

Odškodňování pracovních úrazů

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

JUDr. Jana Mervartová

Veronika Zemánková, DiS.

Brno 2017

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní JUDr. Janě Mervartové za možnost psát pod jejím vedením bakalářskou práci na téma „Odškodňování pracovních úrazů“ a také za její ochotu, vstřícnost a čas, který mi věnovala.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Odškodňování pracovních úrazů** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 21. května 2017

Abstract

ZEMÁNKOVÁ, V. *The compensations of occupational injuries*. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2017.

The bachelor's thesis deals with the problematic of the compensations of occupational injuries which belong to the field of the labour law. The theoretical part of the thesis defines basic concepts, describes the duty of the employer to the compensation of the harm and non-property detriments and characterizes in detail individual types of compensations for occupational injuries and occupational diseases. The practical part of the thesis includes the calculation of compensation of specific occupational injury according to the Labour Code and relevant implementing regulations that happened to the employee of the selected company. The development of the injury rate in the company during certain period of time is also processed.

Keywords

Occupational injury, occupational disease, compensation of the harm and non-property detriments, compensation.

Abstrakt

ZEMÁNKOVÁ, V. *Odškodňování pracovních úrazů*. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2017.

Bakalářská práce pojednává o problematice odškodňování pracovních úrazů, která patří do oblasti pracovního práva. Teoretická část práce vymezuje základní pojmy, popisuje povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy a detailně charakterizuje jednotlivé druhy náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Praktická část obsahuje výpočet odškodnění konkrétního pracovního úrazu podle zákoníku práce a příslušných prováděcích předpisů, který se stal zaměstnanci vybraného podniku. Zpracován je také vývoj pracovní úrazovosti v podniku za určité období.

Klíčová slova

Pracovní úraz, nemoc z povolání, náhrada škody a nemajetkové újmy, odškodnění.

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
3	Úvod do problematiky pracovních úrazů a nemocí z povolání	13
3.1	Pracovní úraz.....	13
3.1.1	Druhy pracovních úrazů.....	14
3.1.2	Pracovní úrazovost v České republice.....	14
3.2	Ohrožení nemocí z povolání.....	15
3.3	Nemoc z povolání.....	16
3.4	Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	17
3.5	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	18
3.6	Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	19
3.6.1	Úplné zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě.....	20
3.6.2	Částečné zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě.....	21
3.6.3	Nemožnost zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě.....	21
3.7	Zákonné pojištění.....	22
4	Druhy náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání	24
4.1	Náhrada za ztrátu na výdělk.....	24
4.1.1	Náhrada za ztrátu na výdělk po dobu pracovní neschopnosti.....	24
4.1.2	Náhrada za ztrátu na výdělk po skončení pracovní neschopnosti.....	26
4.2	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	27
4.3	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	28
4.4	Náhrada věcné škody.....	29
4.5	Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance.....	29
4.5.1	Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	30
4.5.2	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	31
4.5.3	Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	31

5	Vlastní práce	32
5.1	Vývoj pracovní úrazovosti ve vybraném podniku.....	32
5.2	Konkrétní příklad odškodnění pracovního úrazu	34
5.2.1	Údaje potřebné pro výpočet odškodnění	34
5.2.2	Výpočet náhrady mzdy.....	36
5.2.3	Výpočet nemocenské.....	37
5.2.4	Výše náhrady za ztrátu na výdělků po dobu PN	38
5.2.5	Výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení PN	39
5.2.6	Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	39
5.2.7	Výše náhrady za účelně vynaložené náklady spojené s léčením	39
5.2.8	Výše náhrady za věcnou škodu	40
5.2.9	Celkové plnění od pojišťovny	40
6	Diskuze	41
7	Závěr	44
8	Literatura	45
A	Posudek o bolestném	49

1 Úvod

Problematiku odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kterou se tato bakalářská práce zabývá, považuji za velice významnou a důležitou, neboť se dotýká velké části populace. Každý člověk v pracovním procesu je vystaven riziku, že se setká s pracovním úrazem. Žádné povolání totiž není zcela bezúrazové a přihodit se může ledacos. Zaměstnanec tak může být buďto svědkem vzniku úrazu na pracovišti, nebo se úraz může přihodit přímo jemu osobně.

Pracovní úraz nebo nemoc z povolání má zdravotní a sociální následky na poškozeného zaměstnance, avšak nepříznivý dopad může mít také na jeho rodinu a blízké. Proto existuje řada zákonů a dalších právních předpisů, jejichž cílem je tyto následky a dopady minimalizovat. Mnoho poškozených ovšem o možnosti domáhat se náhrady škody a nemajetkové újmy neví nebo o ní má pouze částečné povědomí. Přitom si dle mého názoru tato problematika zaslouží velkou pozornost.

Ekonomické dopady z pracovních úrazů a nemocí z povolání nenese jen zaměstnanec, ale také zaměstnavatel. V zájmu obou z nich by tedy mělo být dbát na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a předcházet tak vzniku škodných událostí. Právě v důsledku podceněného zajištění bezpečných podmínek pro výkon práce může dojít ke zranění, které nemusí být pouze drobné povahy, ale může vést až k trvalému poškození zdraví či dokonce k smrti zaměstnance.

2 Cíl práce a metodika

Cílem této práce je aplikovat platnou právní úpravu na odškodnění pracovních úrazů a zjistit postup při odškodňování zaměstnanců. K naplnění tohoto cíle je nutné analyzovat problematiku odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v České republice a na konkrétním praktickém případě vysvětlit výpočty jednotlivých náhrad za pracovní úraz podle současné legislativy.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. Teoretickou část tvoří literární přehled, který vychází z konkrétních zákonů, nařízení vlád a vyhlášek zabývajících se danou problematikou, především ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů. Dalším stěžejním zdrojem jsou poznatky publikované v odborné literatuře a taktéž internetové zdroje, např. portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Teoretická část je zpracována prostřednictvím deskriptivní a analytické metody. V literárním přehledu jsou nejprve definovány základní pojmy, mezi které patří pracovní úraz, ohrožení nemocí z povolání a nemoc z povolání. Dále jsou uvedeny povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání a objasněna povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy včetně možností zproštění. Popsáno je také zákonné pojištění. Podrobně je zpracována charakteristika všech druhů náhrad, které náleží poškozeným zaměstnancům jako odškodnění za pracovní úrazy nebo nemoci z povolání. Na teoretickou část následně navazuje část praktická. V této části je proveden výpočet výše odškodnění konkrétního pracovního úrazu zaměstnance, přičemž na tomto příkladu jsou aplikovány informace shromážděné v literárním přehledu. Podklady a data pro zpracování praktické části mi byly po oslovení poskytnuty vybraným podnikem, který si nepřál být v této práci jmenován. Na základě těchto podkladů je zpracován i vývoj pracovní úrazovosti v podniku v posledních pěti letech. Na praktickou část navazuje diskuze a závěr práce.

3 Úvod do problematiky pracovních úrazů a nemocí z povolání

Tato úvodní kapitola poslouží k přiblížení problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kterou se tato práce zabývá. Nejprve je nutné definovat význam pojmů pracovní úraz, ohrožení nemocí z povolání a nemoc z povolání, neboť s nimi dále souvisejí povinnosti zaměstnance a především zaměstnavatele. Zaměstnavatel má totiž povinnost nahradit škodu a nemajetkovou újmu, která zaměstnanci vznikne v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a právě pro tyto případy by měl mít uzavřené zákonné pojištění. Základním právním předpisem, který se této problematice věnuje, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

3.1 Pracovní úraz

Zákoník práce v § 271k uvádí, že pracovním úrazem je „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“. Dále je ve druhém odstavci uvedeno, že pracovním úrazem je „těž úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů“.

Co je plněním pracovních úkolů a přímou souvislostí s ním vymezuje taktéž zákoník práce v § 273 a 274. „Plněním pracovních úkolů je:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro BOZP (...),
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy (...),
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.“

„V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou:

- úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
- úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět,

- *školení zaměstnanců organizovaná zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterými se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.“*

Podle Jouzy (2008) může k pracovnímu úrazu dojít námahou jak z tělesné, tak z duševní práce (např. mimořádným psychickým vypětím za podmínky, že k němu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním), proto se za poškození zdraví považuje tělesné i duševní porušení.

Za pracovní úraz však nelze považovat úraz, který se zaměstnanec stal cestou do či ze zaměstnání, přičemž rozhodným místem pro posuzování, kdy lze již úraz chápat za pracovní úraz, je dle § 274a ZPr místo „vstupu do objektu zaměstnavatele nebo jiné místo určené k plnění pracovních úkolů“, ani úraz vzniklý při „stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb včetně cesty k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele“, jak je uvedeno v § 274 ZPr.

3.1.1 Druhy pracovních úrazů

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu rozlišuje tři druhy pracovních úrazů, a to:

- **smrtelné pracovní úrazy** – v § 3 výše uvedeného nařízení je formulována definice, která říká, že se jedná o „*takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel*“,
- **závažné pracovní úrazy** – jsou takové, které si vyžádaly hospitalizaci úrazem postiženého zaměstnance, přičemž tato hospitalizace trvala déle než 5 kalendářních dnů,
- **ostatní pracovní úrazy** – tvoří je skupina úrazů s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny a skupina úrazů s pracovní neschopností do 3 kalendářních dnů případně úrazy bez pracovní neschopnosti.

3.1.2 Pracovní úrazovost v České republice

V posledních třech letech dochází v České republice k nárůstu počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností. V roce 2015 bylo vykázáno 46 331 takovýchto případů a z toho 14 214 úrazů je přisuzováno ženám. V roce 2014 byl však jejich celkový počet 45 058, z toho 13 321 úrazů utrpěly ženy. Průměrná pracovní neschopnost na jeden pracovní úraz v roce 2015 činila 55,44 kalendářních dnů, přičemž v souhrnu se jedná o cca 2 569 000 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Deně tak v zaměstnání chybělo v průměru 7 038 zaměstnanců.

Závažných pracovních úrazů, u kterých byl zaměstnanec hospitalizován v nemocnici déle než 5 dnů, se v roce 2015 stalo 1 315. Tyto úrazy většinou spadají do skupiny zdrojů úrazu s názvem budovy, konstrukce a povrchy (uvnitř i vně), při kterých často dochází k pádům osob nebo k pádům různých předmětů na osoby. Bývá tomu tak v 34 % případů.

Smrtelným pracovním úrazům v ČR za rok 2015 podlehl 132 zaměstnanců, v roce 2014 to bylo o 16 zaměstnanců méně. Nejčastěji k smrtelným pracovním

úrazům dochází v pozemních vozidlech a ostatních dopravních prostředcích, konkrétně je tomu v 31 % případů, nicméně dalším častým zdrojem těchto úrazů jsou již výše zmiňované budovy, konstrukce a povrchy.

Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností v roce 2015 lze porovnat na úrovni jednotlivých krajů za pomoci relativního ukazatele, kterým zjistíme četnost případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz na 100 nemocensky pojištěných. Srovnáním těchto četností s průměrem ČR zjistíme, které kraje si vedou lépe a které hůře. Velmi podobné hodnoty, jako je republikový průměr, mají například kraje Olomoucký a Liberecký. Nižší hodnoty pak vykázaly kraje Jihomoravský a Moravskoslezský, nejlépe je na tom kraj Hlavní město Praha. Naopak vyššími hodnotami než průměrnými disponují kraje Karlovarský, Vysočina a nejvyšší četností Jihočeský kraj. (Mrkvička, 2016a; Státní úřad inspekce práce, 2016)

Pro lepší představu o vývoji pracovních úrazů s pracovní neschopností a smrtelných pracovních úrazů v České republice je uvedena následující tabulka zachycující tyto údaje v posledních deseti letech. Podkladem pro tvorbu tabulky byla příloha článku pana Mrkvičky (2016a).

Tab. 1 Časová řada ukazatelů pracovní úrazovosti v ČR v letech 2006 – 2015

Rok	Nemocensky pojištěné osoby		Pracovní úrazy s pracovní neschopností		Smrtelné pracovní úrazy	
	Celkem	Ženy	Celkem	Ženy	Celkem	Ženy
2006	4 497 033	2 107 619	82 296	21 306	152	4
2007	4 597 021	2 161 912	77 233	19 922	188	11
2008	4 572 433	2 148 642	71 281	18 995	174	8
2009	4 253 139	2 019 022	50 173	14 188	105	8
2010	4 310 960	2 076 836	51 678	14 977	121	9
2011	4 211 549	2 063 194	47 111	13 492	125	8
2012	4 471 889	2 190 469	44 108	12 653	113	2
2013	4 440 326	2 179 642	42 927	12 509	113	7
2014	4 464 057	2 191 167	45 058	13 321	116	1
2015	4 507 012	2 205 732	46 331	14 214	132	11

Zdroj: Mrkvička, 2016b

3.2 Ohrožení nemocí z povolání

Termín ohrožení nemocí z povolání definuje § 347 ZPr jako „*takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání*“.

Pokud je zaměstnanci vydán lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání, pak má zaměstnavatel povinnost převést ho na jinou vhodnou práci, přičemž toto

převedení se neprojeví negativně na zaměstnancově výdělku, neboť má zaměstnavatel také povinnost doplatit při takovém převedení zaměstnanci mzdu. Při ohrožení nemocí z povolání může být také zaměstnanci dána výpověď zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) ZPr. (Mikyska, 2010)

V roce 2015 bylo v České republice nahlášeno 57 případů ohrožení nemocí z povolání, z toho 33 případů je přisuzováno mužům a 24 ženám. Těchto 57 případů se vyskytlo u 52 pracovníků, což znamená, že u některých z nich se v daném roce projevilo více případů ohrožení nemocí z povolání. Nejvíce případů ohrožení nemocí z povolání vzniklo v Moravskoslezském kraji. Jednalo se o 14 případů. (Český statistický úřad, 2016; Státní zdravotní ústav, 2016)

3.3 Nemoc z povolání

Pojem nemoc z povolání tentokrát nedefinuje zákoník práce, ale pouze v § 271k odst. 4 uvádí, že tyto nemoci lze nalézt ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je myšleno nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, kde v § 1 je uvedena definice nemocí z povolání, kterými jsou „*nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek*“.

Seznam nemocí z povolání je sepsán v příloze výše zmíněného nařízení a skládá se z šesti kapitol, jejichž názvy jsou:

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami,
- nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory,
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice,
- nemoci z povolání kožní,
- nemoci z povolání přenosné a parazitární,
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

U každé položky tohoto seznamu, který v současné době čítá 86 nemocí z povolání, jsou také charakterizovány podmínky vzniku nemoci z povolání. (Příloha k nařízení vlády č. 290/1995 Sb.)

Dalšími právními předpisy, které se zabývají úpravou nemocí z povolání, jsou například:

- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,
- vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení 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 nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).

1035 nově nahlášených případů nemoci z povolání bylo zaznamenáno v České republice v roce 2015, což je o 179 případů méně oproti roku 2014. Konkrétně byla nemoc z povolání diagnostikována u 606 mužů a 429 žen. Stejně jako u ohrožení nemocí z povolání se nejvíce nových nemocí z povolání vyskytlo v Moravskoslezském kraji. Bylo zde napočítáno celkem 381 případů. Naopak nejméně případů (pouze 10) bylo nahlášeno v kraji Karlovarském. (Český statistický úřad, 2016; Státní zdravotní ústav, 2016)

3.4 Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Přivodit si pracovní úraz je pro zaměstnance jistě nepříjemné, avšak stejně nepříjemnou se tato situace stává i pro zaměstnavatele, protože mu dává najevo, že jeho opatření, která měla zajistit bezpečnost na pracovišti, selhala.

V případě vzniku pracovního úrazu zaměstnanci je mu zákoníkem práce uložena povinnost bezodkladně o této skutečnosti informovat svého vedoucího zaměstnance, avšak pouze v takovém případě, pokud mu to jeho zdravotní stav umožňuje. Stejnou oznamovací povinnost má i zaměstnanec, který byl svědkem pracovního úrazu jiného zaměstnance. (§ 106 odst. 4 písm. h) ZPr)

Následně zaměstnavatel zajišťuje poskytnutí první pomoci. S ohledem na velikost podniku a druh činnosti, kterým se podnik zabývá, musí zaměstnavatel zajistit potřebný počet zaměstnanců vyškolených a vybavených k provedení první pomoci (§ 102 odst. 6 ZPr). Objasnění příčin a okolností, při kterých došlo ke vzniku úrazu, je další povinností zaměstnavatele. Dokud nedojde k tomuto objasnění, při kterém zaměstnavatel spolupracuje s dalšími osobami, je doporučeno neměnit stav místa úrazu (§ 105 odst. 1 ZPr). Zjištění, co stojí za vznikem pracovního úrazu, by mělo zaměstnavateli pomoci se zavedením opatření, kterými by se předcházelo vzniku dalších podobných pracovních úrazů (§ 105 odst. 5).

Důležitou povinností zaměstnavatele je vedení evidence o všech pracovních úrazech (i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena, ale nepřesáhla 3 kalendářní dny) v podobě knihy úrazů a také vyhotovování záznamů a vedení dokumentace o pracovních úrazech, v důsledku kterých došlo u postiženého zaměstnance k pracovní neschopnosti delší než 3 kalendářní dny, případně k úmrtí zaměstnance. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu se předává oprávněným osobám, tedy buďto poškozenému zaměstnanci nebo rodinným příslušníkům, pokud se jednalo o smrtelný pracovní úraz. (§ 105 odst. 2 a 3 ZPr)

Podle § 105 odst. 4 se zaměstnavateli přisuzuje povinnost ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.

Stejně jako u pracovních úrazů, tak i u nemocí z povolání má zaměstnavatel povinnost dle § 105 odst. 6 vést evidenci zaměstnanců, kterým byla diagnostikována nemoc z povolání vzniklá na jeho pracovištích. Dále je v tomto odstavci uvedena

povinnost dělat vše pro to, aby na svém pracovišti snížil nebo úplně odstranil zdroje vyvolávající jak ohrožení nemocí z povolání, tak samotnou nemoc z povolání.

3.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Každý zaměstnavatel má zájem na tom, aby na jeho pracovišti nedocházelo k jakémukoliv poškození zdraví či ohrožení života jeho zaměstnanců, proto je potřeba, aby se řídil právními předpisy, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákoník práce v § 349 uvádí, že „*právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví*“.

Z tohoto paragrafu je zřejmé, jak obsáhlá je oblast BOZP a vyjmenovat všechny právní předpisy vztahující se k dané problematice by zabralo spoustu stran této práce, nicméně za nejdůležitější lze považovat například (v případném znění pozdějších předpisů):

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů,
- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků,
- nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů,
- a další (Dandová, 2008).

Zákoník práce se tématu BOZP věnuje v části páté, kde se zabývá jak povinnostmi zaměstnavatele, tak povinnostmi zaměstnance. Zaměstnavatel nemá povinnost zabezpečovat BOZP jen vůči zaměstnancům, ale vůči všem osobám pohybujících se na jeho pracovišti, přičemž veškeré náklady, které vzniknou v souvislosti s touto péčí, jdou k tíži zaměstnavateli (§ 101 ZPr).

Zaměstnavatel by se měl na svém pracovišti zaměřit především na prevenci, proto by měl neustále vyhledávat rizikové faktory, ze kterých by mohlo vzejít nebezpečí, následně tyto faktory zkoumat a zjišťovat jejich příčiny a zdroje a dále uskutečňovat taková opatření, kterými by došlo ke snížení nebo nejlépe k úplnému odstranění těchto rizik, čímž by pro své zaměstnance zajistil příznivé pracovní prostřední a pracovní podmínky nebo alespoň jejich zlepšování (§ 102

ZPr). Tato opatření by měla vycházet ze všeobecných preventivních zásad, které jsou uvedeny v § 102 odst. 5 zákoníku práce.

Pokud nelze dosáhnout odstranění rizik přijímáním opatření, jsou zaměstnancům bezplatně poskytovány alespoň osobní ochranné pracovní prostředky, které by měly pomoci ve snižování hrozících rizik. Mezi tyto OOPP patří například ochranné přilby, brýle, rukavice, ale také pracovní oděv a obuv, pokud při pracovní činnosti dochází k jejich mimořádnému opotřebením. Mimo OOPP zaměstnavatel obstarává také poskytování mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů. (§ 104 ZPr)

Proškolení všech zaměstnanců o BOZP a vedení dokumentace o provedených školeních je další povinností zaměstnavatele a je pouze na něm, jak často se tato školení budou konat (nicméně vždy by se mělo školení uskutečnit při nástupu nového zaměstnance, kdy se jedná o tzv. vstupní školení a dále v případě změny pracovního zařazení, druhu práce či zavedení nové technologie) a co vše bude jejich obsahem, přičemž je samozřejmě vhodné, aby tato školení byla přizpůsobena jednotlivým profesním skupinám. Součástí školení je i následné přezkoušení znalostí zaměstnanců. (§ 103 ZPr)

V neposlední řadě je důležité, aby se zaměstnanci podrobovali pracovnělékařským prohlídkám a to nejen před nástupem do zaměstnání, ale i v jeho průběhu. Povinností zaměstnavatele je postarat se o to, aby zaměstnanci vykonávali pouze práce odpovídající jejich schopnostem a zdraví. Pokud má však zaměstnanec odůvodněný pocit, že přidělená práce ohrožuje jeho zdraví či dokonce život, je mu umožněno výkon takovéto práce odmítnout. (§ 103 a 106 ZPr)

Snad již vžitou a neopomíjenou povinností všech zaměstnanců na pracovišti (až na určité výjimky) je zákaz požívání alkoholických nápojů či jiných návykových látek a zákaz kouření všude, kde jsou přítomni nekuřáci, aby jim bylo umožněno vyhnout se účinkům kouření (§ 106 ZPr).

3.6 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé zaměstnanci při pracovním úrazu či nemoci z povolání (dříve známá pod pojmem odpovědnost zaměstnavatele za škodu) se v našem pracovním právu řadí mezi povinnost objektivní, to znamená, že se jedná o povinnost k náhradě bez ohledu na vlastní zavinění. Jde o odpovědnost za výsledek, proto je zaměstnavatel za pracovní úraz a nemoc z povolání povinen odpovídat i v případě, že dodržel všechny právní povinnosti, které mu ukládá zákon. (Bělina, 2014)

Jouza (2008) ve své publikaci uvádí, že povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úraz má ten zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v pracovním poměru ve chvíli, kdy si tento pracovní úraz přivodil, tudíž nezáleží na tom, jestli momentálně vykonával práci u jiného zaměstnavatele, ke kterému byl vyslán, nebo byl na pracovní cestě. Kdežto povinnost k náhradě škody a nemajet-

kové újmy za nemoc z povolání připadá na toho zaměstnavatele, u kterého byl zaměstnanec v pracovním poměru naposledy před zjištěním nemoci z povolání a pracoval u něho za podmínek, při kterých daná nemoc z povolání vzniká. Tato rozdílná úprava je způsobena tím, že nemoc z povolání je často uznávána až s odstupem času a postižený zaměstnanec tak už mohl stihnout změnit zaměstnání.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu při splnění tří základních předpokladů, kterými podle Jouzy (2008) jsou:

- pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- škoda nebo nemajetková újma na straně zaměstnance případně pozůstalých, pokud zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání zemřel,
- příčinná souvislost mezi tímto pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody či nemajetkové újmy.

Škodou se rozumí majetková újma, která se dá vyčíslit v peněžní formě. V pracovněprávních vztazích se však setkáváme i s nemajetkovou újmou, za kterou se skrývá odškodnění fyzické bolesti způsobené poruchou zdraví a také ztížení společenského uplatnění zaměstnance, jinak řečeno jedná se o újmu na osobě a o újmu na právech. Nemajetkovou újmu na rozdíl od škody nelze finančně kvantifikovat, z toho důvodu se můžeme pokusit pouze o její vyvážení. (Bezouška, 2013; Bělina, 2014)

Škoda nebo nemajetková újma, která vznikne zaměstnanci při pracovním úrazu popřípadě při nemoci z povolání, může mít spoustu různých příčin. Abychom mohli hovořit o příčinné souvislosti mezi těmito dvěma skutečnostmi, musí být tato příčina důležitá a podstatná a její existence musí být prokázána, ne pouze připouštěna. (Jouza, 2008)

Výše popsaná povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání je povinností zvláštní. Místo ní můžeme uplatnit také povinnost obecnou a to v případě, kdy je zaměstnavatel odpovědný za škodu na zdraví zaměstnance, přičemž se nejedná o pracovní úraz ani o nemoc z povolání. (Bělina, 2014)

Zákoník práce však umožňuje, aby se zaměstnavatel povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy za pracovní úraz či nemoc z povolání zprostil, a to buď zcela, nebo zčásti. Důvody k takovému zproštění lze najít v ustanovení § 270 ZPr.

3.6.1 Úplné zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě

K úplnému zproštění dochází ve dvou případech. Prvním z nich je dle § 270 odst. 1 písm. a) ZPr, že zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, si ho přivodil vlastním zaviněním v souvislosti s nedodržením právních nebo ostatních předpisů a pokynů zajišťujících BOZP, i přesto, že s těmito předpisy a pokyny byl řádně seznámen, jejich znalost byla ověřována a dodržování bylo neustále vyžadováno a kontrolováno. Druhým případem je podle § 270 odst. 1 písm. b) ZPr situace, kdy se zaměst-

nanec uvedl do stavu opilosti či zneužil návykové látky a v důsledku toho došlo k pracovnímu úrazu, přičemž zaměstnavatel nemohl škodě ani nemajetkové újmě zabránit. Pro úplné zproštění je důležité, aby tyto okolnosti byly jedinou příčinou vzniklé škody nebo nemajetkové újmy.

Porušení právních a ostatních předpisů a pokynů zaměstnancem nemůže být ledajaké. Podle Jouzy (2008) se musí jednat o porušení konkrétního ustanovení upravující případně zakazující určitý způsob jednání. Nelze se tedy obracet například na ustanovení § 106 odst. 4 ZPr, ve kterém je uvedena povinnost každého zaměstnance dbát o zdraví a bezpečnost své i jiných osob, protože pomocí tohoto všeobecného ustanovení nelze dosáhnout zproštění. Pro zproštění zaměstnavatele je důležité, aby byl schopen dokázat, že zaměstnanec byl s danými předpisy a pokyny řádně seznámen a proškolen. Další podmínkou zproštění je prokázání příčinné souvislosti mezi vzniklou škodou nebo nemajetkovou újmou a porušením předpisu či pokynu týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stejně tak musí být prokázána příčinná souvislost i v případě pracovního úrazu vzniklého po požití alkoholu nebo jiných návykových látek. Zákoník práce ovšem pojem opilost nedefinuje, a protože na každou osobu působí alkohol jinak, zůstává posouzení snížení duševních schopností a celkové pohotovosti zaměstnance na lékaři.

3.6.2 Částečné zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě

Důvody uvedené pro úplné zproštění lze využít i k částečnému zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě, nicméně tyto důvody již nesmí být jedinou příčinnou škody nebo nemajetkové újmy, nýbrž jsou jednou z více příčin, v důsledku kterých došlo ke vzniku pracovního úrazu. K částečnému zproštění dochází také tehdy, pokud zaměstnanec v době vzniku pracovního úrazu jednal lehkomyšlně, přičemž si musel být vědom, že tímto neobvyklým chováním si může ublížit. Tento důvod je obsažen § 270 odst. 2 ZPr, kde je také uvedeno, že „za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce“.

Zproštění v souvislosti s lehkomyšlným jednáním je podle Jouzy (2008) významné proto, že je mířeno proti nebezpečnému a riskantnímu chování zaměstnance, které není přímo zakázáno ani upraveno předpisem či pokynem zajišťujícím BOZP, protože by například bylo zbytečné právním předpisem upravovat způsob sundávání beden z vysoko umístěných polic nebo zákaz ježdění po zábradlí, neboť se jedná o všeobecně známá pravidla chování.

V případě částečného zproštění je podle § 270 odst. 3 ZPr zaměstnavatelovou povinností určit, jak velkou část škody nebo nemajetkové újmy nese zaměstnanec v závislosti na míře jeho zavinění, nicméně došlo-li ke zproštění z důvodu lehkomyšlného jednání, pak zaměstnavatelovi zákoník práce ukládá povinnost uhradit alespoň jednu třetinu vzniklé škody či nemajetkové újmy.

3.6.3 Nemožnost zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě

Zcela ani zčásti není zaměstnavateli umožněno se zprostit povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy podle § 271 ZPr za situace, kdy k pracovnímu úrazu

zaměstnanec došlo „při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal“.

3.7 Zákonné pojištění

Pojem zákonné pojištění je pouze zkráceným názvem pro zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, které je momentálně upraveno jednak zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce a také vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. V těchto dvou právních předpisech je uvedeno, že zákonné pojištění je určeno pro každého zaměstnavatele (vyjma organizačních složek státu), který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, proto ve stejný den, kterým zaměstnavateli vzniká první pracovněprávní vztah, dochází taktéž ke vzniku zákonného pojištění.

V České republice poskytují zákonné pojištění dva subjekty. Do konce roku 1992 vznikalo zaměstnavatelům zákonné pojištění u České pojišťovny, a. s., od začátku roku 1993 jsou pak zaměstnavatelé pojištěni u Kooperativy pojišťovny, a. s. (§ 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb.)

Vzhledem k tomu, že se nejedná o smluvní pojištění, ale zákonné, nedochází k uzavření pojištění za pomoci pojistné smlouvy. Zaměstnavatel musí pouze pojišťovně písemně ohlásit, že začal zaměstnávat zaměstnance. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl pro přerušování nebo dokonce ukončení zaměstnávání, taktéž bude muset pojišťovnu písemně informovat. (Kooperativa pojišťovna, a. s., 2015)

Stane-li se zaměstnanec pracovní úraz, případně potvrdí-li se u něho nemoc z povolání, bude se na tyto pracovníky vztahovat zákonné pojištění, ať už byl jejich pracovní poměr uzavřen na základě pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na členy dozorčích rad, statutárních orgánů, jednatele a společníky se však toto pojištění nevztahuje. (Česká pojišťovna, a. s., 2016)

Ustanovení § 12 vyhlášky č. 125/1993 Sb. obsahuje postup výpočtu pojistného, který vychází ze souhrnu vyměřovacích základů všech zaměstnanců daného zaměstnavatele za poslední kalendářní čtvrtletí a sazby, která je uvedena v příloze této vyhlášky. Minimální výše pojistného za kalendářní čtvrtletí činí 100 Kč. Termíny splatnosti pojistného jsou stanoveny následovně:

- za I. čtvrtletí do 31. ledna,
- za II. čtvrtletí do 30. dubna,
- za III. čtvrtletí do 31. července,
- za IV. čtvrtletí do 31. října.

Čísla účtů pro zasílání plateb pojistného uvádí taktéž výše uvedená vyhláška, případně se tato informace dá zjistit na webových stránkách pojišťoven.

Uzavřením zákonného pojištění vzniká zaměstnavateli právo, aby za něj příslušná pojišťovna zaplatila poškozenému zaměstnanci náhradu škody nebo nema-

jetkové újmy, která mu vznikla při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v rozsahu podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Tím je tedy zaměstnavatel zbaven rizika, že by se dostal do situace, kdy by nebyl schopen sám poškozenému pracovníkovi tuto náhradu poskytnout. Stejně tak je zákonné pojištění výhodné i pro zaměstnance, protože pokud by došlo k zániku zaměstnavatele bez právního nástupce, dostane postižený zaměstnanec, případně pozůstalý, náhradu přímo od pojišťovny a to ve stejném rozsahu, v jakém ji měl nahradit zaniklý zaměstnavatel. (Bělina, 2014)

Podle Mikysky (2010) se však zákonné pojištění nevztahuje na všechny náklady, které vznikají zaměstnavatelům v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

4 Druhy náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Jednotlivé druhy náhrad můžeme rozdělit do dvou skupin podle toho, kdo požaduje odškodnění. Nárok na náhradu škody nebo nemajetkové újmy může totiž uplatňovat postižený zaměstnanec nebo pozůstalí, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel.

Zákoník práce v § 271a až § 271e vymezuje ty druhy náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání, na které má nárok postižený zaměstnanec. Mezi ně patří:

- náhrada za ztrátu na výdělku,
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhrada věcné škody.

4.1 Náhrada za ztrátu na výdělku

Za jeden z nejčastěji uplatňovaných nároků při odškodňování zaměstnanců poškozených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je považována náhrada za ztrátu na výdělku. Ta se skládá ze dvou částí a to z náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a z náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Podle § 271l ZPr se jedná o dvě samostatné náhrady, které nepřísluší vedle sebe, neboť ke vzniku nároku na tyto náhrady dochází v odlišnou dobu a různé jsou také předpoklady jejich vzniku.

Podle § 4 odst. 1 písm. d) bod 1. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, se na náhradu za ztrátu na výdělku nevztahuje osvobození od daně, podléhá tedy dani z příjmů fyzických osob.

4.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti vzniká zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je v dočasné pracovní neschopnosti. V lékařském posudku vypracovaném ošetřujícím lékařem však musí být potvrzeno, že mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a ztrátou na výdělku byla příčinná souvislost. (Mikyska, 2010)

Výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se podle § 271a odst. 1 ZPr stanoví jako „rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZPr nebo odměny z dohody podle § 194 ZPr a plnou výší nemocenského“. Za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody ani dávky nemocenské, nicméně náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti mu ve výši průměrného výdělku před vznikem škody přísluší i za tyto dny (za tzv. karenční dobu).

Průměrný výdělek se zjistí dle § 353 ZPr „z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období“, přičemž odpracovanou dobou se rozumí doba, za kterou zaměstnanci náleží mzda nebo plat. Rozhodným obdobím v tomto případě může být předchozí kalendářní čtvrtletí (dle § 354 ZPr) nebo předchozí kalendářní rok (dle § 271m ZPr). V úvahu se bere to období, které je pro zaměstnance výhodnější. Pokud by zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, pak se místo průměrného výdělku použije výdělek pravděpodobný (§ 355 ZPr). Vypočtený průměrný popř. pravděpodobný výdělek nesmí být nižší než výše minimální mzdy (§ 357 ZPr).

Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se tedy provádí tak, že se od součinu daného počtu pracovních dnů dočasné pracovní neschopnosti a průměrného hodinového výdělku za počet zameškaných hodin odečte náhrada mzdy nebo platu či odměny z dohody a dávky nemocenského za celkovou kalendářní dobu trvání pracovní neschopnosti. Příjmy zaměstnance po poskytnutí této náhrady by tedy měly zůstat na stejné úrovni, jako kdyby si zaměstnanec pracovní úraz nebo nemoc z povolání nepřivodil. (Šubrt, 2016)

Jak již bylo zmíněno, za první tři dny pracovní neschopnosti nepřísluší zaměstnanci ani náhrada mzdy či platu ani nemocenské.

Za 4. – 14. den pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZPr a to pouze za pracovní dny ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku. Zjištěný průměrný výdělek se upravuje podobným způsobem jako denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského. Redukční hranice určené pro nemocenské pojištění se ovšem musí nejdříve vynásobit koeficientem 0,175 a zaokrouhlit na haléře směrem nahoru, neboť vyměřovací základ pro výpočet nemocenského pojištění je denní, kdežto průměrný výdělek pro pracovněprávní účely je hodinový.

Od 15. dne pracovní neschopnosti pak náleží zaměstnanci nemocenské dávky podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, které vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ). Tyto dávky přísluší za kalendářní dny až do konce pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářní dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti dle § 26 ZNP. Výše nemocenského činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu (§ 29 ZNP).

Denním vyměřovacím základem (DVZ) se zabývá § 18 ZNP. Určuje se jako vyměřovací základ (příjem zaměstnance) zjištěný z rozhodného období vydělený počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu kalendářní dnů se nezahrnují tzv. vyloučené dny (např. kalendářní dny omluvené pracovní nepřítomnosti, za které nenáleží náhrada příjmu). Za rozhodné období je považováno období 12 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, ve kterém došlo ke vzniku sociální události.

Následně se takto zjištěný DVZ upravuje pomocí tří redukčních hranic, které vždy k 1. lednu vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Výše redukčních hranic pro rok 2016 a 2017 jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 2 Redukční hranice pro výpočet nemocenského pro rok 2016 a 2017

	2016	2017
1. redukční hranice	901 Kč	942 Kč
2. redukční hranice	1 351 Kč	1 412 Kč
3. redukční hranice	2 701 Kč	2 824 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017a

Redukce denního vyměřovacího základu se na základě § 21 ZNP provádí tak, že:

- do částky první redukční hranice se počítá 90 %,
- z částky mezi první a druhou redukční hranicí se počítá 60 %,
- z částky mezi druhou a třetí redukční hranicí se počítá 30 %,
- k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

4.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniká zaměstnanci, kterému následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poklesl jeho výdělek, např. proto, že již nebyl schopen vykonávat svou práci a tak byl převeden na méně placenou pracovní pozici. (Kooprativa pojišťovna, a. s., 2017)

Podle § 271b odst. 1 ZPr se náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity vypočte jako „rozdl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu“.

Jestliže je poškozený zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR, pak se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 271b odst. 3 ZPr). Minimální mzda v roce 2017 činí 11 000 Kč za měsíc, v roce 2016 byla její výše stanovena na 9 900 Kč za měsíc (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b).

V případě, že zaměstnanec vlastním zaviněním dosahuje nižšího výdělků, než jaký mají ostatní zaměstnanci, kteří u daného zaměstnavatele vykonávají stejnou práci, pak se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání bere v úvahu průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci (§ 271b odst. 4 ZPr).

Pokud zaměstnanec odmítne vykonávat práci, kterou mu zajistil jeho zaměstnavatel, přičemž toto odmítnutí nemá žádné vážnější opodstatnění, výpočet náhrady se provede jako rozdl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého by dosáhl, kdyby vykonával tuto zajištěnou práci (§ 271b odst. 5 ZPr).

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se vyplácí jednou měsíčně složenkou nebo na účet a to maximálně do doby, kdy zaměstnanec dovrší věku 65 let nebo do důchodového věku, pokud je vyšší než 65 let, případně

do doby přiznání starobního důchodu. Proto se také tato náhrada v praxi často nazývá rentou. (Kooprativa pojišťovna, a. s., 2017)

4.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je dle § 271c ZPr jednorázovou náhradou nemajetkové újmy, která se poskytuje zaměstnanci, jenž utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

V České republice se po mnoho let odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění řídilo vyhláškou č. 440/2001 Sb. Tato vyhláška byla zrušena k 1. 1. 2014 účinností zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ovšem aplikována byla až do dne 26. 10. 2015, od kterého je účinný nový právní předpis, který se této náhradě věnuje komplexněji. Tím je nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

V § 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. jsou vysvětleny pojmy bolest a ztížení společenského uplatnění takto:

- Bolest je definována jako tělesné a duševní strádání, které vznikne poškozením zdraví přivolené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a také jeho léčením a odstraňováním následků poškození zdraví.
- Za ztížení společenského uplatnění se považuje trvalé poškození zdraví způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v jehož důsledku dochází k omezení nebo změně společenského uplatnění postiženého zaměstnance v jeho životě.

Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě se určí jako součin bodového ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění a hodnoty jednoho bodu, která v současnosti činí 250 Kč (§ 3 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.).

Bodové ohodnocení je uvedeno v lékařském posudku, který vypracovává příslušný poskytovatel zdravotních služeb a vychází přitom z lékařských zpráv a nálezů, případně z výpisu zdravotnické dokumentace či výsledků prohlídek a vyšetření (§ 8 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.). Náležitosti, které musí lékařský posudek obsahovat, jsou uvedeny v § 9 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Podle Šubrta (2016) může o vydání lékařského posudku požádat pouze poškozený zaměstnanec. Zaměstnavatel nebo zákonná pojišťovna o něj mohou požádat jen s výslovným souhlasem zaměstnance. Lhůta pro vydání lékařského posudku činí maximálně 10 pracovních dnů od podání žádosti o jeho vypracování. Tato lhůta neběží, dokud nebyly obdrženy všechny potřebné podklady pro posouzení zdravotního stavu.

Provést bodové ohodnocení lze v případě bolesti ve chvíli, kdy je zdravotní stav postiženého zaměstnance ustálený, kdežto v případě ztížení společenského uplatnění ho lze provést většinou až po uplynutí jednoho roku od poškození zdra-

ví. Po této době už je možné považovat poškození zdraví za trvalé (§ 5 a § 7 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.).

Kolik bodů se přiděluje k různým druhům poškození zdraví je uvedeno ve 4 přílohách nařízení v členění na:

- počty bodů pro ohodnocení bolesti pro jednotlivá poškození zdraví způsobená pracovním úrazem,
- počty bodů pro ohodnocení bolesti pro jednotlivá poškození zdraví způsobená nemocí z povolání,
- počty bodů pro ohodnocení ztížení společenského uplatnění pro jednotlivá poškození zdraví způsobená pracovním úrazem,
- počty bodů pro ohodnocení ztížení společenského uplatnění pro jednotlivá poškození zdraví způsobená nemocí z povolání.

Podle § 4 odst. 5 a § 6 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. je v některých případech bodové ohodnocení možné dále zvyšovat, popřípadě snižovat o určitý počet procent. Dojde-li následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání k více než jednomu poškození zdraví, pak se dle § 4 výše uvedeného nařízení bolest i ztížení společenského uplatnění hodnotí pro každé poškození zdraví zvlášť a následně se bodové ohodnocení sčítá.

4.3 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

V případě náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je zákoník práce velmi obecný, neboť v § 271d pouze upravuje, komu vzniká nárok na tuto náhradu. Náhrada nákladů na léčení tedy připadá osobě, která tyto náklady vynaložila, přičemž nárok na náhradu nákladů vzniká okamžikem jejich vynaložení.

Mikyska (2010) uvádí, že tato náhrada spočívá v proplacení nákladů, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Podmínkou však je, že tyto náklady musí být vynaloženy účelně. Měly by tedy přispět ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance. Splnění této podmínky posuzují lékaři.

Zákoník práce nevyjmenovává, jaké náklady můžeme považovat za náklady spojené s léčením. Z rozsudků soudů však lze zjistit, že se jedná např. o náklady za léky, které nejsou hrazeny, nebo jsou hrazeny pouze částečně, ze zdravotního pojištění, náklady za zdravotnické potřeby a pomůcky či za dietní stravování, náklady za rehabilitaci nebo za práci ošetřovatele, ale také náklady za regulační poplatky. Dále sem patří i náklady za jízdné, které vynaložili nejbližší příbuzní poškozeného zaměstnance, aby ho navštívili ve zdravotnickém zařízení, ve kterém byl hospitalizován. (Mikyska, 2010; Šubrt, 2016)

4.4 Náhrada věcné škody

Zaměstnavateli je dle § 271e ZPr uložena povinnost nahradit zaměstnanci věcnou škodu, pokud se prokáže příčinná souvislost mezi vzniklou škodou a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Věcnou škodu zákoník práce přímo nedefinuje, nicméně podle Mikysky (2010) lze touto náhradou odškodnit jakoukoliv škodu, jestliže nespadá pod některou z výše uvedených náhrad.

Šubrt (2016) uvádí, že sem patří škoda na věcech, které zaměstnanec obvykle mívá u sebe, jako jsou např. hodinky, mobilní telefon, notebook a další osobní věci, ale také škoda na oblečení a obuvi. Náhrada škody na dopravním prostředku (ať už je jím osobní automobil, motorka či kolo) je také možná, pokud byl tento dopravní prostředek použit se souhlasem zaměstnavatele. Jeho souhlas je dle § 265 odst. 3 ZPr nutný také k náhradě škody na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance, které používá pro výkon své práce.

Do náhrady věcné škody se řadí taktéž náklady, které musel poškozený zaměstnanec, případně zaměstnankyně, v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vynaložit, neboť již není schopen se starat o svou domácnost v takovém rozsahu jako dříve, a proto tyto domácí práce vykonává jiná osoba. Nárok na náhradu vzniká i v případě, že je vykonává manželka, případně manžel, poškozené osoby. Výše nároku na náhradu věcné škody je v takovém případě stanovena podle ceny vykonávané práce. (Šubrt, 2016)

4.5 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

V pracovněprávních vztazích také bohužel nastává situace, kdy pracovní úraz nebo nemoc z povolání má za následek smrt zaměstnance. Zákoník práce v § 271g až § 271j stanovuje pro odškodnění těchto událostí několik druhů náhrad, kterými jsou:

- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhrada nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých a
- náhrada věcné škody.

Tyto náhrady, jejichž cílem je zmírnění sociálních dopadů, přísluší pozůstalým po zemřelém zaměstnanci. Ve většině případů není ani podstatné, zda je daná osoba dědicem či ne.

Pro vznik nároku na náhrady je důležité, aby se zaměstnavatel úplně nezprostil povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy. Pokud by se zaměstnavatel zprostil povinnosti k náhradě pouze částečně, znamenalo by to, že by se poměrně snížily také nároky pozůstalých osob.

Nárok na odškodnění u uvedených náhrad nevzniká vždy ve stejný den. Většinou je jím den smrti zaměstnance, ale například u nákladů spojených s pohřbem

zemřelého zaměstnance je jím den pozdější, až když dojde ke skutečnému vynaložení těchto nákladů.

Podstata náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrady věcné škody je stejná jako u přeživšího zaměstnance (viz podkapitola 4.3 a 4.4). V tomto případě ovšem zákoník práce uvádí, že náhrada věcné škody náleží dědicům zaměstnance a náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením patří tomu, kdo tyto náklady vynaložil (§ 271j ZPr, § 271g ZPr). Šubrt (2016) uvádí, že pokud byly náklady spojené s léčením vynaloženy poškozeným zaměstnancem a za jeho života mu nebyly uhrazeny, stává se jejich náhrada předmětem dědictví. Jestliže však tyto náklady hradila jiná osoba, např. příbuzný zaměstnance, přísluší náhrada právě jí.

4.5.1 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem náleží osobě, která tyto náklady prokazatelně vynaložila. Za náklady spojené s pohřbem jsou zákoníkem práce v § 271g odst. 2 stanoveny „výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým“.

Za osobu blízkou § 22 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník definuje příbuzné v řadě přímé (tedy děti, vnoučata, rodiče, prarodiče atd.), dále jsou jimi sourozenci, manžel popř. manželka či partner (podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů) a také osoby sešvagřené (tento vztah vzniká uzavřením manželství a patří sem např. tchán, tchýně, zeť, snacha apod.) a osoby žijící spolu trvale v jedné domácnosti. Osobami blízkými jsou též osoby v rodinném nebo obdobném poměru v případě, kdy by jedna osoba utrpěla újmu, pak by druhá osoba pociťovala tuto újmu jako vlastní.

Za smuteční ošacení se považuje nejen oblečení, ale také obuv a zkrácení nároku na náhradu na jednu třetinu je zapříčiněno tím, že se předpokládá další využití tohoto ošacení i k jiným příležitostem.

Pokud zaměstnavatel vyslal zaměstnance na pracovní cestu, při níž došlo k pracovnímu úrazu s následkem smrti, hradí zaměstnavatel také náklady na převoz zemřelého, protože by nebylo vhodné, aby tyto náklady přitížily jeho rodině (Jouza, 2008).

Dle odstavce prvního § 271g ZPr se od přiměřených nákladů spojených s pohřbem odečítá pohřebné poskytnuté podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Aktuální výše pohřebného činí 5 000 Kč, avšak nárok na něj se poskytuje pouze osobě, která vypravila pohřeb:

- nezaopatřenému dítěti nebo
- rodiči nezaopatřeného dítěte za podmínky, že tento rodič nebo jeho dítě měli trvalý pobyt na území ČR (§ 47 a 48 zákona č. 117/1995 Sb.).

Definici nezaopatřeného dítěte lze také najít v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

4.5.2 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhradu nákladů na výživu pozůstalých upravuje § 271h ZPr. Nárok na tuto náhradu vzniká pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval. Jedná se tedy o manžela příp. manželku, nezaopatřené děti, ale také o druha nebo družku, pokud spolu žili ve společné domácnosti. Není přitom podstatné, zda tuto výživu zemřelý poskytoval dobrovolně nebo zda mu tato povinnost byla uložena ze zákona. V případě dobrovolného poskytování výživy nárok dané osobě vzniká za podmínky, že se jednalo o poskytování pravidelné a ne pouze nárazové.

Pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých je potřebné znát výši hrubého průměrného výdělku zemřelého zaměstnance a výši důchodu (vdovský, vdovecký nebo sirotčí) přiznaného pozůstalým. Podle § 271h odst. 2 ZPr, pokud zemřelý poskytoval výživu jedné osobě, činí výše této náhrady rozdíl mezi 50 % průměrného výdělku zemřelého zaměstnance zjištěného před jeho smrtí a pozůstalostním důchodem. Pokud zemřelý poskytoval výživu dvěma a více osobám, postup výpočtu je stejný, ale počítá se s 80 % průměrného výdělku.

Toto ustanovení ovšem neuvádí, jak velký podíl z 80 % průměrného výdělku připadne jednotlivým osobám v případě, že je více pozůstalých, kteří mají nárok na tuto náhradu. Nabízí se možnost rovnoměrného rozdělení, i přesto, že vyživovací povinnost vůči pozůstalým osobám mohla být různá. Tento způsob rozdělení stejným dílem používá například Kooperativa pojišťovna, a. s. Další možností je nerovnoměrné rozdělení podle zásad občanského zákoníku, neboť zákon o rodině jím byl zrušen. (Šubrt, 2016)

Úhrnná výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých nesmí převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku. Pokud není dohodnuto jinak, provádí se výplata náhrady jednou měsíčně a to do doby, do které by trvala vyživovací povinnost zemřelého zaměstnance nebo nejdéle do jeho fiktivního dosažení věku 65 let, případně do vyššího fiktivního věku, jestliže byl jeho důchodový věk vyšší než 65 let. (§ 271h odst. 1 a 3 ZPr)

4.5.3 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Podle § 271i ZPr činí jednorázové odškodnění pozůstalých nejméně 240 000 Kč. Tato částka přísluší pozůstalému manželovi případně manželce, dále partnerovi a nezaopatřenému dítěti. Stejně tak náleží tato částka dohromady oběma rodičům zemřelého zaměstnance, pokud s ním žili v jedné domácnosti. V případě, že s ním žil pouze jeden z rodičů, přísluší tomuto rodiči taktéž minimálně 240 000 Kč.

Vláda je podle druhého odstavce § 271 ZPr oprávněna nařízením zvýšit částku jednorázového odškodnění pozůstalých. Podle Šubrta (2016) je další zvýšení tohoto odškodnění možné také na základě kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů a prostřednictvím soudu.

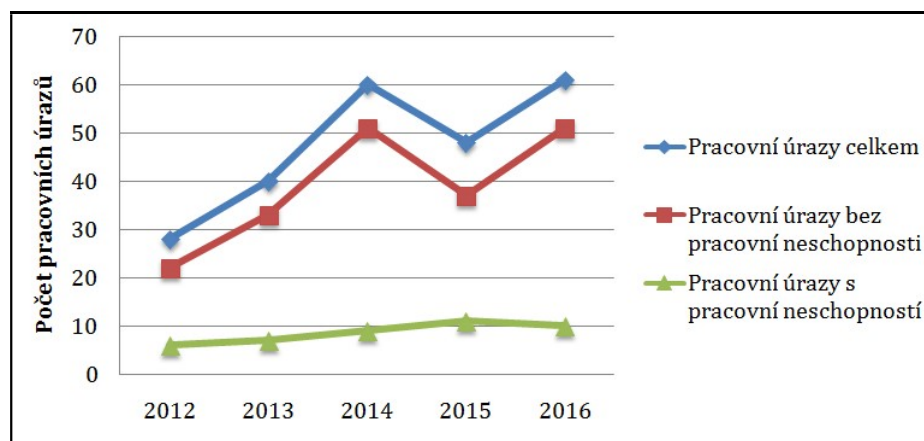
5 Vlastní práce

V této praktické části bakalářské práce se budu zabývat konkrétním případem odškodnění pracovního úrazu, který se stal zaměstnanci vybraného podniku v roce 2016. Na základě dat získaných od daného podniku provedu výpočty jednotlivých náhrad za pracovní úrazy, přičemž u těchto výpočtů budu těžit z informací uvedených v literárním přehledu (viz kapitola 3 a především kapitola 4). Nejprve však uvedu vývoj pracovní úrazovosti ve vybraném podniku sídlícím v Jihomoravském kraji, který si však přál zůstat v anonymitě. Z tohoto důvodu nebudu blíže specifikovat, o jaký podnik se jedná, ani čím se zabývá. Stejně tak nebudou zveřejněny citlivé údaje týkající se zaměstnance, který si přivodil pracovní úraz, jenž budu zpracovávat.

5.1 Vývoj pracovní úrazovosti ve vybraném podniku

Za posledních pět let se v podniku přihodilo celkem 237 pracovních úrazů, což se jeví jako velké číslo, avšak z tohoto celkového počtu se ve 194 případech jednalo pouze o drobné pracovní úrazy, při kterých nedošlo ke vzniku pracovní neschopnosti. Zaměstnanec tedy po ošetření provedeném na místě byl dále schopen vykonávat svou práci. Jen u 43 pracovních úrazů byl zaměstnanec uznán lékařem jako dočasně práce neschopný.

Vývoj pracovní úrazovosti ve vybraném podniku v letech 2012 – 2016 je zobrazen na následujícím grafu. Z něj lze vypočítat mírný rostoucí trend ve výskytu pracovních úrazů. Křivka celkových pracovních úrazů v podstatě kopíruje křivku pracovních úrazů bez pracovní neschopnosti. Křivka pracovních úrazů s pracovní neschopností se však v posledních letech drží na nízké, téměř neměnné úrovni.



Obr. 1 Vývoj pracovní úrazovosti ve vybraném podniku v letech 2012 - 2016

Zdroj: Interní zdroj podniku

Nejhůře se podniku, co do počtu pracovních úrazů, dařilo v roce 2016, kdy došlo k 61 případům. Velmi podobně na tom byl také rok 2014 se 60 úrazy. Naopak nejlépe si vedl podnik v roce 2012, ve kterém se stalo 28 pracovních úrazů, z toho pouze 6 z nich bylo spojeno s pracovní neschopností. Přesný počet pracovních úrazů vzniklých v jednotlivých letech je přehledně zachycen v následující tabulce.

Tab. 3 Počty pracovních úrazů ve vybraném podniku v letech 2012 – 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Drobné pracovní úrazy s ošetřením na místě a bez pracovní neschopnosti	22	33	51	37	51
Pracovní úrazy s lékařským ošetřením a pracovní neschopností kratší jak 3 dny	0	0	0	0	1
Pracovní úrazy s lékařským ošetřením a pracovní neschopností delší jak 3 dny	6	7	9	11	9
Pracovní úrazy celkem	28	40	60	48	61
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců	375,7	430,2	512,5	529,4	564,8

Zdroj: Interní zdroj podniku

Protože celkový počet zaměstnanců v podniku v průběhu roku může kolísat, je v tabulce uveden průměrný přepočtený počet zaměstnanců. Jeho způsob výpočtu je uveden ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vydělením celkového počtu pracovních úrazů v daném roce průměrným přepočteným počtem zaměstnanců v daném roce lze určit výši pracovní úrazovosti v procentech. Například v roce 2016 činila pracovní úrazovost v podniku 10,80 %, v roce 2012 byla pracovní úrazovost ve výši 7,45 %. Pokud by byl výpočet proveden pouze s počtem pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností namísto celkového počtu pracovních úrazů, vyšla by pracovní úrazovost v roce 2016 1,77 % a v roce 2012 1,60 %, což považuji za velmi dobré výsledky.

V následující tabulce je uvedena celková výše vynaložených náhrad v podniku v posledních pěti letech. Přestože se v roce 2016 a 2014 přihodilo nejvíce pracovních úrazů, celková výše finančních prostředků vyplacená poškozeným zaměstnancům v těchto letech není nejvyšší, ba naopak v roce 2014 bylo odškodnění za pracovní úrazy nejnižší za sledované období. Pravděpodobně tedy byli poškození zaměstnanci v pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu kratší dobu, než např. v roce 2015. V roce 2014 taktéž vyplacená náhrada za bolest dosahovala nejnižší úrovně, z čehož lze usoudit, že zaměstnanci oproti jiným rokům utrpěli méně závažná zranění.

Tab. 4 Výše vyplaceného odškodného ve vybraném podniku v letech 2012 – 2016 [v Kč]

	2012	2013	2014	2015	2016
Náhrada za bolest	13 508	13 736	8 317	12 677	24 620
Ostatní náhrady	89 553	82 998	68 394	104 272	74 046
Celkem	103 061	96 734	76 711	116 949	98 666

Zdroj: Interní zdroj podniku

Souhrn vyplaceného odškodného za období od roku 2012 do roku 2016 činí celkem 492 121 Kč. Po vydělení této částky celkovým počtem pracovních úrazů vychází průměrné odškodnění na jeden případ ve výši 2 076,46 Kč. Po provedení stejného výpočtu, avšak pouze s počtem pracovních úrazů, u kterých vznikla pracovní neschopnost, vychází průměrné odškodnění na jeden případ ve výši 11 444,67 Kč.

5.2 Konkrétní příklad odškodnění pracovního úrazu

21. listopadu 2016 došlo ve vybraném podniku k pracovnímu úrazu. Ten se stal zaměstnanci přibližně v 8:00 hodin v místě jeho pravidelného pracoviště, kterým je brusírna, leštička. Úraz se přihodil tak, že při ručním leštění dílce upnutého v kleštině stroje došlo vinou skryté vady materiálu k prasknutí dílce v místě před upnutím a následně k úderu přes prsty odlomenou částí dílce. Toho dne zaměstnanec odpracoval 3,5 hodiny. Délka jeho pracovní doby je 7,5 hodin denně. Pracovní neschopnost trvala do 31. prosince 2016.

Zaměstnanec neporušil žádnou normu ani předpis. Při výkonu práce použil předepsané ochranné pracovní pomůcky a jednal v souladu s běžným způsobem práce. Zaměstnavatel taktéž neporušil žádnou normu ani předpis. Řádně provedl proškolení a seznámení pracovníků s riziky pro danou činnost. Pracoviště, nářadí i materiál byly v pořádku. Skrytou vadu materiálu nemohl zaměstnanec ani zaměstnavatel zjistit či předpokládat. Po přezkoumání všech skutečností souvisejících s uvedeným pracovním úrazem byla míra zavinění rozdělena na 0 % vlastního zavinění postiženého zaměstnance a 100 % odpovědnosti zaměstnavatele. Nedošlo tedy k žádnému zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úraz.

5.2.1 Údaje potřebné pro výpočet odškodnění

Pracovní neschopnost trvala od 21. 11. 2016 do 31. 12. 2016, což představuje celkem 41 kalendářních dnů. Počet pracovních dnů v tomto období činil celkem 29 dnů, neboť 26. prosinec je považován za den pracovního klidu dle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

Za první tři dny pracovní neschopnosti (tzv. karenční doba), od 21. 11. 2016 do 23. 11. 2016, nepřísluší zaměstnanci žádná kompenzace. Za období od 24. 11. 2016 do 4. 12. 2016 přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Ta je poskytována pouze za pracovní dny, kterých je v tomto období celkem 7. Za zbylý počet dnů pracovní neschopnosti, od 5. 12. 2016 do 31. 12. 2016, náleží zaměstnanci dávky nemocenské. Ty jsou na rozdíl od náhrady mzdy poskytovány za kalendářní dny, kterých je v tomto případě celkem 27.

Pro lepší představu a orientaci v těchto datech uvádím následující obrázek zachycující kalendář na měsíce listopad a prosinec roku 2016, ve kterých probíhala pracovní neschopnost zaměstnance.

Listopad 2016							Prosinec 2016						
Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
28	29	30					26	27	28	29	30	31	

Obr. 2 Kalendář na listopad a prosinec roku 2016

Kromě délky trvání pracovní neschopnosti je potřeba znát také průměrný hrubý výdělek. Jeho výši zjistím z hrubé mzdy a odpracované doby zaměstnance za rozhodné období, kterým je kalendářní čtvrtletí přecházející čtvrtletí, ve kterém došlo k pracovnímu úrazu. V tomto případě je rozhodným obdobím 3. čtvrtletí roku 2016, které tvoří měsíce červenec, srpen a září.

Tab. 5 Hrubá mzda a odpracovaná doba zaměstnance za rozhodné období

Rozhodné období	Hrubá mzda v Kč	Odpracovaná doba v hod.
Červenec 2016	11 704	97,50
Srpen 2016	19 060	151,75
Září 2016	31 703	231,50
Celkem	62 467	480,75

Zdroj: Interní zdroj podniku

Z tabulky je zřejmé, že zaměstnanec ve 3. čtvrtletí dosáhl na hrubou mzdu ve výši 62 467 Kč a odpracoval celkem 480,75 hodin. Vydělením těchto dvou údajů a přičtením částky 5,24 Kč, která se získává z ročního bonusu a odměny před dovolenou (výpočet je určen vnitřním předpisem podniku) mi vyjde průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance ve výši 135,36 Kč. Vynásobením průměrného hrubého hodinového výdělku délkou pracovní doby zaměstnance za den zjistím průměrný hrubý denní výdělek, který činí 1 015,2 Kč.

Výpočty průměrného výdělku:

- Průměrný hrubý hodinový výdělek = hrubá mzda za rozhodné období ÷ počet odpracovaných hodin za rozhodné období + částka z ročního bonusu a odměny před dovolenou (dle vnitřního předpisu podniku)
- Průměrný hrubý hodinový výdělek = $62\,467 \div 480,75 + 5,42 = 135,36$ Kč
- Průměrný hrubý denní výdělek = průměrný hrubý hodinový výdělek × pracovní doba zaměstnance za den
- Průměrný hrubý denní výdělek = $135,36 \times 7,5 = 1\,015,2$ Kč

5.2.2 Výpočet náhrady mzdy

Výpočet náhrady mzdy, stejně jako výpočet nemocenské, který bude následovat (viz podkapitola 5.2.3), je důležitý pro zjištění náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.

Náhrada mzdy v tomto případě, jak již bylo vysvětleno, přísluší zaměstnanci za 7 pracovních dnů, což po vynásobení denní pracovní dobou činí 52,5 hodin. Výpočet vychází z průměrného hrubého hodinového výdělku. Nejdříve je potřeba jej upravit pomocí tří redukčních hranic, které pro náhradu mzdy za rok 2016 jsou dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2016a) stanoveny ve výši:

- 157,68 Kč pro první redukční hranici,
- 236,43 Kč pro druhou redukční hranici,
- 472,68 Kč pro třetí redukční hranici.

Jelikož průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance činí 135,36 Kč, pro redukcí bude využita pouze první redukční hranice. Redukce se tedy provede tak, že se z částky 135,36 Kč vypočte 90 %. Výsledkem je 121,824 Kč. Z takto zjištěného redukovaného průměrného hrubého hodinového výdělku se dále vypočte náhrada mzdy, která se poskytuje ve výši 60 %. Hodinová náhrada mzdy činí 73,0944 Kč. Pro zjištění celkové náhrady mzdy je už zapotřebí pouze vynásobit hodinovou náhradu mzdy počtem neodpracovaných hodin a výsledek zaokrouhlit na celé koruny směrem nahoru. Náhrada mzdy vyplacená zaměstnanci za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti činí 3 838 Kč. Celý výpočet je přehledně uveden v následující tabulce.

Tab. 6 Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy podle zákona č. 262/2006 Sb.					
Počet hodin pracovní neschopnosti pro náhradu mzdy					52,5
Průměrný hodinový výdělek (PHV)					135,3600 Kč
Redukce průměrného hodinového výdělku					
		do	157,68 Kč	redukce na 90 %, tj. na	121,8240 Kč
nad	157,68 Kč	do	236,43 Kč	redukce na 60 %, tj. na	0,0000 Kč
nad	236,43 Kč	do	472,68 Kč	redukce na 30 %, tj. na	0,0000 Kč
nad	472,68 Kč	nezohledňuje se			
Redukovaný PHV					121,8240 Kč
Náhrada mzdy	52,5 hod.	60 % z 121,824, tj. $73,0944 \times 52,5 =$			3 837,4560 Kč
Náhrada mzdy celkem					3 838 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016a

5.2.3 Výpočet nemocenské

Výpočet nemocenské je obdobný jako výpočet náhrady mzdy. Namísto průměrného hodinového výdělku se však použije denní vyměřovací základ zaměstnance. Rozhodným obdobím pro výpočet denního vyměřovacího základu je 12 kalendářních měsíců předcházející měsíci, ve kterém došlo k pracovnímu úrazu. V tomto případě by se jednalo o období od listopadu roku 2015 do října roku 2016. Jelikož však zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 3. 2016, je rozhodným obdobím březen 2016 až říjen 2016. Denní vyměřovací základ zaměstnance se pak vypočte jako souhrn hrubých mezd zaměstnance za rozhodné období vydělený počtem kalendářních dnů za rozhodné období sníženým o počet vyloučených dnů. Měsíční vyměřovací základ se vypočte jako souhrn hrubých mezd zaměstnance za rozhodné období vydělený příslušným počtem měsíců. Výše hrubé mzdy zaměstnance za rozhodné období, kterým je období od 1. 3. 2016 do 31. 10. 2016, podle informací podniku činí 164 307 Kč.

Výpočty vyměřovacího základu:

- Průměrný denní vyměřovací základ = hrubá mzda za rozhodné období ÷ (počet kalendářních dnů za rozhodné období – počet vyloučených dnů)
- Průměrný denní vyměřovací základ = $164\,307 \div (245 - 10) = 164\,307 \div 235 = 699,18$ Kč
- Průměrný měsíční vyměřovací základ = hrubá mzda za rozhodné období ÷ počet měsíců v rozhodném období
- Průměrný měsíční vyměřovací základ = $164\,307 \div 8 = 20\,538,38$ Kč

Vypočtený denní vyměřovací základ je taktéž nutné upravit pomocí redukčních hranic. Ty jsou ovšem odlišné od redukčních hranic pro výpočet náhrady mzdy.

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí (2016b) činí výše redukčních hranic pro výpočet nemocenského v roce 2016:

- 901 Kč pro první redukční hranici,
- 1 351 Kč pro druhou redukční hranici,
- 2 701 Kč pro třetí redukční hranici.

Z částky 699,18 Kč vypočítám 90 %, čímž získám redukovaný denní vyměřovací základ ve výši 629,262 Kč. Nemocenské se taktéž poskytuje ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu, což znamená, že dávka nemocenské připadající na jeden den činí 377,5572 Kč, po zaokrouhlení na celé koruny směrem nahoru 378 Kč. Výše celkové nemocenské se vypočte jako součin denní dávky nemocenské a počtu dnů, za které nemocenské náleží, v tomto případě tedy za 27 kalendářních dnů, jak již bylo uvedeno. Zaměstnanci bylo na dávkách nemocenského vyplaceno celkem 10 206 Kč. Opět pro přehlednost uvádím celý výpočet v následující tabulce.

Tab. 7 Výpočet nemocenského při dočasné pracovní neschopnosti

Výše nemocenského podle zákona č. 187/2006 Sb.					
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti				41	
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy				14	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne neschopnosti				27	
Denní vyměřovací základ (DVZ)				699,1800 Kč	
Redukce denního vyměřovacího základu					
		do	901 Kč	redukce na 90 %, tj. na	629,2600 Kč
nad	901 Kč	do	1 351 Kč	redukce na 60 %, tj. na	0,0000 Kč
nad	1 351 Kč	do	2 701 Kč	redukce na 30 %, tj. na	0,0000 Kč
nad	2 701 Kč	nezohledňuje se			
Redukovaný DVZ				630 Kč	
Nemocenské od 15. dne		60 % z 630, tj. 378×27 dnů =			10 206 Kč
Nemocenské celkem				10 206 Kč	

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016b

5.2.4 Výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu PN

První náhradou, na kterou má poškozený zaměstnanec nárok, je náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Výše této náhrady se vypočte jako rozdíl mezi předpokládaným hrubým výdělkem zaměstnance a náhradou mzdy spolu s nemocenskou. Předpokládaný hrubý výdělek se zjistí jako součin průměrného hrubého hodinového výdělku a počtu pracovních dní dočasné pracovní neschopnosti vynásobených délkou denní pracovní doby.

Výpočet průměrného hrubého hodinového výdělku se pro účely náhrady za ztrátu na výdělku může provádět za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní rok, místo běžně používaného předchozího kalendářního čtvrtletí, avšak

pouze za podmínky, že je to pro zaměstnance výhodnější. V tomto případě však pro zaměstnance lépe vychází průměrný hrubý hodinový výdělek zjištěný za předchozí kalendářní čtvrtletí. Ten byl již vyčíslen v podkapitole 5.2.1 a činí 135,36 Kč.

Poškozený zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným 21. 11. 2016. Než došlo k pracovnímu úrazu, odpracoval 3,5 hodiny. Zbylé 4 hodiny už spadají do pracovní neschopnosti, která dále pokryla ještě 29 pracovních dnů. Celkem tedy zaměstnanec zameškal 221,5 pracovních hodin.

Výše náhrady mzdy a nemocenské je také už vypočtena. Disponuji tedy všemi údaji potřebnými pro zjištění této náhrady.

Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti:

- Předpokládaný hrubý výdělek = průměrný hrubý hodinový výdělek × počet zameškaných pracovních hodin
- Předpokládaný hrubý výdělek = $135,36 \times (4 + 29 \times 7,5) = 135,36 \times 221,5 = 29\,982$ Kč
- Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti = předpokládaný hrubý výdělek – náhrada mzdy – nemocenské
- Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti = $29\,982 - 3\,838 - 10\,206 = 15\,938$ Kč

Zaměstnanci náleží náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti ve výši 15 938 Kč.

5.2.5 Výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení PN

Přestože poškozený zaměstnanec utrpěl zranění ruky, byl po skončení dočasné pracovní neschopnosti schopen opět vykonávat svou práci bez jakýchkoliv komplikací a dosahoval tedy stejného výdělku jako před vznikem pracovního úrazu. Z tohoto důvodu nemá zaměstnanec nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

5.2.6 Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění

Zaměstnanec při pracovním úrazu utrpěl pohmoždění 3., 4., a 5. prstu jedné ruky. Toto zranění bylo dle lékařského posudku (viz příloha této práce) ohodnoceno 20 body. Bolestné se vypočítá tak, že se počet bodů stanovený ošetřujícím lékařem vynásobí hodnotou jednoho bodu, která činí 250 Kč. Náhrada za bolest je tedy vyčíslena na 5 000 Kč.

5.2.7 Výše náhrady za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

V souvislosti s náklady spojenými s léčením doložil zaměstnanec pouze doklad o zaplacení poplatku za vystavení lékařského posudku ve výši 100 Kč. Žádné další náklady nebyly vynaloženy.

5.2.8 Výše náhrady za věcnou škodu

Poškozený zaměstnanec neuplatňoval žádnou náhradu za věcnou škodu.

5.2.9 Celkové plnění od pojišťovny

Celkové plnění, na které má zaměstnanec v tomto případě nárok, se skládá z náhrady:

- za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti ve výši 15 938 Kč,
- za bolest ve výši 5 000 Kč,
- za účelně vynaložené náklady spojené s léčením ve výši 100 Kč.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je vypočtena v hrubé výši. Předtím, než bude vyplacena zaměstnanci, je potřeba z ní nejprve finančnímu úřadu odvést daň z příjmů fyzických osob, která činí 15 %, což je 2 390,70 Kč. Čistá náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti tedy po zaokrouhlení činí 13 547 Kč.

Výpočet celkového plnění:

- Hrubá výše odškodnění = $15\,938 + 5\,000 + 100 = 21\,038$ Kč
- Čistá výše odškodnění = $13\,547 + 5\,000 + 100 = 18\,647$ Kč

Jelikož se zaměstnavatel nezprostil povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy, nedochází ke snížení nároku zaměstnance na jednotlivé náhrady. Zaměstnanci tedy náleží celkové odškodnění za pracovní úraz ve výši 18 647 Kč.

6 Diskuze

V současnosti se odškodňování zaměstnanců, kteří utrpěli pracovní úraz nebo u nichž byla zjištěna nemoc z povolání, řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, jak již bylo v této práci uvedeno. Po deset let se však v České republice řešila možnost přesunutí agendy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání z oblasti pracovního práva do oblasti sociálního zabezpečení. K tomuto účelu byl vypracován a již v roce 2006 přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Podle něj měla úrazové pojištění zajišťovat Česká správa sociálního zabezpečení, která by pojistné vybírala jako odvody ze mzdy a poškozeným zaměstnancům by hradila úrazovou rentu, bolestné a další peněžité dávky. Tento zákon ovšem nikdy nenabyl účinnosti a k 1. 10. 2015 byl zrušen zákonem č. 205/2015 Sb.

V některých zemích Evropské unie systém úrazového pojištění funguje. Jeho problematika určitých oblastí je však v jednotlivých zemích řešena různě, a to především z důvodu odlišného historického a tradičního pojetí zabezpečení pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (Hospodářská komora České republiky, 2012).

V nynějším systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v ČR vidí Evropská unie problém, a to konkrétně v nepřípustném podporování dvou komerčních pojišťoven, které jako jediné poskytují zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (Dandová, 2014). Vhodné by proto bylo zrušit tento monopol a umožnit tak poskytování zákonného pojištění i ostatním komerčním pojišťovnám, čímž by došlo ke vzniku zdravého konkurenčního prostředí.

Dosavadní systém taktéž dostatečně nemotivuje zaměstnavatele k předcházení škodám z pracovních úrazů a nemocí z povolání. Domnívám se, že pokud by zaměstnavatelé měli možnost domluvit si se svou pojišťovnou slevy na pojistném nebo by měli možnost dosáhnout na různé bonusy, které by se poskytovaly za určité období ve firmě bez pracovních úrazů, více by se zaměstnavatelé zabývali problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně by mohli část takto ušetřených finančních prostředků věnovat ke zlepšení pracovního prostředí či investovat do vhodnějších ochranných pracovních pomůcek. V případě velké pracovní úrazovosti by pak zaměstnavatelům hrozily přírážky k pojistnému. Zákonné pojištění by tedy mohlo fungovat podobně, jako je tomu u pojištění odpovědnosti z provozu vozidla (povinné ručení).

Co se týče jednotlivých druhů náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání, mírně problémové se mi jeví vyplácení náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Tu je zaměstnavatel povinen podle § 271m ZPr vyplácet pravidelně každý měsíc, pokud nebyl domluven jiný způsob výplaty. V praxi však k vyčíslení této náhrady dochází až po skončení dočasné pracovní neschopnosti poškozeného zaměstnance, neboť teprve pak je známá celková výše nemocenských dávek. Po ukončení pracovní neschopnosti zašle zaměstnavatel pojišťovně (České pojišťovně nebo Kooperativě) všechny potřebné podklady včetně potvrzení příslušné správy sociálního zabezpečení o vyplacených dávkách nemocenského. Vyří-

zení případu pojišťovně nějakou dobu trvá, může to být dva i tři měsíce. Pokud by tedy zaměstnanec nedostával pravidelně jednou měsíčně alespoň část náhrady za ztrátu na výdělku, mohl by se dostat do finančních problémů. Proto je vhodné, aby se v takovém případě zaměstnanec domluvil se zaměstnavatelem přinejmenším na pravidelném vyplácení záloh, přičemž po vyřešení odškodnění by došlo k zúčtování těchto záloh.

Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění se stanovuje na základě lékařského posudku. V tomto případě se může stát, že lékař vystavující daný posudek v něm chybně určí bodové ohodnocení, například proto, že nemá dostatečné zkušenosti s jeho zpracováním a tak neví, co do tiskopisu přesně uvést. Další příčinou může být, že lékař nedokáže správně posoudit nároky poškozeného zaměstnance z komplexního hlediska. Dle mého názoru by tento problém mohlo částečně vyřešit zajištění školení pro lékaře, na kterém by byli obeznámeni s instrukcemi, jak správně vyplnit všechny náležitosti posudku a s dalšími užitečnými informacemi, které by dopomohly ke zkvalitnění posudků. Pokud by měl zaměstnanec pochybnosti o svém posudku, měl by vyhledat pomoc odborníka a přímo s ním se poradit o jeho správnosti. U soudu je také možné pokusit se domoci navýšení bodového ohodnocení uvedeného v lékařském posudku.

Ústavní soud je totiž toho názoru, že odškodňování pracovních úrazů podle bodového ohodnocení uvedeného v nařízení vlády č. 276/2015 Sb. není nejlepším řešením, neboť nezohledňuje konkrétní okolnosti. Podle něj je možné, aby se soudci od tohoto nařízení odchýlili za podmínky, že řádně zdůvodní, co je k tomuto rozhodnutí vedlo (Česká televize, 2016). S tímto názorem se také ztotožňuji, protože je třeba si uvědomit, že pokud následkem pracovního úrazu je nutné například provést amputaci prstu na ruce člověka, pak jiný dopad bude mít tato ztráta prstu na klavíristu a jiný na uklízečku. Přihlédnout by se mělo nejen k omezením v pracovním životě, ale také v osobním a společenském.

Škodu a nemajetkovou újmu za pracovní úraz či nemoc z povolání je možné odškodnit jen podle speciální úpravy obsažené v zákoníku práce. V něm je totiž zakotvena zvláštní ochrana postavení zaměstnance, který je v pracovněprávním vztahu považován za slabší stranu. Vzhledem k této nerovné právní úpravě, která zvýhodňuje zaměstnance, není možné alternativně či subsidiárně postupovat podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který vychází z rovnosti stran (Bělina, 2014). Tuto skutečnost potvrzuje i ustanovení občanského zákoníku, kde v § 2401 je uvedeno, že konkrétní pracovněprávní úprava má přednost před obecnou občanskoprávní úpravou.

Mikyska (2014) uvádí, že někdy ovšem nastává situace, kdy konkrétní případ úrazu nemá pouze pracovněprávní povahu a lze ho tedy hodnotit nejen podle zákoníku práce, ale i podle občanského zákoníku. Jedná se většinou o takové úrazy, které se přihodí zaměstnanci na pracovní cestě při dopravní nehodě. Jelikož za dopravní nehodu dle občanského zákoníku odpovídá provozovatel nebo řidič dopravního prostředku, může se tak poškozený rozhodnout, zda odpovědnou osobou bude zaměstnavatel nebo právě provozovatel či řidič vozidla.

Nový občanský zákoník upravuje náhradu majetkové a nemajetkové újmy v části čtvrté od § 2 894. Podle § 2 951 NOZ se škoda nahrazuje primárně uvedením do předešlého stavu. Pokud to však není možné či zažádá-li o to poškozený, hradí se škoda formou peněz. V penězích se odčítá také nemajetková újma a to přiměřeným zadostiuciněním. Hradí se skutečná škoda. Pokud není možné výši náhrady přesně určit, stanoví ji soud na základě spravedlivého uvážení okolností (§ 2 952 a § 2 955 NOZ).

Náhrada při ublížení na zdraví a při usmrcení podle § 2 958 NOZ „*plně vyvažuje vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy, vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění.*“ Dále podle § 2 959 NOZ se při usmrcení nebo zvláště závažném ublížení na zdraví odčítají taktéž „*duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení.*“ Pokud nelze takto stanovit výši náhrady, poskytne se podle zásad slušnosti, a to v obou případech.

Velmi podobně, jako je tomu v zákoníku práce, upravuje NOZ náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s péčí o zdraví poškozeného, o jeho osobu či domácnost, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem a dále náhradu za ztrátu na výdělků a náhradu nákladů na výživu pozůstalým.

Lze si tedy všimnout dvojkolejnosti úpravy náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, kdy shodná újma na zdraví je kompenzována dle odlišných kritérií podle toho, zda se újma přihodila poškozenému jakožto zaměstnanci nebo v rámci jeho občanského života. Další dvojkolejnost lze spatřit u jednorázového odškodnění pozůstalých po zemřelém v důsledku úrazu. Nový občanský zákoník totiž na rozdíl od zákoníku práce již neobsahuje žádné tabulky, body ani paušální limity pro výpočet náhrad při ublížení na zdraví a při usmrcení a také v něm není omezen okruh pozůstalých jako v zákoníku práce. Dále nový občanský zákoník nelimituje soudce v určení spravedlivé a dostatečné náhrady, neboť dochází k zohlednění konkrétních okolností případu. Nejvyšší soud ČR však ke sjednocení judikatury vypracoval metodiku k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2 958 občanského zákoníku), která má pouze doporučující charakter a má soudcům posloužit jako určité vodítko.

7 Závěr

Cílem této práce bylo aplikovat platnou právní úpravu na odškodnění pracovních úrazů a zjistit postup při odškodňování zaměstnanců. V této práci je proto popsán současný systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, který v České republice zajišťuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V něm jsou ustanoveny nejen základní pojmy této problematiky, ale také povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy. Důkladně jsou v něm zpracovány jednotlivé druhy náhrad, na které má poškozený zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nárok. Na základě informací získaných ze zákoníku práce byl proveden výpočet odškodnění konkrétního pracovního úrazu zaměstnance. Tento výpočet nebyl nikterak náročný, neboť ustanovení zákoníku práce týkající se jednotlivých náhrad jsou dle mého názoru napsána opravdu srozumitelně.

Jiná výše odškodnění by zaměstnanci vyšla v případě, že by se nepostupovalo podle zákoníku práce, ale podle zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nahradit úpravu odškodnění obsaženou v zákoníku práce. Tento zákon byl však po ustavičném odkládání jeho účinnosti nakonec zrušen. Myslím si, že o úrazovém pojištění ale ještě uslyšíme, neboť při vstupu do Evropské unie se Česká republika zavázala změnit systém zákonného pojištění, které v současnosti poskytují pouze dvě pojišťovny, což je v rozporu s hospodářskou soutěží. Zákon o úrazovém pojištění měl mimo jiné tento problém vyřešit.

Odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění upravuje také zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Podle něj by se poškození, případně pozůstalí, mohli domoci výrazně vyššího odškodnění než podle zákoníku práce. Domnívám se však, že by bylo vhodné úpravu odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění podle občanského zákoníku a zákoníku práce sjednotit, neboť nevidím důvod v tom, proč by u stejného úrazu mělo docházet k odlišnému odškodnění jen proto, že se úraz nepříhoda v rámci občanského života, ale v rámci pracovněprávního vztahu.

Vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je nepříjemnou událostí. Ve všech podnicích by se měl klást opravdu velký důraz na dodržování bezpečnosti práce a na zlepšení pracovních podmínek, čímž by se snížilo riziko pracovního úrazu. Nízká úrazovost je totiž vítána nejen z lidského, ale také z ekonomického hlediska.

8 Literatura

- BEZOUŠKA, P. *Co je to škoda a co je to újma* [online]. 2013 [cit. 2016-11-28]. Dostupné z: <<https://www.prkpartners.cz/rekodifikace/legislativni-novinky/395-co-je-to-skoda-a-co-je-to-ujma/>>.
- BĚLINA, M. A KOL. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0.
- ČESKÁ POJIŠŤOVNA, A. S. *Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za nemoci z povolání a pracovní úrazy* [online]. 2016 [cit. 2016-12-06]. Dostupné z: <<https://www.ceskapojistovna.cz/pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/podrobne>>.
- ČESKÁ TELEVIZE. *Ústavní soud zkritizoval odškodňování pracovních úrazů podle tabulek a bodů* [online]. 2016 [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/regiony/1696057-ustavni-soud-zkritizoval-odskodnovani-pracovnich-urazu-podle-tabulek-a-bodu>>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Smrtelné pracovní úrazy a nemoci z povolání (2005 - 2015)* [online]. 2016 [cit. 2016-11-18]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/34280637/19002916209.pdf>>.
- DANDOVÁ, E. *Jak dále v odškodňování pracovních úrazů* [online]. 2014 [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: <<http://www.bozpinfo.cz/jak-dale-v-odskodnovani-pracovnich-urazu>>.
- DANDOVÁ, E. A KOL. *Bezpečnost práce – nedílná součást života*. Praha: ČMKOS, 2008. 172 s. ISBN 978-80-903917-9-6.
- HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Analýza problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s návrhem věcného řešení* [online]. 2012 [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: <<http://www.komora.cz/pro-podnikani/legislativa-a-normy/pripominkovani-legislativy/nove-materialy-k-pripominkam/197-12-analyza-problematiky-odskodnovani-pracovnich-urazu-a-nemoci-z-povolani-t-3-9-2012-1.aspx>>.
- JOUZA, L., DREXLEROVÁ, J. *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Praha: BMSS-Start, 2008. 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3.
- KOOPERATIVA POJIŠŤOVNA, A. S. *Řešení škod u zákonného pojištění zaměstnavatele* [online]. 2017 [cit. 2017-04-27]. Dostupné z: <<http://www.koop.cz/reseni-skod/zakonne-pojisteni-zamestnavatele>>.
- KOOPERATIVA POJIŠŤOVNA, A. S. *Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele: Pracovní úrazy a nemoci z povolání* [online]. 2015 [cit. 2016-12-06]. Dostupné z: <<https://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-odpovednosti/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele>>.
- MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: k 1. 1. 2010*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 599 s. ISBN 978-80-7263-569-6.

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2016* [online]. 2016a [cit. 2017-05-08]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11584>>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2016* [online]. 2016b [cit. 2017-05-08]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11580>>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění v roce 2017* [online]. 2017a [cit. 2017-04-27]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/7>>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. 2017b [cit. 2017-04-28]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.
- MRKVIČKA, P. *Pracovní úrazovost v České republice v roce 2015* [online]. 2016a [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: <<http://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2015>>.
- MRKVIČKA, P. *Tabulková část 2015* [online]. 2016b [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: <<http://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/imports/prilohy/12444.pdf>>.
- STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Zpráva o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2015* [online]. 2016 [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/_files/suip-394e0ff141adb4cb0077996b6c28a607/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2015.pdf>.
- STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. *Nemoci z povolání v České republice 2015* [online]. 2016 [cit. 2016-11-18]. ISSN 1804-5960. Dostupné z: <http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni_a_odhlaseni_2015.pdf>.
- ŠUBRT, B. A KOL. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 623 s. ISBN 978-80-7263-990-8.

Právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

-
- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
 - Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Přílohy

D. KLASIFIKACE POSKOZENÍ ZDRAVÍ

Výše a důvod navýšení hodnocení bolesti:

a) Dostlo ke komplikaci (infekce, zářek HL, tromboza, embolie, zářek plic, proleženina)

- Lehké komplikace (max. 10%) popisek: _____ 0 %
- Středně těžké komplikace (max. 30%) popisek: _____ 0 %
- Těžké celkové komplikace ohrožující život (max. 50%) popisek: _____ 0 %

b) Náročný způsob léčení (dlouhodobá umělá plicní ventilace, dlouhodobá peritoneální dialýza, opakované hemodialýzy a opakované převazy rozštělných popálenin – max. 50%) _____ 0 %

Zdůvodnění: _____

E. DOPLNJÍCÍ INFORMACE

Kde a kdy byl poškozen hospitalizován? **NE**

V _____ od _____ do _____

Operace (operační název – příložte, popište kopii operačního protokolu)
NE

Lze předpokládat další léčení poškozeného? Uveďte jaké (např. rehabilitace, operace)
LEČENÍ UVAŽENO

Byl poškozen před úrazem zdraví? Ano Ne

Jakou chorobou trpěl v době úrazu (český název)
DIABETES MELLITUS I. TYP, HYPERTENZE

Měl předchozí zdravotní stav vůči na:
a) vznik úrazu **NE**

b) rozsah a následky úrazu **NE**

Stal se úraz pod vlivem alkoholu (uveďte promíle alkoholu v krvi), jiné nevyzkouvané látky nebo léku označeného varovným symbolem?
NE

Lze předpokládat, že úraz zanechá trvalé následky? Uveďte jaké
TRV. NÁSLEDKŮM VODNÍ MĚNĚ PRADEPODARNE

Jiná sdělení lékaře

Poškozený je pravík Poškozený je levák

F. POUČENÍ

Proti tomuto posudku je možno podat dle § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách návrh na jeho přezkoumání k poskytovateli, který posudek vydal, a to do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného převzetí. Zaměstnavatel, kterému byl posudek předán posuzovanou osobou, může návrh na přezkoumání posudku podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání a to poskytovateli, který posudek vydal.

G. ZPRÁVU VYPRACOVAL

Název poskytovatele zdravotních služeb (ÚCO) nebo jméno lékaře
MUDr. HANA ROSENBERGOVÁ

Úlice (místo), číslo popisné/orientační Ú. K. M. B. VA 179	Obec – dodací pošta SAVKOVICE	PSČ 680 01
Název oddělení	Číslo oddělení	Telefon 576599209

Za vypracování této zprávy byla poškozenému vúčtována částka ve výši **≈ 100 Kč**, kterou uhradil.

Datum **17.10.2011**

MUDr. HANA ROSENBERGOVÁ
878 praktický lékař pro dospělé
Boskovice, Ct. Kúbina 179
Razítko a podpis lékaře **0071 Tel.: 51E 491 205**