

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Rigorózní práce

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Možnosti nové právní úpravy

Mgr. Robert Pecka

Plzeň 2020

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Rigorózní práce

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Možnosti nové právní úpravy

Mgr. Robert Pecka

Katedra pracovního práva

Plzeň 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval/a samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Mgr. Robert Pecka

V Praze dne 1. 12. 2020

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval váženému panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za odborné konzultace při psaní této práce, podnětnou kritiku a velmi vstřícný a ochotný přístup a také mé rodině, která mě během psaní velmi podporovala.

Obsah

Anotace	9
1 Úvod.....	10
2 Historie.....	13
2.1 Vývoj právní úpravy úrazového pojištění	13
3 Právní úprava.....	19
3.1 Mezinárodní organizace práce (MOP)	19
3.2 SZO (WHO).....	20
3.3 Evropská unie	20
3.4 Základní principy koordinace	21
3.4.1 Rovnost nakládání.....	21
3.4.2 Aplikace právního řádu jediného státu.....	22
3.4.3 Sčítání dob pojištění	23
3.4.4 Zachování nabytých práv (výplata dávka do ciziny, export dávek)	23
3.5 Nároky na dávky	24
3.5.1 Věcné dávky – nároky na zdravotní péči	24
3.5.2 Peněžité dávky	24
3.6 EUMASS	25
3.7 Národní prameny práva	26
3.7.1 Zákoník práce	26
3.7.2 Další zákony	26
4 Odpovědnost za škodu a nemajetkovou újmu v pracovněprávních vztazích.....	28
4.1 Škoda, skutečná škoda, jiná škoda a jejich vznik	29
4.2 Plnění pracovních úkolů.....	29
4.3 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů.	30
4.4 Příčinná souvislost	30
4.5 Předcházení škodám.....	31

4.5.1	Povinnosti zaměstnavatele.....	31
4.5.2	Povinnosti zaměstnance	31
4.6	Odpovědnost zaměstnance za škodu	32
4.6.1	Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	32
4.6.2	Zvláštní odpovědnost za škodu.....	32
4.7	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	33
4.7.1	Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu	34
4.7.2	Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.....	34
4.7.3	Odpovědnost za škodu na odložených věcech.....	34
4.7.4	Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	35
5	Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	37
5.1	Pracovní úraz	37
5.2	Nemoc z povolání	40
5.3	Nároky na náhradu škody na zdraví při pracovním úrazu a nemoci z povolání.....	43
5.3.1	Občanskoprávní úprava nároku na náhradu újmy na zdraví	44
5.3.2	Promlčení nároků	45
5.3.3	Náhrada za ztrátu na výdělků	46
5.3.4	Náhrada za bolest a ztížené společenské uplatnění.....	50
5.3.5	Náhrada Účelně vynaložených nákladů léčení	53
5.3.6	Náhrada věcné škody	54
5.3.7	Nároky na náhradu škody na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání u zemřelého zaměstnance	55
5.3.8	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zemřelého zaměstnance	55
5.3.9	Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	56
5.3.10	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	56
5.3.11	Jednorázové odškodnění pozůstalých	58
5.3.12	Náhrada věcné škody	59

5.3.13	Novela zákoníku práce	59
5.4	Invalidní důchod	59
6	Návrhy a analýzy nové právní úpravy úrazového pojištění	61
6.1	Varianty	61
	Varianta I.	61
	Varianta II.	62
	Varianta III.	62
6.2	Hodnocení variant	63
	Varianta A: Soukromé pojišťovny	64
	Varianta B: Organizační složka státu	64
	Varianta C: Veřejnoprávní instituce Úrazová pojišťovna	64
	Varianta D: Současné zdravotní pojišťovny	64
6.2.1	Souhrnné hodnocení MPSV	65
6.2.2	Hodnocení variant zpracovateli	68
6.3	RIA k otázce: Způsob provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu a nemoci z povolání.	69
6.3.1	Dopady na státní rozpočet:	71
6.3.2	Dopady na podnikatelské subjekty:	72
6.3.3	Dopady na zaměstnavatele:	72
6.3.4	Dopady sociální	73
6.4	Předkládací zpráva a další vývoj.....	73
7	Vlastní návrh	76
7.1	Zásadní nedostatky stávající právní úpravy.....	76
7.2	Pojištění, nebo dávkový systém?	76
7.3	Základní charakteristika právní úpravy	77
7.4	Financování systému	77
7.5	Česká kancelář pojistitelů	78

7.6	Centrální registr	78
7.7	Garanční fond	78
7.8	Fond zábrany škod	79
7.9	Lékařské posuzování – zdravotní podmínky nároku	79
7.10	Dopady na zaměstnavatele	79
7.11	Dopady na zaměstnance	79
7.12	Grafické znázornění systému.....	80
8	Poznámky před závěrem	81
9	Závěr	85
10	Resume.....	87
11	Seznam použitých zdrojů.....	90

Anotace

Rigorózní práce řeší nevyhovující právní úpravu zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V současnosti se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání řídí ustanoveními zákoníku práce. Na základě principu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů. Samotným odškodňováním byly pověřeny dvě soukromé pojišťovny, tím se systém dostává do rozporu se zásadou zákazu diskriminace a pravidly hospodářské soutěže. Dalším problémem stávající právní úpravy je i nemožnost hradit z daného pojištění rehabilitaci a podílet se na preventivních opatření. I v tomto ohledu je potřeba zlepšit postavení zaměstnance novou právní úpravou. Dle statistických údajů bylo v roce 2019 jen pracovních úrazů nahlášeno 42 416.

Řešení měl přinést zákon č. 266/2006 Sb., kterým by se přešlo ze zákonného pojištění zaměstnavatelů na pojištění zaměstnanců v rámci sociálního systému. Po opakovaném odložení byl zákon v roce 2015 zrušen. Zabezpečení zaměstnance případně pozůstalých osob při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je jedním ze základních sociálních práv a je i jedním nejstarších systému sociální ochrany zaměstnance. Práce se bude zabývat nejen analýzou současného nevyhovujícího stavu, ale vytčením hlavních cílů a možných způsobů budoucího systému zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Závěr práce je věnován vlastnímu návrhu, který vychází z variant MPSV, potencuje důraz na preventivní opatření a respektuje legislativu Evropské unie.

1 Úvod

Zabezpečení zaměstnance, popřípadě osob pozůstalých při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je jedním ze základních sociálních práv chráněných mj. čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (*občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti v práci jakož i při ztrátě živitele*) je i jedním z nejstarších systémů sociální ochrany zaměstnance. Zatímco přírodní zákony jsou neměnné, ty, které si nastavuje společnost pro zajištění svého fungování musí odrážet aktuální potřeby a reálné prostředí ve kterém mají fungovat. Více, než v jiných oblastech práva to platí v právu pracovním, kdy neustále dochází k prudkému rozvoji jak technologií, které přinášejí nová zdravotní rizika, ke změnám vlastní organizace a ochrany práce, důležité v otázce odpovědnosti a výjimek z odpovědnosti. Vědecký pokrok v medicínské diagnostice zároveň stále lépe a přesněji objektivizuje kauzalitu nemocí z povolání. Současně ale dochází i ke změnám společenským (zaměstnávání žen, těhotných žen, zdravotně postižených apod.) na které musí přiměřeně reagovat i legislativa. Samostatným problémem je tzv. "Dětská práce", která se ČR sice netýká, ale při naší současné rostoucí orientaci na asijské trhy stojí za srovnání např. s legislativou Číny, která se stále více dostává do hospodářsko-ekonomického zájmu České republiky. Přitom ale současná právní úprava vykazuje zásadní nedostatky:

- Zabezpečení je zakotveno již od roku 2007 v přechodných ustanovení zákoníku práce a výše náhrad je v některých případech upravena podzákonným předpisem.
- Prováděním zákonného pojištění dvěma zákonem určenými pojišťovnami je těmto dvěma pojišťovnám udělena výhoda oproti ostatním subjektům pojišťovacího trhu. Tento stav zakládá zásadní rozpor se zásadou zákazu diskriminace při výkonu hospodářské činnosti s pravidly hospodářské soutěže. Na tuto skutečnost již dříve upozorňovali jak Odbor kompatibility úřadu vlády ČR, MPSV i další subjekty.

V analýze problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s návrhem věcného řešení vypracovaném z pera ministerstva financí se výslovně uvádí, že monopolním prováděním zákonného pojištění dvěma soukromými pojišťovnami se změnila situace na pojistném trhu a nelze ničím opodstatnit, že dvě konkrétní pojišťovny jsou ze zákona pověřeny prováděním daného pojištění.

- Dnes již zrušený zákon č. 266/2006 o úrazovém pojištění zaměstnanců upravující systém definovaných dávek měl podle legislativní rady vlády nevhodnou

systematiku a trpěl řadou chyb a nereflektoval legislativní vývoj, jak bude uvedeno v dalším textu.¹

Tato práce se proto bude zabývat nejen historickým přehledem, analýzou současného stavu ale i vytýčením hlavních cílů budoucího systému zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání a těmi jsou:

- Poskytnout zaměstnanci dostatečnou rychlou přiměřenou a stabilní kompenzaci, ať již prostřednictvím náhrady škody poskytovaných podle zákoníku práce, nebo definovaných dávek.
- Omezení potenciálu ekonomického dopadu dodatečných plnění zaměstnavatelů zaměstnancům z občanskoprávních sporů z důvodu jejich nespokojenosti s poskytnutým plněním.
- Nezatižít zaměstnavatele nepřiměřeně vysokým nákladem ve formě pojistného.

Stejnou preciznost a váhu jako oblasti odškodňování je při přípravě nové právní úpravy třeba věnovat oblasti prevence a to jak prevence primární, tedy předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání vytvořením bezpečného pracovního prostředí, tak prevenci sekundární, tedy léčbou a následnou rehabilitací minimalizování následků a rozvoje nepříznivého zdravotního stavu v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání. Přitom větší využívání preventivních programů by mohlo přinést lepší výsledky, než důraznější represivní opatření při porušování zásad bezpečnosti práce. Inspektoři Státního úřadu inspekce práce každoročně zjistí přes 20 tisíc nedostatků. Alarmující jsou i počty smrtelných úrazů, které se opakovaně pohybují kolem 100 mrtvých. Přitom počty pracovních úrazů se opakovaně daří mírně snižovat.²

S ohledem na tyto hlavní cíle bude třeba učinit zásadní rozhodnutí při volbě principů zabezpečení nároků poškozených, a to buď na principu náhrady škody určené podle zákoníku práce nebo na principu nároku na definované dávky respektive, nebo zcela jinak, a to financování průběžným nebo kapitálovým rezervotvorným způsobem. Od tohoto základního rozhodnutí by se pak mělo odvíjet kým bude systém provozován, zda A) státním subjektem B) soukromými pojišťovnami nebo C) veřejnoprávním subjektem (institucí). Toto i řada dalších důležitých otázek bude následně rozpracováno v různých variantách možného řešení problému.

¹ Souhrnný podkladový materiál zpracovaný odbornou komisí k posouzení způsobu provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů různými subjekty pro plenární schůze RHSD na zasedání dne 28. 7. 2014.

²<http://www.suip.cz/pro-media/tiskove-zpravy/v-lonskem-roce-zamestnanci-utpeli-pres-42-tisic-pracovnich-urazu/>

V závěru se pak pokusím jednotlivé varianty porovnat a vyhodnotit. Případně bude uvedeno i vládou zvolené řešení, respektive jeho varianta schválená parlamentem, dojde-li k posunu v této problematice. Přinese-li dynamický vývoj této problematiky zásadní rozhodnutí a vláda předloží návrh právní úpravy, bude aktuálně uvedeno jeho projednávání v příslušných výborech parlamentu ČR, případné pozměňovací návrhy, v ideálním případě schválenou podobu.³

³ Souhrnný podkladový materiál zpracovaný odbornou komisí k posouzení způsobu provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů různými subjekty pro plenární schůze RHSD na zasedání dne 28. 7. 2014. – Způsob provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

2 Historie

2.1 Vývoj právní úpravy úrazového pojištění

První zmínku o právní úpravě úrazového pojištění u nás nalezneme z roku 1887, konkrétně se jednalo o zákon č. 1/1888 ř. z., o úrazovém pojištění dělníků. V průběhu desítek let prošel zákon mnoha změnami a v úplném změně byl nově vyhlášen jako nařízení protektorátního ministra práce č. 195/1944 ř. z. Tento zákon byl v 1948 nahrazen zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištěním.⁴

Zákon o národním pojištění také upravoval odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání na základě sociálního pojištění. Od roku 1956, sloužil tomuto účelu zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení, až do roku 1961, kdy byl nahrazen zákonem č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání.

Právní úprava úrazového pojištění odpovídala tehdejšímu systému bezpečnosti a ochrany a kladla důraz na prevenci a zdravotně a hygienicky nezávadné pracovní prostředí. Zde je vhodné zmínit, že jsou to právě proměny technologií, pracovního prostředí, vědecké úrovně diagnostiky jednotlivých onemocnění i vývoj nových prostředků a pomůcek zlepšující bezpečnost práce, vedou ve svém důsledku k potřebě změny právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Problematiku pak podrobně upravoval v témže roce přijatý zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Odborová organizace vstupuje do této agendy jako již od 10 let dříve jako kontrolní orgán, resp. Inspekce práce.⁵

Některá dřívější ustanovení byla na druhou stranu touto právní úpravou zrušena (např. § 1157 obecného zákoníku občanského ve znění cís. nařízení č. 69.1916 ř. z.). Již od 30. let minulého století byla bezpečnost a ochrana zdraví při práci upravována i celou řadou podzákonných norem. Týkali se především stavebních profesích, hornických profesích, ale i pomocných dělníků obecně.

Základním obecným principem právní úpravy celé široké oblasti pracovních úrazů a chorob z povolání vždy byla, je a bude zásada jejich prevence. Z té vyplývá základní povinnost zaměstnavatele zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby tito mohli bez rizik ohrožení zdraví řádně plnit své pracovní úkoly.

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice, s. 5-8. ISBN isbn978-80-7400-474-2.

⁵ TRÖSTER, Petr. Právo sociálního zabezpečení. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck), 131-142. ISBN isbn978-80-7400-473-5.

Do určité míry odděleně od vlastních pracovních úrazů se pak odvíjel problematika právní úpravy nemocí z povolání. Obzvláště ve 20. století akceleruje, jak diagnostika umožňující spolehlivější odhalení kauzality vývoje onemocnění a vlastního vykonávání práce v konkrétním pracovním prostředí, tak terapeutické možnosti. Ruku v ruce s tím jde i značný vývoj a potřeba častých změn právní úpravy.

Roku 1925 se konala klíčová konference v Ženevě, která si kladla za cíl vyřešit odškodňování nemocí z povolání. Výsledkem toho jednání byla úmluva o odškodňování nemocí z povolání, která zavazoval členské státy Mezinárodní organizace práce a signatáře této úmluvy tak, aby osoby, které jsou postižené nemocí z povolání případně jejich rodinní příslušníci byli odškodněni podle zásad příslušné platné legislativy daného státu. Příloha pak obsahovala výčet onemocnění a otrav považovaných za nemoci z povolání. Československá republika se v roce 1932 stala 21. státem, který úmluvu ratifikoval. Naplnění této úmluvy se stal zákon č. 99/1932 Sb., o odškodnění nemocí z povolání, který nabyl účinnosti 1.7.1932 a jeho příloha obsahovala seznam 25 nemocí z povolání.

S rozšiřujícími se poznatky lékařské vědy se rozšiřoval i seznam uváděných nemocí o další položky, respektive diagnózy. V roce 1947 již obsahoval tento seznam 34 nemocí o rok později 35 nemocí, roce 1956 vzrostl o další dvě choroby, postupně až k číslu 44 v příloze zákona o sociálním zabezpečení č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.

Dalším vývojem byly nemoci z povolání nejen rozšířeny o další diagnózy na celkový počet 83 položek ale současně rozděleny do šesti jednotlivých kapitol nařízením vlády č. 290/1995 Sb., tato úprava reagovala na novelu úmluvy č. 121/1964 mezinárodní organizace práce a doporučení Evropské komise z roku 1990, které obsahovalo tzv. evropský seznam nemocí z povolání.

Český seznam nemocí z povolání se nedrží tohoto doporučení Evropské komise zcela přesně. Nejedná se vždy o rozšíření tohoto seznamu, ale v důsledku zlepšení pracovních podmínek dochází v některých jeho položkách i k redukci (Nystagmus horníků, nemoc Thomasovy moučky).

Aktuálně platný seznam nemocí obsahuje 58 položek a je i nadále členěn do 6 kapitol:

1. Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami
2. Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory
3. Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice
4. Nemoci z povolání kožní
5. Nemoci z povolání přenosné a parazitární

6. Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli⁶

V současnosti však není odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání konzistentně upraveno. Novelizací zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který nahradil dřívější zákoník práce 65/1965 Sb., byla zahrnuta příslušná přechodná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při úrazech a nemocech z povolání (§365-393 zákoník práce), protože zároveň s účinností nového zákoníku práce měl nabýt účinnosti také schválený zákon o úrazovém pojištění zaměstnance č. 266/2006 Sb., podle něj měla být řešena náhrada škody způsobená pracovním úrazem nebo nemocí z povolání prostřednictvím státem organizovaného úrazového pojištění prováděného Českou správou sociálního zabezpečení. Podrobněji se mu budeme věnovat v následujícím textu.⁷

Kvůli náročnosti přechodu na novou právní úpravu byla však účinnost opakovaně odložena a na problematiku odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání až do nabytí účinnosti zmíněného zákona dopadala přechodná ustanovení zákoníku práce a až novelou zákoníku práce v roce 2015 byla vložena do části 11. Hlavy III zákoníku práce.⁸ Ta v zásadě korespondují s dosavadní právní úpravou s výjimkou jednorázového odškodnění pozůstalých. Přitom práva a povinnosti nositelů pojištění a procesní pravidla jsou upravena pouze vyhláškou ministerstva financí č. 125/1993 Sb.

I z toho je patrná celková nekonzistentnost právní úpravy. Zatímco ustanovení původního zákoníku práce v § 205d upravovalo povinnost zaměstnavatele zaměstnávajícího alespoň jednoho zaměstnance být pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, zmíněná prováděcí vyhláška Ministerstva financí stanoví pouze sazby a podmínky zákonného pojištění a tedy od 1. 1. 2007 již žádný zákon zaměstnavateli neukládá být pojistníkem a pojištěným ve vztahu zákonného pojištění zaměstnavatele a není mu ukládána povinnost odvádět za své zaměstnance pojistné.

Penále za neodvedené pojistné uložené pojišťovnou tak nemá oporu v zákoně. Problematická byla ale už situace 1. 1. 2005, kdy nabývá účinnosti zákon č.37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a k 31. 12. 2004 se ruší ustanovení občanského zákoníku upravující právní vztah vyplývající z pojištění a před nabytím účinnosti nového zákoníku práce tak pracovní právní norma odkazovala na zrušená ustanovení.⁹

⁶ http://www.mpsv.cz/files/clanky/18816/TZ_060814c_p1.pdf

⁷ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, s. 397-420 ISBN isbn978-80-7400-405-6.

⁸ Hana Novotná: K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců, Právní rozhledy 9/2007, s. 333

⁹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, s. 397-420 ISBN isbn978-80-7400-405-6.

V roce 2006 přijal parlament České republiky zákon č. 309/2006 Sb., který upravoval požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jak v pracovně právních vztazích, tak při činnostech, respektive poskytování služeb mimo pracovně právní vztahy. Typickým příkladem dopadu této úpravy na zaměstnance vykonávající činnost na základě jiných právních předpisů, je zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který v §124 odst. 1 mj. stanoví, že odpovědnost služebního úřadu za škodu vzniklou státnímu zaměstnanci se řídí zákoníkem práce a že zabezpečení státního zaměstnance při služební úrazu, nebo nemoci z povolání se řídí zákoníkem práce.¹⁰

Nápravu nevyhovujícího stavu měl přinést s účinností od 1. 1. 2008 zákon č.266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, kterým by se přešlo ze zákonného pojištění zaměstnavatelů na pojištění zaměstnanců v rámci sociálního systému komplementárního k zákonnému systému sociálního zabezpečení s výplatou zákonem určených dávek. Jeho účinnost byla však třikrát odložena naposledy 1. 1. 2015, následně byl zrušen. I přesto, že tento zákon nebyl nikdy účinný, má své místo v této práci, už proto, že z něj vychází varianta III., kterou zmíníme později.

Tak jak byl zpracován, představoval zásadní systémovou změnu, přenášel odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát, proměnil charakter pojištění a zaváděl do něj prvky standardní ve vyspělých zemích. Posiloval právní jistotu zaměstnanců i zaměstnavatelů a vytvářel předpoklady pro dlouhodobou stabilitu pojištění za finančně přijatelných podmínek z pohledu státu i zaměstnavatelů.

Úrazové pojištění nebylo koncipováno jako pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ale určitá forma sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytovaných dávek.¹¹

Státní orgán, který měl o přiznání dávek úrazového pojištění rozhodovat, by neměl na rozhodnutí vlastní hmotný zájem, na rozdíl od zaměstnavatelů a pojišťoven ve stávajícím systému. Dávky úrazového pojištění si nekladou za cíl plně odškodnit škodu, je to v podstatě důchod, obdobný důchodu invalidnímu (zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů), na proti tomu je úrazová renta (obdoba náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti) na důchodech sociálního pojištění zcela nezávislá.

¹⁰ Souhrnný podkladový materiál zpracovaný odbornou komisí k posouzení způsobu provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů různými subjekty pro plenární schůze RHSD na zasedání dne 28. 7. 2014. – Způsob provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

¹¹ Viz výše.

Pro stanovení dávek byla rozhodující míra poškození zdraví proti stávajícímu principu založeném na výpočtu ztráty na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti, jak je uvedeno i v kapitole pojednávající o jednotlivých druzích náhrad.

Pro výpočet základních dávek úrazového pojištění (úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, úrazová renta pozůstalého) je rozhodující tzv. výpočtový základ. Základ pro úrazový příplatek je stanoven z neredukovaného denního vyměřovacího základu zaměstnance stanoveného pro účely nemocenského pojištění před vznikem poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, sníženého o fiktivní výši daně z příjmu a pojistného na zdravotní a sociální pojištění ve výši 23 % (denní výpočtový základ). Novela navrhuje vycházet z redukováného denního vyměřovacího základu stanoveného pro účely nemocenského pojištění před vznikem poškození zdraví a stejně tak se použijí stejné redukční hranice jako u nemocenského pojištění.

Úrazový příplatek při dočasné pracovní neschopnosti by měl vyrovnat zaměstnanci rozdíl mezi nemocenským a výdělkem před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Denní výše úrazového příplatku se pak stanoví jako rozdíl mezi nemocenským a denním výpočtovým základem.

Denní výše úrazového příplatku k náhradě mzdy nebo platu poskytované zaměstnavatelem v prvním období dočasné pracovní neschopnosti se stanoví podle zákona o úrazovém pojištění jako rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance sníženým o 30 % a vyplacenou náhradou.

Novela pak počítá s výpočtem denní výše jako rozdílem mezi plnou denní výší nemocenského nebo náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti a 80 % denního výpočtového základu zaměstnance.

Úrazové vyrovnání má kompenzovat poškozenému zaměstnanci znevýhodnění na trhu práce v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a pomoci mu tak přizpůsobit se novým zdravotním i pracovním podmínkám. Výpočet dávky se odvíjí od 24násobku měsíčního výpočtového základu a procenta poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, to je rozděleno do tří procentních pásem od 10 do 33 %.

Úrazová renta se pak poskytuje při míře dlouhodobého poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vyšší než 33 % a nedosáhne 66 %. V tom případě je výše renty odstupňovaná od 67 do 99 % výpočtového základu. Od míry 66 % poškození zdraví dosahuje úrazová renta výše měsíčního výpočtového základu. Novela počítá s pásmovým systémem – kdy poškozený zaměstnanec bude zařazen do daného pásma podle míry poškození zdraví a výše dávky se odvine od procentního ohodnocení středu pásma.

Platí, že pokud podle zákona o důchodovém pojištění vznikne poškozenému zaměstnanci ze stejného důvodu poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nárok na invalidní důchod, úrazová renta se o výši přiznaného invalidního důchodu sníží.

Úrazová renta pozůstalého náleží pozůstalému po zaměstnanci zemřelém v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, kterému zaměstnanec poskytoval, nebo byl povinen poskytovat výživu. Výše renty činí 40 % měsíčního výpočtového základu a novela pak 40 % výše úrazové renty, která by náležela poškozenému při minimálně 70 % poškození zdraví.

Výše úrazové renty pozůstalého se sníží o výši vdovského, resp. sirotčího důchodu přiznaného podle zákona o důchodovém pojištění.¹²

Současný nevyhovující stav, který spočívá jednak v úpravě pojištění prováděcím právním předpisem, který úpravu zákona neprovádí ale doplňuje ho a jednak v nemožnosti stávající právní úpravy, která se opírá o již zrušený zákoník práce, hradit z daného pojištění rehabilitaci zaměstnancům, podílet se na financování preventivních opatření.

Zásadní diskuze o celkovém pojetí úrazového pojištění probíhá prakticky nepřetržitě od roku 2011. Varianty možného řešení se proměňovali i se změnami ve vedení rezortu MPSV a budou diskutovány dále.¹³

¹² Časopis Bezpečnost a hygiena práce, č. 12/2011 článek Dočkáme se úrazového pojištění? (JUDr. Eva Dandová)

¹³ Systém VeKLEP - Návrh věcného záměru zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání

3 Právní úprava

Obecně navrhované právní úpravy musí být v souladu jednak s právním řádem České republiky, mezinárodními smlouvami a právem Evropské unie. To se samozřejmě týká i právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Celosvětově se této problematice věnuje Mezinárodní organizace práce a světová zdravotnická organizace. Mezinárodní organizace práce s akcentem především na sociální dopady a Světová zdravotnická organizace, která cílí především na zdravotnickou problematiku zahrnující předcházení poškození zdraví, léčby a následnou rehabilitaci zdravotních poškození.

3.1 Mezinárodní organizace práce (MOP)

Jednou ze zásadních funkcí organizace MOP, kde jsou na tripartitním základě reprezentováni zástupci vlád jednotlivých členských států, zaměstnavatelů a zaměstnanců je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení. Práva a povinnosti pracovníků a jejich zaměstnavatelů v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání, uvedené v úmluvách MOP, které Česká republika ratifikovala jsou následující:

1. Úmluva MOP č.19 o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů, vyhlášená pod č. 34/1928 Sb. zajišťuje stejné zacházení s příslušníky jiného členského státu, kterou rovněž tuto úmluvu ratifikoval, nebo členům jeho rodiny při pracovních úrazech utrpěných na jeho území, jaké zaručuje svým vlastním příslušníkům ve věci odškodnění pracovního úrazu, a to bez ohledu na místo trvalého bydliště.
2. Úmluva MOP č. 161 o závodních zdravotních službách vyhlášená pod č. 145/1988 Sb., která ukládá povinnost zavést systém závodních zdravotních služeb pro všechny zaměstnance jako pracovně-lékařskou péči.
3. Úmluva MOP č. 12 o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství, vyhlášená pod č. 437/1990 Sb., která zavazuje členské státy rozšířit výhody zákonů a předpisů o poskytování odškodnění osobám, které utrpěli úraz při výkonu práce nebo v souvislosti se zaměstnáním na všechny námezdní pracovníky.
4. Úmluva MOP č. 17 o odškodňování pracovních úrazů vyhlášená pod č. 437/1990 Sb., která zavazuje členské státy dodržet při odškodňování podmínky úmluvy.
5. Úmluva MOP č. 42 o odškodnění nemoci z povolání vyhlášená pod č. 438/1990 Sb., která zavazuje členské státy odškodňovat oprávněné osoby v sazbě nižší, než je sazba, kterou vnitrostátní zákonodárství stanoví pro škody z pracovních úrazů.

6. Úmluva MOP č. 102 o sociálním zabezpečení vyhlášená pod číslem 461/1991 Sb., (část 6. týkající se dávek při pracovních úrazech a nemocech z povolání nebyla ČR ratifikována).¹⁴

3.2 SZO (WHO)

SZO byla založena v roce 1948 jako speciální organizace OSN se zabývá ochranou zaměstnanců při práci v rámci zdravotní péče.

3.3 Evropská unie

Legislativa EU zajišťuje volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu. To v praxi znamená, že občanské členských států evropské unie mohou využívat právo pracovat v jakémkoliv členském státě evropské unie. Svoboda pohybu osob je legislativně ošetřena v čl. 45 Lisabonské smlouvy (dříve čl. 39 smlouvy o Evropském společenství, resp. v čl. 48 Římské smlouvy o založení EHS).

Protože jednotlivé členské státy EU mají do jisté míry rozdílné systémy sociálního zabezpečení, vycházející z historických odlišností, potřeba a možností té které země jsou ve všech výše uvedených smlouvách obsaženy požadavky na taková opatření, která svobodný pohyb pracovníků reálně umožní a nebude tak toto její právo omezeno. Možným řešením je cesta určitého sjednocování národních systémů, resp. zavedení určitých společných standardů do národních právních předpisů a jednak cestou vzájemného provázání stávajících národních soustav.¹⁵

Dosažení jejich plné harmonizace je však zatím stále otázkou daleké budoucnosti. V současnosti je proto třeba spokojit se, resp. stále prohlubovat koordinaci, a to z původních jednotlivých bilaterálních smluv na mnohostranné mezi více státy. Mezi taková opatření, patří např. Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

V roce 2009 pak byl přijat k tomuto nařízení prováděcí předpis jako Nařízení Evropského Parlamentu a Rady ES č. 987/2009 s účinností 1.5. 2010 (nahradila tak do té doby účinná nařízení č. 1408/71 a č. 574/72), zavázaná pro všechny členské státy EU.

Původním záměrem změny byla podstatně jednodušší úprava, která by reflektovala jak vývoj v oblasti koordinace v systémů sociálního zabezpečení, tak rozsudky evropského soudního dvora. Osoba, která je zaměstnaná ve více členských státech EU bez ohledu na občanství a bydliště členského státu, má zajištěn nárok na sociální dávky.

¹⁴ Základy sociálního dialogu – 100 let Mezinárodní organizace práce

¹⁵ Čl. 51 o založení EHS, čl. 42 Smlouvy o ES, čl. 48 Lisabonské smlouvy

Bez toho, aby nařízení zasahovala do podstaty jednotlivých národních sociálních systémů, zajišťují jejich koordinaci. Konkrétně nařízení č. 883/2004, o koordinaci systému sociálního zabezpečení upravuje problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání (hlava III. kapitola II. články 36-41) ve smyslu nároku na věcné, a i peněžité dávky u osoby, která utrpěla pracovní úraz, nebo onemocněla nemocí z povolání.

Zvláštní místo mezi mezinárodními instrumenty v oblasti koordinace sociálních systémů mají mnohostranné úmluvy, které stanovují konkrétní požadavky na obsah i úroveň sociálního zabezpečení v jednotlivých zemích (tzv. standard setting instruments), například Evropský sociální zákoník, Evropská sociální charta, Úmluva MOP č. 102 o sociálním zabezpečení, minimální norma a dále i úmluvy MOP 128 a 130.¹⁶

Klíčovou roli při nastavování i koordinaci systému hrají validní informace, které v rámci Evropské unie zajišťují organizace Eurostatu, konkrétně ESAW v oblasti pracovních úrazů a EODS v oblasti nemocí z povolání.

3.4 Základní principy koordinace

3.4.1 Rovnost nakládání

Princip rovnosti nakládání vychází ze základního pilíře celého práva ES, který zakazuje veškerou diskriminaci z důvodů státní příslušnosti (čl. 12 Smlouvy o ES resp. čl. 18 Lisabonské smlouvy). To se týká nejen přímé diskriminace ale i skryté (nepřímé) formy diskriminace, kdy navenek neutrální pravidlo prakticky znevýhodňuje občany jiných států.

V oblasti sociálního zabezpečení je princip rovného nakládání/stejného zacházení jmenovitě uveden v čl. 4 Nařízení č. 883/2004, který stanoví, že dotčené osoby podléhají stejným povinnostem a užívají stejných výhod podle legislativy členského státu, jako státní příslušníci daného státu.

Poměrně novým principem rovného nakládání je i tzv. princip asimilace faktů vyplývající z judikatury evropského soudního dvora a znamená přisouzení stejných účinků dávám poskytovaných jiným státem, nebo skutečností nastalým v jiném státě, jako by byly tyto dávky poskytovány, resp. události nastaly na území dotyčného členského státu.

Přesné vymezení tohoto nově se vyvíjícího principu je však záležitostí budoucnosti a neměly by být v rozporu se zásadou sčítání dob pojištění, zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, nebo bydliště podle právních předpisů jiného členského státu s těmi dobami, které byly získány podle právních předpisů příslušného členského státu.

¹⁶ http://www.mpsv.cz/files/clanky/7997/socialni_zabezpeceni_osob.pdf

3.4.2 Aplikace právního řádu jediného státu

Praktickou aplikací této obecné zásady je problematika určování příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. V souladu s touto zásadou by se nemělo stát, aby jednotlivá osoba byla pojištěna ve více členských státech zároveň, nebo naopak v žádném z nich, k čemu by mohlo dojít bez existence koordinačních pravidel. Zásadní pro určení příslušnosti je, kde zaměstnaná či samostatně výdělečně činná osoba vykonává svou výdělečnou činnost, bez ohledu na místo bydliště (*lex loci laboris*); z toho pravidla existuje však řada výjimek např. u pracovníků vyslaných do zahraničí, souběžně pracujících na územích více členských států, státních úředníků a smluvních zaměstnanců ES.

Zvláštními skupinami osob jsou pak osoby pobírající dávky v nezaměstnanosti a tzv. neaktivní osoby. Z výše uvedených nejčastěji využívaná výjimka se týká vysílaných pracovníků, která umožňuje vyslané osobě setrvat v pojistném systému vysílajícího státu. To znamená, že osoba vykonávající činnost nebo práci v jiném členském státě po vymezenou dobu maximálně 24 měsíců nepodléhá právním předpisům sociálního zabezpečení státu, kde pracuje, ale je i nadále kryta právními předpisy o sociálním zabezpečení vysílajícího státu.

Dalším ne zřídka využívaným institutem je souběh činností ve dvou nebo více členských státech, ať již jde o souběžný výkon zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti, nebo jejich kombinaci. Nově je v těchto případech jedním z klíčových kritérií určení příslušnosti výkon podstatné části výdělečné činnosti ve státě bydliště.

Kritéria pro správné určení státu výkonu podstatné činnosti a bydliště detailně stanoví nařízení č. 987/2009. U státních úředníků je rozhodující správní orgán, který státního úředníka zaměstnává. Smluvní zaměstnanci ES si jednou při nástupu do zaměstnání mohou fakultativně zvolit příslušnost k právním předpisům státu, v němž jsou zaměstnání, státu, které se na ně vztahovali naposledy, nebo státu jehož jsou státními příslušníky. Nařízení 883/2009 a 987/2009 kladou důraz především na spolupráci a komunikaci jednotlivých členských států. To mimo jiné vyústilo i do zavedení institutu tzv. provizorního určení příslušných právních předpisů (čl. 6 Prováděcího nařízení), tak aby byla zaručena právní jistota migrující osoby. Ta by se díky tomu neměla dostat do situace, že nebude pojištěna v žádném státě. Pokud není určení příslušnosti osoby zpochybněno, lze je možné považovat za definitivní. V případě, že definitivní určení příslušnosti je jiné než provizorní, musí dojít mezi institucemi daných států k převodu příspěvků i ke zúčtování vyplacených dávek.

3.4.3 Sčítání dob pojištění

Nárok na některé dávky je ve všech členských státech podmíněn získáním určité doby pojištění, resp. zaměstnání, resp. bydlení. Mnoho lidí část svého života stráví v různých členských státech, a proto nesplní předepsanou dobu pro nároku na dávku v některém z nich.

Aby se migrující pracovníci nedostali do nevýhodného postavení zakotvuje Nařízení č. 883/2004 ustanovení, že pro získání nároku na dávky je třeba tam, kde to připadá v úvahu přihlídnout i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech. Princip sčítání dob pojištění se samozřejmě uplatní pouze v případě, že v daném členském státě je příslušná dávka na době pojištění závislá.

3.4.4 Zachování nabytých práv (výplata dávka do ciziny, export dávek)

Právní předpisy některých států umožňují poskytovat/vyplácet dávky osobě jen tehdy, má-li tato v dotyčném státě bydliště. To však diskriminuje migrující pracovníky, kteří práva na dávku nabyli v některém členském státě, ale chtěli by se vrátit do země svého původu, pak by ale o svá nabytá práva přišli. Ve svém důsledku by tím bylo dotčena i svoboda volného pohybu pracovníků. Podle nařízení 883/04 se členské státy vzdávají všech doložek vyžadující bydliště pro poskytování dávek a koordinační pravidla tak zajišťují jejich výplatu nejen do státu bydliště ale do kteréhokoliv jiného členského státu.

Tento princip zachování nároků platí jak pro peněžité, tak pro věcné dávky v nemoci, tedy především pro poskytování zdravotní péče. Osoba, která získala nárok na zdravotní péči podle právních předpisů jednoho státu má nárok, aby jí tato péče byla poskytnuta i v jiném členském státě, a to na náklady státu kde je pojištěna.

V Nařízení jsou pak přesně vymezeny podmínky, za jakých se bude jednat o péči nezbytnou, resp. o péči plnou. Jen pro doplnění je třeba uvést, že poskytování dávek bez ohledu na bydliště se týká také dávek v nezaměstnanosti, nebo dávek rodinných včetně přídatku na dítě. Evropský soudní dvůr svým rozhodnutím z 8. března 2000 přispěl k zásadnímu posunu v přehodnocení teritoriálních omezení při poskytování zvláštních dávek osobám závislým na péči druhých. Ty mají být považovány za dávky v nemoci a tedy exportovatelné.¹⁷

¹⁷ http://www.mpsv.cz/files/clanky/7997/socialni_zabezpeceni_osob.pdf

3.5 Nároky na dávky

V oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání se výše uvedené principy koordinace systému sociálního zabezpečení konkrétně promítá do nároku na věcné dávky a dávky peněžité následujícím způsobem.

3.5.1 Věcné dávky – nároky na zdravotní péči

- Při pobytu pracovníka mimo stát pojištění bude osobě v souvislosti s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytnuta nezbytná zdravotní péče v souladu s legislativou této země.
- V případě bydliště mimo stát pojištění bude osobě v souvislosti s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytnuta plná zdravotní péče.
- Náklady za poskytnutou péči budou poskytovateli proplaceny v plné výši institucí členského státu, kde je osoba pojištěna. Přitom k účelnosti vynaložených léčebných nákladů není instituce(pojišťovna) oprávněna se vyjadřovat. Podle článku 41 odst. 2 Nařízení č. 884/2004 se státy a jejich příslušné instituce mohou úhrad za poskytování úplně zříct nebo si stanovit jiné způsoby poskytování.
- U pracovních úrazů je možné využít výhodnější právní úpravu vycestování za zdravotní péči do jiného státu EU (mimo stát pojištění bydliště) než v jiných případech zahraniční léčby.
- Pokud k úrazu došlo nebo se nemoc z povolání projevila mimo stát bydliště pracovníka má tento po předchozím souhlasu kompetentní instituce, nárok na úhradu převozu do státu svého bydliště. Předchozí souhlas k převozu do státu bydliště se nevyžaduje u příhraničních pracovníků.

3.5.2 Peněžité dávky

- Výplata peněžitých dávek se vždy řídí legislativou státu, kde je osoba pojištěna v okamžiku pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání, a to bez ohledu na místo trvalého nebo přechodného pobytu.
- Dávky mohou být po dohodě povinné instituce s institucí odpovídající ve státě trvalého či dočasného pobytu vypláceny jak kompetentní institucí státu, ve kterém je osoba pojištěna, tak i institucí ve státě trvalého či dočasného pobytu, bez toho, aby byla dotčena jejich výše.
- Vychází-li výpočet peněžité dávky z průměrného výdělku započítají se pouze příjmy vyplácené za dobu pojištění podle legislativy státu vyplácející dávky.

- Vychází-li výpočet peněžité dávky ze standartních výdělků, resp. průměrných standartních příjmů berou se v úvahu tyto pouze za doby pojištění podle legislativy státu vyplácejícího dávky.

U osoby, která byla vystavena ve dvou či více členských státech stejnému riziku, které následně vedlo k rozvoji nemoci z povolání. Jsou dávky, o které může tato osoba žádat přiznávány podle právních předpisů posledního z těchto států. Pokud u osoby, které již byly poskytnuty dávky v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání, došlo ke zhoršení zdravotního stavu, má tato osoba nárok na vyplacení doplatku k těmto dávkám. Pokud ke zhoršení zdravotního stavu přispěla následně vykonávaná činnost v jiném členském státě vyplácí doplatky instituce jiného členského státu, pokud ale osoba žádnou takovou činnost v jiném členském státě nevykonává vyplácí doplatek instituce původní.

V rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání mají zaměstnavatelé povinnost odvádět pojistné do systému pouze jednoho státu, a to podle ustanovení o použitelnosti právních předpisů pouze jednoho státu v čl. 11 a násl. Nařízení 883/04, bez ohledu na vnitrostátní předpis.

3.6 EUMASS

Významným hráčem mezi mezinárodními organizacemi působícími v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání je EUMASS (Europien union of medicine in assurance and social security). Jejím hlavním cílem je výměna informací v oblasti medicíny sociálního zabezpečení, práce na tvorbě a nastavení úrovně profesních standardů a způsobů posuzování zdravotního stavu v jednotlivých členských státech EU. Organizace rovněž zprostředkovává posudkovým a revizním lékařům přístup k nejnovějším informacím a postupům postavených na principu medicíny založené na důkazech (evidence base medicine).

Organizace EUMASS, která byla založená v roce 1973, sídlí nyní v Bruselu a jejími členy mohou být jak jednotlivci, tak celé odborné organizace nebo instituce. Vrcholným orgánem je Rada, ve které jsou zastoupeni členové jednotlivých zemí (za ČR MPSV a ČSSZ), ta se schází pravidelně třikrát ročně a její činnost je řízená pětičlenným výborem. ČR, která je členem EUMASS od roku 1999 se poslední léta potýká s katastrofálním nedostatkem revizních a posudkových lékařů.¹⁸ Možná řešení by bylo vhodné konzultovat s touto organizací a

¹⁸ https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/lekari-lekarsky-posudek-zdravotnici-invalidni-duchod-prispevek-na-peci.A200922_154935_domaci_kzem

zohlednit její případná doporučení. Problém nedostatku posudkových a revizních lékařů bude zmíněn v i dalších kapitolách.

3.7 Národní prameny práva

3.7.1 Zákoník práce

Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., nabyt účinnosti dnem 1.1.2007. Protože právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání měla být řešena samostatným zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, obsahoval nový zákoník práce pouze přechodná ustanovení na dobu jednoho roku, po uplynutí této lhůty, 1.1.2008 měl nabýt účinnosti zmíněný zákon č. 266/2006 Sb. Jeho účinnost byla však opakovaně odkládána, nejprve na 1.1.2010 následně na 1.1.2013 a na konec 1.1.2015. K dalšímu plánovanému odložení účinnosti na 1.1.2017 nedošlo, protože byl rozhodnutím PS kompletně zrušen s účinností ke dni 1.10.2015.¹⁹

MPSV, které bylo předkladatelem návrhu na zrušení se současně zavázalo zvážit všechny varianty možné transformace a zpracování návrhu nového, který zásadně změní koncepci odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoci z povolání, provozovatelem úrazového pojištění se stane ČSSZ a zavede do něj prvky, které se běžně vyskytují v systémech úrazového pojištění ostatních vyspělých zemích a tím posílí právní jistoty jak zaměstnanců, tak jejich zaměstnavatelů. Až do dne nabytí účinnosti nového zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání i nadále řídí zákoníkem práce a vyhláškou Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., která stanoví i podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědností zaměstnavatele za škodu a nemoci z povolání.

3.7.2 Další zákony

Množství dále uváděných zákonů odráží roztržitost právní úpravy odškodnění v případě pracovních úrazů, nemocí z povolání a následné újmy na zdraví.

1) Zákon 89/2012 Občanský zákoník

Nový občanský zákoník je postaven na perspektivním pojetím odpovědnosti to znamená, že subjekt odpovídá za náležité plnění svých povinností.

2) Zákon č. 234/2014 Sb. O státní službě

¹⁹ http://tablet.epravo.cz/9-2016/25_tema-vydani-separatni-pracovnepravni-uprava-nahrady-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-jak-resit-mozne-znevyhodneni-zamestnancu

Který v §124 odst. 1 mimo jiné stanoví, že odpovědnost služebního úřadu za škodu vzniklou státnímu zaměstnanci se řídí zákoníkem práce a že zabezpečení státního zaměstnance při služebním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí zákoníkem práce.

- 3) Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce
- 4) Zákon č. 37/2004 Sb. o pojistné smlouvě
- 5) Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

- 6) Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění
- 7) Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění
- 8) Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění
- 9) Zákon č. 582/1991 Sb. České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

- 10) Zákon č. 92/1991 Sb. o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby
- 11) Zákon č. 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení

4 Odpovědnost za škodu a nemajetkovou újmu v pracovněprávních vztazích

Obecná úprava odpovědnosti za škodu je obsažena v občanském zákoníku v § 2894 a dále. Zmíněné paragrafy NOZ jsou obecnou úpravou subjektivní odpovědnosti za škodu a všechny ostatní úpravy obsažené v NOZ i v dalších civilních právních předpisech jsou úpravami zvláštními. Dalším předpokladem vzniku této odpovědnosti je vznik škody a třetím pak příčinná souvislost.

V porovnání s občanskoprávní odpovědností za škodu tato v pracovním právu vykazuje určité rozdíly. Cílem této odpovědnosti je snaha v rámci pracovního procesu minimalizovat škody na životech, zdraví a majetku. Celá koncepce má proto represivní charakter a vytváří prevenční systém, jehož účelem je vždy škodě především předcházet. Prevence může být jednak speciální která se obrací ke konkrétním situacím a jednak prevence generální, která má zamezit porušování a ohrožování práva a povinností účastníků pracovně právních vztahů. Jak generální, tak speciální prevence se promítá do opatření přímých a nepřímých.

Přímou prevencí je pak prevenční povinnost, tedy povinnost zbránit poškození či ohrožení práv patřící k obsahu těchto vztahů. Jako příklad můžeme uvést §102 odst.1 ZP, který říká, že zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. V odst. 3 stejného paragrafu s pak říká, že „zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší.

K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů, pracovních podmínek a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.“ Nepřímá prevence se pak týká obecného chování účastníků pracovně právních vztahů. Jejím cílem je zamezit poškození či ohrožení práv či povinností patřící do obsahu těchto vztahů. Jako příklad lze uvést ustanovení §103 odst. 1 písm. K, které se týká povinnost zaměstnavatele „nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.“

Předpoklady vzniku odpovědnostního vztahu jsou jednak obligatorní, tedy takové, které musí být splněny u všech uvedených druhů pracovně právní odpovědnosti a jednak fakultativní které nemusí být vždy naplněny. Jiné dělení předpokladů odpovědnosti vymezuje předpoklady subjektivní, které jsou v souvislosti s vůlí zaměstnance a předpoklady objektivní, které jsou uskutečňovány ve vnějších vztazích týkají se objektu, chování subjektu, škody, škodné události, příčinné souvislosti protiprávnosti.²⁰

4.1 Škoda, skutečná škoda, jiná škoda a jejich vznik

Za škodu lze považovat takovou újmu, která se projevila v majetkové sféře poškozeného a která je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi. Co se týče rozsahu škody funguje pracovní právo na principu náhrady škody skutečné. Tou je nastalé zmenšení majetku poškozeného a představuje hodnoty potřebné k navození původního stavu. Např. byla-li věc zničena takovým způsobem, že ji již nelze do původního stavu uvést, je skutečnou škodou náklad na pořízení věci nové v hodnotě odpovídající věci zničené. Pokud lze poškozenou věc opravit je skutečnou škodou náklad na uvedení věci do stavu v jakém se nacházela věc před poškozením.

Vedle škody se odškodňují i některé nemajetkové újmy z působené zásahem do osobně právních vztahů poškozeného. Příkladem takové nemajetkové újmy je např. vytrpěná bolest vyjádřena náhradou bolestného, nebo omezení schopnosti vykonávat běžné životní úkony vyjádřena náhradou za ztížení společenského uplatnění. V případě, že škoda byla způsobena úmyslně hradí se i tzv. jiná škoda. Např. ušlí majetkový prospěch, který by bylo možné důvodně očekávat, pokud by nedošlo ke škodné události ve smyslu navýšení majetku poškozeného.

Vznik škody i její výši musí v konkrétním případě prokazovat poškozený, který se náhrady škody domáhá, objasnění okamžiku vzniku škody je pak důležité pro včasné uplatnění nároku.

4.2 Plnění pracovních úkolů

Dalším ze základních předpokladů odpovědnosti jak zaměstnavatele, tak zaměstnance za škodu je, že k této došlo při plnění pracovních úkolů, tedy především při výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, zejména z pracovní smlouvy, ze zákoníku práce i z jiných obecně závazných právních předpisů a pracovních řádů. Plnění pracovních úkolů

²⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 311-312 ISBN 978-80-7400-667-8.

může být ale i jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, která sice nevyplývá přímo z pracovního poměru, kterou zaměstnavatel svému zaměstnanci přikázal a zaměstnanec tento příkaz přijal a přikázanou činnost vykonával.

Pracovním úkolem je rovněž činnost, která je předmětem pracovní cesty. Ta je definována jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Dalším možným plněním pracovních úkolů je činnost konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně ostatních zaměstnanců či z vlastní iniciativy zaměstnance, pokud k ní není třeba zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

4.3 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů.

Škoda vzniklá v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů má stejné důsledky jako škoda při jejich plnění. Jako přímá souvislost se jeví především úkony potřebné k výkonu práce. Jejich vymezení pak vyplývá z konkrétní náplně práce daného zaměstnance. Dále jsou to pak úkony během práce obvyklé jako například cesta zaměstnance, stejně tak jako například školení zaměstnanců pořádané zaměstnavatelem, nadřízeným orgánem nebo odborovou organizací a další. Při odpovědnosti za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností vyplývajících z pracovního poměru jde výlučně o souvislost přímou, tedy nikoliv o souvislost jenom nepřímou.

4.4 Příčinná souvislost

Dalším ze základních předpokladů odpovědnosti za škodu je zjištění příčinné souvislosti mezi škodou a právní skutečností, za kterou se odpovídá, a to jak při odpovědnosti zaměstnance, tak při odpovědnosti zaměstnavatele. Bez ohledu na to, zda se jedná o škodu zaviněnou nebo nezaviněnou. Obtíže mohou činit situace, kdy se jedná o více příčin najednou. Je na poškozeném, aby prokázal, že jím tvrzená skutečnost je v příčinné souvislosti se vznikem škody. Poněkud složitější je situace při zjišťování příčinné souvislosti v případech, kdy poškozenému odpovídá druhá strana na základě objektivní odpovědnosti za škodu bez potřeby prokazovat její zavinění, jak je tomu u náhrady škody v důsledku pracovního úrazu.

Pro ucelený pohled je třeba zmínit subjektivní kategorii zavinění, které však ani zákoník práce ani jiné pracovní právní předpisy nevymezují a vychází se proto z trestního zákona. Rozlišuje se jednak zavinění úmyslné a zavinění z nedbalosti. Samotný úmysl pak může být

přímí a nepřímí přitom rozdíl mezi nimi činí míra volní složky. Při úmyslu přímém si je škůdce vědom, že svým jednáním způsobí nebo může způsobit škodu a současně ji chce způsobit.

Dalším z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnavatele nebo zaměstnance za škodu je existence objektivní kategorie protiprávního jednání, tím rozumíme objektivně existující rozpor mezi určitým faktickým úkonem a povinností vyplývající ze zákona, jiného právního předpisu, ze smlouvy, nebo jiných právních skutečností.²¹

4.5 Předcházení škodám

V části upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci ukládá zákoník práce zaměstnavatelům i zaměstnancům povinnosti, aby se předcházelo vzniku škody. V svých ustanovení §170 a §171. Na předcházení škodám jsou ale zaměřena i některá další ustanovení zákoníku práce, např. §26, který říká, že orgány nadřízené zaměstnavatelům jsou povinny sledovat, jak tito plní své povinnosti k vytváření pracovně právních vztahů, zjišťovat příčiny porušování pracovně právních předpisů, vyvozovat z něho důsledky a soustavně vytvářet podmínky pro jejich dodržování. Z jiného, ustanovení z §136, vyplývá, že kontrola nad stavem bezpečnosti a zdraví při práci přísluší také odborovým orgánům, stejně tak jako státnímu odbornému dozoru.

4.5.1 Povinnosti zaměstnavatele

Základní povinností zaměstnavatele je vytvářet zaměstnancům takové podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstranit rizikové a namáhavé práce, zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance a zajišťovat vhodné pracovní podmínky pro ženy těhotné, matky dětí, mladistvé i starší zaměstnance. Další povinností zaměstnavatele je přijímat další opatření k ochraně majetku a vytvářet podmínky pro ochranu majetku zaměstnanců. Při zjištění nedostatků je zaměstnavatel povinen učinit vhodná a účinná opatření k jejich odstranění.

4.5.2 Povinnosti zaměstnance

Podle §249 zákoníku práce má zaměstnanec obecnou povinnost předcházet svým jednáním vzniku škod na zdraví a majetku i na vzniku bezdůvodného obohacení. Konkrétní povinnosti zaměstnance pak vyplývají z dalších ustanovení zákoníku práce. Zvláště upravena je pak oznamovací povinnost zaměstnance při hrozící škodě a povinnost v neodkladném případě zakročit při hrozící škodě. Povinnost zakročit zaměstnanec nemá v případě, že mu v tom brání

²¹ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, s. 11-22 ISBN 80-86131-60-2.

důležitá okolnost nebo by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, spoluzaměstnance nebo osoby blízké.

4.6 Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu zahrnuje jeho obecnou odpovědnost, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů a odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.

4.6.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu vzniká za předpokladu, že zaměstnavateli vznikla škoda, že ji zaměstnanec způsobil porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi, že mezi porušením povinnosti a vznikem škody je příčinná souvislost a že škodu způsobil zaměstnanec zaviněným, úmyslným či nedbalostním jednáním. Přitom obecná odpovědnost zaměstnance za škodu vychází ze subjektivní odpovědnosti škůdce za zavinění, kterou musí poškozený zaměstnavatel prokázat. Zaměstnanec je povinen k náhradě skutečné škody, a to v takové výši v jaké zaměstnavateli skutečně vznikla. Ve většině případů bude výše náhrady limitovaná ochranným ustanovením zákoníku práce, které říká že po jednotlivém zaměstnanci lze požadovat maximálně částku nepřesahující 4,5násobek jeho průměrné měsíční mzdy.

Toto ustanovení se netýká případů úmyslného způsobení škody, nebo vzniku škody po požití návykových látek či v opilosti. V takových případech může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu celé skutečné škody i ušlého zisku. Výši požadované náhrady škody je ze zákona zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat a oznámit ji zaměstnanci písemně do jednoho měsíce od vzniku škody.

Moderačním právem soudu je možné stanovenou výši náhrady škody snížit z důvodů zvláštního zřetele hodných. Soud je povinen vždy zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody. Důkazní břemeno prokázat, že zaměstnanec škodu zavinil a formu zavinění leží na zaměstnavateli. Pokud to situace umožňuje může si zaměstnanec zvolit jako způsob náhrady škody uvedení v předešlý stav – tedy stav před vznikem škody.

4.6.2 Zvláštní odpovědnost za škodu

4.6.2.1 Nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Jak již bylo uvedeno může zaměstnavatel po zaměstnanci, který vědomě poruší oznamovací nebo zakročovací povinnost podle §249 ZP zaměstnavatel požadovat, aby se

podílel na náhradě škody, která zaměstnavateli vznikla. Při určení konkrétní výše náhrady je třeba přihlídnout k okolnostem které zaměstnanci bránili ve splnění prevenční povinnosti a významu způsobené škody pro zaměstnavatele.

Zavinění zaměstnance je zde požadováno alespoň ve formě vědomé nedbalosti. V případě že zaměstnanec svým jednáním způsobil škodu přiměřeným odvracením škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví a tento stav sám úmyslně nevyvolal není povinen nahradit zaměstnavateli škodu.

4.6.2.2 Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

V tomto případě se jedná o škodě na hodnotách, se kterými má zaměstnanec možnost osobně disponovat. Důkazní břemeno v tomto případě leží na samotném zaměstnanci. Povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách nemá zaměstnanec pouze v případě, že prokáže že schodek vznikl bez jeho zavinění. Zaměstnavatel pak prokazuje jen uzavření smlouvy o hmotné odpovědnosti a vznik a výši škody.

V případě individuální dohody o odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši. V případě kolektivní odpovědnosti pouze podíl náhrady podle poměru dosaženého hrubého výdělku. Jiný poměr výpočtu se použije pro vedoucího a jeho zástupce kteří také hradí zbytek škody, pokud tohoto nebylo dosaženo v celém rozsahu.

4.6.2.3 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Svěřit věc může zaměstnavatel zaměstnanci na základě písemného potvrzení, nebo na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu věci v případě že její hodnota přesahuje 50 tisíc Kč. Stejně jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je i v tomto případě zavinění zaměstnance presumováno. Oproti obecné povinnosti nahradit škodu podle §250 ZP i zde se jedná o přísnější formu odpovědnosti. Zprostit se této odpovědnosti může zaměstnanec pouze v případě prokáže-li že ztráta vznikla bez jeho zavinění. Z uvedeného vyplývá že i v tomto případě leží důkazní břemeno na zaměstnanci.

4.7 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu se rozlišuje na odpovědnost obecnou a zvláštní odpovědnost při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kterým se budeme podrobně věnovat v dalších kapitolách a dále pak škodu na odložených věch a při odvracení škody. Zatím co u obecně odpovědnosti jde převážně o protiprávní jednání u pracovních úrazů a nemocí z

povolání a stejně i u škody na odložených věcech jde o odpovědnost objektivní to znamená odpovědnost bez zavinění.

Důkazní břemeno v případě objektivní odpovědnosti zaměstnavatele leží na zaměstnanci. Leží na zaměstnanci a ten musí tedy prokázat splnění zákonných předpokladů odpovědnosti. Odpovědný subjekt tedy zaměstnavatel může ze zákona ke zmírnění tvrdosti tohoto typu odpovědnosti využít možnost liberace, a to úplné nebo částečné která je upravena v §275 odst.2 ZP jako případ prokázaného spoluzavinění zaměstnance. Omezení odpovědnosti zaměstnavatele pak odpovídá míře zavinění zaměstnance, které musí zaměstnavatel prokázat.

Obecný liberační důvod však nelze použít u odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. V těch případech se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti zcela nebo zčásti za splnění podmínek v ustanovení §191 ZP, které je ve vztahu k §205b ZP speciální.

4.7.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu upravuje §265 ZP. Podle toho je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit škodu, která vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Dále pak zaměstnavatel odpovídá i za škodu, kterou zaměstnanci způsobili jiní zaměstnanci a škoda vznikla porušením právních povinností těchto zaměstnanců v rámci plnění jejich pracovních úkolů. Ustanovením obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se řídí i odpovědnost za škodu na zdraví zaměstnance, pokud ji nelze posoudit jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Využije se tedy §265 ZP.

4.7.2 Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody

Jedná se o případy, kdy zaměstnanec v souvislosti s odvracením škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví sám utrpěl věcnou škodu. Podmínkou náhrady takové škody je že ke škodě nedošlo úmyslným jednáním. V případě vzniku újmy na zdraví zaměstnance při odvracení škody bude zaměstnavatel však odpovědný dle speciálního ustanovení §271 ZP v rámci zvláštní odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

4.7.3 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Tato odpovědnost se o odvíjí podle povahy těchto věcí. Škodu na věcech, které zaměstnanci, které obvykle nosí do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen nahradit v plné výši za podmínky, že si je zaměstnanec odložil při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé

souvislosti s nimi na místě, které je k tomu určené zaměstnavatelem nebo je k odkládání takových věcí obvyklé.

Odpovědnost za škodu na věcech, které se obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy upravuje §268 odst. 2 ZP tak že v těchto případech limituje výši náhrady škody částkou do 10 tis Kč.

Vzniklou škodu je zaměstnanec povinen nahlásit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne kdy škodu zjistil.²²

4.7.4 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Právní úprava tohoto typu odpovědnosti zaměstnavatele je značně komplikovaná. Novelou zákoníku práce 205/2015 Sb. došlo ke sjednocení terminologie v zákoníku práce a občanském zákoníku. Pojem odpovědnost za škodu byl nahrazen pojmem „povinnost k náhradě škody, popř. nemajetkové újmy“.

Jednou ze základních zásad pracovního práva, vymezenou v §1a odst. 1 písm. A ZP je „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance dole“. Na rozdíl od zaměstnancovi povinnosti k náhradě škody, je vždy za potřebí protiprávní jednání, kterým dojde k zaviněnému porušení právem nebo smlouvou uložené povinnosti a tím vzniku škody na straně zaměstnavatele vzniká odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnanci bez ohledu na zavinění, jde tedy o odpovědnost objektivní, to je odpovědnost za výsledek.

Jak bylo dříve uvedeno, kromě obecné povinnosti nahradit škodu nahrazuje zaměstnavatel i škodu kterou zaměstnanec utrpěl při odvracení škody, škodu na odložených věcech a škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy na zdraví zaměstnance, je tedy založená na principu odpovědnosti za výsledek, kterým je újma na zdraví zaměstnance. Předpoklady vzniku povinnosti k náhradě jsou: „existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, vznik škody, která bývá charakterizována jako majetková újma vyjádřitelná, respektive vyčíslitelná v penězích, nebo nemajetková újma a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody nebo nemajetkové újmy“.²³

²² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 970 ISBN 978-80-7400-290-8.

²³ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

V případě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz musí být splněna další podmínka, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. V případě odpovědnosti za škodu u nemoci z povolání je klíčové, zda zaměstnanec před zjištěním dané nemoci pracoval u dotčeného zaměstnavatele za podmínek, za nichž tato nemoc vzniká.

Přes opakované snahy se nepodařilo nově upravit odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání zákonem o úrazovém pojištění, který měl dosavadní systém zakotvený přechodně v zákoníku práce nahradit novým dávkovým subsystémem sociálního pojištění, jako je tomu v ostatních zemích. V dalších kapitolách bude příprava tohoto zákona, respektive jeho variant podrobně rozpracována včetně důvodů dosud trvajících připomínek a neschopnosti nalézt shodu napříč rezorty i politickým spektrem.

5 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

5.1 Pracovní úraz

Jedná se o úraz, jímž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k poškození zdraví zaměstnance nebo k jeho smrti. Pojem pracovní úraz je definován v §271k ZP jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance ke které došlo nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů (označované také jako úrazový děj). Zevní vlivy jsou většinou mechanického rázu a k úrazům dochází působením zevních sil např. pádem zdi při stavbě, nebo chybou poškozeného jako například pořezáním při opracovávání dřeva, uklouznutím a podobně.

K úrazům může dojít i vlivem chemických látek jako je tomu v případě poleptání, popálení nebo otrav. V některých situacích působí zevní vlivy, aniž by bylo možné předejít jejím následkům jako např. při zemětřesení nebo úderu blesku. Pracovní úrazy se vyskytují nejčastěji u zaměstnanců vykonávající činnost s určitou mírou rizika, především při fyzické práci. Pracovním úrazem není ale pouze tělesné zranění ale i psychické poškození a porušení zdraví vůbec.²⁴ „Působení zevních vlivů nemusí spočívat jen v působení zevních sil (pádu břemene, napadení cizí osobou), může se jednat i o působení vlastní tělesné síly (uklouznutí, zakopnutí, přetržení svalů po vynaložení tělesné námahy).“²⁵

K posledně jmenovanému dochází např. jeli zaměstnanec při práci, na kterou není zvyklí a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle neobvykle nadměrně svou námahu.²⁶

Na pracovišti při výkonu práce mohou vznikat ale i specifické a komplikované úrazy. Je na zvážení, zda se v takových případech o pracovní úraz vůbec jedná. Tyto úrazy bývají častější v nepodnikatelské sféře a patří k nim, např. infarkt myokardu a náhlé cévní příhody. V těchto případech musí být prokázána příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a příslušným poškozením zdraví. Správná kvalifikace se neobejde bez spolupráce lékaře, technika a právníka. Jako nejčastější netypický pracovní úraz uveďme infarkt myokardu, který se může od mládí vyvíjet na základě arteriosklerózy koronárních tepen, ale za určitých okolností může být kvalifikován jako pracovní úraz, dojde-li k němu v souvislosti s pracovním procesem.²⁷

²⁴ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, s. 55 ISBN 80-86131-60-2.

²⁵ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 970 ISBN 978-80-7400-290-8.

²⁶ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, s. 55 ISBN 80-86131-60-2.

²⁷ JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování, Bulletin advokacie 10/2008 s. 34

Aby infarkt myokardu mohl být uznán jako pracovní úraz musí být splněny podmínky úrazového děje:

- 1) Náhlé vypětí sil, velká námaha a nezvyklé úsilí, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce.
- 2) Obvykle těžká práce, konaná však za nepříznivých okolností.
- 3) Práce, na níž organismus zaměstnance není uzpůsoben nebo na kterou zaměstnanec svými fyzickými schopnostmi nestačí.

Bezprostřední příčinou infarktu myokardu je tedy psychické nebo fyzické trauma vzniklé za splnění výše uvedených podmínek. Tyto právní a medicínské zásady byly formulovány v soudním rozhodnutí R27/1962 a ve stanovisku R11/1976 a v souladu s tímto výkladem soudy posuzují stejně námahu z tělesné práce i námahu z práce duševní. Dalšími netypickými pracovními úrazy jsou pak úžeh a úpal, kdy dochází ke zhroucení tělesné termoregulace a může tak kromě zaměstnanců pracujících v letních měsících na volných prostranstvích postihnout i zaměstnance, kteří pracují v kancelářích.

Také netypickým i když relativně velmi častým je poškození meziobratlových destiček, které může mít původ jak v degenerativním procesu, tak úrazový. Ten spočívá v přímém násilí na páteř (úder, pád) a v nepřímém účinku na příslušný úsek páteře (násilný prudký pohyb, často obranného charakteru, přetažení svalu apod.) Jako příklad netypického pracovního úrazu netraumatické povahy může sloužit například epilepsie kdy se jedná o záchvatovité onemocnění z poruchy fyziologické činnosti mozku. Projevuje se různou mírou poruchy vědomí až krátkodobým bezvědomím provázeného svalovými křečemi a nekoordinovanými pohyby.

Během záchvatu může dojít k poškození jak mozku, tak jiných systémů. Jakkoliv epilepsie může mít různý původ epilepsie poúrazová bývá nejčastější. K mechanismu úrazu patří tupý úder s následnou frakturou lebeční kosti, zranění mozkových plen a mozkové tkáně a to např. i úderem stlačeného vzduchu nebo otravou průmyslovými jedy. K obtížnosti kvalifikace patří především fakt, že onemocnění se neobjevuje bezprostředně po poranění mozku ale s odstupem několika měsíců po něm. Epilepsie může být posouzena potom jako pracovní úraz nebo jako nemoc z povolání a bude záležet na úrazovém ději a časové posloupnosti. U netypických pracovních úrazů je znalecký posudek lékaře jedním z rozhodujících důkazů. Je to lékař, kdo musí potvrdit úrazový děj, tedy příčinou souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou a další okolnosti, jako je vliv pracovního zatížení na vznik úrazu, zdravotní stav zaměstnance apod.²⁸

²⁸ JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování, Bulletin advokacie 10/2008 s. 34

U pracovních úrazů platí dvojnásob, že je lepší se dohodnout než se soudit. Při sjednávání dohod o mimosoudním odškodnění netypických pracovních úrazů by se mělo postupovat podle § 125 zákona č. 99/1963 (občanský soudní řád). Především se jedná o prokázání okolností, které by zprostily zaměstnavatele odpovědnosti za pracovní úraz.

Podle zmíněného zákona je možné jako důkaz využívat všechny prostředky, kterými lze zjistit skutečný, objektivní stav – výslechy svědků, znalecký posudek, zprávy a vyjádření orgánů. V zájmu předcházení soudních sporů a náhrad škod je přínosné již v mimosoudním řízení seznámit zaměstnance s důkazy, které hodlá zaměstnavatel využít. Dohoda mezi poškozeným a zaměstnavatelem je častý způsob odškodnění pracovního úrazu a uzavírá se především v případech, kdy zaměstnavatel uzná svou odpovědnost za způsobený pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Podklady pro posouzení nároku ztráty na výdělků vyhotoví mzdová účetárna a bodové ohodnocení pro náhradu za bolestné a ztížené společenské uplatnění vystaví lékař.

U netypických pracovních úrazů je znalecký posudek lékaře jedním z klíčových důkazů. Lékař posoudí úrazový děj, tedy příčinnou souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou a další okolnosti, jako je vliv pracovního zatížení na vznik úrazu, zdravotní stav zaměstnance apod.

Při sjednávání dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by měly být hodnoceny všechny okolnosti – ztížené uplatnění v životě rodinném, kulturním, sportovním, společenském.

Zvlášť nepříznivé důsledky pro poškozeného může mít ztížení společenského uplatnění, proto jeho odškodnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji.

Při sjednávání dohody o mimosoudním odškodnění pracovního úrazu mohou pomoci odborové orgány jejich účast v mimosoudním řízení se má zabezpečit, aby se důkazy, které by mohly zprostit zaměstnavatele povinnosti k náhradě škody byly předloženy zaměstnanci k vyjádření a odborový orgán mohl objektivně zjistit skutečný stav věci a přispět tak ke správnému a včasnému odškodnění pracovních úrazů.²⁹

Zda úraz naplňuje legální definici pracovního úrazu je povinen vždy soud. Existence pracovního úrazu je jedním z předpokladů vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu na zdraví zaměstnance. Tu poskytuje vždy ten zaměstnavatel, u něž byl zaměstnanec v době pracovního úrazu zaměstnaný (§269 odst. 1 ZP).

²⁹ JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování, Bulletin advokacie 10/2008 s. 34

5.2 Nemoc z povolání

Zatím co pojem pracovního úrazu zákoník práce celkem přesně definuje, u pojmu nemoci z povolání odkazuje v §271k odst. 4 ZP na zvláštní právní předpis, tím je nařízení vlády ze dne 15. 11. 1995 č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Znamená to, že nelze řešit profesionalitu onemocnění, které není vyjmenováno v seznamu nemocí z povolání (např. onemocnění páteře) i když je zřejmý významný podíl pracovní činnosti. Zároveň nelze přiznat onemocnění, na němž se prokazatelně podílí autoimunní zánět (revmatická onemocnění pohybového aparátu) na rozdíl od onemocnění zapříčiněných lokální svalovou zátěží a vibracemi, např.: izolované artrózy II.- III. st., tendinitidy, bursitidy, kapsulitidy a dalších. Jakkoliv je uvedený seznam nemocí taxativní, s rozvojem lékařské vědy se seznam postupně rozšiřuje.

Podle §269 odst. 3 ZP se „jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu“. ³⁰ Jako příklad toho, že obor pracovního lékařství, který posuzuje vztah práce a zdraví, musí reflektovat nové vědecké poznatky jednotlivých oborů, uvádím právě poškození pohybového aparátu revmatoidní artritidou, tedy chronickou, zánětlivou autoimunní chorobou. Ještě před pár lety by nikoho nenapadlo uvažovat u revmatoidní artritidy (dále RA) o profesní etiologii, nyní již zcela legitimně, na základě studií, můžeme uvažovat o jejím zařazení na seznam nemocí z povolání.

V patogenezi RA se uplatňuje celá řada vnitřních a zevních faktorů, včetně enviromentálních.

Expozice uhelnému prachu a křemičitanům u horníků apod. je známým rizikovým faktorem vzniku Revmatoidní artritidy. Dnes již historická práce A. Caplana poukázala na asociaci antrakózy a silikózy se seropozitivní Revmatoidní artritidou a označuje se jako Caplanův syndrom.³¹ Díky náročným hygienickým požadavkům na těžbu surovin, průmyslovou výrobu, či stavebnictví, se ve vyspělém světě Caplanův syndrom již prakticky nevyskytuje.

Švédské epidemiologické studie ale poukázaly na zvýšené riziko vzniku RA také při expozici azbestem, a to v závislosti na délce jejího trvání³². Dalšími technickými materiály a

³⁰ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, s. 55 ISBN 80-86131-60-2.

³¹ <https://www.healthfrom.com/cs/disease/h-3343.html>

³² Berntson I, Anderson Gare B, Fasth A, Herlin T, et al. Incidence of juvenile rheumatoid arthritis in the Nordic countries. A population based study with special reference to the validity of the ILAR and EULAR criteria. J Rheumatol 2003;30:2275-82.

průmyslově užívanými látkami jsou minerální oleje, organická rozpouštědla, pesticidy, textilní prach. Objevují se nové profese, u nichž je zvýšené riziko vzniku RA zcela prokazatelné a to 2 až 3násobně. Jedná se např. o elektrikáře a elektromontéry, dlaždiče, betonáře, manipulační dělníky, dřevařské dělníky a z ženských profesí bylo zváženo riziko vzniku RA pozorováno u pomocných zdravotních sester a ošetřovatelek na psychiatrii.

Výsledky je třeba samozřejmě adjustovat z hlediska výskytu dalších významných rizikových faktorů jakým je např. kouření, vyskytující se ve zvýšené míře u některých, častěji méně kvalifikovaných profesí.

Výše uvedené nařízení vlády mělo být novým zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců zrušeno, ale v současné době je stále platné a účinné, protože zmíněný návrh do této chvíle nebyl úspěšně předložen (původní zrušen 2015). Jedná se o nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vzniklých za podmínek uvedených ve výše uvedeném seznamu. Podle těchto podmínek jsou nemoci z povolání rozděleny do 6 základních kapitol.³³

- 1) Nemoci z povolání způsobeny chemickými látkami.
- 2) Nemoci z povolání způsobeny fyzikálními faktory.
- 3) Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice.
- 4) Nemoci z povolání kožní.
- 5) Nemoci z povolání přenosné a parazitární.
- 6) Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Při posuzování, zda se jedná o nemoc z povolání, je zásadní, že zaměstnanec pracoval v podmínkách, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká. Podle rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze 4.11.1963, 12Co169/3: „stačí, jsou-li vůbec (objektivně) dány podmínky pro vznik nemoci z povolání“. Pokud ke vzniku nemoci skutečně dojde a jsou dány podmínky pro vznik nemoci, příčinná souvislost se mezi pracovními podmínkami a vznikem nemoci předpokládá a není tedy třeba ji prokazovat.

Na tomto místě je nutné zmínit aktuálně situaci, která po celý rok 2020 výrazně ovlivňovala naše životy a za pochodu modelovala postupy, nařízení i právní předpisy. Mluvím samozřejmě o koronavirové pandemii. Pandemii, která ze dne na den změnila nejen naše dosavadní medicínské poznatky, ale i ekonomické a existenční. Velmi rychle se proto rozvinula

³³ HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, s. 55 ISBN 80-86131-60-2.

diskuze o tom, zda infekční onemocnění COVID-19, způsobené koronavirem SARS-CoV-2, přenosné z člověka na člověka, lze, nebo nelze uznat jako pracovní úraz, nebo nemoc z povolání (skupina 5. seznamu). Rozhodnutí a přesná kritéria přineslo nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25.3.2020.

COVID-19, stejně jako i jiné infekční onemocnění nelze považovat za pracovní úraz, protože ze zákonné definice zde chybí úrazový děj.

Naopak za splnění příslušných podmínek, je namístě uznat COVID - 19 za nemoc z povolání a to, že onemocnění je klinicky manifestní a zároveň potvrzené laboratorním vyšetřením a hygienickým, resp. epidemiologickým šetřením bylo ověřeno, že jsou splněny podmínky práce uvedené v seznamu nemocí z povolání. Pokud nemoc COVID-19 vznikla při práci u níž je prokázáno riziko nákazy, uznává se a hlásí se, jako nemoc z povolání. Přitom na serveru Epravo.cz uvádí advokát Mgr. Petr Juráň, že na rozdíl od profesí, jakou jsou lékaři, lékárníci, zubaři, nebo pokladní v obchodech, u jiných profesí nemusí být riziko na první pohled zřejmé.

Dále je nutné prokázat, že posuzovaná osoba (zdravotník i nezdravotník) přišla do úzkého profesního kontaktu s pacientem, nebo jinou osobou (sociální pracovníci, policisté, hasiči) v inkubační době tohoto pacienta, nebo jiné osoby, nebo v době manifestních projevů.

Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství o které se vládní nařízení opírá, je chápáno jako předběžné, vychází z dosud platných posudkových zásad, ale připouští, že může být později aktualizováno, podle novějších poznatků o charakteru, přenosu, průběhu a dlouhodobých následcích onemocnění.

Především posledně jmenované jsou v častým předmětem živé diskuze a věrohodné odpovědi můžeme očekávat až s delším odstupem. Osobně bych podrobil diskuzi i onu základní podmínku manifestního onemocnění s vážným průběhem, protože zejména u mladých, prakticky asymptomatických jedinců se v poslední době objevují protrahované dlouhodobé následky infektu.

Konkrétní pravidla pro posuzování nemocí z povolání jsou v §61 a násl. zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách a prováděcím předpise, kterým je vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze uznat za nemoc z povolání a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání). Ke zjištění, zda se jedná o nemoc z povolání, je třeba odborné lékařské posouzení.

Pro vznik povinnosti k náhradě za nemoc z povolání je rozhodující okamžik zjištění nemoci nikoliv doba vzniku nemoci. Náhradu vyplácí zaměstnavatel u kterého „zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval z podmínek za nichž vzniká nemoci z povolání, kterou byl postižen.“³⁴ Nastavené kritéria mohou vést k tomu, že povinný je zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec pracoval jen krátce, a přitom nemoc se u zaměstnance rozvíjela dlouhou dobu v zaměstnání jiném. §271 odst.1 ZP ale umožňuje povinnému zaměstnavateli nárokovat náhradu vůči předchozím zaměstnavatelům u kterých zaměstnanec pracoval za podmínek vedoucích ke vzniku nemoci z povolání v poměru závislém na délce zaměstnání za těchto podmínek.³⁵

Postavení a fungování Pracovního lékařství není náplní této práce, přesto si neodpustím poznámku, že preventivní potenciál pro ochranu zdraví při práci tohoto oboru zdaleka není čerpán.

Jakkoliv legislativa nařizuje zaměstnavatelům povinnost využívat pracovně lékařských služeb, nepodporuje jejich rozvoj, efektivně nevymáhá jejich plnění, nevytváří tlak na jejich kvalitu, ani na kontrolu kvality poskytovatelů těchto služeb a v neposlední řadě stále odsouvá reformu úrazového pojištění, která ve všech navrhovaných variantách, jak bude dále uvedeno, má prevenci jako “conditio sine qua non “. Pracovnělékařské služby upravuje zákon č. 373/2011 Sb. §§ 53-60 vyhl. č. 79/2013 Sb., konsenzu zaměstnavatelů, zaměstnanců, politiků, inspekcí a odborníků ale nikdy dosaženo nebylo.³⁶

5.3 Nároky na náhradu škody na zdraví při pracovním úrazu a nemoci z povolání

Náhrady, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci v případě vzniku škody nebo nemajetkové újmy pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, stanovuje zákoník práce v §271a až §271j. Jedná se o výčet taxativní, to znamená, že náhrady, které tento výčet neobsahuje zaměstnanci poskytnout nelze.

Náhrady, které lze zaměstnanci poskytnout:

- 1) Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.
- 2) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.
- 3) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.
- 4) Účelně vynaložené náklady spojené s léčením.

³⁴ JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 961 ISBN 978-80-7273-150-3.

³⁵ JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 961 ISBN 978-80-7273-150-3.

³⁶ 34. kongres pracovního lékařství - Prezentace k semináři Pracovní lékařství a prevence nemocí, prof. MUDr. Milan Tuček, CSc.

5) Náhrada věcné škody.³⁷

V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen pozůstalým poskytnout:

- 1) Náhrada účelně vynaložený nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.
- 3) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.
- 4) Jednorázové odškodnění pozůstalých.
- 5) Náhrada věcné škody.³⁸

Jednotlivé náhrady jsou na sobě nezávislé, takže v konkrétním případě mohou vznikat postupně, nebo může vzniknout nárok pouze na některé.

Podle §271r zákoníku práce musí být druh a výše náhrady projednána s poškozeným zaměstnancem, resp. odborovou organizací, v případě že u zaměstnavatele tato působí.³⁹

5.3.1 Občanskoprávní úprava nároku na náhradu újmy na zdraví

Občanský zákoník č.40/1964 stanovil náhradu újmy pro všechny druhy odpovědnosti. Vedle uvedených nároků na náhradu újmy na zdraví bylo možné v některých případech využít tzv. institut ochrany osobnosti,⁴⁰ který zajišťoval ochranu jednotlivých stránek osobnosti fyzické osoby. Uplatnil se v případě nemajetkové újmy spočívající v porušení nebo ohrožení osobnosti fyzické osoby v její fyzické a morální integritě. Zásah do této integrity musel být neoprávněný a musela existovat příčinná souvislost mezi tímto neoprávněným zásahem a porušením, nebo ohrožením osobnosti této fyzické osoby. Nárok poškozeného z titulu práv na ochranu osobnosti nesouvisel s nárokem na náhradu újmy.⁴¹

Toto uplatňovali především pozůstalí, pokud nebyli spokojeni s jednorázovým odškodněním. Ke změnám v systému odškodňování došlo přijetím občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. Nová právní úprava újmy vzniklou jako důsledek zásahu do osobnostních práv již zahrnuje. Osobnost člověka je tak chráněna včetně všech jeho přirozených práv, s důrazem na ochranu života, zdraví důstojnosti člověka, vážnost, čest, soukromí, projevy osobní povahy, stejně tak jako právo žít v příznivém životním prostředí.

V případě smrti poškozeného se může domáhat ochrany osobnosti zemřelého kterákoliv z osob jemu blízkých. Ochrana zdraví je řazena mezi osobnostní práva, díky spojení institutu

³⁷ §271a-f zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁸ §271g-j zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁹ KAHLE, Bohuslav, Margerita VYSOKAJOVÁ, Petr HŮRKA, Nataša RANDLOVÁ a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce - Komentář. 5. aktualizované vydání. Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-956-4

⁴⁰ §13 zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

⁴¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.6.2007 sp. zn. 30 Cdo 154/2007

náhrady újmy na zdraví a institutu ochrany osobnosti. Občanský zákoník č.89/2012 Sb. nově rozlišuje mezi nemajetkovou újmu, v rámci, které se odčítají i duševní útrapy a škodou na majetku.⁴² Zatím co se podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. škoda obecně nahrazuje uvedením do předešlého stavu, respektive peněžní náhradou, náhrada nemajetkové újmy se odčítuje formou zadostiučinění, to může mít různou podobu. Pokud neexistuje takový způsob zadostiučinění, který by způsobenou újmu dostatečně nahradil, poskytne se náhrada peněžní.

Újma poškozeného při ublížení na zdraví má být dle ustanovení občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. odčiněna peněžitou náhradou vždy. Případně bude poškozenému nahrazeno i ztížení společenského uplatnění, pokud v souvislosti s poškozením zdraví vznikne poškozenému překážka lepší budoucnosti.

Nově upravuje občanský zákoník č. 89/2012 Sb., nárok pozůstalých osob na náhradu újmy v případě smrti či vážnému ublížení na zdraví osoby blízké⁴³, který vyváží jejich utrpení a také nárok na náhradu škody ve formě peněžitého důchodu, který má kompenzovat hodnotu prací, které poškozený vykonával v jejich domácnosti, nebo závodu v době před poškozením jeho zdraví.⁴⁴ Podobně je upraven i nárok na náhradu nákladů spojených s péčí o jeho zdraví⁴⁵ nákladu pohřbu,⁴⁶ ztráty na výdělku⁴⁷ a na důchodu⁴⁸, nákladu na výživu pozůstalých⁴⁹ a tzv. odbytné.⁵⁰

5.3.2 Promlčení nároků

Jak jsem již zmínil, jednotlivé nároky poškozeného jsou samostatné a promlčecí doba běží u každého nároku nezávisle na ostatních. Nepromlčitelnost práv zaměstnance na náhradu škody nebo nemajetkové újmy upravuje zákoník práce v § 271t. Promlčení podléhají jen z náhrad vyplývající jednotlivá opakující se plnění. Zákoník práce neobsahuje úpravu promlčecí lhůty, a proto se dle ustanovení §4 řídí občanským zákoníkem.

V případě promlčení těchto plnění platí tedy subsidiarita občanského zákoníku, který stanovuje příslušnou dobu, která musí uplynout, aby došlo k promlčení plnění.⁵¹ Občanský

⁴² §2956 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁴³ Podle § 22 občanského zákoníku se za osobu blízkou považuje příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner a jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.

⁴⁴ §2965 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁴⁵ §2960 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁴⁶ §2961 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁴⁷ §2962 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁴⁸ §2964 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁴⁹ §2966 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁵⁰ §2968 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁵¹ MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-569-6.

zákoník 89/2012 Sb., sjednotil promlčecí dobu na 3 roky a tato začíná běžet od okamžiku, kdy se oprávněná osoba dozví o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí doby, nebo kdy se o nich dozvědět měla a mohla.

Co se týče nezletilých osob nárok na odškodnění újmy na zdraví se začne promlčovat až od chvíle kdy se nezletilý stane plně svéprávným.⁵² V případě uplatňování nároků zaměstnance na náhradu újmy na zdraví způsobené uznanou nemocí z povolání je nezbytná vědomost poškozeného o existenci nemoci z povolání a dalšími skutkovými okolnostmi především u kterého zaměstnavatele pracoval před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká, přitom počátek běhu je jiný u každého ze samostatných nároků na náhradu újmy.

5.3.3 Náhrada za ztrátu na výdělku

Účelem nároku na náhradu za ztrátu na výdělku⁵³ je nahradit zaměstnanci výdělek, o který přichází v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo z nemocí z povolání. Výdělek zde neznamená pouhou ztrátu platu či mzdy z pracovního poměru ale i ztrátu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo příjmu z jiné výdělečné činnosti, příkladem mohou být autorské honoráře, nebo příjmy z podnikání.

Dle §271 zákoníku práce se jedná o dva samostatné druhy náhrady za ztrátu na výdělku, které nemohou zaměstnanci náležet vedle sebe, a to náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak⁵⁴, má být náhrada zaměstnanci vyplácena jednou měsíčně, a to vždy do konce daného měsíce, pokud dojde k prodloužení výplaty má zaměstnanec právo požadovat úroky z prodloužení.⁵⁵ K přiznání náhrady za ztrátu na výdělku je zásadní, že ke snížení průměrného výdělku zaměstnance došlo z důvodu snížení pracovní způsobilosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, dále při určení výše této náhrady je podstatný způsob stanovení výše průměrného výdělku. Ten se vypočítává z hrubé mzdy (platu) a odpracované doby v rozhodném období.

Rozhodným obdobím pro tento výpočet může být buď předchozí kalendářní čtvrtletí nebo kalendářní rok v případě, že takto stanovené rozhodní období je pro zaměstnance výhodnější (ustanovení § 271m odst. 1 zákoník práce). Pokud je zaměstnanec ve více pracovních poměrech, nebo má uzavřeno více dohod o pracích konaných mimo pracovní

⁵² §622 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁵³ §271a - §271b zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁴ §271m odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.5.2016, sp.zn. 31 Cdo 1278/2015

poměr, považuje se pro určení náhrady za ztrátu na výdělků souhrn všech průměrných výdělků z těchto pracovně právních vztahů (ustanovení §271o zákoník práce).

5.3.3.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

V tomto případě jde o náhradu skutečné škody, která představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem dosahovaným před pracovním úrazem, nebo onemocněním nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy(platu) podle ustanovení §192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského. V době před zrušením karenční⁵⁶ doby náležel zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků i po tuto dobu, tedy první tři dny pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec má nárok na náhradu za ztrátu na výdělků opakovaně, tedy i při další pracovní neschopnosti, pokud je důsledkem stejného pracovního úrazu nebo nemocí z povolání. V praxi může nastat situace, že zaměstnanec má nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a bude mu přiznán nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu opakované pracovní neschopnosti. Výše této opakované náhrady se již nebude odvíjet od průměrného výdělků před vznikem pracovní neschopnosti, ale bude stanovena do výše částky, která by zaměstnanci náležela jako náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v případě, že by k opakované pracovní neschopnosti nedošlo.⁵⁷

Jak již bylo uvedeno nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti mají i zaměstnanci jejichž pracovně právní vztah byl založen dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ke zvýšení právní jistoty zaměstnanců byla tato úprava dříve přiznána judikaturou, nově doplněna do zákoníku práce novelou č. 205/2015 Sb. Náhrada za ztrátu na výdělků náleží zaměstnanci i v případě, že se zaměstnavatelem v průběhu pracovní neschopnosti dohodl na skončení pracovního poměru.

5.3.3.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

I po ukončení pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na náhradu škody, která mu vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Rozhodující je, že pracovní schopnost zaměstnance byla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání snížena, nebo úplně zanikla, a tedy mu vzniká ztráta na výdělků. Tato náhrada vyrovnává zaměstnanci rozdíl mezi výdělkem, který by mu náležel před vznikem škody a výdělkem, kterého dosahuje po skončení pracovní neschopnosti, nebo přiznání invalidity.⁵⁸

⁵⁶ Zrušeno novelou zákoníku práce č. 32/2019 Sb.

⁵⁷ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

Ustanovení §41 odst. 1 písm. b zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost převedení zaměstnance na jinou práci, pokud dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb, nebo podle rozhodnutí správního orgánu, který je oprávněný lékařský posudek přezkoumávat, vykonávat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, nebo z důvodu ohrožení touto nemocí z povolání. Pokud lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu chybí, povinnost převedení zaměstnance na jinou práci zaměstnavateli nevzniká.⁵⁹

Nárok na ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniká dnem, kdy prokazatelně vznikla ztráta na výdělků nikoliv dnem, kdy byla nemoc z povolání zjištěna. Není tedy důležité, zda v tu chvíli zaměstnanec v prostředí, za jakých nemoc vzniká již nepracoval. Škoda, která představuje ztrátu na výdělků podle ustanovení §271b odst. 1 zákoníku práce se stanoví jako rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance, než škoda vznikla a výdělkem, kterého zaměstnanec dosahuje po skončení pracovní neschopnosti, nebo při uznání invalidity. K tomu se připočítá i případný invalidní důchod přiznaný z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Je tedy zahrnut do vyčíslení výše náhrady za ztrátu na výdělků.⁶⁰

Pokud zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dosahuje nižších výdělků než ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají u téhož zaměstnavatele obdobnou práci, bude za výdělek, kterého dosahuje tento zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti považován průměrný výdělek ostatních zaměstnanců.⁶¹ Pokud poškozený zaměstnanec bez závažnějších důvodů odmítne práci, kterou mu zaměstnavatel nabízí, bude výdělkem po skončení pracovní neschopnosti průměrný výdělek, kterého by tento zaměstnanec dosáhl, pokud by nabízenou práci neodmítl.

⁶²Důvody odmítnutí nabízené práce je třeba posuzovat individuálně. Za ospravedlňující důvod odmítnutí by mohlo být například přetrhání rodinných a osobních vztahů při změně místa výkonu práce.⁶³ Zaměstnavatel nemusí zaměstnanci hradit škodu vzniklou opomenutím zaměstnance, za takové lze například považovat rekvalifikaci, kterou zaměstnanec nepodstoupil, přestože by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a zkušenostem a která by mu přinesla vyšší výdělek, pokud by ji absolvoval.⁶⁴

⁵⁹ Viz. výše.

⁶⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

⁶¹ §271b odst. 4 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶² §271b odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.4.2001 sp. zn. 21 Cdo 906/2000

⁶⁴ §271b odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Výdělek, kterého mohl zaměstnanec dosáhnout a který si opomněl vydělat, neplatí v případě, že se stane invalidním ve třetím stupni, je schopen vykonávat činnost, která je ale nepřiměřená k té, kterou vykonával dříve, vzhledem k dovednostem, schopnostem, či dřívějšímu společenskému postavení. Potom tento zaměstnanec není povinen vykonávat nabídnutou práci.⁶⁵

Poškozenému zaměstnanci vznikne nárok na rentu i v případě, že je po ukončení pracovní neschopnosti veden v evidenci uchazečů o zaměstnání v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání a za výdělek se považuje fiktivní výdělek, nebo minimální mzda (§ 271b odst. 3 ve spojení s § 111 ZP).

Zaměstnanci zdravotně postižení v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, obtížně umístitelní na trhu práce, mohou začít podnikat jako OSVČ a podle pracovněprávních vztahů nelze dosahovaný výdělek zjišťovat, běžně je tak možné vyjit z daňového příznání.

V případě, že se poživatel renty ocitne na Úřadu práce z důvodu, který s pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání nesouvisí, je poškozenému poskytována fixní tzv. stop renta, která je stejná jako za doby výkonu práce.⁶⁶

Renta odvozená od průměrného výdělku inflací ztrácí svoji reálnou hodnotu a požadavek na její valorizaci je tak zcela legitimní, počítá s ní i Zákoník práce.⁶⁷ Výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání upravuje vláda svým nařízením tak, že ke konci kalendářního roku zvyšuje procentně průměrný výdělek, který je rozhodný pro výpočet renty.

Vyplacení renty je dlouhodobé a může tak na straně poškozeného nastat změna skutečností, které byly pro vznik nároku rozhodné a jak zaměstnavatel, tak poškozený zaměstnanec se mohou z těchto důvodů domáhat úpravy svých práv a povinností.⁶⁸ Např. změna, nebo odnětí invalidního důchodu, změna zdravotního stavu a tím pracovní způsobilosti poškozeného, a tím dosahování vyšších výdělků, nebo dovršení důchodového věku a přiznání starobního důchodu, nebo dosažení věku 65 let.

K zániku povinnosti zaměstnavatele vyplácet poškozenému ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti může dojít i při změně zdravotního stavu poškozeného z jiných důvodů, nesouvisejících s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, rozhodující v takovém

⁶⁵ KAHLE, Bohuslav, Margerita VYSOKAJOVÁ, Petr HŮRKA, Nataša RANDLOVÁ a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce - Komentář. 5. aktualizované vydání. Wolters Kluwer, 2015, s. 53 ISBN 978-80-7478-956-4

⁶⁶ § 271b odst.3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁷ § 271u odst.2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁸ §271u ods.1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

případě je taková změna poměrů na straně zaměstnance, která by ho vyloučila z výdělečné činnosti i bez předchozího pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání.⁶⁹

5.3.4 Náhrada za bolest a ztížené společenské uplatnění

Na rozdíl od náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, nebo po jejím skončení je náhrada za bolest a ztížené společenské uplatnění náhradou jednorázovou a slouží k nahrazení nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.⁷⁰

Zákoník práce vymezuje tyto nároky jen rámcově, s tím, že výše náhrady, způsob určení, jako i náležitosti lékařského posudku se má řídit nařízením vlády č. 276/2015 Sb., do té doby upravené vyhláškou č. 440/2001 Sb. a zrušené přijetím nového občanského zákoníku. To, že se i nadále podle zrušené vyhlášky č. 440/2001 Sb., postupovalo vyvolávalo řadu protichůdných názorů. Část odborné veřejnosti považovala postup při odškodňování podle zrušeného právního předpisu za dlouhodobě neudržitelný, argumentovala nezávažností vyhlášky č. 440/2001 Sb. vzhledem k tomu, že tato byla zrušena vyšším právním předpisem, jiní uváděli, že občanský zákoník nemá sílu zrušit ustanovení jiného zákoníku a vyhlášku tak prohlašovali za závaznou i po jejím zrušení. K tomuto názoru se pak přiklonilo jak Ministerstvo zdravotnictví, tak Ministerstvo práce a sociálních věcí ve společném stanovisku.

Podle Mgr. V. Kadlubce není „náhradová vyhláška“ platným pramenem práva, a tedy není závazná ani pro případy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Pozdějším zákonem zrušený podzákonný právní normativní akt, nemůže zůstat pro určitou oblast stále platným pramenem práva, takovou situaci označuje autor za rozpor se zásadou právní jistoty a výstavbovými pravidly právního řádu. Dále uvádí, že zastánci závaznosti vyhlášky se odkazují na §3029 odst. 2 NOZ, že pokud ji měl zákonodárce v úmyslu zrušit i pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, měl to výslovně stanovit v zákoně č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva. Problém má i ústavně právní rovnu, a to ve dvoukolejnosti výpočtu náhrady nemajetkové újmy na zdraví, která se bude v obecném právu soukromém bude vypočítávat podle konkrétních okolností každého případu podle metodiky Nejvyššího soudu a v právu pracovním podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., kdy poškozený zaměstnanec dostane za stejné poškození menší peněžité zadostiučinění než osoba, která si nárokuje náhradu podle občanského práva. Nemůže obstát argumentace, že poškozený zaměstnanec sice dostane nižší částku, ale je ve snazší důkazní

⁶⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2933/2008

⁷⁰ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

*pozici, protože odpovědnost zaměstnavatele je objektivní, tedy bez ohledu na zavinění, a domůže se tak náhrady dříve.*⁷¹

Situace se vyjasnila až výše uvedeným nařízením vlády č. 276/2015 Sb., které jednak reflektuje zrušenou vyhlášku č. 440/2001 Sb. a jednak Metodiku Nejvyššího soudu ČR opírající se o Mezinárodní klasifikaci funkčních schopností, disability a zdraví. Nové nařízení vlády pak definuje bolest jako: *”tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, anebo léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání”*.

Ztížení společenského uplatnění je podle ustanovení §1 odst. 2 stejného nařízení vlády formulováno jako trvalé poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a dále následky a dopady tohoto poškození zdraví s dopadem na společenské uplatnění, na uspokojování sociálních, životních, ale např. i vzdělávacích potřeb a bude podrobněji zmíněno dále.

Bolest a ztížení společenského uplatnění je hodnoceno v bodech, jejich konkrétní výše je pak obsahem příloh k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Pokud není dané poškození zdraví uvedeno ani v jedné ze čtyř příloh, přidělí se tomuto poškození zdraví body náležející poškození co možná nejvíce srovnatelnému s nezařazeným. Přitom každý bod má hodnotu 250,- Kč.

V případě odškodňování bolesti, převzala Metodika Nejvyššího soudu etiologický bodovací systém z náhradové vyhlášky 440/2001 Sb., tedy zohledňuje příčiny bolesti podle jednotlivých částí těla a orgánů. Hodnota jednoho bodu se pak odvíjí od jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy za kalendářní rok, předcházející roku, v němž nárok vznikl.

V případě odškodňování ztíženého společenského uplatnění vypracoval Nejvyšší soud systém, který nezohledňuje příčiny – etiologii, ale za výchozí považuje následek. V případě, že dojde ke 100% omezení funkčních schopností, je výše náhrady stanovena jako *“400- násobek průměrné hrubé nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž se ustálil zdravotní stav poškozeného, tj. kdy je možno přistoupit k vyčíslení náhrady”*.

Posuzující lékaři mají možnost bodové ohodnocení stanovené v přílohách nařízení vlády č. 276/2015 Sb. navýšit, pokud došlo ke komplikacím, jakými jsou např. infekce rány, proleženiny, trombózy žil, embolie, nebo v případě obzvláště náročného způsobu léčení, např.

⁷¹ Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu – Právní rozhledy 9/2015, strana 328

Dlouhodobé plicní ventilace, dlouhodobé, nebo opakované hemodialýzy apod., nejvýše však o 50% bodového ohodnocení odpovídajícího poškození příslušného orgánu nebo části těla nebo více částí těla.⁷² Poškození pak mají možnost obrátit se na soud o další navýšení.

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. částečně mění i otázku určování poskytovatele zdravotních služeb, který má vystavit posudek o bolestném nebo ztíženém společenském uplatnění. Dříve byl posuzujícím lékařem u pracovních úrazů ošetřující lékař poškozeného, nebo posuzující lékař zdravotnického zařízení.

U nemocí z povolání posudky zpracovával ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemoci z povolání, nebo zdravotnické zařízení oprávněné k posuzování nemoci z povolání, jehož posuzujícím lékařem tento posudek zpracoval (§ 8 odst.1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.). Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. zachovává tento postup v případě jednoho ošetřujícího lékaře a posuzujícím lékařem je ošetřující lékař specializované způsobilosti.

V případě více ošetřujících lékařů různé specializace, vydává posudek registrující poskytovatel v oboru všeobecného praktického lékařství, resp. v oboru praktického lékařství pro děti a dorost,⁷³ protože má k dispozici kompletní zdravotnickou dokumentaci. U nemocí z povolání vydává lékařské posudky oprávněný poskytovatel zdravotních služeb o uznání nemoci z povolání podle zákona č. 373/2001 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, upravující posudkovou péči. Při posuzování se vychází z lékařských zpráv a výpisu ze zdravotní dokumentace vedené registrujícím praktikem.

Promlčecí doba u bolestného je navázaná na okamžik, kdy poškozený nabyl vědomost o tom, že mu vznikla újma a kdo za ni odpovídá.

Jak bylo stručně uvedeno v předchozím textu i ztížení společenského uplatnění upravuje nařízení vlády č. 276/2015 a jak jsme již uvedli, rozumí se jím trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychologických dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb, nové je zde především zohlednění psychosociálních dopadů poškození zdraví.

Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se opírá o přílohy nařízení vlády č. 2 a č. 4., podle toho, zda se jedná o pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Výše odškodného

⁷² §6 odst.1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

⁷³ § 8 odst.1 vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

reflektuje povahu, rozsah, anatomické a funkční omezení, jejich dopad na kvalitu života a uspokojování životních sociálních, vzdělávacích potřeb, jako i prognózu a budoucí uplatnění v soukromém i pracovním životě.

V případě zhoršení trvalých následků poškození zdraví se provede nové ohodnocení, naopak může dojít i k ponížení ohodnocení v případě, že již před poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání existovaly trvalé změny na zdraví. Samotné hodnocení je zpravidla možné provádět až po ustálení zdravotního stavu.

Promlčecí lhůta se nemusí odvíjet od data vypracování posudku, jestliže již dříve mohl být zdravotní stav poškozeného považován za ustálený.

Stejně jako u bolestného i v případě ztížení společenského uplatnění může soud stanovené odškodnění přiměřeně zvýšit.⁷⁴ Krom jiného, zohledňují soudy při svém rozhodování např. věk postiženého, konkrétní talenty a ambice a aktivity v profesním i pracovním životě.

Pokud bychom srovnávaly právní úpravu odškodnění bolesti a ztíženého společenského uplatnění v ZP, resp. podle nařízení vlády s úpravou v občanském zákoníku 89/2012 Sb., dojdeme k volnějším, k poškozeným vstřícnějším a méně limitujícímu pohledu. V praxi se soudy řídí znaleckými posudky, které konkrétním způsobem provádějí ocenění podle Metodiky a dospívají k přesné částce. Hlavní premisou OZ je, že peněžitá náhrada by měla vždy vyvážit plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy, případně vzniklé ztížení společenského uplatnění a pokud nejde takto výši náhrady určit, stanoví se podle zásad slušnosti.⁷⁵ Metodiku k naplnění zásad slušnosti vytvořili společně zástupci Společnosti medicínského práva, zástupci pojistitelů, lékaři a další odborníci.

5.3.5 Náhrada účelně vynaložených nákladů léčení

Náhrada účelně vynaložených nákladů náleží vždy tomu, kdo tyto náklady vynaložil to až poté, co byly vynaloženy, nelze je poskytovat dopředu. Vždy je třeba posoudit, zda byly tyto náklady vynaloženy skutečně účelně, tedy zda byly využity pro zlepšení zdravotního stavu zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání.

Do této kategorie patří např. náklady na doplatky na léky, zdravotní poplatky, na zdravotní pomůcky, dietní stravování, ale i náklady na jízdné a cestovné vynaložené v souvislosti s léčením.

Podle rozhodnutí nejvyššího soudu⁷⁶ má poškozený právo na svobodnou volbu lékaře a může se rozhodnout pro lékařskou péči mimo místo svého trvalého bydliště. Na úspěšné

⁷⁴ § 271s zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁵ §2958 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

lčeni má bezesporu vliv i subjektivní stránka poškozeného, např. Důvěra v lékaře, a proto tyto náklady nelze označit jako neúčelné. Aktuální právní úprava nedává pacientovi právo volit konkrétního lékaře, ale pouze poskytovatele oprávněného k poskytnutí zdravotních služeb, které odpovídají zdravotním potřebám pacienta.

Dalšími uznatelnými náklady mohou být náklady na ošetřovatele pečujícího o bezmocného zaměstnance za účelem zlepšení jeho zdravotního stavu, který utrpěl škodu na zdraví v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nezáleží přitom na tom, zda pečující osobou je osoba blízká nebo jiná osoba z titulu profese. Jakkoli u rodinných příslušníků zpravidla nejde o odbornou pečovatelskou službu, jsou jimi vykonávané úkony postaveny na roveň péče profesionální,⁷⁷ kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

V rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 6. 2015, sp. zn. 25 Cdo 1088/2015 se k tomuto uvádí:

“Zajišťují-li péči o poškozeného osoby blízké, je nárok dán tehdy, jestliže rozsah jejich činnosti převyšuje míru únosnou pro běžnou lidskou solidaritu a vymyká se běžné rodinné spolupráci a přirozené bezplatné péči.“

Srovnáváme-li právní úpravu podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., se zákoníkem práce a občanským zákoníkem č. 40/1964 Sb., vidíme, že občanský zákoník č. 89/2012, jakkoli právní úpravu v mnohém přejímá, zdůrazňuje, že škůdce hradí i náklady spojené s péčí o osobu poškozeného nebo jeho domácnost a je oprávněný požadovat vyplacení přiměřené zálohy na tyto náklady.

5.3.6 Náhrada věcné škody

Zaměstnavatel je povinen nahradit poškozenému věcnou škodu, která vznikla v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tou je majetková újma, kterou došlo ke zmenšení majetku poškozeného zaměstnance. Škodu je možné uplatnit vždy až poté, kdy vznikla, nikoli dopředu.

Jedná se o škodu na věcech přímo poškozených při úrazu, ale i škodu, která nastala později a bezprostředně s poškozením a ztrátou věcí nesouvisí. Dále sem spadá i náhrada nákladů na zajištění domácích prací a chodu domácnosti, které poškozený nemůže vykonávat. Dopomoc v domácnosti přitom může zajišťovat jak příslušník domácnosti, tak profesionální

⁷⁷ Vyhláška č. 505/2006 Sb. Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách

pracovník. Výše náhrady se pak odvíjí od obecné hodnoty těchto prací, ne od výdělku člena domácnosti.⁷⁸

Zaměstnavatel není povinen nahrazovat škodu na předmětech, které zaměstnanec použil při své práci bez souhlasu zaměstnavatele a stejné je to i s dopravním prostředkem.

Ve srovnání s nejasnostmi kolem úhrady péče o domácnost podle zákoníku práce a podle OZ 40/1964 Sb., občanský zákoník 89/2012 Sb. jednoznačně stanoví, že se náklady vzniklé poskytováním péče o poškozeného a dopomoci v domácnosti po skončení léčení podřadí pod nárok náhrady nákladů spojených s péčí o zdraví poškozeného. Dále, obdobně jako OZ 40/1964 Sb., stanoví, že se poškozenému uhradí skutečná škoda, a to co mu ušlo.⁷⁹ Nově je na poškozeném, jakou formou bude chtít škodu nahradit, zda peněžitou náhradou, nebo uvedením do předchozího stavu, je-li to možné.

5.3.7 Nároky na náhradu škody na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání u zemřelého zaměstnance

Výčet náhrad, které jsou poskytovány pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance stanoví zákoník práce. Účelem těchto náhrad je zmírnění sociálního dopadu smrti zaměstnance na osoby blízké, přitom některé mohou být věcné a některé osobní.⁸⁰

Pro přiznání zmíněných nároků není podstatné, zda poškozený nárok vůči zaměstnavateli před svou smrtí uplatnil. Z rozsudku Nejvyššího soudu vyplývá, že na rozdíl od pracovněprávních závazků, které mohou být plněny jen zaměstnancem osobně, peněžité práva zaměstnance vzniklá po 1.1.2007 jeho smrtí nezanikají, ale přecházejí na dědice.⁸¹

5.3.8 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zemřelého zaměstnance

Podobně, jako u přeživšího poškozeného, jsou účelně vynaložené náklady léčení v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání hrazeny tomu, kdo je vynaložil.⁸² Pokud je vynaložil sám zemřelý a náhrada mu nebyla za jeho života vyplacena, pohledávka se stává součástí dědického řízení.

Úprava podle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. se příliš nelišila od úpravy v zákoníku práce, jen nerozlišovala, zda poškozený přežil, nebo zemřel. Ani právní úprava podle Nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. se podstatněji neliší, jen stanoví, že účelně vynaložené náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného, o jeho osobu nebo domácnost jsou

⁷⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

⁷⁹ §2952 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁸⁰ § 271g zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2913/2010

⁸² § 376 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

hrazeny tomu, kdo je vynaložil⁸³ a jako v předchozím případě, pokud tyto náklady vynaložil sám poškozený zaměstnanec a za jeho života mu nebyly vyplaceny, stane se pohledávka součástí dědického řízení.

5.3.9 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Účelem je odškodnit přiměřené náklady spojené s pohřbem zemřelého zaměstnance.⁸⁴ Jedná se o hřbitovní poplatky, pořízení nebo úpravu pomníku nebo desky s limitem do 20 000Kč, vlastní pohřeb, cestovní výdaje a v neposlední řadě i jedna třetina výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Vládním nařízením je vzhledem k vývoji cen možné částku zvýšit. Od nákladů se odečte případné pohřebné, přiznané podle ustanovení § 47 a § 48 zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Na rozdíl od zákoníku práce občanský zákoník č.40/2012 Sb. nestanoví taxativně výčet nákladů a občanský zákoník č. 89/2012 doplnil ještě korektiv, který přihlíží ke zvyklostem a okolnostem každého jednotlivého případu.

5.3.10 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých je poskytována jako náhrada příjmu, který zaměstnanec poskytoval, nebo měl povinnost poskytovat jako výživu pozůstalým, pro které ztráta živitele, který zemřel následkem škodné události, představuje zásadní majetkovou újmu. Přitom pozůstalí jsou definováni jako osoby, které zůstaly po zemřelém.⁸⁵ Jsou to děti, rodiče, sourozenci a další osoby, které žily se zemřelým po dobu alespoň 1 roku ve společné domácnosti a o společnou domácnost pečovaly. Náhrada podle rozhodnutí Nejvyššího soudu náleží i dětem družky zemřelého zaměstnance, pokud jim tento poskytoval výživu, nebo na ni přispíval.⁸⁶

Pojmem “výživa” se rozumí pokrytí běžných životních potřeb pozůstalý, a to s ohledem na věk, zdravotní stav, společenské postavení, životní uplatnění a nelze ji zúžit pouze na vlastní stravování. Pod tento pojem je třeba zahrnout i všechny další náklady, jako je příspěvek na bydlení, oblečení, školu, ale i volnočasové aktivity na které zemřelý přispíval.⁸⁷

Pro přiznání náhrady je klíčové, že pozůstalí byli skutečně odkázáni na výživu, kterou jim zemřelý poskytoval a měla tedy charakter dlouhodobého, pravidelného měsíčního plnění.

⁸³ § 2960 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁸⁴ § 271g odst.2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74

⁸⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/1970

⁸⁷ KOBLIHA, Ivan. Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského práva: praktická příručka. Praha: Leges, 2012. Praktík (Leges). ISBN 978-80-87212-97-4.

⁸⁸Náhrada je poskytována po dobu, do které by trvala zaměstnancova vyživovací povinnost, nebo by dosáhl věku 65 let, resp. důchodového věku, pokud by tento byl vyšší.⁸⁹ Uplatnit tento nárok mohou pozůstalí, kterým zemřelý zaměstnanec výživu reálně poskytoval, bez ohledu na zákonnou povinnost.

Vlastní výše náhrady se odvíjí od průměrného výdělku zemřelého zaměstnance a činí 50 % pokud poskytoval zemřelý výživu jedné osobě a 80 % z průměrného výdělku, pokud poskytoval výživu více osobám. Od částky připadající na jednu vyživovanou osobu se odečte vdovský, resp. sirotčí důchod, případný výdělek pozůstalých se nezohledňuje, ale celková částka na výživu všech pozůstalých v součtu nesmí převýšit částku, která by náležela přeživšímu zaměstnanci jako náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. V jakém poměru má být náhrada rozdělena mezi vyživované pozůstalé zákoník práce neřeší a mělo by se postupovat podle občanského zákoníku.⁹⁰

Nezletilým dětem musí být vždy soudem ustanoven opatrovník, který bude hájit zájmy dítěte a nebude tak docházet ke střetu zájmů pozůstalého rodiče a nezletilých dětí.

Nároky na náhradu na výživu jednotlivých pozůstalých se hodnotí samostatně a může dojít k jejich zániku, pokud se na straně pozůstalého podstatně změní rozhodující podmínky pro stanovení výše náhrady.⁹¹ Naopak, ke změnám na straně zaměstnavatele se nepřihlíží. Na rozdíl od jiných náhrad se náhrada na výživu pozůstalých automaticky nezvyšuje.

Zásadnější rozdíl v právní úpravě mezi stručnějším zákoníkem práce a občanským zákoníkem byl např. v absenci limitu trvání poskytování náhrady věkem 65 let, resp. věkem odchodu do důchodu. Výrazněji se neliší ani právní úprava podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

Výše náhrady na výživu pozůstalých je stanovena jako rozdíl mezi dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými ze stejného důvodu a plněním, které by zemřelý zaměstnanec mohl podle rozumného očekávání pozůstalým poskytovat, pokud by k poškození zdraví nedošlo.⁹² Zároveň stanoví, že je třeba přihlížet k pravděpodobnému dožití zemřelého zaměstnance, a tedy době po kterou by jinak výživu poskytoval.⁹³

⁸⁸ § 271 m odst.2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁹ § 271h odst.1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 1552 ISBN 978-80-7400-290-8.

⁹¹ § 271u odst.1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹² § 2966 odst.1 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁹³ § 2967 odst.2 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

5.3.11 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Účelem jednorázového odškodnění pozůstalých je podle zákoníku práce prvotní zmírnění sociálních dopadů smrti zaměstnance na nejbližší pozůstalé. Takovými osobami jsou manžel, manželka, partner, rodiče zemřelého, pokud s ním alespoň jeden z nich žil ve společné domácnosti, nebo jeho nezaopatřené děti. Výše jednorázového odškodnění je podle ustanovení § 271 i odst.2 zákoníku práce jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší každému pozůstalému podle odstavce 1 nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplátí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.⁹⁴

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. § 2959 rozšiřuje okruh oprávněných osob na všechny ostatní přímé příbuzné i na osoby které spolu žijí, přitom nestanoví konkrétní částku, ale mluví o výši “ vyvažující plně jejich utrpení “. Pokud taková částka nelze určit,” stanoví se podle zásad slušnosti “.

Nejvyšší soud ČR určil základní rozpětí v rozmezí od 240.000 Kč do 500 000 Kč, které by mělo odpovídat duševním útrapám obvyklého průměrného člověka.

V rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2016, 4 Tdo 1402/2015 se mimo jiné uvádí:” Hlavním smyslem takové náhrady je její satisfakční rovina, která narůstá v přímé úměře s mírou zavinění původce zásahu, neboť vyšší mírou zavinění je vždy neoprávněnost zásahu do osobnostních práv zesílena.” Dále pak Nejvyšší soud stanovil okolnosti, ke kterým by měly soudy přihlížet, přímo uvádí:” Za okolnosti, jez je třeba zkoumat na straně poškozeného, mohou být podle rozvíjející se doktríny považovány zejména a) intenzita žalobce se zemřelým, b) věk zemřelého a pozůstalých, c) otázka hmotné závislosti pozůstalého na usmrcené osobě, d) případné poskytnutí jiné satisfakce. Pro výši náhrady je kvalita vzájemného vztahu klíčová. Ve podobném duchu hovoří i rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 25 Cdo 894/2018, ale zohledňuje i postavení škůdce. *Při určení výše náhrady za duševní útrapy spojené s usmrcením osoby blízké je třeba zohlednit okolnosti jak na straně pozůstalého, tak i na straně škůdce... Kritéria odvozená od osoby škůdce jsou především jeho postoj ke škodní události, dopad události do jeho duševní sféry, forma a míra zavinění a v omezeném rozsahu i majetkové poměry škůdce, které jsou významné pouze z hlediska toho, aby výše náhrady pro něj nepředstavovala likvidační důsledek.*

⁹⁴ § 271i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Psychická bolest ze ztráty blízkého člověka je často vnímána jako nesnesitelná, fyzická, omezující ostatní aktivity pozůstalého, mnohdy přerůstající až do duševního onemocnění.

Naopak okolnosti na straně osoby odpovědné (původce zásahu) představují zejména a) postoj žalovaného (lítost, náhrada škody, omluva aj.), b) dopad události do duševní sféry původce – fyzické osoby, c) jeho majetkové poměry a d) míra zavinění, ev. míra spoluzavinění usmrčené osoby. Je zcela zřetelné, že postoj této osoby může podstatným způsobem ovlivnit vnímání újmy pozůstalými; vstřícné chování, omluva či projevená lítost škůdce může zmírnit dopady nemajetkové újmy, naopak jeho lhostejnost, arogance či vyjádřená bezcitnost ji může ještě prohloubit. Je nutné přihlížet též k jeho majetkovým poměrům tak, aby byla dána možnost reálného uspokojení přiznaných nároků“.

Vyjádření Nejvyššího soudu tak představuje určitý návod při vyčíslování újmy v podobě duševních útrap.

5.3.12 Náhrada věcné škody

Jde o druh náhrady, který se podle § 271j zákoníku práce poskytuje dědicům zemřelého a jde výhradně o škodu na věci, nikoli např. Za práci v domácnosti, kterou zemřelý před smrtí vykonával. Pokud nárok na náhradu věcné škody zemřelý zaměstnanec včas uplatnil, po jeho smrti se stává součástí dědického řízení.

Na rozdíl od zákoníku práce občanský zákoník náhradu věcné škody pro pozůstalé neupravuje.

5.3.13 Novela zákoníku práce

Dne 1. 6. 2020 byla sněmovnou schválena novela Zákoníku práce, která přináší dílčí změny v odškodňování náhradě škody a nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel.⁹⁵ V době dokončení práce však nenabýly tyto změny účinnosti, proto jsou jen zmíněny jen krátce.

5.4 Invalidní důchod

Pracovní úraz, stejně tak jako nemoc z povolání, může poškozenému zanechat trvalé následky, které dlouhodobě omezují jeho pracovní schopnosti a tím snižují i jeho příjmy. Jako osoby zdravotně postižené jsou uznány podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. fyzické osoby, které orgány sociálního zabezpečení uznaly invalidními ve 3. stupni a dále i v prvním a druhém stupni. Poškozeného je možné také uznat za osobu zdravotně znevýhodněnou v případě

⁹⁵ <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

potřeby dokladovat nemožnost nabídnuté práce v nevyhovujícím pracovním prostředí. Nenese sebou však žádný finanční či kompenzační nárok z důvodu zdravotního postižení.⁹⁶

Podmínky vzniku invalidity stanoví zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. V případě invalidního důchodu v souvislosti s pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání není třeba naplnit potřebnou dobu pojištění,⁹⁷ ale aby poškozenému byla přiznána invalidita, je nutné, aby mu z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu klesla pracovní schopnost nejméně o 35 %.⁹⁸ Pokles pracovní schopnosti znamená snížení způsobilosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných a duševních schopností ve srovnání se stavem před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.⁹⁹

Posouzení procentního poklesu pracovní schopnosti vychází ze zdravotního postižení, které je příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a jeho vlivu na pokles pracovní schopnosti a upravuje ho vyhláška MPSV č. 359/2009 (vyhláška o posuzování invalidity). Procentní míry poklesu pracovní schopnosti podle druhů zdravotních postižení jsou taxativně uvedeny v příloze vyhlášky, ta upravuje také jak postupovat, pokud dochází ke změnám zdravotního stavu ve smyslu zlepšení i zhoršení. Souvislost invalidity s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je dána, pokud se jedná o rozhodující příčinu, dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poškozeného.¹⁰⁰

Srovnání s občanskoprávní úpravou se liší např. v podmínce trvalé výdělečné činnosti poškozeného v době vzniku škody. Typickým příkladem jsou studenti, kteří se na svoje povolání teprve připravují, dosud nejsou výdělečně činní a ztráta výdělku vznikne až v budoucnu.¹⁰¹ Naopak stejná úprava v OZ i ZP se týkala rozlišování, zda je ztráta na výdělku poskytována po dobu pracovní neschopnosti, nebo po jejím skončení. Na rozdíl od zákoníku práce, občanský zákoník č. 40/1964 znal i nárok na ztrátu na důchodu. Přes mnohé podobnosti právní úpravy ztráty na výdělku v zákoníku práce existovala celá řada odchylek a nejasností. Občanský zákoník č. 89/2012 Sb., v podstatě převzal právní úpravu odškodňování ztráty na výdělku z občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., ale zohledňuje i některé okolnosti, např. dlouhodobé zvýšení potřeb poškozeného v důsledku ublížení na zdraví.¹⁰²

Odškodněno je nově i zvýšené úsilí a námaha, které musí poškozený vynaložit k dosažení výdělku. Nově je centrální a paušální valorizace nahrazena valorizací individuální,

⁹⁶ §67 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁹⁷ §38 zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

⁹⁸ §39 odst. 2, písm. a) zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

⁹⁹ §39 zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

¹⁰⁰ § 8 zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

¹⁰¹ §447 odst. 3 zákon č.40/1964 Sb., a §2962 odst.2 zákon č. 89/2012 Sb.

¹⁰² § 2963 odst. 1 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

kteřá zohledňuje i konkrétní obor ve kterém poškozený působil, nebo nadále působí i jeho karierní postup, spojený s předpokládaným růstem výdělku podle rozumného očekávání.

6 Návrhy a analýzy nové právní úpravy úrazového pojištění

Pro přehlednost je dobré znovu si definovat problém, jakým je současný způsob pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Jejich odškodňování se řídí ustanoveními zákoníku práce, do roku 2015 v původně přechodných ustanoveních a až poté novelou vloženy do jedenácté části Hlavy III, na základě principu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů, přitom práva a povinnosti nositelů pojištění a procesní pravidla jsou upravena jen vyhláškou Ministerstva financí č.125/1993 Sb.

Tato právní úprava navíc nedopadá jen na zaměstnance, kteří vykonávají činnost na základě zákoníku práce, ale i na zaměstnance vykonávající činnost na základě jiných právních předpisů, např. Zákona o státní službě č.234/2014 Sb.

Samotným výkonem činnosti odškodňování byly pověřeny přímo dvě soukromé pojišťovny a to se, krom jiného, dostává do rozporu se zásadou zákazu diskriminace při výkonu hospodářské činnosti a s pravidly hospodářské soutěže s pravidly veřejné podpory.

Dalším problémem stávající právní úpravy je i nemožnost hradit z daného pojištění poškozeným rehabilitaci a podílet se na financování preventivních opatření a poskytovat slevy.

Jak již bylo uvedeno, řešení měl s účinností od 1. 1. 2008 přinést zákon č. 266/2006 Sb., kterým by se přešlo ze zákonného pojištění zaměstnavatelů na pojištění zaměstnanců v rámci sociálního systému, komplementárního k zákonnému systému sociálního zabezpečení s výplatou zákonem určených dávek. Jeho účinnost byla však postupně 3x odložena až byl po vládou odmítnuté rozsáhlé novele zákonem č. 205/2015 Sb. zcela zrušen.

V r. 2014 se proto MPSV opět chopilo iniciativy a připravilo analytický materiál nelegislativní povahy s navrženými možnými způsoby zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání. V rámci přípravných prací ministerstvo spolupracovalo s řadou subjektů, budoucí podobou návrhu v různé míře dotčených.

První návrh z pera MPSV, který byl předložen Radě hospodářské a sociální dohody obsahoval celkem 3 varianty řešení.

6.1 Varianty

Varianta I.

Systém náhrady škody podle zákoníku práce a rizikové, škodové pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů u soukromých pojišťoven s tvorbou technických rezerv. Varianta zachovává objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoc z povolání.

Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu bude konstruováno jako pojištění soukromé založené na pojistné smlouvě. Provozování pojištění odpovědnosti bude umožněno všem soukromým pojišťovnám, které splní zákonem stanovené podmínky. Pojišťovny budou tvořit profesní organizaci pojistitelů, ta bude provádět kontrolní a poradenskou činnost, bude spravovat garanční fond a fond prevence. Správu a výběr pojistného budou provádět jednotlivé pojišťovny a bude se uplatňovat kapitálový systém financování.

Varianta II.

Systém náhrady škody podle zákoníku práce a zákonné pojištění zaměstnavatelů s průběžným financováním. Varianta zachovává objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úraze, zákonné pojištění zaměstnavatele a současný systém náhrady škody. Povinnost provádět odškodnění bude mít zaměstnavatel, kterému bude nositel pojištění odpovědnosti náhradu škody refundovat. Varianta počítá s fondem prevence a upraví i rehabilitaci poškozeného zaměstnance. Ve všech subvariantách(viz. níže) se předpokládá průběžný systém financování napojený na státní rozpočet v subvariantě II.A a II.B. V subvariantě II.C a II.D, kdy nositelem veřejného pojištění budou veřejnoprávní subjekty, bude systém financován samostatně mimo státní rozpočet. Toto zákonné pojištění zaměstnavatelů by variantně prováděli:

ad A) Soukromé pojišťovny,

ad B) Organizační složka státu, např. ČSSZ, která již provádí nemocenské a důchodové pojištění,

ad C) Veřejnoprávní instituce Úrazová pojišťovna, nově za tím účelem zřízena zákonem, koncepčně obdobnou Všeobecné zdravotní pojišťovně,

ad D) Současné zdravotní pojišťovny.

Varianta III.

Systém sociálních dávek v úrazovém pojištění zaměstnanců. Systém lze charakterizovat jako zabezpečení zaměstnanců sociálními dávkami pro případ jejich poškození zdraví při pracovním úraze, nebo nemoci z povolání. Dochází k základní změně pojetí systému, kdy současný vztah pojištění zaměstnavatele – pojišťovna, se nahrazuje vztahem pojištěný zaměstnanec – orgán pojištění. Zabezpečení zaměstnanců a pozůstalých je realizováno formou několika typů sociálních dávek. Ty nahrazují ztrátu na výdělků, či výdaje na věcná plnění a dávky zabezpečující pozůstalé. Dochází k opuštění principu náhrady škody a mění se i pojetí odpovědnosti zaměstnavatele. V tomto systému hrozí riziko dodatečných nároků vůči zaměstnavateli o náhradu škody podle Občanského zákoníku, protože v systému dávek nebude

poškozeným hrazena skutečná škoda. Varianta počítá se zavedením fondu prevence a novou věcnou dávkou zajišťující poskytnutí potřebné rehabilitace. Organizaci systému může provádět organizační složka státu(ČSSZ), nebo veřejnoprávní subjekt(zdravotní pojišťovny). Financování systému bude zajištěno z pojistného placeného zaměstnavatelem. Jedná se o průběžný systém financování.¹⁰³

6.2 Hodnocení variant

RHSD po důkladné analýze všech tří variant zvolila variantu II, ale nepřiklonila se k žádné ze čtyř navrhovaných organizačních subvariant (v dalším textu bude na místo termínu subvarianta používán termín varianta A, B, C, D, protože s výše zmíněnými variantami č. I a III se již nepracuje a jedná se vždy o různé modely varianty II) a požádala MPSV o vytvoření odborné komise, která organizační model vybere na základě resortních analýz dotčených subjektů – MF, MPSV, MZDR a Rady vlády pro BOZP a současně se komise bude zabývat otázkou kolize současného právního stavu s pravidly veřejné podpory. Výsledkem bylo shrnující hodnocení variant na základě následujících kritérií:

1. Dopady změny na zaměstnavatele
2. Dopady změny na zaměstnance
3. Dopady z pohledu státu
4. Časový horizont implementace
5. Financování systému

Protože MPSV bylo předkladatelem a ve své podstatě gesčním orgánem, bude dobré zmínit podrobněji právě jeho hodnocení jednotlivých variant a ostatní hodnotící subjekty jen ve zkratce.

Další prostor pro hodnocení a námítky bude v meziresortním připomínkovém řízení a v naší práci je chronologicky zařazen za RIA.

Pro přehlednost a snazší orientaci předkládáme nyní stručnou charakteristiku jednotlivých variant, tak, jak ji uvádí RIA, vypracovaná k otázce výběru nejvhodnější varianty MPSV, je obsahem samostatné kapitoly.

¹⁰³ Souhrnný podkladový materiál zpracovaný odbornou komisí k posouzení způsobu provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů různými subjekty pro plenární schůze RHSD

Varianta A: Soukromé pojišťovny

Tento model vychází z dosavadní právní úpravy zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se zavedením nových flexibilních prvků na straně provozovatele pojištění a preventivně-ochranných prvků v souvislosti s výkonem práce. Předpokládá se, že by mohl být rozšířen počet soukromých pojišťoven provádějících pojištění zaměstnavatelů při pracovních úrazech (a v konkrétních případech i přímé odškodňování pracovních úrazů) o další, které projeví zájem a splní podmínky zákona. Varianta přináší nejmenší rozsah změn, zachovává fungující prvky dosavadního systému a doplňuje je instituty, vyžádanými potřebami praxe. Náhradu škody v této variantě by vyplácela většinou přímo příslušná pojišťovna, popřípadě by refundovala zaměstnavateli jím vyplacenou náhradu.

Varianta B: Organizační složka státu

Tento model vychází z toho, že zákonné pojištění zaměstnavatelů by bylo zajišťováno ve veřejnoprávní sféře vybranou organizační složkou státu. Náhrady škody podle zákoníku práce by zaměstnancům vypláceli nadále zaměstnavatelé, kteří by byli povinně účastni systému pojištění zaměstnavatelů, z něhož by jim byly tyto náklady kompenzovány. Systém pojištění zaměstnavatelů by prováděla vybraná organizační složka státu (navrhuje se ČSSZ), tím by byla garantována jednak jednotnost provádění tohoto pojištění, jednak finanční solventnost systému. Současné by bylo možno využít synergických efektů spojených s tím, že ČSSZ provádí rovněž nemocenské a důchodové pojištění zaměstnanců.

Varianta C: Veřejnoprávní instituce Úrazová pojišťovna

Tento model předpokládá zřídit zákonem Úrazovou pojišťovnu jako novou samostatnou veřejnoprávní právnickou osobu. Jednalo by se o specializovanou instituci provádějící pouze zákonné pojištění zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu, která by mohla být koncipována obdobným způsobem jako VZP. Výhodou uvedeného systému by bylo, že specializovaný orgán provádějící pouze pojištění zaměstnavatelů při pracovních úrazech (a v konkrétních případech i přímé odškodňování zaměstnanců při pracovních úrazech) může v konkrétních otázkách působit cíleněji a důsledněji, než orgán zajišťující více druhů komplexních agend (např. vytvořením sítě konzultačních míst).

Varianta D: Současné zdravotní pojišťovny

Tento model vychází z toho, že zákonné pojištění zaměstnavatelů by zajišťovaly ve veřejnoprávní sféře jednotlivé zdravotní pojišťovny. Náhrady škody podle zákoníku práce by zaměstnancům vypláceli nadále zaměstnavatelé, kteří by byli povinně účastni systému pojištění zaměstnavatelů, z něhož by jim tyto náklady byly kompenzovány. Systém pojištění

zaměstnavatelů by prováděly jednotlivé zdravotní pojišťovny, takže by bylo možno využít synergických efektů spojených s tím, že zdravotní pojišťovny provádí zdravotní pojištění a zajišťují poskytování léčebné péče pojištěncům.

Bylo by ovšem třeba řešit některé zásadní otázky (např. systém zabezpečení zaměstnanců při pracovním úraze je založen na principu zaměstnaneckém, zatímco systém zdravotního pojištění na principu personalitě, v systému zdravotního pojištění si volí zdravotní pojišťovnu zaměstnanec (pojištěnec), zatímco v systému odpovědnosti zaměstnavatele by měl být pojištěný zaměstnavatel apod.).

6.2.1 Souhrnné hodnocení MPSV

6.2.1.1 Dopady na zaměstnavatele

Všechny varianty odpovídají modelu, kdy pojištěn bude ze zákona zaměstnavatel. Ve variantách B a C má povinnost provádět odškodnění zaměstnavatel, kterému nositel pojištění (pojišťovna) náhradu škody refunduje, pokud zaměstnavatel zanikl, nebo neplní své povinnosti, bude vyplácet odškodnění přímo nositel pojištění. Varianta A upřednostňuje zavedení přímého nároku poškozeného vůči pojišťovně a snižuje tak jak rizika, tak administrativní a finanční zátěž zaměstnavatelů, poškozeným pak přináší větší jistotu. Varianta D nabízí pak alternativu k základnímu modelu, kdy plátcem pojistného bude nadále zaměstnavatel, ale pojištěncem bude zaměstnanec, který bude požadovat odškodnění přímo po zdravotní pojišťovně.

U všech variant se očekává, že se nebude zvyšovat administrativní zátěž.

Varianta C deklaruje poradenskou pomoc pro zaměstnavatele, ale podobnou službu nabízí i autoři varianty B.

Z hlediska vlastní realizace, předností varianty A pro zaměstnavatele je zavedený, osvědčený, funkční systém, který by se pouze rozšířil o nové nositele pojištění a oblast prevence a rehabilitace, zatímco varianty B, C a D zavádějí zcela nové, dosud nevyzkoušené modely řešení.

Novinkou pro zaměstnavatele je pak možnost volby nositele pojištění, resp. jeho změnu, ve variantách A a D, jakkoli je s touto možností spojena vyšší administrativní zátěž.

6.2.1.2 Dopady na zaměstnance

Ve variantě A poskytuje odškodnění zaměstnanci přímo pojišťovna na základě povinného oznámení a zhodnocení škodní události zaměstnavatelem, v případě jeho obstrukcí však může zaměstnanec uplatnit nárok u pojišťovny přímo.

Ostatní varianty B, C a D vycházejí z toho, že odškodnění poskytuje zaměstnavatel a následně mu náklady refunduje nositel pojištění a opět, podobně jako u varianty A, nositel pojištění vyplácí odškodnění přímo v případě, že zaměstnavatel buď neplní své povinnosti, nebo zanikl, jako volitelnou alternativu toto poškozenému přímo nabízí varianta D.

Pokud poškozený nebude s postupem, nebo výší odškodnění souhlasit, bude rozhodovat ve variantě A soud, resp. rozhodčí řízení v případě mimosoudním. U varianty B budou soudy rozhodovat pouze v případech, že náhradu škody bude poskytovat zaměstnavatel, bude-li odškodnění vyplácet OSSZ, budou se spory řešit ve správním řízení, resp. v odvolacím řízení správní soud. Varianta C pak preferuje prevenci soudních sporů a s klienty bude upřednostňovat smírní řízení. U varianty D bude probíhat řešení sporů ve správním řízení s možností dovolání u Rozhodčího orgánu příslušné zdravotní pojišťovny.

Z uvedeného vyplývá určitá dvojkolejnost u variant B, C a D, kdy ve většině případů se bude nespokojený poškozený domáhat úpravy v občanském řízení, ale v případech, kdy bude odškodnění vyplácet náhradu nositel pojištění, bude korekce výše náhrady možná ve správním řízení.

Zatímco ve variantě D budou mít jednotlivé zdravotní pojišťovny nastaveny vlastní preventivní programy, u ostatních variant se předpokládá zavedení rehabilitace a prevence na tripartitním základě.

6.2.1.3 Dopady z pohledu státu

Jak už jsme uvedli, ve variantě A se jedná o zavedený vyzkoušený systém, víceméně bez rizik, pouze rozšířený o nové nositele pojištění, prevenci a rehabilitaci.

Varianta B provádí pojištění přes stabilní organizační složku státu s funkční strukturou a rozsáhlou sítí poboček, centrální řízení bezproblémově a jednotně ošetří i oblast prevence a rehabilitace.

Předkladatel varianty C vyzdvihuje pozitivní potenciál oddělení systému úrazového pojištění od ostatních druhů pojištění zákonnou normou a zároveň bude nástrojem naplňování Národní strategie ČR v oblasti BOZP, především s ohledem na pracovní rizika a komplexní přístup k rehabilitaci.

Předkladatelé varianty D zdůrazňují, že z pohledu státu a veřejných prostředků je třeba mít stále na zřeteli, že každý pracovní úraz a nemoc z povolání sebou vždy nese nároky na úhradu z veřejného zdravotního pojištění. Zdravotním pojišťovnám tak vznikají neuhrazené pohledávky za zaměstnavatele, jakkoli příjmy z pojistného placeného zaměstnavateli v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání výrazně převyšují výdaje tohoto pojištění. Z pohledu zdravotních pojišťoven končí

ve státním rozpočtu prostředky, které by měly náležet veřejnému zdravotnímu pojištění. Nová právní úprava by tuto situaci rozhodně měla řešit. Zdroje zdravotního pojištění by tak mohly být posíleny o stovky milionů korun.

Výhodou variant B a D jsou především bohaté zkušenosti s plněním administrativních úkolů vyplývajících z práva Evropských společenství. Jak zdravotní pojišťovny v oblast poskytování zdravotní péče, tak ČSSZ v oblasti sociálních služeb mají vybudované systémy napojení na sítě pro výměnu dat a koordinaci v rámci EU.

Z hlediska časového horizontu implementace vidí MPSV harmonogramy variant A, B a D jako reálné, přitom jako nejkratší byla vyhodnocena varianta A. Odlišně zpracování implementace varianty C bez realizace výběrových řízení na technickou přípravu nelze s ostatními variantami relevantně srovnávat.

6.2.1.4 Financování systému

Již v zadání se předpokládá, že ve všech variantách bude uplatňován průběžný systém financování.

U varianty A bude případný rozdíl mezi příjmy z pojistného a výdaji na pojistném plnění mandatorním výdajem státního rozpočtu.

U varianty B budou pojistná plnění rovnou mandatorním výdajem státního rozpočtu a jím budou těž garantovány.

U varianty C jsou navrženy dvě možnosti:

1) finanční prostředky úrazového pojištění zůstanou v systému a využity budou výhradně ke svému účelu, tedy pojistnému plnění

2) do rezervního fondu bude odvedena jen část nevyčerpaných prostředků a zbývající část bude odvedena do státního rozpočtu.

U varianty D bude nutné ustavení styčného koordinačního orgánu, který bude zároveň spravovat garanční fond a v případě deficitu bude zákonnou normou jeho sanace zajištěna ze státního rozpočtu.

Způsob stanovení sazby pojistného, jejich individualizace v souvislosti se škodním průběhem, konkrétním odvětvím, resp. zaměstnavatelem bude upraveno zákonem. Zákonem bude pak i zmocněna vláda ke stanovení konkrétních sazeb.

Co se týká varianty D, bude jednotná sazba stanovena na základě dohodovacích řízení mezi jednotlivými zdravotními pojišťovnami.

Porovnání nákladovosti jednotlivých variant uvádí tabulka č. 1, uvedeny jsou náklady v letech tak, jak se původně předpokládaly termíny implementace nové právní úpravy.

Vzhledem k tomu, že nositel pojištění může svoje vstupní náklady za účelem konkurenceschopnosti podhodnotit, nemusí být jejich výše jednoznačně nejdůležitějším ukazatelem preference.

Tabulka č. 1

Název pojištění	ř.		2016	2017	2018	2019	2020	2021
Varianta A Soukromé Pojišťovny	1	marže pojišťovny	260	262	265	268	272	275
	2	doběhové náklady						
	3	zřizovací náklady						
	4	náklady na vytváření rezerv		131	133	134	136	138
	5	prostředky na předcházení a zmírňování dopadu prac. úrazů		409	415	421	427	434
start 1.1.2017	6	provozní náklady						
	7	celkem	260	802	813	823	835	847
Varianta B ČSSZ Organizační složka státu	1	marže pojišťovny	260	262	265			
	2	doběhové náklady				88	29	22
	3	zřizovací náklady		13	330			
	4	náklady na vytváření rezerv						
	5	prostředky na předcházení a zmírňování dopadu prac. úrazů				421	427	434
start 1.1.2019	6	provozní náklady				375	330	310
	7	celkem	260	275	595	884	786	766
Varianta C Úrazová pojišťovna Veřejnoprávní instituce	1	marže pojišťovny	260	262				
	2	doběhové náklady			88	29	22	
	3	zřizovací náklady	320	340				
	4	náklady na vytváření rezerv			200	202	205	208
	5	prostředky na předcházení a zmírňování dopadu prac. úrazů			415	421	427	434
start 1.1.2018	6	provozní náklady			260	263	267	270
	7	celkem	580	602	963	916	921	911
Varianta D současné zdravotní pojišťovny	1	marže pojišťovny	260	262	265			
	2	doběhové náklady				88	29	22
	3	zřizovací náklady		18	120			
	4	náklady na vytváření rezerv				213	218	223
	5	prostředky na předcházení a zmírňování dopadu prac. úrazů				421	427	434
start 1.1.2019	6	provozní náklady				74	74	74
	7	celkem	260	280	385	796	748	753

Poznámky k tabulce:

řádek 1: Marže pojišťoven jsou 4 % z vybraného pojistného.

řádek 2: Náklady na doběh předchozího systému.¹⁰⁴

6.2.2 Hodnocení variant zpracovateli

Poté co se k variantám ve vybraných kritériích vyjádřilo MPSV, bylo třeba dát prostor

¹⁰⁴ Souhrnný podkladový materiál zpracovaný odbornou komisí k posouzení způsobu provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů různými subjekty pro plenární schůze RHSD na zasedání dne 28. 7. 2014. – Způsob provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

zpracovatelům jednotlivých variant, aby konečně posouzení bylo komplexní, ze všech úhlů pohledu, přestože se vlastní hodnocení zpracovatelů často významněji neliší od pohledu MPSV.

Zachovaný zůstane i sled jednotlivých kritérií, pominuto bude pouze kritérium časového horizontu, protože v něm uvedené konkrétní lhůty postrádají smysl vzhledem k tomu, že návrh zákona do konce volebního období nebyl Poslanecké sněmovně nakonec v žádné variantě předložen.

	Soukromé pojišťovny varianta A	ČSSZ varianta B	Úrazová pojišťovna varianta C	Zdravotní pojišťovny varianta D
Zajištění solventnosti systému	Případná majetková újma vzniklá pojišťovnám v běžném roce výkonem daného pojištění bude kryta ze státního rozpočtu a přebytek bude odváděn do státního rozpočtu.	Garance státním rozpočtem, příjmy a výdaje budou součástí kapitoly 313 státního rozpočtu.	Tripartitní zastoupení v orgánech pojišťovny, garanční a rezervní fond, rezervy na prevenci a rehabilitaci. Kontrolní úloha ministerstev (MF a MPSV).	Činnost subjektů a správu garančního fondu bude koordinovat styčný orgán. V případě vzniku deficitu systému bude třeba zákonnou normou zajistit jeho sanaci ze státního rozpočtu.
Stanovení sazby pojistného	Zákonem nebo nařízením vlády.	Zákonem, vč. pravidel individualizace podle škodného průběhu jednotlivých odvětví nebo zaměstnavatelů.	Zákonem, diferencovaně podle rizikosti zaměstnavatele. Upraveno individuálně na základě výsledků BOZP.	Stanovení pojistné sazby zákonem. Preferuje se jednotná sazba stanovená na základě dohodovacího řízení mezi pojišťovnami.
Finanční dopad	Zavedení systému nepředpokládá žádné další výdaje ze státního rozpočtu. Na činnost Kanceláře a tvorbu garančního fondu budou pojišťovny odvádět 2 % z ročního přijatého pojistného.	Na implementační a samostatnou provozní činnost v období před účinností zákona 342 mil. Kč, v roce spuštění 375 mil. Kč a v dalších letech 330-310 mil. Kč. Žádný okamžitý dopad na zaměstnance a zaměstnavatele.	V přípravné fázi cca 320 mil. Kč, prvním roce provozu 340 mil. Kč.	Celková finanční náročnost za všechny pojišťovny je přípravnou fází cca 137 mil. Kč, v dalších třech letech cca 290 až 300 mil. Kč. Nepředpokládá se žádný významný finanční dopad do veřejných rozpočtů.

6.3 RIA k otázce: Způsob provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

Odborná komise se po předložení podkladových materiálů k posouzení způsobu provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů na doporučení jediné nejvhodnější varianty neshodla. Materiál MPSV předložilo 1.12.2014 Plenární schůzi RHSD, ale ani tam nedošlo ke shodě o organizační podobě systému a bylo rozhodnuto posunout problém na koaliční jednání a rozhodnutí nechat na vládě. Koaliční rada ale k jednoznačnému rozhodnutí také nedospěla, zatímco zástupci ANO preferovali soukromé pojišťovny, strany ČSSD a KDU-ČSL upřednostňovali ČSSZ. Koaliční rada proto pověřila MPSV, aby k otázce způsobu

organizačního zabezpečení zpracovalo RIA a teprve poté byly materiály předloženy vládě k rozhodnutí.

RIA slouží ke konzultaci s odbornou veřejností v otázce zvolení nejvhodnější organizační varianty provádění pojištění zaměstnavatele při pracovním úrazu a nemoci z povolání, tedy vybrat jednu variantu z možných A, B, C, nebo D

V úvodu je opět definován problém dosavadního způsobu zajištění, tak, jak jsme ho uvedli opakovaně v předchozích kapitolách, ale větší pozornost je věnována rozporu současného stavu s pravidly veřejné podpory. Odbor kompatibility Úřadu vlády několik let namítá, že dvěma konkrétním pojišťovnám je udělena výhoda proti ostatním subjektům na pojišťovacím trhu, čím jednoznačně porušuje zákaz diskriminace při výkonu hospodářské činnosti a stejně tak i pravidla hospodářské soutěže.

Z vyjádření ÚHOSu vyplývá, že k opatřením podpory účinným před 10.12. 1994, platným i po vstupu ČR do EU, může Evropská komise vznášet návrhy na úpravu, ale nemůže požadovat jejich navrácení za dobu realizace opatření podpory. Co se týče opatření podpory realizovaných

Po uvedeném datu, musí dojít ke změně, reflektující všechny s tím spojené povinnosti a důsledky.

Judikatura soudních orgánů EU ozřejmuje, že výhoda nenastává pouze v případě, že je realizátor služby – v našem případě nositel pojištění, vybrán na základě veřejného, otevřeného, transparentního, nediskriminačního a bezpodmínečného nabídkového řízení. Pokud nejsou pravidla o zadávání veřejných zakázek jako taková použitelná, lze je upravit v souladu s platnými nařízeními. V případě zmíněných dvou pojišťoven k takovému výběru nedošlo, a tak úhrada majetkové újmy i přebytek vzniklý ze zákonného pojištění obsahuje prvek veřejné podpory.

V dalším je v materiálu RIA zopakován postup MPSV, kdy původní záměr rozsáhlé novely ZÚPZ pro naprostou nemožnost shody dotčených subjektů na jeho podobu, včetně Legislativní rady vlády, Porady ekonomických ministrů, RHSD a dalších byl novelizovaný ZÚPZ nejprve odkládán, resp. jeho účinnost, poté byl vypracován návrh na jeho zrušení a ten byl nakonec i Poslaneckou sněmovnou schválen.

Jak již bylo řečeno na začátku kapitoly, z této zkušenosti MPSV vyšlo a připravilo analytický materiál, nelegislativní povahy, zmíněny jsou varianty I., II., III, které jsem blíže popsal v předchozí části. Protože RHSD byla upřednostněna varianta II., tedy systém náhrady škody podle zákoníku práce a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů s průběžným financováním, pracuje RIA pouze s touto variantou II. v jejích jednotlivých čtyřech sub

variantách budoucího organizačního uspořádání systému, označené jako A, B, C, D (jak vysvětluji výše v práci jsou tyto označovány jako varianty, přestože se jedná ve své podstatě o subvarianty).

Bez ohledu na vybranou variantu bude následovat standardní legislativní proces stanovený legislativními pravidly vlády a hlavními okruhy obsahu budou:

1. Okruh pojištěných zaměstnavatelů, podmínky a průběh jejich účasti na pojištění odpovědnosti zaměstnavatele
2. Povinnost placení pojistného, způsob stanovení a placení pojistného
3. Podmínky refundace škodních náhrad, které zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci, zaměstnavateli
4. Možnost a podmínky úhrady škodních náhrad přímo zaměstnanci
5. Práva a povinnosti jednotlivých subjektů v systému, sankce za jejich neplnění
6. Systém uplatňování nástrojů motivace, prevence a rehabilitace, jejich rozsah a organizační zabezpečení
7. Způsob řešení starých závazků
8. Způsob řešení sporů
9. Způsob kontroly hospodaření s vybranými prostředky z hlediska průhlednosti a efektivnosti systému
10. Další otázky (odpovědnost v systému, informační systémy, procesní otázky apod.).

6.3.1 Dopady na státní rozpočet:

Varianta A: počítá s tím, že rozdíl mezi příjmy z pojistného a výdaji, které zahrnují pojistné plnění plus 4 % na správní výdaje pojišťoven a 2 % na provoz Kanceláře, garanční fond a výdaje na prevenci a rehabilitaci, bude součástí salda státního rozpočtu, ať už příjmu v případě kladného, nebo výdaje v případě záporného rozdílu.

Varianta B: jak už bylo uvedeno i v hodnocení ostatních subjektů, budou v tomto modelu příjmy součástí státního rozpočtu a veškeré výdaje budou mandatorními výdaji státního rozpočtu. Vzhledem k možnosti sdílení registrů a kontrolních mechanismů využívaných při zajišťování důchodového a nemocenského pojištění, se dá předpokládat nižší objem výdajů na správní agendu, než uvedená 4 % u varianty A.

Varianta C: i RIA uvádí, že veškeré příjmy z pojistného jsou kompletně příjmy Úrazové pojišťovny k zajištění všech výdajů. Nejasné a variantní je ale nakládání s přebytkem, přitom sanace deficitu se automaticky předpokládá zákonnou úpravou ze státního rozpočtu.

Varianta D: i tato varianta předpokládá, že všechny příjmy z pojistného zůstávají pojišťovně, na krytí deficitu je ale nejprve využít rezervní fond a teprve pokud tento nebude stačit, chybějící zdroje budou doplněny ze státního rozpočtu.

Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost se nepředpokládá.

6.3.2 Dopady na podnikatelské subjekty:

RIA předkládá prakticky stejná hodnocení jako již uvedená u Odborné komise MPSV, ale pro úplnost je smysluplné je stručně zopakovat, respektive upozornit na případný akcent některých bonusů, resp. malusů.

6.3.3 Dopady na zaměstnavatele:

Varianta A: zaměstnavatelům nevznikne prakticky žádná další administrativní zátěž, kromě situace, kdy se rozhodne nositele pojištění změnit. Přenos dokumentace jeho závazků z pojištění bude probíhat mezi pojišťovněmi. Odpadne i opakované pravidelné odškodňování poškozených každý měsíc s celou zatěžující agendou, protože varianta zavádí přímý nátok poškozeného vůči pojišťovně. Tím padá i riziko neschopnosti finančního a personálního zabezpečení vyhodnocení a výplaty odškodného. Bonusem je i možnost pojistit současně i jiná podnikatelská rizika.

Dopady na soukromé pojišťovny: jednoznačným přínosem je zpřístupnění všem subjektům, které splnily zákonné podmínky pro výkon zákonného pojištění zaměstnavatelů,

Počítat musí se vznikem nového kontrolního, konzultačního a metodického orgánu – Kanceláře úrazového pojištění.

Varianta B: zaměstnavatelům odpadá řada úkonů a povinností, protože tyto již plní v souvislosti s důchodovým a nemocenským pojištěním, jak již také zmiňovaly ostatní hodnotící subjekty. Stejně je to i s poskytováním poradenské a informační služby, jejím garantem je stát. Sporné případy budou řešeny ve správním řízení a ČSSZ bude moci sankcionovat zaměstnavatele v případě neplnění povinnosti.

Varianta C: i z hlediska RIA je hlavním bonusem pro zaměstnavatele dostupnost fundované poradenské služby, ochrana práv zaměstnavatelů a jejich motivace v oblasti BOZP a prevenci zdravotních rizik.

Varianta D: nehrozí riziko selhání nových komunikačních kanálů, zaměstnavatelé jsou zvyklí běžně se zdravotními pojišťovněmi komunikovat již nyní, dále možnost výběru nositele

pojištění a zahrnutí léčebných výloh při léčbě poškozeného pod odpovědností pojištění zaměstnavatele.

Dopady na územní samosprávné celky – v případě, že tento vystupuje v roli zaměstnavatele

6.3.4 Dopady sociální

Dopady na zaměstnance

Varianta A: přímý nárok eliminuje riziko neschopnosti, či neochoty zaměstnavatele řešit vzniklou škodu.

Varianta B: ČSSZ bude vyplácet odškodnění v případě zániku, či insolvence zaměstnavatele, v případě neplnění povinností může vůči němu uplatňovat sankce, jak už bylo uvedeno

Varianta C: vyzdvižen tripartitního zastoupení ve správních a kontrolních orgánech Úrazové pojišťovny, jako hlavní princip ochrany práv zaměstnanců. Komplexní rehabilitace umožní poškozeným lépe se vypořádat s následky úrazu.

Varianta D: synergický efekt v případě, že zdravotní a úrazové pojištění zajišťuje jeden nositel.

Provázanost léčebné péče, rehabilitace a prevence přináší zaměstnancům vyšší komfort a plynulejší přechod od zdravotní rehabilitace k pracovní.

Dopady na spotřebitele se nepředpokládají.

Dopady na životní prostředí se nepředpokládají.

Dopady ve vztahu k zákazu diskriminace se nepředpokládají.

6.4 Předkládací zpráva a další vývoj

V předkládací zprávě je opět konstatován základní problém stávajícího systému, chronologicky popsány jednotlivé kroky a vzhledem ke skutečnosti, že shoda mezi dotčenými subjekty panuje pouze v základní linii, tedy na systému náhrady škody podle zákoníku práce s průběžným financováním, na organizační podobě nikoli, požádal předkladatel, tedy MPSV, aby mohl být návrh předložen vládě bez provedení vnějšího připomínkového řízení, protože ke změně stanoviska rozhodujících subjektů by nejspíše nedošlo a možnost vyjádření dostaly zainteresované subjekty v rámci konzultací.

Této žádosti předseda vlády vyhověl a materiál byl předložen vládě k projednání 1. 6. 2015, ta původní termín projednávání nejprve odložila a poté navrhla nové projednání v koaliční radě. To proběhlo 26. 8. 2015 a rozhodlo, že ve hře nadále zůstanou jen varianty A a B, dvě zbylé C a D budou z dalšího projednávání vyřazeny a předmětem rozhodování vlády

bude otázka organizačního zabezpečení systému s tím, že MPSV upřednostňuje variantu B, tj. provádění zákonného pojištění zaměstnavatelů organizační složkou státu (ČSSZ).

Součástí předkládací zprávy je mezirezortní připomínkové řízení, ze kterého vyplývá, že materiál je předkládán se třemi hlavními rozpory s Ministerstvem financí.

Následně byl materiál „Způsob provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovních úrazech a nemocech z povolání“ předložen vládě, ta jej vzala na vědomí a uložila Ministru financí pro variantu A, respektive Ministryni práce a sociálních věcí pro variantu B, zpracovat věcný záměr zákona na základě příslušné varianty a do 30. 6. 2016 ho předložit vládě k projednání.

1. 9. 2016 žádá Výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v usnesení č. 210 ministryni práce a sociálních věcí a ministra financí, aby podali výboru zprávu o vypořádání rozdílných stanovisek v připravovaném zákoně o úrazovém pojištění v termínu do 12. 10. 2016.

5. 10. 2016 ministr financí odpovídá, že rozdílná stanoviska vychází z připomínkového řízení k návrhu věcného záměru zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání (nikoli zákona jako takového), zpracovaného MPSV na základě usnesení vlády č. 1068 z 21. 12. 2015, podle kterého má být zachována forma zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele na základě vzniku pracovně právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zachován má být princip objektivní odpovědnosti, na jehož základě je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci vzniklou škodu, nebo nemajetkovou újmu, i když neporušil právní povinnost. Podstatné je, že škoda, nebo újma vznikla při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním. Ministr financí ve své odpovědi konstatuje, že jedinou zásadní změnou systému je, že dosavadní provozovatelé tohoto pojištění, tj. Česká pojišťovna a.s. a Kooperativa pojišťovna a.s., VIG, mají být nahrazeni Českou správou sociálního zabezpečení.

Dále uvádí, že se jedná o neživotní pojištění a podle směrnic EP a Rady, jde o soukromé pojištění, které nelze monopolizovat, ani převádět jeho provozování na státní instituci v rozporu s evropskou směrnicí. Závazky ČR vůči EU umožňují pouze transformaci do systému soukromého pojištění v tržních podmínkách, nebo do systému sociálního zabezpečení, jako dávkový systém zpravovaný např. ČSSZ.

Tato zásadní systémová připomínka vede ministra financí ke zvážení přehodnocení uvedeného rozhodnutí vlády.

Krátce před dokončením této práce se na jednání Poslanecké sněmovny dostala harmonizační novela Zákoníku práce a schválena byla 1. 6. 2020. Jak zaznělo i při projednávání

tohoto tisku č. 689 na schůzi VSP PSP ČR, jakkoli je nezbytná systémová změna problematiky pracovních úrazů a nemocí z povolání, je škoda, že navrhovatelé provedli pouze dílčí změny např. právo na náhradu škody a nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel.¹⁰⁵

¹⁰⁵ <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

7 Vlastní návrh

Na začátku mého návrhu stojí pojmenování stávající právní úpravy a zásadní rozhodnutí, zda v budoucí úpravě půjde o pojištění, či dávkový systém, zda má být zachována povinnost pojištění ze zákona a jaká má být forma financování. Jak bude dále uvedeno můj návrh preferuje formu pojištění a významnou roli v celém systému hraje Česká kancelář pojistitelů s centrálním registrem a vytvořeny budou garanční fond a fond zábrany škod. Zmíněna bude i úloha lékařské posudkové služby a celkové dopady na zaměstnance a zaměstnavatele.

7.1 Zásadní nedostatky stávající právní úpravy

Jak vyplývá z předchozího textu, ani opakovaná dlouhá jednání nevedla ke shodě dotčených subjektů na konkrétní právní úpravě a některé návrhy byly v přímém rozporu s legislativou EU (Směrnice Rady 92/49/EHS ze dne 18. června 1992). V neposlední řadě je třeba zmínit i to, že status quo některým subjektům vyhovuje a tedy nevyvíjejí dostatečný tlak na tak potřebnou změnu. Proto jsem se pokus nastínit další možnost nové právní úpravy, která vychází z varianty II.A a respektuje naše závazky vůči EU. Závazky EU by splňovala z uvedených variant i varianta III. – Systém sociálních dávek v úrazovém pojištění zaměstnanců.

Mnou navrhované řešení by především nemělo zvyšovat administrativní zátěž zúčastněných subjektů. Být dostatečně předvídatelné, vedle zabezpečení poškozených, orientované na prevenci a rehabilitaci jako zásadní faktory snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich následků vůbec.

7.2 Pojištění, nebo dávkový systém?

Zásadní rozhodnutí je, zda se má jednat o formu pojištění jako doposud, nebo nově o dávkový systém. Výhodou dávkového systému je zajištění kompatibility úrazového pojištění zaměstnanců s ostatními druhy sociálního pojištění. Jednalo by se o průběžné financování systému, kdy z aktuálně placeného pojistného lze financovat náklady na výplaty závazků vzniklých před zavedením tohoto systému. Další nespornou výhodou je způsob správy systému pojištěnce i zaměstnavatele a jednodušší kontrola výběru pojistného i administrace výplat, především využitím již existujících registrů zaměstnavatelů a zaměstnanců ČSSZ.

Přes tyto klady však nelze přehlédnout zjevná negativa této úpravy, především by se jednalo o zásadní změnu pro všechny zúčastněné při přechodu ze systému náhrady škody do systému dávek veřejnoprávního pojištění. Navíc by vedle tohoto nového systému mnoho let musel pokračovat stávající systém a docházelo by tedy k určité dvojkolejnosti zabezpečení. Pominout nelze ani vysoké riziko dodatečných žalob pro zaměstnavatele o náhradu újmy podle

Občanského zákoníku. Také by muselo dojít k rozšíření činnosti a tím zvýšení zátěže současných právních subjektů podle zvoleného organizačního modelu ČSSZ, případně zdravotních pojišťoven. V krajním případě nutnost vytvoření zcela nového subjektu(úrazové pojišťovny). Samotná příprava nového systému by představovala poměrně vysoký náklad pro státní rozpočet.

7.3 Základní charakteristika právní úpravy

Návrh zachovává objektivní povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy a povinnou účast v systému. Náhradu újmy by buď vyplácela příslušná pojišťovna, nebo zaměstnavatel poškozeného a pojišťovna by mu v tomto případě vyplacenou náhradu refundovala. Pojištění zaměstnavatelů by mohly provádět všechny soukromé pojišťovny, které by splnily podmínky zákona, tím by byla ukončena dosavadní diskriminační monopolizace dvěma pojišťovnami(Kooperativa a Česká pojišťovna).¹⁰⁶ Systém předpokládá otevřenost pro nositele pojištění, tedy konkurenční prostředí a poskytuje tak zaměstnavateli širokou možnost výběru.

7.4 Financování systému

Financování pojištění je konstruované především s ohledem na spolehlivé zajištění zdrojů pro pojistné plnění a zároveň vytvoření dostatečných prostředků pro primární i sekundární prevenci, tedy rehabilitaci, včetně rehabilitace psychosociální a pracovní v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání.

Navrhovaný systém počítá s průběžným financováním. Na příjmové straně je výběr pojistného, sazby by se neměly podstatněji lišit od sazeb stávajících, počítá se ale v konkurenčním prostředí s uplatňováním bonusů a malusů. V současné době jsou sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele určeny vyhláškou č. 125/1993 Sb. Sazby pojistného, vypočítávané z vyměřovacího základu v promile se odvíjí od převažující činnosti vykonávané zaměstnavatelem. Nejvyšší sazba 50,4 ‰ přísluší ekonomické činnosti spojené s výrobou masa, zpracování ryb, s dřevozpracovatelským průmyslem. Ve středu pole kolem 10 ‰ se pohybují obory strojírenské, činnosti při kterých se pracuje s radioaktivními látkami, výbušninami, nebo infekčním materiálem, práce ve velkých výškách, nebo velkých hloubkách. S nejnižší sazbou kolem 2 ‰ se pohybují fotografické služby a reklamní činnost. Minimální pojistné je stanoveno na 100 Kč za kalendářní čtvrtletí(Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group).

Dalším finančním zdrojem mohou být mimořádné účelové granty z fondu zábrany škod ČKP na preventivní programy s vysokou efektivitou.

¹⁰⁶ <https://www.podnikatel.cz/clanky/sankce-za-neplaceni-zakonneho-pojisteni-jsou-tvrde/>

Výdajová strana pak zahrnuje náklady na vlastní plnění, náklady na provoz pojišťovny a investice. Dále bude část prostředků alokována do povinného fondu prevence a rehabilitace vlastní pojišťovny. Při odhadovaných 60% na vlastní plnění s 8% marží, se 4% na náklady a investice. Celých 18% pak půjde do výše zmíněného fondu prevence a rehabilitace. Zbývajících 10% bude převedeno ČKP. Prostředky, které ČKP takto získá z ½ převede do garančního fondu(viz dále), ¼ případně fondu zábrany škod a zbývajících ¼ bude využita pro správu centrálního registru a provozní náklady kanceláře. Případný přebytek bude odveden do státního rozpočtu.¹⁰⁷

7.5 Česká kancelář pojistitelů

Zásadním v systému je role České kanceláře pojistitelů, profesní organizace pojistitelů, která až dosud zastřešovala pojistitelé oprávněné provozovat pojištění odpovědnosti z provozu vozidla. Návrh předpokládá novelizaci zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla, rozšíření činnosti o oblast odpovědnosti zaměstnavatelů. Nově by ČKP zastřešovala soukromé pojišťovny provádějící pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů, byla by garantem systému zabezpečení. Ve sporných případech by vystupovala prostřednictvím ombudsmana jako mediátor mezi poškozeným a pojišťovnou. Tím by zamezila průtahům, přitom by možnost občanskoprávního řízení nebyla nijak omezena. Dále by vytvářela metodiku prevence, spravovala by centrální registr a vytvářely garanční fond a fond zábrany škod, do kterých by pojišťovny povinně přispívaly, zároveň by pojišťovnám zůstala povinnost vytvářet vlastní fond prevence a rehabilitace. Kontrolním orgánem je Česká národní banka, která vykonává dohled nad ČKP a může ukládat sankce.

7.6 Centrální registr

Návrh předpokládá vznik centrálního registru, který bude sdružovat a sdílet informace o pojištěných zaměstnavatelích a o pojistných událostech. Statistické údaje bude čerpat z národních i evropských zdrojů. Účelem registru bude jednak kontrola placení pojistného a jeho případné vymáhání a efektivní cílení prevence a zábrany škod v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Celý tento registr bude mít ve správě ČKP.

7.7 Garanční fond

Podobně jako je tomu u garančního fondu povinného ručení, může nastat situace, že zaměstnavatel poškozeného si přes zákonnou povinnost pojištění dosud nesjednal, úmyslně nesjednal, nebo zaniklo z důvodu neplacení pojistného. Z garančního fondu budou vypláceny

¹⁰⁷ Výpočty jsou sestaveny na základě veřejně dostupných zdrojů, protože konkrétní čísla odmítly oslovené pojišťovny uvolnit.

náhrady škod v případě nepojištěného zaměstnavatele, platební neschopnosti pojišťovny, či zániku dané pojišťovny. V případě negativního salda garančního fondu převezme závazky stát. Návrh je nastaven tak, aby k takové situaci v praxi nedocházelo.

7.8 Fond zábrany škod

Účelem fondu zábrany škod je realizace projektů a programů se zaměřením na bezpečnost práce podle programových priorit schválených vládou (Národní strategie BOZP). Z fondu zábrany škod mohou čerpat, jak přispěvatelé, tak neziskové organizace na preventivní programy s vysokou mírou efektivnosti.

7.9 Lékařské posuzování – zdravotní podmínky nároku

Navrhovaný systém předpokládá zachování postavení ošetřujícího lékaře, jako toho, který konstatuje zdravotní následky pracovního úrazu a řídí vlastní léčbu pacienta. V kompetencích k hodnocení poškození zdraví, nebo nemocí z povolání by měly fungovat místo stávajícího personálně kriticky nenaplněného systému posudkových lékařů, by nově samy pojišťovny zajišťovaly posuzující smluvní lékaře v jednotlivých lékařských oborech.¹⁰⁸ Případný možný střet zájmů je ošetřený zastřešujícím kontrolním orgánem – Českou kanceláří pojistitelů.

7.10 Dopady na zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele návrh nepředstavuje podstatnější změnu a nebudou zatíženi mimořádnou administrativou, ani novými finančními náklady. Povinností zaměstnavatele je uzavřít pojištění odpovědnosti s vybranou pojišťovnou podle vlastních priorit v tržním, konkurenčním prostředí. Bude mít tak možnost pojistit si i jiná rizika související s jeho podnikáním u jedné pojišťovny. Na zaměstnavateli zůstává objektivní odpovědnost za škodu a ohlašovací povinnost. Systémem bonusů a malusů je zaměstnavatel motivován k dodržování zásad a norem bezpečnosti práce, dlouhodobému vytváření zdravých pracovních podmínek a minimalizaci rizik pracovního procesu, jako i investicím do modernějších a bezpečnějších technologií.

7.11 Dopady na zaměstnance

Zaměstnanec má možnost volby, zda se se svým nárokem obrátí na zaměstnavatele nebo jeho pojišťovnu. Ve sporném případě má možnost mediačního řízení u orgánu ČKP, prostřednictvím Kanceláře ombudsmana ČKP, za tímto účelem vytvořené. Výroční zpráva Kanceláře ombudsmana ČAP za rok 2019 uvádí 372 případů mimosoudního řešení

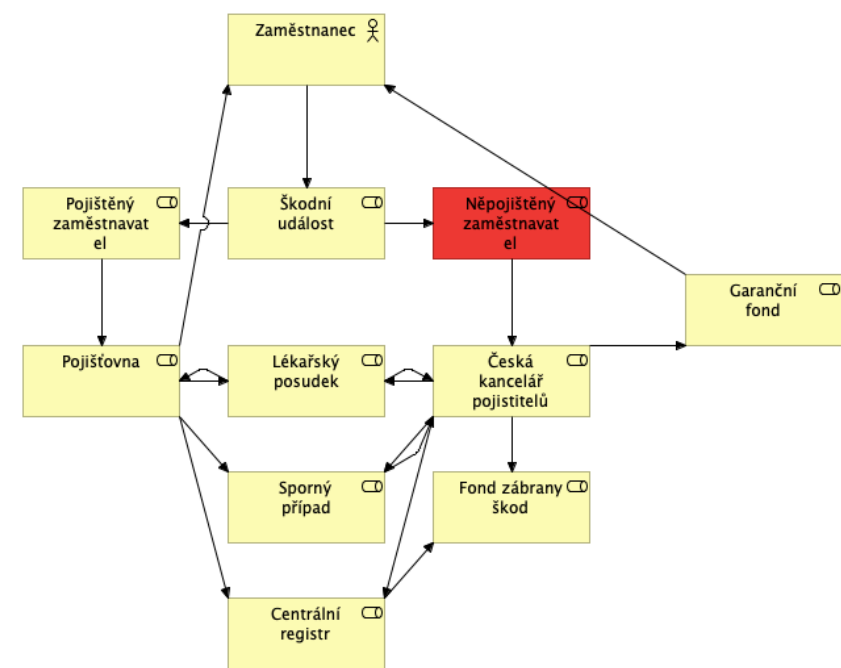
¹⁰⁸<https://www.zdravotnickydenik.cz/2020/02/reseni-lps-atestovat-posudkoveho-lekare-by-melo-byt-snazsi-praci-by-navic-posudkarum-meli-pomahat-nelekarsti-zdravotnici/>

spotřebitelských sporů¹⁰⁹, z toho usuzuji, že i Kancelář ombudsmana ČKP bude řešit desítky sporných případů ročně, tímto krokem není nijak dotčeno právo občanskoprávního řízení. Tlakem na primární prevenci nebude zaměstnanec vystavován při pracovním procesu rizikovému prostředí, ale naopak bude vyvinuta maximální snaha ze strany zaměstnavatele o bezpečné, zdravé pracovní prostředí. Pokud přesto dojde ke škodní události (pracovní úraz nebo nemoc z povolání), v rámci sekundární prevence adekvátní léčbou a rehabilitací bude zajištěna minimalizace následků a zhoršování nepříznivého zdravotního stavu v souvislosti s pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání. Zkrácení posudkového řízení využitím smluvních posuzujících lékařů jednotlivých medicínských oborů.

7.12 Grafické znázornění systému

Fungování systému je znázorněno v následujícím grafu. Postihuje oba případy, jak pojištěného zaměstnavatele, tak nepojištěného zaměstnavatele.

Po oznámení škodní události zaměstnavateli, mohou nastat dvě situace. V první případě je zaměstnavatele řádně pojištěný a škodní událost postupuje dále příslušné pojišťovně. Ta disponuje smluvními posudkovými lékaři, kteří událost vyhodnotí. V případě nespokojenosti poškozeného s výší plnění se tento může obrátit buď na ČKP nebo přímo na soud. Za účelem prevence, pojišťovna sdílí anonymizovaná data s centrálním registrem. Ve druhém případě je zaměstnavatel nepojištěný (červený rámeček), v takovém případě roli pojišťovny nahrazuje ČKP, která z Garančního fondu vyplácí plnění. Nepojištěný zaměstnavatele se dopouští protiprávního jednání.



¹⁰⁹ <https://www.ombudsmancap.cz/images/Clanky/Vyrocní/VZ-KOCAP-2019.pdf>

8 Poznámky před závěrem

Prvního února 2020 jsme se probudili do nové Evropy, Evropy bez Velké Británie a nadále už nic nebude stejné. Nebude tu síla, která vyvažoval silné hráče Německo a Francii a o kterou se ti menší mohli v případě nesouhlasných stanovisek opřít. V tuto chvíli my, kteří jsme zůstali uvnitř Evropské unie nevíme, jaký bude její další vývoj, zda bude docházet k dalšímu rozvolňování a národní parlamenty, a tedy legislativy budou hrát do budoucna významnější roli, nebo zda naopak bude pokračovat širší sjednocování a harmonizace legislativ.

Našeho problému se týká zakotvený volný pohyb pracovní síly a v tuto chvíli různá právní úprava pojištění, odpovědnosti a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dovolím si uvést 3 modely a to slovenský, protože se jedná o nám nejbližší sousedy a vycházíme ze společné legislativy, francouzský, protože tato země má jednu z nejsilnějších odborových organizací a nakonec německý, protože Německo je bezesporu nejsilnějším hráčem Evropské Unie a můžeme čekat, že s odchodem Velké Británie ještě posílí a bude to Německo, které bude stát u kormidla EU.

Slovensko:

Vzhledem ke společné historii je právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jak v České tak i ve slovenské republice založena na stejných principech. Po rozdělení společného státu došlo k určitým odlišnostem na které bych rád upozornil.

Obě úpravy vychází z objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a předpoklady vzniku pracovního úrazu, či nemoci z povolání jsou v obou totožné, stejně tak vymezení liberace zaměstnavatele, definice plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s nimi. Slovenská právní úprava pracovních úrazů je obsažena v § 195 a násl. Zákoníku práce (č. 311/2001 Z. z. zákoníku práce, v znění pozdějších předpisů), zákona o sociálním pojištění (č. 461/2003 Z. z., o sociálním pojištění, v znění pozdějších předpisů) a zákoně o náhradě za bolest a náhradě za ztížení společenského uplatnění (č. 437/2004 Z. z., o náhradě za bolest a o náhradě za stažení společenského uplatnění a o změně a doplnění zákona Národní rady Slovenské republiky č. 273/1994 Z. z. o zdravotním pojištění, financování zdravotního pojištění, o zřízení zdravotní pojišťovny a o zřizování resortních, odvětvových, podnikových a občanských zdravotních pojištění v znění pozdějších předpisů). Na zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálním pojištění odkazuje slovenský systém i v případě nemocí z povolání.

Na Slovensku na rozdíl do České republiky mají systém úrazového pojištění. Zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu, je povinně úrazově pojištěn a odvody za své zaměstnance odvádí do systému sociálního pojištění. O náhradách rozhoduje a jejich vyplácení zajišťuje Sociálna poisťovňa.

Podle slovenského zákoníku práce má poškozený nárok pouze na náhradu věcné škody a rozsah odpovědnosti je zaměstnavatel povinen bez odkladu projednat se zástupci zaměstnanců a poškozeným samotným. Další nároky poškozeného upravuje zákon o sociálním pojištění, ten zahrnuje vedle nemocenského, důchodového, garančního a pojištění v nezaměstnanosti i úrazové pojištění. Výčet úrazových dávek je podobný českému zrušenému zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců. Jedná se o úrazový příplatek, úrazovou rentu, jednorázové vyrovnání, pozůstalostní úrazovou rentu, jednorázové odškodnění pozůstalých, rehabilitace a rehabilitační, rekvalifikace a rekvalifikační, náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, podle speciálního právního předpisu (zákon č. 437/2004 Z. z., o náhradě za bolest a o náhradě za stažení společenského uplatnění), náhrada nákladů spojených s léčením a náhrada nákladů spojených s pohřbem. Rehabilitace a rehabilitační, je jednou ze specifických náhrad, kterou česká právní úprava nezná, přísluší tomu, kdo má v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání snížené pracovní schopnosti a předpokládá se, že po rehabilitaci bude moci vykonávat stejnou činnost jako před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Rekvalifikace a rekvalifikační, může být poskytnuto poškozenému u kterého došlo vlivem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání k poklesu jeho pracovních schopností a podle lékařského posudku je pravděpodobné, že může dojít k opětovnému zařazení do pracovního procesu, resp. uplatnění na trhu práce v jiné vhodné činnosti.¹¹⁰

Přítom bolest a ztížení společenského uplatnění se ohodnocuje obdobně jako v České republice, ale hodnota bodu není určena pevnou sazbou, ale odvíjí se od průměrné měsíční mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenska. Odlišná je i možnost uzavření dohody o náhradě za ztížené společenské uplatnění mezi poškozeným a poskytovatelem náhrady, která může přesahovat náhradu vypočtenou, max. o 50 %, další navýšení je možné pak soudní cestou.¹¹¹

Slovensko šlo cestou zřízení úrazového pojištění jako součásti sociálního pojištění s vlastním systémem sociálních dávek, podobný model pak představuje i odmítnutá varianta III.

Německo: všichni zaměstnanci jsou automaticky přihlášení a pojištění v zákonném úrazovém pojištění zaměstnanců. Pojistná ochrana začíná dnem nástupu do zaměstnání bez ohledu na rozsah úvazku. Krom pracovních úrazů pojištění zahrnuje pracovní úrazy, které se

¹¹⁰ §97 - §98 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

¹¹¹ §5 odst. 2 zákona č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia

staly na cestě do zaměstnání a zpět a nemoci z povolání, ty jsou uvedeny v oficiálním seznamu. Mimo seznam lze individuálně uznat i nemoc, pokud bylo prokázáno, že byla zapříčiněna výkonem povolání.

Pracovní úraz musí být, kromě zaměstnavatele, nahlášen profesnímu sdružení, které je nositelem, resp. zřizovatelem úrazového pojištění, ti také pověřují lékaře specializované na léčbu pracovních úrazů (traumatolog, chirurg, ortoped), ti pak rozhodují o ev. předání pacienta jinému lékaři.

Poskytovány jsou věcné dávky na zdravotní péči a rehabilitaci a dávky na podporu pracovního a společenského uplatnění, jejich cílem je reintegrovat poškozeného zpět do pracovního procesu a pokud možno zachovat jeho pracovní místo.

Peněžité dávky jsou úrazový příplatek, ten kompenzuje ztrátu na výdělku během zdravotní rehabilitace po uplynutí nároku na náhradu mzdy nebo platu vyplácenou zaměstnavatelem.

Přechodný příspěvek je vyplacen během pracovní rehabilitace, příspěvek na péči při závažnější zdravotní újmě a je rozdílný v nových spolkových zemích a na území „starých“ spolkových zemí, kde je vyšší. Dále je to úrazová renta, odstupné, pozůstalostní renta a jednorázové odškodnění pozůstalých. Náklady na pohřeb a ev. převoz ostatků se hradí tomu, kdo je vynaložil.¹¹²

V této práci není prostor pro detailní představení konkrétních dávek, ale v mnohém vykazují značnou podobnost s ostatními evropskými modely.

Francie: pracovní úrazy a nemoci z povolání upravuje francouzský zákoník sociálního zabezpečení Code de la sécurité sociale a jedním z rozdílů je širší okruh pojištěných osob, než je tomu v naší úpravě. Jsou to jednak všechny aktivně zaměstnané osoby, studenti, osoby v rekvalifikaci, dobrovolníci pracující v sociálních službách a další (Čl. L411-1, L411-2 francouzského zákoníku sociálního zabezpečení).¹¹³ Kromě úrazu, který vznikl v důsledku, nebo v souvislosti s prací, je za pracovní úraz považován i úraz vzniklý zaměstnanec utrpěl na cestě do zaměstnání a zpět a do místa stravování a zpět. Nemoci z povolání jsou stanovené taxativně v seznamu, ale i taková, která byla způsobena obvyklou prací a vedla ke smrti, nebo trvalé invaliditě až 3 roky zpětně, ale pouze pokud tato nemoc bude na seznam dodatečně uvedena.

Poškozený tak nemá jistotu, že se tak stane. V případě dočasné pracovní neschopnosti má poškozený nárok na naturální i peněžité dávky a v případě invalidity má zaměstnanec nárok

¹¹² <https://www.eures-trieregio.eu/unfallversicherung-274.html>

¹¹³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/

na rentu, ta je vyplácena doživotně a pravidelně valorizována. Její výše se odvíjí od roční základní mzdy a míry trvalé invalidity, ta zohledňuje věk, zdravotní postižení i odbornou kvalifikaci. V případě smrti zaměstnance mají pozůstalí manžel, manželka, nezaopatřené děti a předci prostřednictvím renty nárok na vyrovnání příjmů, které jim byly jeho smrtí sníženy a také na náhradu nákladů na pohřeb.¹¹⁴

Výplatu dávek provádí státní orgán Caisse primaire d'assurance maladie, i tento model by odpovídal zrušenému zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců č. 266/2006 Sb.¹¹⁵

¹¹⁴ Grandguillot, D. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale, à jour des derniers textes publiés: 2012–2013. 15.e édition.* Paris: Gualino – „extenso éditions, 2013. s. 227.

¹¹⁵ Grandguillot, D. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale, à jour des derniers textes publiés: 2012–2013. 15.e édition.* Paris: Gualino – „extenso éditions, 2013. s. 224-225.

9 Závěr

Problematicke(tématu) pracovních úrazů a nemocí z povolání jsem se začal věnovat v roce 2015, kdy jsem jako asistent místopředsedkyně sociálního výboru poslanecké sněmovny parlamentu české republiky připravoval podklady k tomuto tématu. Téma mě zaujalo na tolik, že jsem se rozhodl mu věnovat ve své rigorózní práci.

Cílem této rigorózní práce bylo popsat vývoj úrazového pojištění v ČR a porovnat připravovanou právní úpravu s variетními návrhy. Do dnešního dne nebyla přijata nová právní úprava oblasti úrazového pojištění. Tato práce hodnotí jednotlivé varianty a předkládá variantu vlastní. Význam této práce pak spatřuji zejména v tom, že může posloužit jako podpůrný materiál při tvorbě nového zákona o úrazovém pojištění a upozornit na případná úskalí jednotlivých variant.

V demokratickém systému vzniká každý zákon v konkrétním politickém kontextu. V zastupitelské demokracii občané volí své zástupce podle programových priorit kandidujících subjektů – stran, hnutí, uskupení. Jiná témata, a tedy budoucí zákony, upřednostňuje pravice a jiná levice. Do jaké míry se jim však podaří volební programy plnit záleží na povolebním uspořádání, na průniku priorit s koaličními partnery, či podmínkách na kterých spolupráce stojí.

Některé zákony jdou napříč politickým spektrem, pro některé je třeba hledat partnery i v řadách opozice. Ideální je samozřejmě široká shoda, která víceméně zaručuje, že schválená právní úprava nebude hned po dalších volbách novelizována, nebo zcela zrušena. Téměř vždy se v průběhu legislativního procesu předložený návrh dále mění pozměňovacími návrhy i nesouvisejícími přílepkami. Konečné paragrafové znění se tak od původního může značně lišit. Některé návrhy jsou implementací evropského práva, někdy se jedná o mezinárodní smlouvy, upravující vztahy s třetími státy.

Legislativní proces připomínám jen proto, že v době, kdy jsem si téma rigorózní práce vybral, jsem byl asistentem místopředsedkyně VSP PSP ČR a tvorbu “ zákona o úrazovém pojištění “ jsem sledoval tzv. “ v přímém přenosu”. Bez ohledu na vládnoucí koalici ČSSD a hnutí ANO se zdálo, že nová právní úprava pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoci z povolání je důležitá pro všechny subjekty, že úprava stávající je nevyhovující a více méně provizorní z několika důvodů, které jsem již opakovaně uvedl na několika místech této práce.

Přesto se po celé volební období nepodařilo najít shodu rozhodných subjektů ani na věcném záměru a paragrafové znění posunout od předkladatele, tedy MPSV (ČSSD) na plénum Poslanecké sněmovny. Abych ukázal zásadní a neslučitelné rozpory, uvedl jsem stanoviska

předkladatelů, autorů jednotlivých variantních návrhů, oficiálních připomínkových míst i konzultantů, a to z úhlu pohledu jak dotčených subjektů, tak dopadů na stát, životní prostředí, genderovou a antidiskriminační politiku i mezinárodní závazky. Některé návrhy zákonů tzv “spadnou pod stůl” z různých důvodů, tím nejhorším je ale nedostatek vůle najít shodu, jako v tomto případě.

Otřepané rčení: „Když se dva hádají, třetí se směje“ tady neplatí, tím třetím je totiž občan, který si volí své zástupce, aby tvořili a přijímali zákony k jeho prospěchu, aby byl život lepší a v případě krize se o ně mohl opřít. Stávající dvě pojišťovny – Česká pojišťovna a.s. a Kooperativa jsou spokojené, protože odpovědnostní pojištění je vždy přebytkový produkt, stát je spokojený, protože přebytek jde do státního rozpočtu (cca 2 mld.), zaměstnavatelé jsou spokojeni, protože se nemusí o nic starat, jen nebohý poškozený zaměstnanec si občas zoufá a odbory by rády viděly Úrazovou pojišťovnu spravovanou na tripartitním základě.

Naděje, že by se věci pohnuly ještě v tomto volebním období je prakticky nulová i když na půdě podvýboru VSP PSP ČR v poslední době proběhlo několik seminářů na toto téma ze společné iniciativy se zástupci Rady vlády pro BOZP, do “první vlaštovky” je ještě daleko.

Jak již bylo v předchozích kapitole popsáno, tak z možných variant zbyly pouze dvě, a to varianta A a B. Pro rekapitulaci varianta A ruší duopol dvou pojišťoven a otevírá systém dalším nositelům pojištění. Tuto variantu pak upřednostňuje ministerstvo financí. Varianta B, kterou upřednostňuje MPSV, převádí zákonné pojištění zaměstnavatelů na organizační složku státu (ČSSZ).

Sám přicházím s návrhem, který vychází z varianty II.A, ale nově převádí část kompetencí na Českou kancelář pojistitelů. Klade důraz na prevenci a rehabilitaci včetně zajištění dostatečných zdrojů a širší využívání a sdílení statických informací.

10 Resume

It was in 2015 when I first started to address the issue of accidents at work and occupational diseases. At that time, I was working on documentation of this topic as an assistant of the Vice-Chairwoman of the Social Committee of the Chamber of Deputies of the Parliament of the Czech Republic. I found it interesting and that is why I decided to dedicate writing my Rigorosum Thesis to this topic.

The objective of this Rigorosum Thesis is to describe the development of accident insurance within Czech Republic and to compare the draft legislation with various proposals.

Up to this date, no new legislation on accident insurance has been adopted. This thesis evaluates each proposition and introduce its own solution. I see the importance of this work mainly in the fact that it can serve as a supporting material in the creation of a new law on accident insurance and draw attention to possible pitfalls of individual variants.

There is a specific political context in each law created within a democratic system.

In a representative democracy, citizens elect their representatives according to the program priorities of the candidate entities – parties, movements, groups. The right and the left give priority to different topics, which therefore could become future laws. However, the extent of how they manage to fulfill the election programs depends on the post-election arrangement, the intersection of priorities with coalition partners, or the conditions the cooperation is based on. Some laws pass through the political spectrum, for some it is necessary to look for partners in the ranks of the opposition. To ensure that the approved legislation will not be amended or repealed completely after the next elections it is ideal to have a broad consensus.

Almost always is the submitted proposal further changed by amendments and unrelated notes during the legislative process. The final paragraph wording can thus differ significantly from the original. Some proposals are an implementation of European law, some are international agreements determining relations with third countries.

I mention the legislation process thanks to my personal experiences gained during my position of an assistant of the Vice-Chairwoman of the House of Commons of Czech Republic when I was able to see the creation of the “Act on Accident insurance” with my own eyes. Regardless of the ruling coalition of the ČSSD and the ANO movement, it seemed that the new legislation on employer's liability insurance for accidents at work and occupational diseases is important

for all entities. It seemed that the current regulation is unsatisfactory and more or less provisional for several reasons, which I have repeatedly stated in several parts of this work.

Despite my belief, it was not possible to find an agreement between the decisive subjects on the substantive intent throughout the election period and to move the paragraph wording from the proposer, thus the Ministry of Labor and Social Affairs (represented by ČSSD), to the plenary session of the Chamber of Deputies. In order to show fundamental and incompatible contradictions, I presented the opinions of the proposers, authors of individual alternative proposals, official comment points as well as consultants, from the perspective of both concerned entities and impacts on the state, environment, gender and anti-discriminatory policy and international commitments. Some bill propositions just brushed under the carpet for various reasons, but the worst is a lack of will to find an agreement as in this case.

Unfortunately, the well-worn phrase: “Two dogs fight for a bone and a third runs away with it.” Doesn’t apply to this situation because the third one in this case is a citizen who chooses his representatives to create and pass laws in his favor in order to have a better life and in case of crisis, counting on the support. The two existing insurance companies - Česká pojišťovna a.s. and Kooperativa - are satisfied, because liability insurance is always a surplus product, the state is satisfied because the surplus goes to the state budget (about 2 billion), employers are satisfied because they do not have to worry much. It is primarily an injured employee who suffers, not mentioning that the unions would like to see the Accident Insurance Company managed on a tripartite basis.

The possibility that things would change in current parliamentary term is very low. Just as one swallow does not make a summer, even here we are far away from some changes, although several seminars on this topic have recently taken place in the Social Policy Committee in Chamber of Deputies of Czech Republic together with a joint initiative with representatives of the Government Council for Health and Safety.

As already described in the previous chapters, only two of the possible variants remain and those are variants A and B. Just for reminder, option A cancels the duopoly of the two insurance companies and opens the system to other policy holders. This option is then in favor of the Ministry of Finance. Option B is preferred by Ministry of Labor and Social Affairs and it transfers the statutory employers' insurance to the organizational unit of the state (in this case to the Czech Social Security Administration).

I myself come up with a proposal that is based on variant II.A. It re-transfers part of its competencies to the Czech Insurers' Bureau (ČKP). It also emphasizes prevention and rehabilitation, including the provision of sufficient resources and the wider use and share of structural information.

11 Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

- KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN isbn978-80-7400-474-2.
- TRÖSTER, Petr. Právo sociálního zabezpečení. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.
- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN isbn978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), ISBN 978-80-7400-667-8.
- HOCHMAN, Josef. Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura. Praha: Linde, 2005, ISBN 80-86131-60-2.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, ISBN 978-80-7400-290-8.
- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.
- JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 961 ISBN 978-80-7273-150-3.
- KAHLE, Bohuslav, Margerita VYSOKAJOVÁ, Petr HŮRKA, Nataša RANDLOVÁ a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce - Komentář. 5. aktualizované vydání. Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-956-4.
- MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-569-6.
- KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

- KOBLIHA, Ivan. Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského práva: praktická příručka. Praha: Leges, 2012. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-97-4.

Seznam použitých odborných článků

- Hana Novotná: K několika problémům na cestě k úrazovému pojištění zaměstnanců, Právní rozhledy 9/2007, s. 333
- Časopis Bezpečnost a hygiena práce, č. 12/2011 článek Dočkáme se úrazového pojištění? (JUDr. Eva Dandová)
- Základy sociálního dialogu – 100 let Mezinárodní organizace práce
- JOUZA, Ladislav. Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování, Bulletin advokacie 10/2008 s. 34
- Odškodňování nemajetkové újmy na zdraví v pracovním právu – Právní rozhledy 9/2015, strana 328

Seznam použitých internetových zdrojů

- *V loňském roce zaměstnanci utrpěli přes 42 tisíc pracovních úrazů* [online]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pro-media/tiskove-zpravy/v-lonskem-roce-zamestnanci-utrpeli-pres-42-tisic-pracovnich-urazu/>
- *Seznam nemocí z povolání.* [online]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/18816/TZ_060814c_p1.pdf
- *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie. Výběr textů vztahujících se k základním předpisům.* [online]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7997/socialni_zabezpeceni_osob.pdf
- *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce* [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>
- *Neplacení zákonného pojištění odpovědnosti se může vymstít* [online]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/sankce-za-neplaceni-zakonneho-pojisteni-jsou-tvrde/>
- *Výroční zpráva Kanceláře ombudsmana České asociace pojišťoven 2019* [online]. Dostupné z: <https://www.ombudsmancap.cz/images/Clanky/Vyrocn/VZ-KOCAP-2019.pdf>

- *Epravo.cz* [online]. Dostupné z: http://tablet.epravo.cz/9-2016/25_tema-vydani-separatni-pracovnepravni-uprava-nahrady-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-jak-resit-mozne-znevyhodneni-zamestnancu
- *Idnes.cz* [online]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/lekari-lekarsky-posudek-zdravotnici-invalidni-duchod-prispevek-na-peci.A200922_154935_domaci_kzem
- *Eures-Triregio* [online]. Dostupné z: <https://www.eures-triregio.eu/unfallversicherung-274.html>
- *Légifrance* [online]. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/

Seznam použitých právních předpisů

- Císařské nařízení č. 69/1916 ř. z. (třetí částečná novela ke všeobecnému zákoníku občanskému)
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
- Sdělení č. 437/1990 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství (č. 12) a Úmluvy o odškodnění pracovních úrazů (č. 17)
- Sdělení č. 438/1990 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o odškodnění nemocí z povolání (revidované) (č. 42)
- Sdělení č. 461/1991 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o minimální normě sociálního zabezpečení (č. 102)
- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS)
- Smlouva o založení Evropského společenství (ES)
- Smlouva o fungování EU (Lisabonská smlouva)
- Přidej k oblíbeným

- Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD
- Úmluva č. 34/1928 Sb., o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů.
- Vyhláška 195/1944 Sb., o úplném znění zákona o úrazovém pojištění
- Vyhláška č. 125/1993 Sb., vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
- Vyhláška č. 145/1988 Sb., vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o závodních zdravotních službách
- Vyhláška č. 79/2013 Sb.
- Vyhláška o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)
- Vyhláška č. 440/2001 Sb., vyhláška Ministerstva zdravotnictví o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění
- Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity)
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
- Zákon č. 1/1888 ř.z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu
- Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění
- Zákon č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení
- Zákon č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání
- Zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
- Zákon č. 99/1932 Sb., o odškodnění nemocí z povolání
- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 37/2004 Sb., zákon o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě)

- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 582/1991 Sb., zákon České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)
- Zákon č. 205/2015 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách
- Zákon č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla)
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce
- Zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon o sociálním poistení
- Zákon č. 437/2004 Z. z. Zákon o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia,

o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

- Zákon č. 273/1994 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění zákona č. 72/1994 Sb. a zákona č. 85/1994 Sb.

Seznam použité judikatury

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.5.2016, sp.zn. 31 Cdo 1278/2015
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.4.2001 sp. zn. 21 Cdo 906/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.6.2007 sp. zn. 30 Cdo 154/2007
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2933/2008
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1. 6. 2015, sp. zn. 25 Cdo 1088/2015
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/1970
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2913/2010
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 25 Cdo 894/2018

Seznam ostatních zdrojů

- Souhrnný podkladový materiál zpracovaný odbornou komisí k posouzení způsobu provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů různými subjekty pro plenární schůze RHSD na zasedání dne 28. 7. 2014. – Způsob provádění pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů při pracovním úrazu a nemoci z povolání.
- Systém VeKLEP - Návrh věcného záměru zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
- 34. kongres pracovního lékařství - Prezentace k semináři Pracovní lékařství a prevence nemocí, prof. MUDr. Milan Tuček, CSc.

Seznam zkratek

ČR - Česká republika

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

VSP PSP - Výbor pro sociální politiku - Poslanecká sněmovna

MOP - Mezinárodní organizace práce

SZO - Světová zdravotnická organizace

OSN - Organizace spojených národů

EU - Evropská unie

EHS - Evropské hospodářské společenství

ES - Evropské společenství

RHSD - Rada hospodářské a sociální dohody

EUMASS - European Union of Medicine in Assurance and Social Security

ČSSZ - Česká správa sociálního zabezpečení

ZP – Zákoník práce

OZ – Občanský zákoník

NOZ – Nový občanský zákoník

RA – revmatoidní artritida

OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná

MF - Ministerstvo financí České republiky

RIA - Regulatory Impact Assessment

VZP - Všeobecná zdravotní pojišťovna

MZDR, MZ - Ministerstvo zdravotnictví České republiky

BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

OSSZ - Okresní správa sociálního zabezpečení

ČNB - Česká národní banka

NKÚ – Nejvyšší kontrolní úřad

ÚHOS - Úřad pro ochranu hospodářské soutěže

ZÚPZ - zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

ČLS JEP - Česká lékařská společnost Jana Evangelisty Purkyně

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů