

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

Náhrada škody

Je novu koncepcí úrazového pojištění obecně vyloučena možnost uplatnění náhrady škody vůči zaměstnavateli, pokud pojistné plnění zaměstnance zcela „neodškodní“?



Otázka jakéhosi doplňkového uplatnění obecné odpovědnosti zaměstnavatele nad rámec úrazového pojištění není podle našeho názoru zcela jednoznačná. Z původního návrhu zákona o úrazovém pojištění bylo vypuštěno ustanovení, podle kterého se přiznání dávky úrazového pojištění považuje za plné vypořádání újmy na zdraví zaměstnance vzniklé poškozením zdraví zaměstnance.

Jak se tedy zdá, existuje nadále možnost zaměstnance požadovat na zaměstnavateli náhradu škody kupříkladu v důsledku snížení příjmu z dávek oproti příjmu v zaměstnání před pracovním úrazem. Taková odpovědnost zaměstnavatele za škodu se však bude řídit (obdobně jako věcná škoda) obecným režimem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a zaměstnanec bude muset prokázat mimo jiné i zavinění zaměstnavatele (tedy úmysl, nebo nedbalost). Na druhé straně je nutno podotknout, že dosavadní systém dávek působil na odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání limitujícím způsobem.

Bude-li připouštěna odpovědnost zaměstnavatele nad rámec úrazového pojištění, mohlo by dojít k značnému zvýšení souvisejících nákladů, kdy lze předpokládat, že se tato dodatečná odpovědnost stane předmětem dalšího soukromého pojištění zaměstnavatelů.

Konkrétní dopad nové úpravy lze zatím jen obtížně posoudit. Není totiž zejména jasné v jaké míře budou soudy připouštět žaloby zaměstnanců nad rámec. Protože nový systém je primárně koncipován jako více motivující, lze zaměstnavatelům doporučit zvážit přijetí opatření za účelem minimalizace pracovních úrazů.

Matej Kliman

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)