

## **Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody**

Zákoník práce rozeznává následující druhy povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu:

- 1.) obecná povinnost,
- 2.) při odvracení škody,
- 3.) na odložených věcech,
- 4.) způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

**Zaměstnavatel je odpovědný v pracovněprávních vztazích za škodu za podmínek stanovených zákoníkem práce bez ohledu na zavinění, jeho odpovědnost je vždy objektivní. Mezi předpoklady vzniku odpovědnosti nepatří zavinění.** Zaměstnavatel se nemůže úspěšně zprostit povinnosti nahradit škodu s tvrzením, že škodu nezavinil. Zaměstnavatel se může povinnosti nahradit škodu zprostit pouze tehdy, pokud prokáže skutečnosti, které výslovně uvádí zákoník práce.

### **1.) Obecná povinnost nahradit škodu**

**Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla:**

- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
- porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

**Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla nejen porušením povinností ze strany zaměstnavatele, ale i ze strany jiných osob.** Pokud zaměstnanci při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní vznikne škoda v důsledku porušení povinností nebo úmyslného jednání proti dobrým mravům, nemůže se zaměstnavatel zprostit odpovědnosti jen s tvrzením, že zaměstnavatel žádnou právní povinnost neporušil ani nejednal v rozporu s dobrými mravy.

**Zaměstnavatel dále je povinen nahradit zaměstnanci rovněž škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.**

Ke vzniku tohoto typu odpovědnosti často dochází v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance. Ke vzniku škody může například dojít v případě, když zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele uvede zaměstnance v omyl týkající se některých právních souvislostí skončení jeho pracovního poměru (např. odmítne mu vydat potvrzení o zaměstnání, vypracuje o něm nepravdivý posudek o pracovní činnosti apod.).

**Zákoník práce chrání zaměstnavatele před vznikem povinnosti nahradit škodu na vlastních věcech zaměstnance, které použil k plnění pracovních úkolů bez jeho souhlasu.**

Jestliže zaměstnanec při výkonu práce s vědomím nebo souhlasem zaměstnavatele užívá svého dopravního prostředku, náradí nebo jiných věcí, může požadovat, aby zaměstnavatel prokazatelně (nejlépe písemně) osvědčil, že s použitím dopravního prostředku, náradí nebo jiných věcí zaměstnance souhlasí.

Půjde-li o dopravní prostředek, bude tímto souhlasem zpravidla žádost zaměstnavatele, aby zaměstnanec při pracovní cestě použil vlastní dopravní prostředek, respektive cestovní příkaz, ve kterém je jako dopravní prostředek uvedeno motorové vozidlo zaměstnance.

V případě náradí, zařízení nebo jiných předmětů zaměstnance může zaměstnanec trvat na tom, aby byly sjednány nebo vnitřním předpisem určeny podmínky poskytnutí náhrad za

opotřebením věcí, které zaměstnanec využívá k plnění pracovních úkolů a které jsou jeho majetkem (§ 190 odst. 1<sup>1</sup> ZP). Toto sjednání nebo stanovení podmínek pro poskytování náhrad může posloužit i jako důkaz, že zaměstnavatel s použitím náradí, zařízení nebo jiných věcí zaměstnance souhlasil a odpovídá tím tedy za případnou škodu.

## 2.) Odvracení škody

Tato povinnost zaměstnavatele k náhradě škody zaměstnanci úzce souvisí s odpovědností zaměstnance za plnění povinnosti k odvracení škody.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci **věcnou škodu**, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.

Vzhledem ke skutečnosti, že v tomto případě lze předpokládat i vznik **dalších nákladů** na straně zaměstnance při odvracení škody, se zaměstnanci mají hradit vedle věcných škod rovněž účelně vynaložené náklady.

**Možnost uplatnění práva zaměstnance na náhradu škody** vzniká za splnění několika **podmínek**, mezi které patří:

- zaměstnanec utrpěl škodu při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví;
- zaměstnanec vznik škody, proti které zasahoval, úmyslně nevyvolal;
- zásah zaměstnance byl proveden způsobem přiměřeným okolnostem.

Při odvracení škody zaměstnancem se může stát, že dojde i ke **zdravotnímu poškození zasahujícího zaměstnance**. Vzhledem k tomu, že se tento druh povinnosti nahradit škodu týká věcných škod a poškození na zdraví věcnou škodou není, **bude** se při újmě na zdraví **postupovat podle povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (§ 271 ZP a násl.)**.

Přiměřenost zákroku je třeba posuzovat z hlediska jeho naléhavosti s přihlédnutím ke zkušenostem a kvalifikaci zaměstnance i k celkové situaci v místě konání zákroku.

Pokud zaměstnanec například při hašení požáru na pracovišti utrpí popáleninu a současně i věcnou škodu, bude se jednat o pracovní úraz. Náhrada věcné škody bude poskytnuta v rámci odškodnění pracovního úrazu. V uvedeném případě se zaměstnavatel nemůže zcela ani zčásti zprostit povinnosti k náhradě škody, včetně povinnosti k náhradě věcné škody, pokud zaměstnanec hrozbu vzniku škody nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví úmyslně nevyvolal.

Na straně zaměstnance se za škodu považuje i odměna, plat nebo mzda, na kterou v důsledku porušení právní povinnosti nevzniklo právo (ztráta na výdělku).

## 3.) Odložené věci

Pro vznik uvedené povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody je rozhodující skutečnost, že **zaměstnavatel je povinen nahradit škodu pouze u věcí, které zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů**, nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu obvyklém a aby na těchto věcech vznikla škoda.

---

<sup>1</sup> Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebením vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.

Tato povinnost zaměstnavatele k náhradě škody se vztahuje nejen na zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, ale rovněž i na zaměstnance, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když z jeho strany byly dodrženy všechny povinnosti stanovené právními předpisy.

I když je zaměstnavatel pouze povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání (§ 226 ZP), vztahuje se odpovědnost na všechny věci, které zaměstnanec vnese do zaměstnání. **Rozdělení věcí** je významné jen z hlediska rozsahu náhrady škody:

- **věci obvyklé nebo které převzal zaměstnavatel do úschovy (i co se do práce obvykle nenosí)** - zaměstnavatel odpovídá v **plné výši**
- **věci, co se obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do úschovy** - odpovídá zaměstnavatel **jen do částky 10.000,- Kč**

**Věci**, které zaměstnanci **obvykle nosí do práce**, je třeba posuzovat z objektivního i subjektivního hlediska. Patří sem oblečení a obuv bez ohledu na jejich hodnotu a běžné osobní předměty (např. hodinky, prsteny, náhrdelníky, mobilní telefony, kabelky, tašky apod.). Obvyklé věci je nutné posuzovat i s ohledem na roční období a na potřebu odkládání těchto věcí v souvislosti s výkonem konkrétní pracovní činnosti.

**Zaměstnavatel může** v pracovním řádu nebo v jiném interním normativním aktu blíže upřesnit, kam mají zaměstnanci věci odkládat a jak je mají zabezpečit. Může zakázat vnášení určitých věcí na pracoviště. Pokud zaměstnavatel neupřesnil místo k odkládání věcí, jsou tato místa obvyklá (např. šatna, uzamykatelná skříň nebo zásuvka psacího stolu apod.) nebo na místě, kam se obvykle věci odkládají (věšák v zasedací místnosti). Zaměstnavatel není povinen nahradit škodu v případě, pokud si zaměstnanci věci odkládají zcela libovolně. Z výše uvedeného vyplývá, že nelze například požadovat náhradu za hodinky zapomenuté na umývárně, nebo za sako, které si zaměstnanec odložil přes židli a nikoliv do skříně.

**Zaměstnavatel se nemůže zprostit své povinnosti k náhradě škody**, vyvěsí-li vedle věšáku oznámení, že „za odložené věci se neručí“. Takové jednostranné prohlášení nemá právní důsledky a nezabavuje zaměstnavatele povinnosti k náhradě případné škody, když by se odložená věc ztratila.

Ve výše uvedené povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody musí být rovněž splněna **podmínka ohlášení výše škody zaměstnavateli**, tj. zpravidla nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, bez zbytečného odkladu, nejpozději však do **15 dnů** ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dozvěděl. Jde o lhůtu prekluzivní<sup>2</sup>, jejímž marným uplynutím nárok zaniká; její nedodržení by tedy mělo za následek, že případné plnění by bylo nutno posuzovat jako bezdůvodné obohacení. V rámci této lhůty má zaměstnanec povinnost uvědomit zaměstnavatele o odcizení, ztrátě nebo poškození věci bez zbytečného odkladu, avšak zánik nároku na náhradu škody nastane teprve („nejpozději“) uplynutím 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnanec o vzniku škody dozvěděl.

Pro uplatnění nároku na náhradu škody začíná zaměstnanci běžet obecně promlčecí lhůta ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dozvěděl. Finanční částka 10.000,- Kč může být nařízením vlády zvýšena.

---

<sup>2</sup> prekluze - zánik práva jeho neuplatněním ve stanovené (prekluzivní) lhůtě /soud k zániku práva přihlédne, i když to účastník řízení nenamítne/

#### **4.) Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

Zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání<sup>3</sup> má upravují ustanovení § 269 ZP - 271u ZP.

Škodu nebo nemajetkovou újmu **vzniklou pracovním úrazem** je povinen uhradit ten zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v pracovněprávním vztahu, pokud škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů vyplývajících z tohoto pracovněprávního vztahu nebo v přímé souvislosti s ním.

Za škodu nebo nemajetkovou újmu **vzniklou nemocí z povolání** odpovídá zaměstnanci výlučně poslední zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž zjištěná nemoc z povolání vznikla.

**Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy jsou pouze:**

- pracovní úraz (nemoc z povolání);
- vzniklá škoda a
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody nebo nemajetkové újmy.

**Zaměstnavatel se může úplně zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, pokud jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy bylo porušení povinnosti zaměstnance, a to buď porušení povinnosti dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP), s nimiž byl řádně seznámen nebo povinnosti nepožívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovišti zaměstnavatele a v pracovní době i mimo ni, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele.**

**U porušení povinnosti dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP** musí být zaměstnavatel schopen doložit, že zaměstnanec byl s tímto předpisem prokazatelně seznámen. Znalost a dodržování konkrétní porušené povinnosti byla ze strany zaměstnavatele soustavně vyžadována a kontrolována, a že toto porušení bylo jedinou příčinou vzniku pracovního úrazu (nemoci z povolání).

V případě **požití alkoholických nápojů** (opilosti) nebo v důsledku **zneužití jiných návykových látek** nestačí pouze prokázat, že zaměstnanec byl pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, ale že toto bylo skutečně jedinou příčinou vzniku škody a dále musí zaměstnavatel prokázat, že nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit.

**Částečně se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu** ze stejných důvodů jako při úplném zproštění se odpovědnosti s tím rozdílem, že půjde nikoliv o jedinou příčinu vzniku škody, ale o jednu z příčin vzniku škody.

Dalším důvodem může být i to, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování a jeho jednání lze posoudit jako lehkomyšlné, kdy si zaměstnanec musel být při své kvalifikaci a zkušenostech vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

Lehkomyslným jednáním se rozumí situace, kdy je na první pohled zřejmé, že chování zaměstnance vybočovalo z obvyklých mezí a nejde přitom o běžnou neopatrnost.

---

<sup>3</sup> nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání;

Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí rovněž akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Rozsah zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele vyjadřuje zaměstnavatel v procentech nebo zlomkem.

**Druhy náhrad při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání:**

- a) náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti,
- b) náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti,
- c) náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- d) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- e) náhrada věcné škody; ustanovení § 265 odst. 3<sup>4</sup> platí i zde.

Jiné náhrady nelze z titulu odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přiznat. Výčet náhrad představuje dílčí nároky, které **vznikají nezávisle na sobě**, protože pro vznik práva na ně jsou stanoveny různé předpoklady. Zaměstnanci může vzniknout právo na všechny náhrady nebo pouze na některé z nich.

Způsob a výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy je **zaměstnavatel povinen projednat** bez zbytečného odkladu s **odborovou organizací** a se **zaměstnancem** (§ 271r ZP).

V rámci projednání by se měl zaměstnanec dozvědět, **jestli zaměstnavatel uznal svou povinnost k náhradě škody nebo nemajetkové újmy** za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, případně v jakém rozsahu se podle vlastního rozhodnutí zaměstnavatele této povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zprošťuje a z jakého důvodu. **Zaměstnanec má právo** se k uvedeným skutečnostem **vyjádřit**. Zaměstnavatel by měl zaměstnance dále informovat o tom, jaké náhrady zaměstnanci z titulu vzniklé škody mohou náležet a jakým způsobem má doložit své právo na jednotlivé náhrady, aby je zaměstnavatel mohl odškodnit, resp. vyplatit. **Zaměstnavatel má povinnost provést odškodnění automaticky bez žádosti zaměstnance**, ale s ohledem na podklady potřebné pro posouzení a vyplacení jednotlivých druhů náhrad to není možné **bez součinnosti zaměstnance**.

**a) Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti**

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je stanovena tak, aby zaměstnanci po dobu pracovní neschopnosti, která je v příčinné souvislosti s odškodňovaným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, náležely **finanční prostředky ve výši průměrného výdělků před vznikem škody**.

U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovníprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat (§ 271o ZP).

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti **se poskytuje za celou dobu trvání pracovní neschopnosti**, která je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo zjištěnou nemocí z povolání.

Pokud v průběhu pracovní neschopnosti, která je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, skončí pracovníprávní vztah, náleží tato náhrada až do doby skončení pracovní neschopnosti, tzn. i za dobu, kdy již pracovníprávní vztah netrvá.

---

<sup>4</sup> Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

## **b) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, dlouhodobě poskytovaná náhrada, která je v praxi označována jako **renta**.

Zaměstnanci přísluší pouze v případě, že zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **skutečně výdělek uchází**.

Právo na tuto náhradu nemůže vzniknout v případě, že se zaměstnanec sám rozhodl ukončit svou výdělečnou činnost, tj. nevykonává výdělečnou činnost ani se o práci neuchází. Právo na tuto náhradu nepřísluší ani v případech neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, stejně jako v době neplaceného volna.

Pokud je invalidní důchod přiznán v příčinné souvislosti s odškodňovaným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nelze zpravidla z výměru tohoto důchodu zjistit, ale pouze z potvrzení orgánu, který rozhodoval o přiznání invalidity. Pro účely zjištění práva na rentu a výpočtu její výše nezbyvá zaměstnavateli než požadovat součinnost poškozeného zaměstnance k doložení tohoto potvrzení.

**Právo na náhradu za ztrátu na výdělků nevznikne**, pokud nově dosahovaný výdělek společně s připočítávaným invalidním důchodem je stejný nebo vyšší než průměrný výdělek zaměstnance před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniká zaměstnanci buď za trvání pracovněprávního vztahu s tím, že mu přísluší i po jeho skončení, nebo až v souvislosti se skončením, respektive po skončení pracovněprávního vztahu.

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náleží pouze do kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec **dovrší 65 let věku** nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Rozhodující bude ta varianta, která nastane dříve.

## **c) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci **jednorázově**.

Výjimkou z této jednorázovosti může být situace, kdy si zdravotní stav poškozeného po skončení léčby vyžádá další, původně neplánovanou operaci, ke které původní škoda na zdraví vedla. Způsobená bolest touto operací se hodnotí jako nově vzniklá bolest, za níž náleží další náhrada za bolest.

**Výjimka z jednorázovosti** v náhradě za ztížení společenského uplatnění bude zcela výjimečná situace, při které dojde ke zhoršení trvalých následků, s nimiž bylo v původním bodovém hodnocení počítáno. Proveďte se nové bodové hodnocení a vystaví se nový posudek. Náhrada se vyplatí jen ve výši odpovídající počtu bodů, o které nový posudek převyší počet bodů v původním posudku.

Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech je stanovena nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v platném znění.

#### d) Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením se rozumí **finanční částky, které musel poškozený zaměstnanec vynaložit ze svého**, protože nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění.

Jedná se zejména o úhradu ceny nebo doplatku léků, kompenzačních pomůcek, regulační poplatky za vyšetření u lékaře, za dny pobytu v nemocnici, za recept. Patří sem rovněž cestovní výdaje v souvislosti s vyšetřením a ošetřením u lékaře, s ambulantní rehabilitací, cestovní výdaje nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného zaměstnance v nemocnici, náklady na dietní stravování.

**Posouzení účelnosti** vynaložených nákladů se řídí názorem lékaře, který danou péči předepsal. Pro poskytnutí náhrady je nutné, aby poškozený zaměstnanec **doložil konkrétní výdaj a skutečnost**, že mu lék, léčbu, kompenzační pomůcku, rehabilitaci, dietní stravování předepsal lékař nebo že regulační poplatek **souvisí s léčbou**.

V těchto případech se hradí jen náklady, které již byly **prokazatelně** poškozeným zaměstnancem **vynaloženy**.

#### e) Náhrada věcné škody

Pod pojem věcná škoda se zahrnuje věcná škoda na věcech, které se v důsledku pracovního úrazu poškodily, zničily nebo ztratily, a ostatní věcná škoda představující jiné náklady, které musel poškozený v důsledku pracovního úrazu vynaložit.

**Skutečná věcná škoda** se vyskytuje zpravidla u poškození nebo zničení oděvu poškozeného zaměstnance (jeho vlastního, nikoli majetku zaměstnavatele), poškození nebo zničení hodinek, brýlí.

**Ostatní věcná škoda** zahrnuje mimo jiné náklady vynaložené na pomoc v domácnosti, pokud práce v domácnosti nemůže zaměstnanec s ohledem na pracovní úraz nebo nemoc z povolání vykonávat. V uvedeném případě by zaměstnanec musel prokázat, že před vznikem škody zaměstnanec tyto práce skutečně vykonával.

#### Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

Pokud zemře zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout následující náhrady:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením;
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem;
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých;
- jednorázové odškodnění pozůstalých;
- náhradu věcné škody.

**Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením** zemřelého zaměstnance (viz výše jako u pracovního úrazu).

**Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem** náleží tomu, kdo je vynaložil, tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20.000,- Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Od přiměřených nákladů se odečte pohřebné poskytnuté podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (5.000,- Kč).

**Náhradu nákladů na výživu pozůstalých** přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat a to do doby, do které by tu povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let.

**Jednorázové odškodnění pozůstalých** přísluší:

- pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti ve výši nejméně 240.000,- Kč (každému);
- rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240.000,- Kč (jednorázové odškodnění ve výši 240.000,- Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič).

Pojem domácnosti vymezuje § 347 odst. 5 ZP. „... *domácností se rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby* ...“

**Mikuláš Hubicsák**, manager pro kolektivní vyjednávání  
**JUDr. Petr Večeř**, vedoucí ESO OSŽ - ústředí