

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

# Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi

Nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2197/2025 ze dne 26. března 2026 („Rozhodnutí“) patří mezi ta, která mohou na první pohled působit technicky a nenápadně. Ve skutečnosti však otevírá jednu z nejcitlivějších oblastí pracovního práva – problematiku nemocí z povolání[1], důkazní nouze a odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní podmínky, které již po letech prakticky nelze objektivně rekonstruovat.

Právě zde totiž naráží pracovní právo na stále častější problém. Zatímco klasický pracovní úraz[2] bývá relativně dobře uchopitelný (existuje konkrétní incident, konkrétní okamžik incidentu, často i svědci a bezprostřední zdravotní dokumentace k incidentu), u nemocí z povolání je situace mnohem složitější. Nemoc z povolání zpravidla nevzniká jednorázově. Rozvíjí se postupně, někdy i celé roky, a její příčina bývá rozprostřena v dlouhodobém výkonu práce, ergonomii pracoviště, intenzitě zátěže nebo kumulaci různých pracovních činností. Právě dokazování těchto okolností bývá v praxi mimořádně obtížné. A přesně to řešil i případ, kterým se Nejvyšší soud zabýval.

## Pozadí případu

Žalobce se domáhal nároků souvisejících s nemocí z povolání, konkrétně se syndromem karpálního tunelu. Tvrdil, že při práci u zaměstnavatele (žalovaného) vykonával činnosti spojené s nadměrnou lokální svalovou zátěží horních končetin, které vedly ke vzniku jeho zdravotních problémů. Na první pohled by se mohlo zdát, že půjde o standardní pracovněprávní spor o posouzení zdravotního stavu zaměstnance. Ve skutečnosti však celý případ stál na mnohem hlubší otázce: **kdo ponese důsledky situace, kdy po letech již nelze objektivně zjistit, v jakých pracovních podmínkách zaměstnanec skutečně pracoval?**

Klíčovým problémem totiž bylo, že v době výkonu práce žalobce u žalovaného nebyla provedena potřebná měření lokální svalové zátěže a neexistovala dostatečná dokumentace pracovních podmínek. A protože od rozhodného období uplynulo více než deset let, znalci i soudy dospěli k závěru, že již není možné objektivně rekonstruovat skutečný rozsah a intenzitu pracovní zátěže zaměstnance.

Žalobce (zaměstnanec) proto postavil svoji argumentaci na úvaze, že pokud žalovaný (zaměstnavatel) nesplnil své zákonné povinnosti v oblasti BOZP, zejména neprovedl odpovídající měření a kategorizaci práce, nemůže později těžit z toho, že dnes již pracovní podmínky žalobce nelze zpětně prokázat. Jinými slovy – žalobce se v důsledku chybného postupu zaměstnavatele dostal do tzv. „důkazní nouze“, a tudíž by důsledky této důkazní nouze měl podle žalobce nést zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec.

Tato argumentace přitom není nijak výjimečná. Naopak. V posledních letech se v pracovněprávních sporech objevuje stále častěji. Aktuální pracovní procesy jsou složitější, pracovní zatížení bývá obtížně měřitelné a zaměstnanci často až po mnoha letech zjistí, že jejich zdravotní problémy mohou souviset s výkonem práce. V takové situaci se přirozeně nabízí otázka, zda není nespravedlivé požadovat po zaměstnanci, aby po dlouhé době prokazoval okolnosti, které měl původně

dokumentovat právě zaměstnavatel.

## Argumentace Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud však tuto argumentační konstrukci žalobce nepřijal. Ve svém rozhodnutí potvrdil dlouhodobě ustálenou judikaturu, podle níž **důkazní břemeno v obdobných sporech primárně nese zaměstnanec**.<sup>[3]</sup> Ten musí prokázat nejen existenci nemoci z povolání, ale také to, že pracoval u žalovaného za podmínek, při nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, a současně musí prokázat příčinnou souvislost mezi těmito pracovními podmínkami a vzniklou újmou.

Tento závěr je mimořádně významný. V praxi totiž často existuje představa, že samotné uznání nemoci z povolání automaticky znamená odpovědnost zaměstnavatele. Nejvyšší soud však znovu zdůraznil, že tomu tak není. Ani existence zdravotního postižení sama o sobě neprokazuje, že za něj odpovídá právě konkrétní zaměstnavatel. Je třeba prokázat skutečné pracovní podmínky, intenzitu zátěže, délku expozice i příčinnou souvislost.

Soud se přitom podrobně zabýval i otázkou, zda lze pracovní podmínky zpětně objektivně rekonstruovat. Žalobce tvrdil, že dodatečné měření možné je, a odkazoval na starší judikaturu Nejvyššího soudu. Jenže zde Nejvyšší soud upozornil na zásadní rozdíl mezi různými typy pracovních rizik.

V předchozí judikatuře, na niž žalobce odkázal, totiž šlo o problematiku vibrací přenášených na ruce při práci s vibrujícími nástroji, což na situaci žalobce nebylo příléhavé. V projednávané věci šlo o lokální svalovou zátěž horních končetin, což je z odborného hlediska zcela odlišná situace. Lokální svalová zátěž totiž nezávisí pouze na jednom technickém parametru. Významnou roli zde hraje konkrétní pracovní tempo, organizace práce, ergonomie pracoviště, četnost pohybů, délka jednotlivých úkonů, individuální způsob výkonu práce nebo například střídání pracovních činností. Jinými slovy – jde o velmi komplexní a dynamický faktor, jehož zpětné objektivní zhodnocení je po mnoha letech mimořádně obtížné, někdy prakticky nemožné.

## K obrácení důkazního břemene a důkazní nouzi žalobce

Právě zde se celý spor dostal k jedné z nejzajímavějších procesních otázek současných pracovněprávních sporů – k problematice tzv. „obrácení důkazního břemene“.

Žalobce tvrdil, že zaměstnavatel svou nečinností způsobil důkazní nouzi zaměstnance (žalobce), konkrétně: pokud u zaměstnavatele nebyla provedena zákonem požadovaná měření a kategorizace práce, neměl by podle žalobce zaměstnavatel profitovat z nemožnosti dokazování žalobce.

Nejvyšší soud připustil, že české právo skutečně zná situace, kdy může dojít k obrácení důkazního břemene. Typicky jde o případy, kdy jedna strana sporu zničí důkazy, zatají dokumentaci nebo jiným způsobem znemožní druhé straně prokázání jejich tvrzení. Soud v této souvislosti odkázal i na judikaturu Ústavního soudu týkající se například zdravotnické dokumentace.<sup>[4]</sup>

Současně ale Nejvyšší soud zdůraznil, že jde o **výjimečný procesní nástroj, který nelze aplikovat automaticky pokaždé, kdy je dokazování obtížné**. Aby bylo možné důkazní břemeno obrátit, muselo by být prokázáno, že právě zaměstnavatel svým nepoctivým nebo protiprávním jednáním způsobil situaci, kdy zaměstnanec již nemůže svá tvrzení doložit. A právě to podle Nejvyššího soudu v daném případě prokázáno nebylo.

Nejvyšší soud upozornil také na další důležitou okolnost. Zaměstnanec již v minulosti disponoval lékařským posudkem, který jako odpovědného zaměstnavatele za nemoc z povolání označoval jiný

subjekt (jiné zaměstnavatele než žalovaného). Již tehdy tedy muselo být žalobci zřejmé, že pokud chce svůj nárok úspěšně uplatnit vůči žalované společnosti, bude muset prokázat odlišný skutkový stav. Nejvyšší soud tak dospěl k závěru, že nejde o situaci, kdy by zaměstnavatel účelově zmařil důkazy nebo způsobil důkazní nouzi zaměstnance.

## Shrnutí a závěry

Rozhodnutí je pro zaměstnavatele velmi důležitým varováním. Ačkoliv spor formálně dopadl ve prospěch zaměstnavatele, Nejvyšší soud nepřímou zdůraznil značný význam řádné dokumentace pracovních podmínek, kategorizace práce, ergonomických auditů a dlouhodobé archivace podkladů BOZP na straně zaměstnavatele. Právě historická dokumentace totiž může po letech rozhodnout celý soudní spor.

Mnoho zaměstnavatelů stále podceňuje význam preventivní dokumentace. Kategorizace práce bývá často vnímána spíše jako administrativní povinnost než jako zásadní ochranný mechanismus. Jenže právě v okamžiku soudního sporu může kvalitní dokumentace představovat klíčový důkaz o tom, v jakých podmínkách zaměstnanci skutečně pracovali.

Rozhodnutí proto přesahuje samotnou oblast nemocí z povolání. Ve skutečnosti velmi přesně ukazuje, jak se proměňuje charakter pracovněprávních sporů v dnešní době. **Stále častěji totiž nejde pouze o samotný vznik zdravotní újmy, ale především o schopnost zaměstnance tuto újmu po letech procesně prokázat** (nebo naopak – o schopnost zaměstnavatele důkazně ustát, že daná újma neměla příčinnou souvislost s prací zaměstnance pro zaměstnavatele). Rozhodující roli začínají hrát znalecké posudky, historická data, ergonomické analýzy, měření pracovních rizik a schopnost rekonstruovat pracovní prostředí s velkým časovým odstupem. Právě zde bude význam podobných rozhodnutí v budoucnu dále narůstat.



**JUDr. Jáchym Stolička,**  
advokát

# AegisLaw

[Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Jungmannova 26/15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 577 562  
e-mail: [office@aegislaw.cz](mailto:office@aegislaw.cz)

---

[1] Ve smyslu Nařízení vlády č. [290/1995](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

[2] Ve smyslu § 271k zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3689/2012.

[4] Nález Ústavního soudu ze dne 28. 4. 2020, sp. zn. I. ÚS 3937/18.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)