

3. 6. 2016

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

Opomíjené náklady zaměstnavatele spojené s pracovním úrazem zaměstnance

V případě, že dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance z důvodu porušení povinností souvisejících se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnavatele, zaměstnavatelé vědí, že příslušný zákonný pojistitel (Česká pojišťovna a.s. nebo Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group) může po zaměstnavateli požadovat náhradu plnění poskytnutého poškozenému zaměstnanci. Zaměstnavatelé mohou být v takovém případě také sankcionováni ze strany inspekce práce. V praxi však bývá často opomíjen takzvaný regresní nárok zdravotní pojišťovny na náhradu nákladů léčení zaměstnance.



Právní úprava

V souladu s ustanovením § 55 zákona č. [48/1997](#) Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o veřejném zdravotním pojištění“) je zdravotní pojišťovna oprávněna požadovat po třetí osobě **náhradu těch nákladů na hrazené služby, které vynaložila v důsledku zaviněného protiprávního jednání třetí osoby vůči pojištěnci.**

Ačkoliv je nárok zdravotní pojišťovny podle výše uvedeného ustanovení zákona o veřejném zdravotním pojištění nazýván regresní náhradou, je svou povahou nárokem na náhradu škody spočívající v tom, že pojišťovna uhradila náklady na léčení svého pojištěnce v příčinné souvislosti s tím, že mu bylo zaviněným protiprávním jednáním třetí osoby způsobeno poškození zdraví.[1]

„Regresní nárok“ zdravotní pojišťovny vůči třetí osobě

Zdravotní pojišťovny na základě výše uvedeného ustanovení po zaměstnavatelích požadují **uhrazení nákladů léčení vzniklých v důsledku pracovního úrazu** zaměstnance, pokud k pracovnímu úrazu došlo **v důsledku zaviněného protiprávního jednání zaměstnavatele.**

Za zaviněné protiprávní jednání se přitom považuje také zaviněné **porušení povinností souvisejících se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** ze strany zaměstnavatele. Jedná se například o případy, kdy zaměstnavatel neposkytne zaměstnancům v rozporu s právními předpisy osobní ochranné pracovní prostředky.

Zdravotní pojišťovna se může po zaměstnavateli domáhat náhrady nákladů léčení také v případě, kdy poškozenému **zaměstnanci újmu na zdraví způsobil** úmyslným nebo nedbalostním protiprávním jednáním **jiný zaměstnanec zaměstnavatele** při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím.[2] Nárok zdravotní pojišťovny na náhradu nákladů je tak dán například i v případě, kdy zaměstnanec zaměstnavatele druhému zaměstnanci zaviněně způsobí zranění při plnění pracovních

úkolů. Zaměstnavatel pak může požadovat náhradu nákladů uhrazených zdravotní pojišťovně po zaměstnanci, který poškozenému zaměstnanci újmu způsobil, v rámci daném právními předpisy.

Došlo-li k pracovnímu úrazu **také v důsledku spoluzavinění poškozeného zaměstnance**, nárok zdravotní pojišťovny na náhradu škody je dán jen u té části nákladů, které jsou v příčinné souvislosti se zaviněným protiprávním jednáním zaměstnavatele.[3]

Zdravotní pojišťovna se však **nemůže domáhat náhrady nákladů léčení vůči zaměstnanci - pojištěnci**, jestliže si zranění způsobil sám bez zavinění zaměstnavatele.[4] O takový případ jde, pokud si například zaměstnanec způsobil poranění pouze v důsledku vlastní neopatrnosti.

Je „regresní nárok“ kryt zákonným pojištěním zaměstnavatele?

Na základě zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu má zaměstnavatel právo, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila **újmu, která vznikla zaměstnanci** při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Zákonné pojištění se tak vztahuje **pouze na náhradu újmy, která vznikla zaměstnanci**.

Nárok zdravotní pojišťovny tedy není kryt zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Uplatní-li příslušná zdravotní pojišťovna vůči zaměstnavateli nárok na náhradu nákladů léčení poškozeného zaměstnance, musí zaměstnavatel prokázat (například předložením příslušných podkladů o vyhodnocení rizik), že k pracovnímu úrazu nedošlo v důsledku jeho zaviněného protiprávního jednání.



Kateřina Demová,
advokátka

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@dhplegal.com

[1] Viz například rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 279/2001 ze dne 14. 11. 2002.

[2] Viz například rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 670/2005 ze dne 18. 5. 2006 nebo 25 Cdo 2625/2006 ze dne 24. 9. 2008.

[3] Srov. například rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 1113/2002 ze dne 31. 3. 2003 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 1005/2003 ze dne 18. 6. 2003.

[4] Srov. například rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 4 Tz 4/2003 ze dne 18. 2. 2003.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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: zamýšlení 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](#)