

26. 4. 2021

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

# Promlčení nároku na náhradu za ztížení společenského uplatnění po pracovním úrazu

Nejvyšší soud řešil otázku jaké okolnosti jsou významné pro posouzení počátku běhu promlčecí lhůty k uplatnění nároku na náhradu za poškození zdraví v podobě ztížení společenského uplatnění při pracovním úrazu dle aktuální právní úpravy.

Zaměstnanec se žalobou došlou soudu dne 21. 1. 2019 domáhal zaplacení m.j. odškodnění ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu, který utrpěl 21. 1. 2015.

## Námitka promlčení

Žalovaný zaměstnavatel a pojišťovna jako vedlejší účastníci shodně navrhli žalobu zamítnout, když namítali promlčení žalobního nároku zaměstnance. Poukázali na závěry posudku, který předložil zaměstnanec a podle nějž došlo k ustálení zdravotního stavu žalobce již dne 17. 5. 2015, takže byla-li žaloba podána až v lednu 2019, stalo se tak až po uplynutí tříleté promlčecí lhůty. (Dne 20. 1. 2017 byla prostřednictvím příslušné pojišťovny plněna náhrada za bolest, za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a účelně vynaložených nákladů spojených s léčbou. V prosinci 2018 lékař potvrdil, že u zaměstnance přetrvávají zdravotní komplikace a vyčíslil výši náhrady za ztížení společenského uplatnění.)

Soud prvního stupně námitce nepřisvědčil a žalobě vyhověl. Námitku promlčení odmítl jako nedůvodnou, když vyšel z ust. § 7 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb. Bodové ohodnocení mohlo být poprvé vyhotoveno až rok po úrazu a v tomto období potom zaměstnanci začala běžet subjektivní promlčecí lhůta podle ust. § 629 odst. 1 občanského zákoníku k uplatnění případného nároku na ztížení společenského uplatnění. Uplatnil-li zaměstnanec jako žalobce svůj nárok dne 21. 1. 2019, přičemž ke vzniku škody došlo při pracovním úrazu dne 21. 1. 2015, uplatnil tak podle soudu svůj nárok včas.

Odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zcela zamítl. Neztotožnil se řešením otázky promlčení nároku. Na rozdíl od soudu prvního stupně uzavřel, že ust. § 7 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb. nevylučuje provedení bodového ohodnocení dříve než rok po pracovním úrazu, stanoví pouze, že se tak děje zpravidla, může se však stát před i po této lhůtě. Podmínkou pro takové bodové ohodnocení je však mimo jiné i to, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu. I tato podmínka byla splněna pro provedení bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění v červenci 2015, případně nejpozději v říjnu 2015. Proto podle odvolacího soudu tříletá promlčecí lhůta proběhla nejpozději k období října 2018.

## Nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb.

Nejvyšší soud souhlasil se soudy obou stupňů v tom, že je třeba, i když k pracovnímu úrazu došlo dne 21. 1. 2015, výši a způsob výpočtu náhrady za ztížení společenského uplatnění posoudit podle nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb., neboť před jeho účinností (tedy přede dnem 26. 10. 2015) nebyl vypracován lékařský posudek (podle předchozí právní úpravy - vyhlášky č. [440/2001](#) Sb.) k výši náhrady odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění. Podle ust. § 10 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb. (o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním

úrazem nebo nemocí z povolání), byla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení společenského uplatnění podle tohoto nařízení. Podle ust. § 7 odst. 1 nařízení vlády bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se provádí zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.

### **Výklad Nejvyššího soudu**

Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2724/2020, ze dne 16. 12. 2020, vyložil, že význam slova „zpravidla“, užitého v ust. § 7 odst. 1 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb., tkví v tom, že nejdříve je možno provést „bodové“ ohodnocení (posouzení) ztížení společenského uplatnění poškozeného (z důvodu pracovního úrazu) teprve rok po úrazu, i když ke splnění druhé podmínky došlo již před touto dobou, a jinak kdykoliv (po uplynutí jednoho roku po úrazu), kdy je již zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.

### **Řešení sporného případu**

Zaměstnanec úraz utrpěl dne 21. 1. 2015, přičemž není sporu o tom, že se jednalo o úraz pracovní. Za tohoto skutkového stavu mohlo být poprvé bodové ohodnocení trvalých následků provedeno dne 21. 1. 2016 a teprve tohoto dne poprvé zaměstnanec mohl zjistit, že poškození jeho zdraví je též „odškodnitelné“, tedy subjektivní promlčecí lhůta mohla začít běžet teprve tohoto dne a skončila 21. 1. 2019 (viz ust. § 629 odst. 1 o. z. a ust. § 605 odst. 2 o. z.); protože tohoto dne byla žaloba též podána u soudu, není možno dovodit promlčení nároku. Nejvyšší soud ČR proto svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 2724/2020, ze dne 16. 12. 2020, rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně potvrdil .

### **Terezie Nývltová Vojáčková**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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 - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)