiky a vládního nařízení přispěla k zavedení dvojkolejnosti odškodňování újmy na zdraví. To, jakou „kolejí“ se odškodňování bude ubírat a v jaké výši bude nakonec přiznáno,

se odvíjí od toho, zda poškozený utrpěl újmu při výkonu pracovních úkolů, či nikoliv. S ohledem na princip rovnosti před zákonem, právní jistoty či plného odškodnění byly dané poměry, v kterých je osobám v obdobné situaci přiznáváno odškodnění v diametrálně odlišné výši, předmětem kritiky.^[6]

Zásah Ústavního soudu

Problematika duality odškodňovací praxe nezůstala bez povšimnutí ani ze strany Ústavního soudu. Prvně se v této souvislosti kriticky vyjadřoval ve svém nálezu ze dne 16. února 2016 sp. zn. IV. ÚS 3122/15, avšak pouze v rámci tzv. *obiter dicta*, nikoliv tzv. *ratia decidendi* předmětného nálezu. Protože však právní názor Ústavního soudu zůstal bez většího povšimnutí obecných soudů, resp. neprojevil se v rozhodovací praxi, upřednostnil v nálezu ze dne 15. listopadu 2021, sp. zn. II. ÚS 2925/20 i s ohledem na jeho budoucí závaznost hmotněprávní posouzení předmětné problematiky a případný zásah z tohoto důvodu oproti zásahu založenému na procesních důvodech.

Předmětem sporu předloženého prostřednictvím ústavní stížnosti byla otázka, zda má stěžovatel, kterému při dopravní nehodě vznikla újma na zdraví, nárok na doplatek rozdílu mezi odškodňovanou částkou určenou na základě zákoníku práce ve spojení s vládním nařízením a částkou stanovenou dle občanského zákoníku a Metodiky ve znaleckém posudku předloženého stěžovatelem soudům. Tato otázka vyvstala, jelikož k dopravní nehodě došlo během pracovní cesty, na niž byl stěžovatel jako zaměstnanec vyslán svým zaměstnavatelem, tudíž stěžovatel uplatnil u pojistitele vozidla nárok na bolestné na základě občanského zákoníku a Metodiky. Avšak později byla událost odpovědnostním pojistitelem vozidla vyhodnocena jako pracovní úraz, a stěžovatel byl tak nucen se s dalším uplatněním nároku v podobě ztížení společenského uplatnění obrátit na jiného pojistitele z titulu zákonného pojištění odpovědnosti za pracovní úraz. Soudy, u nichž se stěžovatel domáhal doplatku náhrady ztížení společenského uplatnění, který mu pojistitel zaměstnavatele odmítal poskytnout, však s odkazem na jazykový výklad aplikovaly ustanovení zákoníku práce a vládního nařízení a požadovaný doplatek odmítly přiznat.

Ústavní soud se tak musel vypořádat se zavedenou praxí v podobě občanskoprávního a pracovněprávního režimu odškodnění újmy na zdraví a zhodnotit, zda nezakládá mezi poškozenými nerovnost takové intenzity, jež by si zasloužila jeho zásah.

Předmětná ustanovení zákoníku práce a vládního nařízení byla podrobena přezkumu prostřednictvím tzv. testu nerovnosti, který soud již dříve stanovil ve své judikatuře.^[7] Postupně bylo třeba vyhodnotit, zda 1) se jedná o srovnatelné jednotlivce nebo skupiny; 2) je s nimi nakládáno odlišně a na základě jakého důvodu; 3) jde odlišné zacházení daným jednotlivcům nebo skupinám k tíži; 4) je toto odlišné zacházení ospravedlnitelné, tj. sleduje legitimní cíl a je přiměřené.

Nejprve se Ústavní soud věnoval srovnatelnosti postavení fyzických osob, jež újmu na zdraví utrpěly v důsledku pracovního úrazu, případně nemoci z povolání, a fyzických osob, jež újmu utrpěly v důsledku jiné škodní události nesouvisející s pracovněprávními vztahy. Dospěl k závěru, že se jedná o osoby ve srovnatelném postavení. Skutečnost, že újma na zdraví, resp. trvalé následky vznikly v důsledku pracovního úrazu, či nemoci z povolání, nebo jiným způsobem, například v důsledku dopravní nehody, nehraje a ani nemůže hrát ve vztahu k institutu ztížení společenského uplatnění žádnou roli. V obou případech je cílem této náhrady kompenzovat konkrétní osobě ztrátu jejího společenského uplatnění.

Po vyřešení otázky srovnatelného postavení obou dvou skupin osob bylo zkoumáno, zda s nimi bylo zacházeno odlišně, a případně, co bylo důvodem tohoto postupu. O odlišném zacházení neměl Ústavní soud pochybnosti, bylo totiž zřejmé, že pokud by soudy neaplikovaly zákoník práce společně s vládním nařízením, ale občanský zákoník s Metodikou, byla by výše náhrady ztížení společenského uplatnění přibližně o 25% vyšší. Co se týče důvodu tohoto odlišného zacházení vedoucího k porušení

principu rovnosti, musel se Ústavní soud vypořádat s tím, zda se v tomto případě uplatní princip akcesorické, či neakcesorické rovnosti.

Akcesorický princip rovnosti zakazující diskriminovat osoby při výkonu jejich základních práv, aplikuje v případech odlišného zacházení na základě tzv. podezřelých důvodů vypočtených v čl. 3 odst. 1 Listiny. Neakcesorický princip rovnosti zakotvený v čl. 1 odst. 1 Listiny naopak dopadá na všechny rozlišovací důvody, a slouží k vyloučení libovůle zákonodárce při rozlišování práv určitých skupin subjektů.^[8] Rozdíl mezi oběma principy spočívá v intenzitě ústavního přezkumu. Porušení akcesorické rovnosti se lze dovolat pouze ve spojení s určitým jiným základním právem. Neakcesorická rovnost za to představuje samostatné základní právo, jež je sice vynutitelné samo o sobě, avšak odlišné zacházení je podrobeno ústavnímu přezkumu nižší intenzity, tj. může být ospravedlněno určitým legitimním cílem.^[9]

Dle Ústavního soudu „postavení zaměstnance“ nemůže být zařazeno mezi diskriminační důvody vypočtené čl. 3 odst. 1 Listiny, byť je tento výčet otevřený a je možné ho podřazením určitého rozlišovacího důvodu pod pojem „jiné postavení“ rozšiřovat. Rozlišovací kritérium však musí být dle názoru Ústavního soudu svou povahou, případně významem demonstrativnímu výčtu rozlišovacích kritérií obdobné, což v daném případě splněno nebylo.

V dalším kroku Ústavní soud posuzoval, zda šlo výše popsané odlišné zacházení k tíži stěžovatele. Jelikož se již v předcházejícím kroku ukázalo, že v případě ohodnocení ztížení společenského uplatnění stěžovatele provedeného v režimu občanského zákoníku za použití Metodiky by bylo značně vyšší, odpověděl si Ústavní soud na danou otázku kladně.

Poněvadž Ústavní soud uzavřel, že se v projednávané věci uplatní princip neakcesorické rovnosti, musel se na závěr testu nerovnosti zabývat existencí legitimního cíle, jež by mohla odlišné zacházení ospravedlnit. V této souvislosti orgán ochrany ústavnosti zkritizoval předešlá rozhodnutí obecných soudů v dané věci, která téměř zcela rezignovala na nutnost zkoumat legitimní cíl odlišného zacházení způsobeného předmětnou právní úpravou. Dle Ústavního soudu je nepřijatelné, aby pracovní právní předpisy jako *lex specialis* ve vztahu k občanskému zákoníku jako *lex generalis*, jež mají mít za cíl především zvýšenou ochranu zaměstnance, naopak znevýhodňovaly poškozené zaměstnance oproti ostatním poškozeným.

Obecné soudy se existencí legitimního cíle nerovnosti nezabývaly a Ústavní soud žádný nenašel, tudíž nebylo třeba dále postupovat v testu neakcesorické nerovnosti.

Na základě výše popsaného přezkumu Ústavní soud dospěl k závěru, že v demokratickém právním státu založeném na úctě k lidským právům a svobodám, nelze tolerovat, aby „fyzická osoba za ztížení svého společenského uplatnění, byť jej utrpěla v důsledku pracovního úrazu, byla kompenzována nižší částkou než jiná fyzická osoba ve srovnatelném postavení, jejíž nárok by byl posuzován dle občanského zákoníku.“ Nic na tomto závěru nezmění ani koncepce objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, jež vzniklou nerovnost nemůže zcela vyvážit.

Ačkoliv má Ústavní soud sice postavení tzv. negativního zákonodárce, jenž může rušit právní předpisy pro jejich rozpor s ústavním pořádkem, je vždy lepší, pokud se podaří závadný stav odstranit mírnějšími prostředky než derogací právního předpisu, typicky ústavně konformním výkladem platné právní úpravy. Jelikož je zákonodárce ve vztahu k dané problematice stále nečinný, je tento náleží Ústavního soudu pro budoucí odškodňovací praxi o to důležitější. Ústavní soud jeho prostřednictvím svým právním názorem zavázal obecné soudy, aby v každé konkrétní věci nerezignovaly na posouzení skutečných dopadů postupu dle § 372 a 388 zákoníku práce ve spojení s vládním nařízením do práva fyzických osob na ochranu jejich zdraví, které je součástí

nedotknutelnosti osoby a soukromí ve smyslu čl. 7 Listiny, resp. dle čl. 8 Úmluvy. V případě, že by zásah do základních práv dané fyzické osoby byl zcela zásadní, je s ohledem na čl. 95 odst. 1 ve spojení s čl. 1 Ústavy České republiky soud oprávněn neaplikovat podzákoný právní předpis, tj. předmětné vládní nařízení, pro jeho rozpor se zákonem.

Pokud tedy fyzická osoba, jež utrpěla újmu na zdraví při výkonu pracovních úkolů, prokáže, typicky prostřednictvím znaleckého posudku, že v případě posouzení věci dle občanského zákoníku ve spojení s Metodikou by jí náleželo vyšší odškodnění ztížení společenského uplatnění než při postupu dle zákoníku práce a vládního nařízení, má právo na takové odškodnění, které by jí bylo přiznáno dle obecné občanskoprávní úpravy. Zároveň daná osoba ani není povinna prokazovat, že v jejím případě nastaly okolnosti, jež by z její věci činily výjimečný případ tak, jak v § 388 předpokládá zákoník práce.

Zdá se, že problematice odškodnění ztížení společenského uplatnění, avšak i odškodnění bolesti v případě pracovních úrazů, případně nemocí z povolání, se začíná skutečně blýskat na lepší časy.



Mgr. Monika Skalová,
advokátka



Kateřina Levá



KLB LEGAL

KLB Legal, s.r.o., advokátní kancelář

Letenská 121/8
118 00 Praha 1

Tel.: +420 739 040 363
e-mail: info@klblegal.cz

[1] KADLUBIEC, V. (2016). Vývoj právní úpravy výpočtu náhrady za nemajetkovou újmu na zdraví.

Právní

rozhledy, Nakladatelství C.H. Beck.

[2] viz § 270 zákoníku práce

[3] zákoník práce

[4] čl. 28 Listiny, čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

[5] přijato na základě zmocňovacího ustanovení § 271c zákoníku práce

[6] KADLUBIEC, V. (2016).

[7] náleží Ústavního soudu ze dne 24. 11. 2020, sp. zn. Pl. ÚS 24/19, body 58, 59.

[8] náleží Ústavního soudu ze dne 24. 5. 2022, sp. zn. II.ÚS 2720/21

[9] WINTR, J. (2020). Principy českého ústavního práva. 5. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš

Čeněk.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)

- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)