

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta
Katedra občanského a pracovního práva

Diplomová práce

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu: nemoc z povolání, pracovní úraz
Employer's Responsibility for Damage: Occupational Disease, Industrial
Injury

Pavla Lichá

2008/2009

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Odpovědnost zaměstnavatele za škodu: pracovní úraz a nemoc z povolání zpracovala sama a uvedla jsem všechny použité prameny.

Pavla Lichá

Poděkování:

Tímto chci poděkovat JUDr. Piekarzové Marii, advokátce specializující se na pracovní právo, která svými cennými radami a připomínkami přispěla ke konečné podobě této diplomové práce. Většina použitých rozsudků, okresních soudů a Krajského soudu v Ostravě se týká náhrad škod za pracovní úrazy a nemoci z povolání, které se řešily právě v její advokátní kanceláři, u kterých jsem byla přítomna.

Dále chci poděkovat za odborné vedení vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Patrikovi Matyášovi, Ph.D.

Obsah

1. Úvod	1
2. Vývoj právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu od 60.let 20.století	
2.1. Zákoník práce 65/1965 Sb.....	2
2.2. Podstatné změny po roce 1989.....	3
2.3. Nový zákoník práce 262/2006 Sb.....	4
2.4. České pracovní právo v rámci práva Evropských společenství.....	5
3. Odpovědnost obecně	6
3.1. Předpoklady vzniku škody.....	6
3.2. Odpovědnost za škodu.....	7
3.3. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.....	8
4. Pracovní úraz	
4.1. Pojem.....	9
4.2. Infarkt myokardu jako pracovní úraz.....	10
4.3. Předpoklady odpovědnosti za škodu za pracovní úraz.....	14
4.4. Základní podmínka pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele – plnění pracovních úkolů, přímá souvislost s ním nebo pro plnění pracovních úkolů.....	14
4.4.1. <i>V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů</i>	14
4.4.2. <i>Plnění pracovních úkolů</i>	15
4.4.3. <i>Pro plnění pracovních úkolů</i>	16
4.4.4. <i>Exces</i>	16
4.5. Škoda.....	18
4.6. Příčinná souvislost.....	19
5. Nemoc z povolání	
5.1. Pojem.....	21
5.2. Seznam nemocí z povolání.....	21
5.3. Institut oduznání nemoci z povolání.....	25
5.4. Ohrožení nemocí z povolání.....	26
5.5. Zproštění se odpovědnosti ze strany zaměstnavatele.....	28
5.5.1. <i>Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele</i>	29
5.5.2. <i>Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele</i>	31
6. Rozsah náhrady škody	34
6.1. Náhrada za ztrátu na výdělku.....	35
6.1.1. <i>Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti</i>	35
6.1.2. <i>Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti</i>	36
6.1.3. <i>Náhrada za ztrátu na výdělku při rozvázání pracovního poměru z organizačních a zdravotních důvodů</i>	37
6.2. Podstatná změna poměrů.....	39
6.3. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	43
6.4. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	44
6.5. Věcná škoda.....	44
6.6. Náhrady při úmrtí zaměstnance.....	45
6.6.1. <i>Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením</i>	45

6.6.2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	45
6.6.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	46
6.6.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	47
6.6.5. Náhrada věcné škody.....	47
7. Mimo rámec náhrady škody	
7.1. Odstupné.....	48
8. Polská právní úprava pracovního práva – všeobecná charakteristika odpovědnosti zaměstnavatele.....	49
8.1. Odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání	
8.1.1. <i>Nemoc z povolání</i>	50
8.1.2. <i>Pracovní úraz</i>	50
8.1.2.1. Vyloučení odpovědnosti za úraz.....	51
8.1.2.2. Náhrada škody za pracovní úraz	
8.1.2.2.1. Jednorázové odškodnění z titulu újmy na zdraví.....	51
8.1.2.2.2. Jednorázové odškodnění z titulu úmrtí zaměstnance.....	52
8.1.2.2.3. Požitky důchodové (rentové) a jiné požitky.....	53
8.1.2.2.4. Odškodnění za předměty ztracené a zcizené.....	54
8.1.2.3. Pracovní úraz při cestě do zaměstnání a ze zaměstnání.....	54
8.1.2.4. Postupování ve věci pracovního úrazu, úrazu při cestě do a ze zaměstnání nebo při nemoci z povolání.....	55
9. Úrazové pojištění z hlediska mezinárodních úmluv a komunitárního práva a mezinárodněprávní srovnání	56
9.1. Stav právní úpravy v EU.....	57
9.2. Výše a poskytování dávek.....	59
9.3. Financování a správa systémů.....	60
10. Závěr.....	61
10.1. Resume.....	62

použitá literatura

přílohy

1. Úvod

Na volbu tématu mé diplomové práce měla zcela jistě velký vliv skutečnost, že jsem byla současně při studiu zaměstnaná v advokátní kanceláři, která se specializuje na pracovní právo a převážně na řešení sporů vzniklých v souvislosti s nemocemi z povolání a pracovními úrazy.

Důvodem výběru tématu není pouze skutečnost, že jsem se sama v praxi mohla s danou tematikou seznamovat, ale i přesvědčení, že půjde nadále o jednu z nejcitlivějších oblastí vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jde o velmi složitou problematiku, jejíž legislativní řešení je v neustálém vývoji, protože je třeba vždy přihlížet především zvýšené ochrany zaměstnance před možným poškozením zdraví při práci a skutečnosti, že je na výdělků existenčně závislý a mnohdy nejenom on, ale i celá jeho rodina.

2. Vývoj právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu od 60.let 20.století

2.1 Zákoník práce 65/1965 Sb.

Právní úprava pracovního zákonodárství byla až do vydání zákoníku práce v roce 1965 nejednotná. Jeho vydáním došlo ke sjednocení právní úpravy. Zákoník práce byl vydán v roce 1965 s účinností od 1.ledna 1966, šlo o první komplexní úpravu pracovního práva, a protože v té době neexistovalo ministerstvo práce připravila jeho návrh Ústřední rada odborů. Zákoník práce upravil téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem a přinesl nové pojetí mnoha otázek pracovního práva.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání se vyskytovaly od té doby, od kdy existoval pracovní proces.¹ Odpovědnost zaměstnavatele byla v zákoníku práce z roku 1965 upravena v § 187 jako obecná odpovědnost organizace, která odpovídá pracovníku za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům socialistického soužití. Dále organizace odpovídala pracovníkovi za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů organizace pracovníci jednající jejím jménem. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání byla řešena v zákoníku práce č.65/1965 Sb. v § 190, odstavec 1 pracovní úraz, odstavec 2 nemoc z povolání. Zákonná úprava vymezení odpovědnosti organizace za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání přejala obsah z dosud platné právní úpravy. Při vymezení odpovědnosti organizace za škodu pro nemoc z povolání se přihlíželo k tomu, že nemoc z povolání může být u pracovníka zjištěna i po uplynutí delší doby, kdy pracovník již nepracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká. Za nemoc z povolání proto odpovídá vždy organizace, u níž pracovník naposledy pracoval za podmínek, z nichž nemoc vzniká. Organizace, která pracovníkovi škodu uhradila, má však nárok na náhradu vůči všem organizacím, u nichž postižený pracovník pracoval za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v poměru dob trvání jednotlivých zaměstnání. Nemocemi z povolání byly nemoci uvedené v předpisech o sociálním zabezpečení, jestliže vznikly za podmínek

¹ BIČOVSKÝ, J. *Pracovní úrazy a nemoci z povolání*. 1.vydání. Praha : Práce 1970, s. 32

tam uvedených. Podmínkou odpovědnosti organizace za škodu pro pracovní úraz byla okolnost, že pracovník utrpěl úraz při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním nebo při plnění pracovních úkolů a takový úraz byl považován za úraz pracovní.² Organizace se mohla odpovědnosti zprostit buď zcela nebo částečně. Současně se zákoníkem práce byla však odpovědnost za škodu pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání upravena také řadou dalších kodexů a předpisů.³

2.2 Podstatné změny po roce 1989

Během působení tohoto zákoníku práce byla vydána řada novel, avšak žádná nezměnila jeho koncepci. Podstatná změna přišla až po roce 1989, kdy zákoník ztratil svůj totalitní charakter a jeho koncepce byla prolomena. Provedené úpravy znamenaly zásadní změny s dopadem do oblasti kolektivního práva. Avšak v oblasti individuální práva zůstával zachován původní zákoník práce z roku 1965, pouze se změnami nutnými vyplývajícími z politické situace.

Nejvíce změn přinesla novela zákoníku práce, přijatá zákonem č.188/1988 Sb.,⁴ kterou byla zařazena možnost odškodňovat nemoci z povolání nově zařazené do seznamu nemocí z povolání tři roky nazpět od zařazení do takového seznamu, o výslovnou úpravu vyloučení souběhu nároku na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti za stejné časové období, o výslovné řešení, jak odškodňovat následně vzniklé pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku odškodňovaného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo i z tzv. obecných příčin, o nezapočítávání výdělku dosaženého zvýšeným pracovním úsilím. Závažnou změnou bylo zrušení institutu náhrady za ztrátu na důchodu a limitování doby poskytování náhrady škody za ztrátu na výdělku věkem 65 let. Také zavedla tato novela nepromlčitelnost nároku na náhradu za ztrátu na výdělku podle § 194 a §195 ZP a nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých podle § 199 ZP, s tím, že jednotlivá dílčí měsíční plnění ve dvouleté subjektivní promlčecí době podléhají.⁵

Zákonem č.74/1994 Sb. byly provedeny taktéž zásadní změny. Změnilo se pojmenování účastníků pracovněprávního vztahu, a to na zaměstnanec a zaměstnavatel,

² BERNARD, F. URBANEC, A. *Zákoník práce a předpisy související*. 4.vydání. Praha : Práce 1971, s.293-297

³ např. zákon o péči o zdraví lidu č.20/1966 Sb., zákon o nemocenském pojištění č.187/2006 Sb.

⁴ s účinností od 1.ledna 1989

⁵ MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : Sagit 1995, s.9

namísto původního pracovníka a organizace. Mezi další změny patří odstranění limitace průměrných výdělků, započítávání částečných a invalidních důchodů, poskytovaných z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ve skutečně vyplacené výši, zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalého manžela, pozůstalých rodičů jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel a možnost stanovit toto vyšší odškodnění v kolektivní smlouvě.⁶

Jedná se o otázky nároků, práv a povinností vznikajících v pracovněprávních vztazích jednotlivým zaměstnancům a jednotlivým zaměstnavatelům. Zákoník práce č.65/1965 Sb. měl řadu novel, ale přesto nebylo možné jej nakonec přizpůsobit společenským a ekonomickým podmínkám nové doby. Proto bylo rozhodnuto, že bude připraven nový zákoník práce, který bude vycházet ze stejných základů jako pracovněprávní úpravy v členských státech Evropské unie. Nový zákoník práce byl vydán pod č. 262/2006 Sb. a vychází ze základního principu uváděného v Listině základních práv a svobod v tom, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Vychází tedy z principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů.⁷

2.3 Nový zákoník práce 262/2006 Sb.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu upravoval zákoník práce č.65/1965 Sb., který byl ke dni 31.12.2006 zrušen a s účinností od 1.1.2007 byl nahrazen novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb.⁸ Právní úprava upravovala a upravuje odpovědnostní právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který je, co do způsobu vzniku, závislý na pracovně právním vztahu. Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů. Z tohoto hlediska pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu. A zase na druhou stranu jde o vztah relativně samostatný, protože je ve své další existenci nezávislý na základním pracovněprávním vztahu a může existovat i po jeho skončení.

⁶ MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Ostrava : Sagit 1995, s.11

⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck 2007, s. 25-34

⁸ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Tato vázanost na pracovněprávní vztah je určité specifikum oproti jiným odpovědnostním vztahům.⁹

2.4 České pracovní právo v rámci práva Evropských společenství

Od konce 90.let je české právo výrazně ovlivňováno právem Evropských společenství. K nejvýraznější změně českého pracovního práva ve vazbě na Evropskou unii došlo před vstupem České republiky harmonizační novelou zákoníku práce č.155/2000 Sb., která sladila české pracovní právo s desítkami směrnic EU a dotkla se mnoha desítek ustanovení zákoníku práce. Před vstupem do EU harmonizační proces pokračoval, vstup do EU byl mezník a po vstupu kontinuálně probíhá implementační proces, který přináší další zásahy do českého pracovního práva s ohledem na právo Evropských společenství. Změny v českém pracovním právu nebyly rovnoměrné, některých ustanovení se to dotklo více a jiných méně. Mezi instituty, které v důsledku vstupu do EU doznaly velkých změn patří: oblast rovného zacházení a zákaz diskriminace, pracovní doba, doba odpočinku, bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Naproti tomu jsou oblasti českého pracovního práva jako je například námi zmiňovaná odpovědnost za škodu, u nichž k výraznějším změnám s ohledem na právo Evropských společenství nedošlo.¹⁰

⁹ BĚLINA ,M. a kol. *Pracovní právo*. 3.vydání. Praha : C.H.Beck 2007, s. 346

¹⁰ BĚLINA ,M. a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. 1.vydání. Praha : Karolinum 2008, s. 7-8

3. Odpovědnost obecně

Rozlišujeme následující druhy odpovědnosti, a to obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu a zvláštní odpovědnosti : odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, odpovědnost za škodu na odložených věcech a odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody. Odpovědnost zaměstnavatele za nemoc z povolání a pracovní úraz je řešena v novém zákoníku práce v přechodných ustanoveních v § 365 až 393 (v podstatě se přejímá dosavadní právní úprava až na malé výjimky) a má platit do doby účinnosti zákona o úrazovém pojištění č.266/2006 Sb., jehož účinnost byla odložena do 1.1.2010. Od účinnosti nového zákona nebude škoda, která vznikne zaměstnanci při plnění úkolů nebo v přímé souvislosti s ním řešena náhradou škody za ztrátu na výdělku jak je tomu doposud, ale zabezpečením zaměstnance pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zabezpečení bude provádět Česká správa sociálního zabezpečení Praha. Tento zákon je však veřejností i odborníky na pracovní úrazy a nemoci z povolání vnímán velice rozporuplně a již dnes se hovoří o dalším odložení účinnosti zákona. Sílí i hlasy, aby zákon byl zrušen. Sama jsem přesvědčena, že právní úprava dosud platná daleko více odpovídá skutečné škodě, která zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vznikla, než navrhované zabezpečení zaměstnance pro případ poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

3.1 Předpoklady vzniku škody

Základní a všeobecné předpoklady pro vznik všech druhů škod a následně odpovědnosti za ni jsou škodní událost, její následek a příčinná souvislost mezi škodní událostí a následkem. Škodní událost není definována v žádném právním předpisu a znamená v podstatě skutečnost, která škodu způsobí nebo kterou příslušný právní předpis spojuje s odpovědností za její výsledek. Okamžik vzniku škodní události se však nemusí shodovat s okamžikem vzniku škody nebo jejího zjištění. Některé škody nastanou často mnohem později, než došlo ke škodní události. Také škoda bývá často zjištěna ještě později, než skutečně nastala. Škodní událost je tedy protiprávní úkon spočívající v lidském chování, a to jak v konání, tak v opomenutí nebo událost, kterou byla škoda způsobena. Dalším, druhým předpokladem vzniku škody je následek škodní

události, zde se jedná již o vlastní způsobenou škodu nebo majetkovou újmu a posledním je již zmíněná příčinná souvislost mezi nimi.

3.2. Odpovědnost za škodu

Při posuzování obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli¹¹, musí být zaměstnanci prokázáno zaviněné porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci, pokud došlo ke škodě ze strany zaměstnavatele porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. U odpovědnosti zaměstnavatele zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemoci z povolání se tento předpoklad nestanoví, protože se jedná o odpovědnost objektivní.¹² (důkazní břemeno je na straně zaměstnavatele). Zaměstnavatel odpovídá za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, bez ohledu na skutečnost, kdo tuto škodu způsobil, to je i v případě, že dodržel veškeré povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s výjimkou případů, kdy se odpovědnosti zcela nebo zčásti zproští.¹³ Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody. Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku¹⁴, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti.

¹¹ § 250 zákoníku práce v platném znění

¹² § 366 zákoníku práce v platném znění

¹³ § 367 zákoníku práce v platném znění

¹⁴ § 271, § 384 zákoníku práce v platném znění ve spojení s občanským zákoníkem v platném znění

3.3. Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Rozlišujeme následující druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci podle zákoníku práce:

- obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu
- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- odpovědnost za škodu na odložených věcech
- odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody¹⁵

¹⁵ § 265-§275, §365-§393 zákoníku práce v platném znění

4. Pracovní úraz

4.1. Pojem

Pojem pracovního úrazu nebyl v zákoníku práce č.65/1965 Sb. definován. Uvádělo se pouze, že se jedná o poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Obsah tohoto pojmu byl tedy odvozen ze soudní judikatury¹⁶, která vymezila pracovní úraz jako poškození zdraví, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Typická je pro úrazový děj jeho neočekávanost. Zaměstnanec jej nemůže odvrátit svou vůlí.

Teprve nový zákoník práce č. 262/2006 v ustanovení § 380 přejímá tuto definici ze soudní judikatury a poprvé upravuje pojem pracovního úrazu shodně s dosavadní praxí a pracovní úraz definuje následovně: pracovní úraz je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým, násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Úrazem se rozumí poruchy zdraví, jak tělesného, tak i duševního vyvolané zevní příčinou, která působí zpravidla náhle, nezávisle na vůli poškozeného. Příčinou úrazu jsou většinou mechanické jevy, v menší míře působení chemických nebo jiných látek, s nimiž přichází pracovník do styku, jako jsou například světlo, teplo, plyn, jedy apod.¹⁷

S pojmem pracovní úraz se setkáváme v různém pojetí a s nestejným obsahem v mnoha právních předpisech, z nichž nejdůležitější je právě zákoník práce č. 262/2006 Sb. v platném znění, dále pak

- předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- předpisy sociálního zabezpečení
- statistické předpisy¹⁸ a mnoha jiných předpisech

Uvedený pojem se skládá ze dvou složek, a to úraz a plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním, v novém zákoníku práce i pro plnění pracovních úkolů.

¹⁶ Rozsudek R 27/1962

¹⁷ URBANEC,A.TÝCOVÁ,M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Praha : Práce 1970, s. 21

¹⁸ Zákon č.582/91 Sb. v platném znění, zákon č. 155/95 Sb. v platném znění, zákon 218/2002 Sb. apod.

Pokud při pracovním úrazu došlo k viditelnému zranění je uznání úrazu skoro vždy bez problémů, jedná se totiž o typický pracovní úraz.

Daleko závažnější je pro zaměstnance uznání pracovního úrazu netypického, např. infarkt myokardu, cévní příhody, úžeh, úpal, kýla, poškození meziobratlových destiček, epilepsie apod. V takových případech musí být prokázána příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví, a to pouze na základě vyjádření lékaře nebo soudního znalce, specialisty na dané onemocnění.

4.2. Infarkt myokardu jako pracovní úraz

Při výkladu pojmu pracovní úraz vznikají nejčastěji pochybnosti v případě infarktu myokardu nebo jiné cévní příhody jako např. mozková mrtvice¹⁹. Za určitých okolností, ač zde zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může o úrazový děj jít, prokáže-li se, že jde o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklému úsilí, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvykle, každodenně vykonávané práce nebo se jedná o těžkou práci, konanou za velmi nepříznivých podmínek nebo o práci, na níž organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo, na kterou svými fyzickými schopnostmi nestačí. Bezprostřední příčinou infarktu je tedy psychické nebo fyzické trauma vzniklé na základě výše uvedené situace.

Posouzení otázky, zda se u infarktu myokardu jedná o pracovní úraz, bude záviset na znaleckém posouzení. Znalec se musí vyjádřit, zda existuje souvislost tvrzeného úrazového děje a poškození zdraví v podobě infarktu myokardu. Snadné není stanovit, zda se jedná o náhlé na lidské vůli nezávislé působení vnějších sil, popř. kdy k úrazu došlo. Je obecně známo, že infarkt myokardu může být důsledkem události, která řadu hodin předchází vlastnímu infarktu. Může se stát, že se zaměstnanec rozruší v domácím prostředí a teprve při výkonu práce dojde k typickým projevům nemoci. Poškozený se poté může snažit svalit vinu na zvýšené pracovní úsilí, jako na příčinu vzniku škodní události a požadovat náhradu od zaměstnavatele. Protože není možné laicky posoudit, zda se jedná o pracovní úraz, je tento druh škodních událostí obvykle řešen až soudy. Z praxe jsou známé případy, kdy i pro znalce je velice obtížné u infarktu bezpečně stanovit, že se jedná o právě o pracovní úraz. Výsledek je v tomto případě nejistý a jeden znalecký posudek mnohdy nestačí na vyřešení příčiny úrazu a musí se

¹⁹ k tomu judikatura R 11/1976, ve které je zdůrazněno, že porušením zdraví se rozumí nejen poškození tělesné, ale i psychické

proto nechat vypracovat posudek revizní, což znamená nárůst celkových nákladů na soudní řízení.

V této souvislosti bych chtěla poukázat na dva rozdílné soudní spory, u kterých se právě řešil infarkt myokardu jako pracovní úraz. U jednoho sporu se jednalo o technického pracovníka, který musel v daný den vykonat nesmírně mnoho práce, byl vystaven velkému tlaku ze strany svých nadřízených a navíc se v daný den zúčastnil odstraňování vzniklé havárie na pracovišti. Ke konci pracovní směny utrpěl tento zaměstnanec infarkt. Zaměstnavatel neuznal odpovědnost za pracovní úraz a tvrdil, že se jedná o obecné onemocnění. V soudním sporu však bylo znaleckým posudkem prokázáno, že právě mimořádné pracovní vypětí bylo příčinou infarktu, a proto byl tento spor soudem rozsouzen tak, že se skutečně jednalo o pracovní úraz.

V druhém soudním sporu utrpěl zaměstnanec infarkt myokardu, v době kdy šel na pracoviště. Jednalo se o horníka, který měl na sobě důlní lampu a masku a nesl ještě na pracoviště brašnu s náradím. Pracoviště bylo od důlní klece asi 1 km a šlo se v dosti složitých geologických a klimatických podmínkách, po nerovném terénu a s častými velkými výkyvy teplot. Přesto infarkt myokardu, nebyl znalcem ohodnocen jako následek mimořádného vypětí a tudíž ani uznán jako pracovní úraz. Znalec své závěry odůvodnil tím, že se jednalo o běžnou činnost zaměstnance, kterou vykonával každou pracovní směnu, stejně jako ostatní zaměstnanci a v daný den, kdy došlo k infarktu myokardu zaměstnance se nic jiného mimořádného nestalo. V mnoha případech se zaměstnanci ani nedovolávají svého práva soudní cestou, když výsledek soudního sporu je odvislý od znaleckého dokazování a spor představuje velké náklady v souvislosti s vedeným sporem.

Výše uvedenými soudními spory jsem chtěla názorně ukázat, že ne každý infarkt myokardu, který postihne zaměstnance v zaměstnání je pracovním úrazem.

Podobný problém jako infarkt myokardu je problematická skupina úrazových dějů, které jsou zaměstnanci popisované jako „píchnutí, rupnutí, prasknutí“ v zádech nebo menisku. Tyto úrazové děje mnohdy zaměstnavatel nechce jako pracovní úraz uznat. Tvrdí, že zaměstnanec již bolestmi zad nebo menisku trpěl dříve a pouze využil vhodnou chvíli, kdy ohlásil zaměstnavateli, že utrpěl pracovní úraz, když při ohybu nebo kleku mu „píchno, ruplo, prasklo“ v zádech nebo v koleně a domáhá se uznání pracovního úrazu. Mnohdy tomu tak skutečně může být, ale vyskytuje se řada případů, kterým se úrazový děj skutečně takto stal a postižení zaměstnanci se musejí dlouhou

dobu svého práva domáhat soudní cestou. Ve sporu pak musí znaleckými posudky prokázat, že se skutečně jednalo o pracovní úraz.

V praxi se vyskytují různé úrazové děje. Může nastat situace, kdy zaměstnanec neměl nemocnou páteř, ale při prováděném pracovním úkolu, který se vymykal běžné pracovní činnosti došlo k „rupnutí v zádech“ nebo zaměstnanec již měl nemocnou páteř, např. deformovanou po dlouhodobé těžké námaze, ale bolesti v zádech se nikdy neprojevovaly. Pro posouzení takových případů jako následku pracovního úrazu není rozhodující, jestli poškozený zaměstnanec trpí např. určitou chorobou – onemocněním zad, i když se toto onemocnění nijak neprojevovalo, ale rozhodující je, zda pracovní činnost, kterou momentálně vykonával byla manifestujícím, provokujícím důvodem, a to hlavním a rozhodujícím, který následně vyvolal chorobné změny.

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR²⁰ je uvedeno, že o vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu (tj. bez pracovního úrazu by škoda nevznikla, tak jak vznikla). Pracovní úraz přitom nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak příčinu důležitou, podstatnou a značnou.

Bylo by v rozporu se smyslem zákona chránit zaměstnance před škodami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena poškození na zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví způsobeného úrazovým dějem. Existence určitého chorobného stavu, třeba latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno jako jednou z hlavních příčin, které jej vyvolaly, pracovním úkonem, při jehož provádění k němu došlo. Na tom nemůže ničeho změnit skutečnost, že na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem spolupůsobily i jiné vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky, jak je tomu kupř. u dispozice vyvolané dříve vzniklým chorobným stavem.²¹

V těchto případech však zaměstnavatelé obvykle uznávají odpovědnost za pracovní úraz pouze po dobu pracovní neschopnosti. Ve většině takových případů, pokud je dlouhodobá pracovní neschopnost a potíže s páteří u zaměstnance stále trvají, bývá lékařem zařízení závodní preventivní péče vystavován lékařský posudek, ve

²⁰ sp. zn. 21Cdo 1508/2000 ze dne 6.2.2008

²¹ srov. R 1/1963

kterém lékař rozhoduje, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci a v odborném stanovisku k tomuto posudku je pak uvedeno, že se jedná o obecné onemocnění nebo o obecné onemocnění ve spojení pracovním úrazem.²²

Zaměstnanec se pak musí soudní cestou domáhat uznání odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a znaleckými posudky prokazovat, že právě pracovní úraz byl hlavní a rozhodující příčinou potíží, kterými trpí. Názory znalců se však na poškození páteře různí a stává se, že v soudním sporu je vypracováno i několik znaleckých posudků renomovanými odborníky s různými zcela odlišnými závěry. Nakonec se soudy skoro vždy přikloní k poslednímu znaleckému posudku, který však, dle mého názoru, vůbec nemusí být ten, který odpovídá skutečnosti. Jsem přesvědčena, že by měla být povinnost soudů v takových případech vyslechnout znalce, provést jejich konfrontaci a teprve po té rozhodnout.²³

Pokud se u poškozeného zaměstnance zjistí současně více zdravotních problémů, které ovlivňují jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je právně bezvýznamné aritmetické zjištění podílu, jakým se následky pracovního úrazu podílejí na nepříznivém zdravotním stavu poškozeného, neboť rozhodující je, zda pracovní úraz byl příčinou škody (zda jeho důsledkem byl vznik škodního nároku) anebo, zda má škoda podklad v příčinách jiných, s pracovním úrazem nesouvisejících. Přitom je třeba mít na zřeteli, že pro závěr o existenci příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a škodou, jíž se zaměstnanec z tohoto titulu domáhá, stačí, aby pracovní úraz byl jednou z příčin škody, avšak příčinou důležitou, podstatnou a značnou.

Jsou známy a poměrně časté i případy s cukrovkou či epilepsií, kdy zaměstnancova obecná choroba je vlastně důvodem toho, že dojde k úrazu. Případy, kdy zaměstnanec v epileptickém záchvatu upadne na zem a při pádu se uhodí do hlavy. Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci žádný význam nemá, protože stačí, že došlo k poruše na zdraví zaměstnance a že k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zde se projevuje právě princip objektivní odpovědnosti.

Taktéž kýla může být uznána jako pracovní úraz. Nejčastěji se kýly vyskytují v tříselných krajinách, v jizvě pupeční a pooperační, dále jsou kýly stehenní, nadbřiškové, brániční, bederní, sedací, hýžděové apod. Aby se jednalo např. u břišní

²² § 41 zákoníku práce a § 77 zákona č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu v platném znění

²³ § 127 osř v platném znění

kýly jako pracovní úraz, musí se prokázat, že ji vyvolal přímý a značný úder na břišní stěnu (např. tupým předmětem, úderem břicha o volant). Obtížné bývá posoudit, zda a za jakých okolností lze kýlu uznat jako pracovní úraz u přesílení nebo přemožení. Je vždy nutno postupovat individuálně, podle povahu jednotlivého případu a odlišovat přepětí od obvyklé pracovní námahy. Jak jsem již výše uvedla, u těchto netypických úrazů se většinou řeší tyto případy soudně. Nikdy není dopředu znám výsledek soudní pře, vždy záleží na lékařských znaleckých posudcích.

4.3. Předpoklady odpovědnosti za škodu za pracovní úraz

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech vyplývají z ustanovení § 366 zákoníku práce a jsou jimi:

- existence pracovního úrazu
- vznik škody
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou

4.4. Základní podmínka pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele – plnění pracovních úkolů, přímá souvislost s ním nebo pro plnění pracovní úkolů

Pracovním úrazem je pouze takové poškození zdraví, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo pro plnění pracovních úkolů. Základní podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem je proto skutečnost, že k pracovnímu úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo pro plnění pracovních úkolů.

4.4.1. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů²⁴ jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím

²⁴ § 274 zákoníku práce v platném znění

skončení . Posuzuje se zde souvislost z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu.²⁵

Mezi tyto úkony však nepatří cesta do zaměstnání tam ani zpět, stravování, ošetření nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení , ani cesta k nim a zpět, pokud ovšem není konána v objektu zaměstnavatele. Naopak vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele , nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Za činnost v souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje také školení zaměstnanců zaměstnavatele organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací , popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

4.4.2. Plnění pracovních úkolů

Plněním pracovních úkolů je hlavně výkon pracovních povinností , které vyplývají z pracovního poměru a z dohod konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je také činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět ostatních zaměstnanců či odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců. popřípadě může jít i o činnost konanou pro zaměstnavatele pouze z vlastní vůle zaměstnance, to ale pouze tehdy, když by zaměstnanec nepotřebovat zvláštní oprávnění nebo činnost nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, stejně tak i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.²⁶ Zákoník práce trvale vylučuje z objektivní odpovědnosti možnost uznat za pracovní úraz , úraz k němuž dojde při cestě do zaměstnání, v důsledku vlastního stravování. Může se tedy zdát tato striktní kogentní úprava někdy zavádějící a schopná i poškodit zaměstnance. Je proto důležité vymezit okamžik, kdy zaměstnanec již cestu do zaměstnání ukončil a cokoliv se mu stane v souvislosti s plnění pracovních úkolů, již spadá do objektivní odpovědnosti zaměstnavatele. Právě toto nebývá při praktické aplikaci jednoduché.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2507/2000

²⁶ § 273 zákoníku práce v platném znění

4.4.3. Pro plnění pracovních úkolů

Za pracovní úraz se považuje také úraz, utrpěný pro plnění pracovních úkolů. V tomto případě se jedná o úkony, kdy určité rozhodnutí nebo chování zaměstnance, kterým plní své pracovní úkoly, vede k jeho fyzickému napadení a následnému úrazu.

Například: prodavačka odmítne prodat podnapilému zákazníkovi alkoholický nápoj, ten si na ni po práci počká a fyzicky ji napadne, protože mu jej nechtěla prodat a způsobí ji zranění. Revizor uloží pokutu černému pasažéru, protože nemá platnou jízdenku a ten ho z tohoto důvodu druhý den fyzicky napadne.

Jedná se o pracovní úraz, i když k pracovnímu úrazu nedošlo v pracovní době, ani při vykonávání pracovních činností, ale pro plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, když zaměstnanec např. chránil oprávněné zájmy svého zaměstnavatele. Pokud by se jednalo o jiné důvody, které s pracovními úkoly nemají žádnou souvislost o pracovní úraz by se nejednalo.²⁷

4.4.4. Exces

O exces neboli vybočení z plnění pracovních úkolů jde v případě, kdy zaměstnanec neplní pracovní úkoly, ale věnuje se jiné činnosti.

Například: Zaměstnanec si v práci vyrábí výrobky pro sebe a při této činnosti se zraní, zaměstnanec, který se vrací z pracovní cesty nejede přímo do místa svého pracoviště, kam se vracet má, ale jede navštívit svého známého do vzdáleného místa a na této cestě utrpí úraz nebo třeba i rvačka vyvolaná žárlivostí apod. U případu výše uváděné rvačky je však i možnost uznat tento úraz jako úraz pracovní, a to v případě, kdy dojde k poškození zdraví v přímé souvislosti plněním pracovních úkolů, jako příklad pracovník svou hrubou nedbalostí způsobí na pracovišti nehodu, která sebou nese následnou složitou opravu, s ní spojenou ztrátu času potřebnou ke splnění pracovního úkolu. Poté napadne nadřizený tohoto pracovníka a způsobí mu zranění, které je možné uznat jako pracovní úraz .

²⁷ MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Ostrava : Sagit 1995, s.27

Pouze případech, kdy zaměstnanec vybočí z plnění pracovních úkolů a při této činnosti utrpí úraz, není tento úraz úrazem pracovním.²⁸

Mezi základní povinnosti každého zaměstnance patří i povinnost bezodkladně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí. Zaměstnanec musí taktéž oznámit pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při objasňování jeho příčin, protože vznik pracovního úrazu je jedním ze tří základních předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz.²⁹

Někteří zaměstnanci vznik pracovního úrazu podceňují a pracovní úraz nenahlásí.

Činí tak proto, že si domnívají, že pracovní úraz nebude mít žádné následky nebo jsou k tomuto kroku přinuceni zaměstnavatelem, který nechce vykazovat skutečný počet pracovních úrazů, nebo se bojí, že přijdou o zaměstnání apod.

Pokud se takovýto úraz stane beze svědků, velmi složitě pak poškozený zaměstnanec prokazuje, že se mu skutečně pracovní úraz stal. Obvykle tomu bývá tak, že k pracovnímu úrazu dojde před dny pracovního volna a zaměstnanec se domnívá, že ho bolest přes sobotu a neděli přejde. Pokud však bolesti neustoupí a zaměstnanec musí vyhledat lékařskou pomoc, zaměstnavatel se brání uznat pracovní úraz s tím, že k úrazu zaměstnance mohlo dojít kdykoliv a kdekoliv. To, že zaměstnanec neohlásí pracovní úraz, poruší své základní povinnosti, které mu ukládá právní předpis, ale neznamena to vždy, že zaměstnavatel nebude za pracovní úraz odpovídat. Zaměstnanec však v tomto případě musí prokázat, že skutečně došlo k pracovnímu úrazu. Důkazní břemeno v těchto případech je na zaměstnanci. V případě, že poškozenému zaměstnanci vznik pracovního úrazu dosvědčí jeho spolupracovníci, pak ve většině případů úraz prokáže. Chci poukázat na dva zajímavé spory, ve kterých se právě řešila otázka nenahlášeného pracovního úrazu.

V jednom soudním sporu se řešil úraz zaměstnance napadením svým nadřízeným. Poškozený zaměstnanec úraz nenahlásil, protože se domníval, že při incidentu nedošlo k žádnému vážnějšímu zranění. Bylo u toho mnoho svědků, ale ti, z obavy o zaměstnání, u soudu tvrdili, že nic neviděli a o ničem neví. Přesto se

²⁸ MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1. vydání. Ostrava : Sagit 1995, s.28

²⁹ § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce

postiženému zaměstnanci podařilo prokázat, že k pracovnímu úrazu došlo, a to znaleckým posudkem, ve kterém znalec popsal podle druhu zranění a vývoje onemocnění, že k úrazu došlo tak, jak popisoval poškozený. Ten totiž navštívil pohotovost asi po osmi hodinách po ukončení práce, protože mu ruka opuchla a začala hodně bolet a lékaři sdělil, jak, jak k úrazu došlo. Jednalo se o zlomeninu záprstní kůstky a podle následků, které se po úrazu začaly projevovat, bylo zcela jednoznačné, že k úrazu došlo, dle znalce, v určitém časovém úseku, ve kterém byl poškozený zaměstnanec v práci.³⁰

V dalším soudním sporu se jednalo o zaměstnance, kterému se stal vážný pracovní úraz při jízdě na pásovém dopravníku určeném pro jízdu mužstva. Přími svědci úrazu nebyli, ale po vyfárání viděli spolupracovníci postiženého zaměstnance v koupelnách, že má zkrvavený oděv a že má záda a pravou ruku sedřenou a od krve. Dokonce se ho ptali, co se mu stalo. Protože měl pracovní poměr sjednán na dobu určitou a měl obavy, že mu nebude pracovní poměr prodloužen, úraz nenahlásil a svým spolupracovníkům nic neřekl. Ze zaměstnání jel svým vozem a vezl domů svého spolupracovníka, tomu řekl, co se stalo. Asi po osmi hodinách, když bolesti byly už nesnesitelné, jel na pohotovost a tam oznámil, že k úrazu došlo v době, když jel domů z práce na kole, ze kterého spadl do příkopu a zranil se. Měl dlouhodobou pracovní neschopnost a po roce mu byl přiznán plný invalidní důchod. Zaměstnavatel neuznal odpovědnost za pracovní úraz a věc se řešila soudně. I v tomto případě spor dopadl naštěstí ve prospěch zaměstnance. Soud vzal v úvahu výslechy svědků a závěry znaleckého posudku, ve kterém se znalec přiklonil k tomu, že k úrazu nemohlo podle rozsahu zranění dojít při pádu z kola, ale že z největší pravděpodobností tím, že byl tažen pásovým dopravníkem.³¹ Ne vždy však takové podcenění neohlášení pracovního úrazu dopadne ve prospěch zaměstnance.

4.5. Škoda

Další předpoklad vzniku odpovědnosti je právě škoda. Jde o majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích. Rozlišujeme skutečnou škodu, která představuje zmenšení majetku poškozeného, v případě úmyslně způsobené škody i tzv. jinou škodu nebo-li ušlý zisk, protože u poškozeného nedojde k rozmnožení majetkových hodnot, ač by k

³⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě 16 Co 78/98

³¹ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě 16 Co 42/2007

nim při normálním běhu věcí došlo. Obvykle se hradí pouze skutečná škoda. Kromě újmy na majetku se v některých případech odškodňuje i nemajetková újma, což je náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění. “Poskytování bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění jako určitého vyvážení vytrpěných bolestí a ztížení společenského uplatnění odpovídá pravidlům občanského soužití i právnímu cítění, které pokládá poskytování bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění za součást spravedlivého vypořádání škody na zdraví.”³²

4.6. Příčinná souvislost

Poslední předpoklad vzniku odpovědnosti je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou. Právě mezi úrazovým dějem a zdravotním poškozením zaměstnance musí být příčinná souvislost. Pouze připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu zaměstnance důsledku úrazového děje nestačí. Velice obtížně se mnohdy zjišťuje příčinná souvislost, musí přijít na řadu znalec nebo několik znalců, kteří stav posoudí. Je zde nutné si připomenout a zdůraznit, že příčinná souvislost mezi úrazem a poškozením zdraví zaměstnance je dána i tehdy, jestliže úraz sice nebyl jedinou příčinou poškození zdraví, ale byl příčinou důležitou, podstatnou a značnou. V poslední době se velmi často setkáváme s tím, že u mnoha zaměstnanců, kteří utrpěli pracovní úraz a vznikla jim i škoda, nemají nárok na náhradu škody po pracovním úrazu s odůvodněním, že zde chybí třetí základní předpoklad odpovědnostního vztahu, a to příčinná souvislost. Mnoho sporů je vyvoláno bývalými zaměstnanci OKD, a.s., kteří se domáhají proplacení náhrady škody po pracovním úrazu. Bývalý zaměstnavatel se brání tím, že není dána příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou a odvolává se na lékařský posudek, ve kterém lékař uvede, že poškozený zaměstnanec není schopen vykonávat práci pro obecné onemocnění nebo pro následek po pracovním úrazu a obecné nemoci. Ač se musel zaměstnanec u zaměstnavatele pravidelně podrobovat pravidelným preventivním prohlídkám a vždy se závěrem schopen nadále původní práce, po vzniku pracovního úrazu s trvalými následky se najednou objeví další nemoci, o kterých zaměstnanec ani nevěděl. Proto se podávají žaloby a znaleckými posudky se prokazuje příčinná souvislost. A výsledek sporu? Záleží na tom, který znalec zdravotní stav posoudí.

³² HOCHMAN, J. *Judikatura v pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Linde nakladatelství s.r.o. 1999, s.67

Chtěla bych rovněž upozornit na soudní spor, ve kterém zaměstnanec prokazoval příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodu. Po pracovním úrazu si zaměstnanec, na nátlak zaměstnavatele, nenechal vystavit pracovní neschopnost. Byl doma, léčil se sám a zaměstnavatel ho vykazoval jako kdyby pracoval v dole asi po dobu asi 14 dnů. Po té zaměstnanec nastoupil zpět do práce, ale zraněné koleno ho stále bolelo. Po dvou měsících již nemohl práci vykonávat a byla mu vystavena pracovní neschopnost a po roční době pracovní neschopnosti byl přerazen v dole na méně placenou práci. Zaměstnavatel neuznal odpovědnost za pracovní úraz a ve sporu prokazoval, že není dána příčinná souvislost. Lékaři a znalci zpočátku uvěřili zaměstnavateli, že po pracovním úrazu neměl žádné potíže a že vykonával stále práci horníka. Teprve po výsleších svědků, změnili znalci své závěry a rozhodli, že je zde dána příčinná souvislost.³³

Protože čerpám převážně z praxe advokátní kanceláře, která se pracovními úrazy zabývá, přikládám pro ilustraci tabulku četnosti těchto úrazů u společnosti OKD, a.s. v letech 1930-2007.³⁴

³³ Rozsudek Krajského soudu Ostrava 16 Co 152/2008

³⁴ viz příloha č.1,2

5. Nemoc z povolání

5.1. Pojem

Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vznikajících za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením nepříznivých látek. Pokud se týká definice pojmu nemoc z povolání, pak ani novela zákoníku práce přesnou definici neposkytla a v podstatě odkazuje na zvláštní právní předpis. Tímto předpisem je nařízení vlády č.290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Vymezuje onemocnění, která mohou být uznána za nemoci z povolání a současně definuje podmínky, z nichž tyto nemoci vznikly. Nemoci z povolání je taková odchylka od normálního zdravotního stavu, která je zařaditelná do některé z položek seznamu nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec vykonával práci za podmínek, výslovně uvedených v seznamu. Nemoc z povolání není pojem lékařský, nýbrž právní. Při určitém zjednodušení lze konstatovat, že nemoci z povolání nejsou ta onemocnění, která z lékařského hlediska jistě nebo velmi pravděpodobně vznikla v souvislosti s prací, nýbrž takové odchylky od normálního zdravotního stavu, které se naše společnost rozhodla takto nazývat, hlásit a evidovat a zejména odškodňovat podle pravidel uvedených v zákoníku práce. V naší společnosti existují určitá pravidla, podle kterých lze rozhodnout, zda nějaká odchylka je nebo není nemocí z povolání. Tato pravidla jsou vymezena v nařízení vlády č. 290/95 Sb., v řadě hygienických předpisů, které upravují, co se myslí pracovními podmínkami, za kterých nemoc z povolání vzniká, celou řadou metodických návodů a opatření a všeobecně přijatými posudkovými zásadami.

5.2. Seznam nemocí z povolání

Za nemoc z povolání bývají nejčastěji uznány nemoci kloubů, šlach a nervů končetin způsobené jejich jednostranným dlouhodobým a nadměrným přetěžováním nebo otřesy přenášenými na ruce z vibrujících nástrojů a zařízení, nedoslýchavost způsobená hlukem na pracovišti, méně onemocnění z ionizujícího záření. Mezi nemoci z povolání patří nemoci dýchacích cest a plic, jako zaprášení plic prachem s obsahem

křemene (silikóza), smíšeným prachem (uhlokopská pneumokonióza) nebo prachem azbestu. Také průduškové astma, alergická rýma nebo rakovina plic mohou být nemocemi z povolání. Velmi časté jsou nemoci z povolání kůže (zvl. kontaktní ekzémy). Ubývá nemocí přenosných z člověka na člověka nebo ze zvířat na člověka. Za nemoc z povolání lze uznat přenosná a parazitární onemocnění získaná při služebním pobytu v tropických oblastech. Nejméně početnou skupinou jsou profesní poruchy hlasu u hlasových profesionálů (učitelé, herci, zpěváci aj.).³⁵

Odpovědnost za škodu vzniklou nemocí z povolání je řešena odchylně od odpovědnosti za škodu pro pracovní úraz a je to dáno zvláštní povahou nemocí z povolání.³⁶ Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou je postižen. Nemusí to tedy být vždy zaměstnavatel, u kterého je zaměstnanec v okamžiku vzniku nemoci z povolání v pracovním poměru. K tomu, aby bylo určité onemocnění uznáno jako nemoc z povolání, musí být splněna tato kritéria.

Musí jít o onemocnění, které je uvedeno v seznamu nemocí z povolání v nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Za nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

U zaměstnance musí být zjištěn klinický nález, určitý stupeň onemocnění, se kterým může být spojeno přiznání nemoci z povolání a musí být prokázáno, že pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká.

Pouze při splnění těchto dvou podmínek může vybrané zdravotnické zařízení a příslušné oddělení nemocí z povolání podle vyhlášky č. 342/1997 Sb.³⁷ vyhlásit zjištěné onemocnění za nemoc z povolání. Není rozhodné, zda zaměstnanec, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání pracoval na posledním pracovišti po dobu, jenž z hlediska lékařského je předpokladem pro vznik nemoci z povolání. Proti svému poslednímu zaměstnavateli neuplatní zaměstnanec nárok jen v takovém případě, kdy podmínky pro vznik nemoci z povolání na tomto posledním pracovišti vůbec neexistovaly. Má-li

³⁵ BRHEL, Petr. *Nemoci z povolání*. 1. listopadu 2007. (cit. 29. září 2008) dostupné na <http://www.fnusa.cz/klinika2.php?kli=7&cl=31#seznam>

³⁶ TÝC, J. a kol. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 2. vydání. Praha : Práce 1983, s. 56

³⁷ vyhláška Ministerstva zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydávání seznamu zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

zaměstnavatel pochybnost, že nemoc z povolání nevznikla z působení pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnance, pak má možnost podat důkaz o tom, že nemoc vznikla výhradně z příčin, které nebyly v souvislosti prací zaměstnavatele. Z této zásady vyplývá, že uznání nemoci z povolání jiným zařízením není pro zaměstnavatele právně závazné a zaměstnavatel k takovému uznání není ani povinen ani oprávněn přihlížet. Uznání nemoci z povolání musí předcházet pracovně lékařské posouzení nemoci. Vznikne-li podezření, že onemocnění má charakter nemoci z povolání, provede oddělení nemoci z povolání z podnětu ošetřujícího lékaře nebo osoby trpící onemocněním posouzení, zda určité onemocnění má charakter nemoci z povolání. Podmínky vzniku onemocnění ověřují zpravidla hygienické stanice, v jejímž spádovém území je pracoviště, na němž osoba trpící onemocněním vykonává nebo vykonávala práci v pracovním poměru. Po ověření závěrů posouzení onemocnění, vydá příslušné středisko nemocí z povolání posudek, v němž buď uzná nemoc z povolání nebo nikoliv. V posudku o uznání nemoci z povolání se uvádí datum zjištění nemoci z povolání. Rozhodným okamžikem pro vznik škody je den, kdy škoda prokazatelně vznikla.

Zde můžu odkázat na známý judikát³⁸, podle něhož má zaměstnanec nárok na odškodnění nemoci z povolání od doby, kdy mu škoda prokazatelně vznikla a ne od doby zjištění nemoci z povolání. Jedná se o případy při odškodňování ztráty na výdělku během nemoci, kdy dlouhodobá nemoc, která byla zpočátku diagnostikována jako obecná choroba, se nakonec změnila na nemoc z povolání. V takovém případě škoda předchází datu zjištění nemoci z povolání. Zaměstnanci vzniká nárok na odškodnění.

V poslední době se zpřísňuje výklad podmínek pro přiznání nemocí z povolání. Byla vytvořena celorepubliková odborná komise pro oblast nemocí z povolání a jsou vydávány interní instrukce pro uznávání nemocí z povolání. Především se zpřísňuje stupeň závažnosti onemocnění pro přiznání nemocí z povolání a taky výklad pracovních podmínek, které jsou rozhodující pro přiznání nemoci z povolání. Např. u různých druhů artróz, neuropatií, sluchu apod. se lékaři dohodli, že pokud zaměstnanec nepracoval poslední dva roky před zjištěným klinickým nálezem, který by mohl být nemocí z povolání, na pracovištích za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká, nejedná se u něj o nemoc z povolání s odůvodněním, že zaměstnanec nesplňuje jednu ze základních podmínek, a to že pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká. V této souvislosti je vyvoláno mnoho soudních sporů, u kterých se zaměstnanci

³⁸ Rozsudek R9 z roku 1976

dožadují náhrady škody a prokazují, že nemocí z povolání trpí. Jedná se o velmi složité spory, ve kterých se znaleckými posudky musí prokazovat, že zaměstnanec nemocí z povolání trpí. Jak jsem, výše ve své práci uvedla, u nemocí z povolání a pracovních úrazů se jedná o objektivní odpovědnost, to znamená, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za pracovní úraz a nemoc z povolání vždy, vyjma případů, kdy se může přesně za stanovených podmínek, o kterých budu psát v následujících pasážích, odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit.

Pokud však nebyla nemoc z povolání nebo pracovní úraz uznán, chybí jeden ze základních předpokladů pro zákonnou povinnost zaměstnavatele za odpovědnosti za pracovní úraz a nemoc z povolání a zaměstnanec musí prokázat, že pracovní úraz utrpěl nebo, že nemocí z povolání trpí. Prokazovat tento první základní předpoklad odpovědnosti zaměstnavatele, a to existenci pracovního úrazu nebo nemocí z povolání musí zaměstnanec v případě, že zaměstnavatel pracovní úraz nebo nemoc z povolání neuzná, ve většině případů prokazovat u soudu.

Poukazuji na odlišné spory, u kterých zaměstnanci soudní cestou prokazovali, že nemocí z povolání trpí a že mají nárok na náhradu škody.

V prvním soudním sporu prokazoval zaměstnanec, který pracoval v podzemí 20 let jako zámečnick v rubání, že onemocnění horních končetin je u něj nemocí z povolání. Znaleckým posudkem se mu skutečně podařilo prokázat, že klinický nálezn odpovídá stupni závažnosti pro přiznání nemoci z povolání. Musel však dalším znaleckým posudkem z oboru hygieny práce prokázat, že pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká. Druhým znaleckým posudkem se zjišťovaly na daném pracovišti pracovní podmínky a znalec dospěl k závěru, že zaměstnanec skutečně za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká pracoval. Zaměstnanci se proto podařilo prokázat, že nemocí z povolání trpí, protože splňoval obě podmínky pro přiznání nemocí z povolání, a to jak klinický nálezn, tak prokázal, že podmínky, za kterých pracoval, odpovídají podmínkám, za kterých nemoc z povolání vzniká.³⁹

V dalším soudním sporu, zaměstnanec rovněž prokazoval, že trpí nemocí z povolání, když pracoval v dole jako horník u důlní dopravy 25 let a byla u něj zjištěna arthóza 3. stupně. Tomuto zaměstnanci se nepodařilo prokázat, že jeho onemocnění je nemocí z povolání, protože znalci nepotvrdili, že podmínky, za kterých pracoval, jsou důvodem tohoto vážného onemocnění. Přesto, že zaměstnanec prokazoval, že celých 25

³⁹ Rozsudek Okresního soudu Frýdek Místek 17 C 136/2006

let nakládal a vykládal těžký důlní materiál pro těžbu v dole, nebyla tato činnost ohodnocena jako důvod pro přiznání nemoci z povolání, onemocnění horních končetin. Zaměstnanec ve sporu neuspěl s odůvodněním, že neprokázal druhou základní podmínku pro přiznání nemoci z povolání, a to, že pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká.⁴⁰ Znalecký ústav pro proměření pracovních podmínek uvedl, že i když se jednalo o velmi těžkou práci, při které zaměstnanec namáhal stále horní končetiny, nevykonával práci spojenou s přetěžováním přípustných hodnot lokální zátěže svalů vymezených v nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Rovněž stojí za pozornost upozornit na další spor, ve kterém zaměstnanec pracoval přes 20 let v podzemí a byla mu zjištěna hluchota v rozsahu 98%. Klinický nález splňoval podmínku pro přiznání nemoci z povolání, dále bylo prokázáno, že v letech 1983 - 1993 pracoval jako lokomotivář, tedy za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká. V té době však byla hluchota v rozsahu 40%, a proto nedosahovala stupně závažnosti pro přiznání nemoci z povolání. Zaměstnanec byl převeden na práci střelmistra, u které byl velký hluk, ale průměrná celosměnná hlučnost nedosahovala 85 dB, jak to vyžaduje nařízení vlády⁴¹, ale pouze 82,4 dB. Znalec uvedl, že s největší pravděpodobností se jedná o hlučnost spojenou s prací střelmistra, která byla příčinou zhoršujícího se sluchu, ale že se o nemoc z povolání nejedná, protože zaměstnanec již od roku 1993 nepracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká. Zaměstnanci se nepodařilo prokázat, že trpí nemocí z povolání, neprokázal druhou základní podmínku, a to, že pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká.⁴² Proti oběma rozsudkům bylo podáno dovolání a spor není ukončen.

Výše uvedenými rozsudky jsem chtěla poukázat na skutečnost, že ne každé onemocnění je nemocí z povolání, ale o nemoc z povolání se jedná pouze tehdy, když onemocnění, které je uvedeno v příloze č. 1 nařízení vlády č. 290/95 Sb. splňuje přesně podmínky, které jsou v nařízení vlády uvedeny.

5.3. Institut oduznání nemoci z povolání

⁴⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě 16 Co 245/2008

⁴¹ č.290/1995 Sb. příloha č.1

⁴² Rozsudek Krajského soudu v Ostravě 16 Co 268/2008

Ve výše zmiňované vyhlášce⁴³ v ustanovení § 7 je upraven i proces tzv. oduznání nemoci z povolání. Podle tohoto ustanovení zjistí-li se na základě nového vyšetření, že osoba, jejíž onemocnění bylo uznáno za nemoc z povolání již touto nemocí netrpí, příslušné oddělení nemocí z povolání vydá posudek, kterým se oduznává nemoc z povolání. Byla tak zohledněna skutečnost, že řada profesionálních onemocnění je svým trváním vázána na práci v příslušném rizikovém prostředí. Tzn. že některé nemoci z povolání vymizí a nebo se stabilizují po té, co zaměstnanec opustí pracovní podmínky, které takovou nemoc vyvolaly. Oduznání nemoci z povolání může být způsobeno také v diagnostice této nemoci, což se projevilo zejména u nemocí z povolání uhlokopské pneumokoniózy. Vydáním posudku však nárok zaměstnance na příslušné náhrady automaticky nezaniká. Podle všeobecně zavedené posudkové praxe se nesmějí mnozí zaměstnanci s uznanou nemocí z povolání vrátit k původní práci, při které tato nemoc vznikla, ani když příslušnou nemocí z povolání již netrpí. Týká se to např. onemocnění způsobených přetěžováním pohybového aparátu nebo přenosem nadlimitních vibrací na ruce. Patří sem i tenisový loket a onemocnění drobných cév prstů rukou z vibrací zjišťované u horníků. Zaměstnanec, u kterého již bylo toto onemocnění diagnostikováno, se ke své původní práci nemůže vrátit. Z posudkového hlediska mu stále vzniká ztráta na výdělku pro nemoc z povolání a nárok na náhradu za ztrátu na výdělku mu tedy nezaniká. Taková situace může nastat například u zaměstnance s vazoneurózou, který se nemůže vrátit do rizika vibrace, protože tato nemoc by již po krátké expozici propukla znova.

5.4. Ohrožení nemocí z povolání⁴⁴

Zákoník práce zná i pojem ohrožení nemocí z povolání. Tím se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, ale 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. Lékařský posudek o ohrožení vydá zdravotnické zařízení příslušné k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. Vláda může stanovit prováděcím právním předpisem, nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání. Doposud se to však

⁴³ č. 342/1997 Sb.

⁴⁴ § 347 zákoníku práce v platném znění

nestalo a dnes záleží pouze na příslušném oddělení nemocí z povolání, zda a za jakých podmínek ohrožení nemocí z povolání vyhlásí. S ohrožením nemocí z povolání spojují pracovněprávní předpisy významné povinnosti zaměstnavatele.⁴⁵ Povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci a dopláct mu mzdu bez časového omezení, nebo se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr a proplatit mu jednorázově odstupné ve výši 12 ti násobku průměrného výdělku a zvláštní příspěvek hornický ve výši 1.900 českých korun.⁴⁶

V posudkové praxi představuje tento institut určité problémy. Není u něj totiž jednoznačné, jaký zdravotní stav je nutno klasifikovat již jako ohrožení nemocí z povolání. Z právního hlediska je to nárok zaměstnance na doplatek do průměrného výdělku po převedení na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání nebo odstupné ve výši 12 ti násobku průměrného měsíčního výdělku, které nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatelů⁴⁷ a jdou plně k jejich tíži zaměstnavatele. Ustanovení § 41 zákoníku práce o převedení na jinou práci v kombinaci s § 139 tento neblahý stav zakonzervovalo. Vznikla situace, že nejučinnější zdravotně organizační preventivní opatření nebude využíváno, protože jeho užití je schopno zaměstnavatele finančně tak zatížit, že by dál nebyl schopen podnikat, a to nejen on, ale také další zaměstnavatele, kteří by následně zaměstnali takového zaměstnance. Dochází tak k těžké deformaci prevence, která má zabránit vzniku nemocí z povolání.

Tato situace zasáhla hlavně horníky ostravsko-karvinských dolů. Skutečnost, že se přitvrdila prevence a nejsou žádná kritéria pro vyhlásování ohrožení nemocí z povolání ve skutečnosti způsobuje, že u zaměstnanců, u kterých je zjištěn klinický nálezh, ale malého rozsahu, bývají tito zaměstnanci uznávání trvale nezpůsobilými k výkonu dosavadní práce, ale pro obecné onemocnění. Lékaři si rozhodují, jaký stupeň onemocnění musí být, aby bylo vyhlášeno ohrožení nemocí z povolání. Taková situace je nová, nejsou ještě žádná soudní rozhodnutí, je však podáno několik žalob, kterými se zaměstnanci domáhají hmotného zabezpečení v souvislosti s převedením na jinou práci nebo rozvázáním pracovního poměru a prokazují, že se v jejich případech nejednalo o obecné onemocnění, ale o ohrožení nemocí z povolání. Budoucnost ukáže, jak se bude tato situace vyvíjet.

⁴⁵ § 41, § 52, § 67, § 139 zákoníku práce v platném znění

⁴⁶ Zákon č. 98/87 Sb. ve znění pozdějších předpisů

⁴⁷ Vyhl. č. 123/95 Sb.

5.5. Zproštění se odpovědnosti ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel odpovídá za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, aniž by musel zaměstnanec prokazovat jeho zavinění nebo porušení právních předpisů. Jde o odpovědnost objektivní, musí být tudíž splněny zákonné předpoklady vzniku škody. Protože se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele, upravuje zákoník práce důvody, při jejichž naplnění se může zaměstnavatel této odpovědnosti zprostit. Podle závažnosti důvodů se jedná o částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti, pokud k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání došlo porušením pracovních povinností zaměstnance.

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla v důsledku tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody.

Zaměstnavatel se může částečně zproští odpovědností i v případě, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Zproští-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění. Pokud k pracovnímu úrazu dojde

pro lehkomyšlné jednání zaměstnance uhradí zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody.⁴⁸

Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných. Existenci těchto důvodů prokazuje zaměstnavatel.

5.5.1. Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Přichází v úvahu ve dvou případech, kdy se zaměstnavatel může odpovědnosti úplně zprostit. Zaprvé jde o případy, kdy je škoda způsobena výhradě tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.⁴⁹ Tento důvod se týká porušení povinnosti zaměstnance, které jsou mu uloženy právními předpisy nebo pokyny zaměstnavatele a slouží k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a k předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Podle soudního stanoviska⁵⁰ „soudy při projednávání případů dbají o to, aby předpis nebo pokyn byly vždy konkrétní a upravovaly určitý způsob jednání nebo konkrétní způsob jednání zakazovaly. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru nemůže mít totiž za následek zproštění odpovědnosti za škodu. Soudy se nespokojují jen s potvrzením o provedeném školení a kontrole, ale provádějí v tomto směru dokazování v celé šíři a úplnosti. Předpokladem řádného seznámení s bezpečnostními předpisy jako podmínky zproštění odpovědnosti za škodu související s další podmínkou, že totiž musí jít o zaviněné porušení těchto bezpečnostních předpisů nebo pokynů. O zaviněné porušení může jít tehdy, jestliže zaměstnanec vědomě tyto předpisy nebo pokyny porušuje. Proto musí také soudy zkoumat, zda postižený vnímal náležitě pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zda mu i se zřetelem ke své duševní vyspělosti porozuměl. O zaviněné porušení bezpečnostních předpisů ani tehdy, jestliže zaměstnanec vykonává určité práce

⁴⁸ § 367 zákoníku práce v platném znění

⁴⁹ Rozsudek NS ČR 21 Cdo 3797/2007

⁵⁰ R 11/1976

v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz svých nadřízených, tedy na příkaz zaměstnavatele.⁵¹ Dále podle soudního rozhodnutí R32/1963 by nešlo o řádné seznámení s bezpečnostními předpisy nebo pokyny ani v případě, že by zaměstnavatel dal příslušné předpisy zaměstnanci pouze k přečtení. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby zaměstnanec svým podpisem stvrdil, že byl s nimi seznámen. Další předpoklad pro zproštění odpovědnosti je, že zaměstnavatel musí prokázat, soustavnou kontrolu, zda zaměstnanci bezpečnostní předpisy či pokyny znají a jak je dodržují a že jejich znalost a dodržování vyžaduje.

Dalším důvodem plného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je skutečnost, kdy si zaměstnanec přivodí škodu svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Aby se zaměstnavatel mohl dovolat tohoto zprošťujícího důvodu musí prokázat, že byly splněny všechny stanovené podmínky. Zaměstnanec byl v práci opilý nebo požil jinou návykovou látku, že je příčinná souvislost se vzniklou škodou a že zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Nerozhoduje, zda zaměstnanec požil alkoholický nápoj během pracovní doby nebo ve svém volnu. Zaměstnanec věděl, že musí nastoupit v určitou dobu do práce a je vinen tím, že si opilost způsobil. Není taky důležité, zda k opilosti došlo zcela výjimečně nebo jde o zaměstnance, u kterého je opilost častým jevem.⁵² Proto se nesmí opomenout povinnost zaměstnavatele z hlediska úrazové prevence soustavně kontrolovat dodržování pracovní kázně. V případě, že narazí na opilého zaměstnance, který ohrožuje bezpečnost a zdraví při práci, musí mu další výkon práce zakázat. K úplnému zproštění zaměstnavatel musí prokázat, že o opilosti zaměstnance nevěděl a ani vědět nemohl.

U obou případů se zaměstnavatel zproští zcela odpovědnosti za předpokladu, že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Zjistí-li se například porušení bezpečnostního předpisu ze strany zaměstnavatele, nebude přicházet v úvahu úplné zproštění odpovědnosti, ale pouze jen částečné. V praxi se zcela výjimečně vyskytne situace, kdy se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za vzniklou škodu při pracovním úrazu.⁵³

⁵¹Hochman, J. *Judikatura v pracovním právu*. 1. vydání. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o. 1999, s. 100-107

⁵²Týc, J. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 2. vydání. Praha: Práce 1983, 82s.

⁵³Rozsudek NS 21 Cdo 1222/2008

5.5.2. Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Daleko častějšími případy u pracovních úrazů je částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání. V těchto případech pak zaměstnavatel určí část škody, kterou nese sám zaměstnanec podle míry svého zavinění.

Zaměstnavatel zproští částečně odpovědnosti, prokáže-li, že postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány a že toto porušení bylo jednou z příčin škody. Podle starého zákoníku práce se u částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nevyžadovalo splnění podmínky, že dodržování předpisů nebo pokynů bylo zaměstnavatelem soustavně vyžadováno a kontrolováno.⁵⁴

Druhým důvodem částečného zproštění odpovědnosti ze strany zaměstnavatele je, že jednou z příčin škody byla opilost postiženého zaměstnance nebo požití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.⁵⁵

Při zkoumání, zda škoda byla způsobena zaviněným porušením bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance, jde o zjištění příčiny úrazu, tedy zda pracovní úraz (škoda) vznikl v příčinné souvislosti s tímto zaviněným porušením bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance. O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). Nemůže přitom stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Postup při zjišťování příčiny škody spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu. Jsou-li pro bezpečný průběh určité činnosti stanovena obecně závazným právním předpisem

⁵⁴ § 191 zákoníku práce 65/1965 Sb. a § 367 zákoníku práce 262/2006 Sb. v platném znění

⁵⁵ R 11/76

konkrétní pravidla k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a dojde-li k poškození zdraví zaměstnance pracovním úrazem výhradně v důsledku porušení těchto pravidel (při jejich dodržení by bylo poškození zdraví zaměstnance vyloučeno), nemůže být současně za příčinu pracovního úrazu považována skutečnost, že tato činnost vůbec probíhala.⁵⁶

Třetím zvláštním důvodem částečného zproštění odpovědnosti ze strany zaměstnavatele je, že zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně. Musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví. Za lehkovážné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.⁵⁷ Ke vzniku tohoto liberačního důvodu, je třeba splnění následujících předpokladů:

- lehkomyšlné jednání zaměstnance
- rozpor s obvyklým způsobem chování
- vědomí zaměstnance, že si může přivodit újmu na zdraví

Tento liberační důvod má význam v tom, že postihuje určité jednání zaměstnance, které je nebezpečné nebo riskantní, ale není zakázané.

Ne každou nedbalost však můžeme kvalifikovat jako lehkomyšlnost. Za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost, jako je třeba zakopnutí, a jednání vyplývající z rizika práce, pád horniny na pracujícího horníka. V praxi se i vyskytly případy, kdy byly na důlních pracovištích výstražné tabulky s textem :“Při chůzi buďte opatrní. Pokud upadnete a stane se vám úraz, bude to zaměstnavatel považovat za porušení bezpečnostních předpisů“. Bylo vyvoláno několik žalob, všechny dopadly ve prospěch zaměstnanců, protože pád v dole na nerovné, kluzké počvě bylo možno hodnotit pouze jako běžnou neopatrnost, nikdy se zaměstnavateli nepodařilo prokázat, že by zaměstnanec při chůzi porušil nějaký bezpečnostní předpis a rovněž se nikdy neprokázal ani náznak hazardérství. Tabulky pak byly vyměněny za nové

⁵⁶ Rozsudek NS ČR 21 Cdo 3797/2007

⁵⁷ ŠKARPA, K. *Náhrada škody podle zákoníku práce-Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : AKS Ostrava 1994, 12-13 s.

s textem: „Při chůzi buďte opatrní, počva je kluzká a nerovná.: Proti takovým informacích nemůže nikdo nic namítat, jsou správné.

„Při úvaze, zda lze jednání takto označit je třeba přihlížet ke kvalifikaci zaměstnance, nabytým zkušenostem, délce doby zaměstnání a podobně. Jinak lze posoudit stejné jednání u mladého, nezkušeného a krátkou dobu zaměstnaného zaměstnance a jinak u zkušeného staršího zaměstnance.⁵⁸

Přítom další podmínkou je, aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců. Jestliže si tedy takovým způsobem počínají i jiní zaměstnanci a zaměstnavatel to trpí, není důvod k částečnému zproštění odpovědnosti.⁵⁹

Rozdíl mezi lehkomyšlností a neopatrností bychom mohli vyjádřit také tím, že slovo lehkomyšlnost nahradíme slovem riskování nebo hazardérství.⁶⁰

V praxi se vyskytují případy chování, které jsou nebezpečné, a přesto jsou na pracovišti obvyklé. V takových případech nebude možné se dovolávat zproštění odpovědnosti, neboť zaměstnavatel toto jednání trpí, a proto se nemůže dovolávat jejich lehkomyšlnosti.⁶¹

Při úplném zproštění odpovědnosti neodpovídá zaměstnavatel za škodu vůbec. Při částečném zproštění odpovědnosti se určí část škody, kterou nese zaměstnanec podle míry zavinění. V případě, kdy došlo k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnance pro lehkomyšlné chování zaměstnance, uhradí zaměstnavatel alespoň jednu třetinu.

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal.⁶²

⁵⁸ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě 16 Co 192/2005

⁵⁹ Hochman, J. *Pracovní právo v soudní praxi-Právní vztahy a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů*. 1.vydání. Praha: SEVT,a.s. a nakladatelství FRANCES,a.s. 1992, s. 154

⁶⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě 16 Co 318/97

⁶¹ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě 16 Co 192/2005

⁶² ŠKARPA, K. *Náhrada škody podle zákoníku práce-Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : AKS Ostrava 1994, s. 13

6. Rozsah náhrady škody

Ustanovení § 369 zákoníku práce upravuje způsob a rozsah náhrady škody, jsou zde taxativně vyjmenovány nároky, které může postižený zaměstnanec v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uplatnit vůči odpovědnému zaměstnavateli. Z toho vyplývá také to, že žádnou jinou formu odškodnění nelze poskytnout. „V praxi může tedy docházet k výjimečným případům, kdy sice zaměstnanci vzniká škoda v příčinné souvislosti s poškozením na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, pokud však odškodnění této škody nelze podřadit pod žádný z nároků uvedených v tomto ustanovení, nelze takovou škodu odškodnit podle zákoníku práce.“⁶³ Rozsah náhrady škody se skládá z jednotlivých dílčích nároků, které jsou zcela samostatné a vzhledem ke své povaze se naplňují v určitou dobu.

Jedná se o náhradu za:

- a) ztrátu na výdělku,
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu⁶⁴.

Všechny tyto nároky mohou náležet zaměstnanci vedle sebe jsou podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat.⁶⁵ Zaměstnanec je může uplatnit u zaměstnavatele nebo v případném soudním sporu, není pravidlem, že by byly uplatňovány vždy všechny při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout následující:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,

⁶³ MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : Sagit 1995, s.39 .

⁶⁴ § 369 zákoníku práce v platném znění

⁶⁵ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovních- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 1.vydání. Praha :ASPI Publishing s.r.o.2003, s.32 .

- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody.⁶⁶

Pro tyto nezávislé nároky běží zcela samostatné promlčecí lhůty. Protože se zde jedná o poškození zdraví, bude uplatňována pouze subjektivní dvouletá promlčecí lhůta, která začne běžet ode dne, kdy se poškozený dozví, že vznikla škoda a kdo za ni odpovídá. Jde-li o úmyslně způsobenou škodu je promlčecí doba desetiletá, od té doby kdy došlo k události, z níž škoda vznikla.⁶⁷ Pokud se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti odrazí na všech dílčích nárocích, bez ohledu na to, kdy vzniknou.

6.1. Náhrada za ztrátu na výdělku

Dle ustanovení § 370 zákoníku práce jde o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a o náhradu škody za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti dle § 371 zákoníku práce. Tyto náhrady jsou na sobě zcela nezávislé.

6.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Pokud je zaměstnanec uznán práce neschopným pro následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniká mu nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Jako doba vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku se nepovažuje doba zjištění nemoci z povolání, ta je rozhodující jen pro určení toho, který zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou zaměstnanci a tento zaměstnavatel pak odpovídá za celou škodu v rozsahu své odpovědnosti. Je povinen nahradit všechny nároky od doby, kdy se nemoc z povolání u zaměstnance projevila v odškodnitelné formě.⁶⁸ U pracovního úrazu pak dnem pracovní neschopnosti, který taktéž nemusí být totožný se dnem vzniku úrazu. Nárok na náhradu vzniká dnem, kdy zaměstnanci následkem nemoci z povolání nebo pracovního úrazu poklesl výdělek. Náhrada činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší

⁶⁶ § 375 zákoníku práce v platném znění

⁶⁷ § 100, § 106 občanského zákoníku v platném znění, § 389 zákoníku práce v platném znění

⁶⁸ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovních- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 1.vydání. Praha :ASPI Publishing s.r.o.2003, s.37

nemocenského⁶⁹. Náhrada přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti ze stejných důvodů. Průměrným výdělkem před vznikem škody je průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělků se zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl práce neschopen.

6.1.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Jde o právně i sociálně nejvýznamnější a nejsložitější dílčí nárok práva na náhradu škody z pracovního úrazu a nemoci z povolání. V praxi se jedná o veškeré případy, kdy měl zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání změněn nebo zkrácen pracovní úvazek a na základě toho došlo k poklesu jeho výdělků, tím mu vznikla škoda. K jejímu vzniku nemusí bezprostředně předcházet pracovní neschopnost. Podstata této náhrady za ztrátu na výdělků je v tom, že se porovnává průměrný výdělek poškozeného zaměstnance před vznikem škody, s průměrným výdělkem dosahovaným po úrazu při započtení případného plného nebo částečného invalidního důchodu přiznaného z téhož důvodu. Tato zásada je zakotvena zákoníku práce od jeho přijetí. Zásadní význam pro správný výpočet náhrady škody má správné zjištění okamžiku jejího vzniku, stejně jako u předchozího nároku. Ta má pak zásadní význam pro správný výpočet průměrného výdělků rozhodného pro výpočet celé škody do budoucna.

Vždy se hradí skutečná výše škody. V případě, že je zaměstnanec pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání převeden na méně placenou práci, hradí mu zaměstnavatel náhradu škody ve výši rozdílu těchto výdělků. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem rozváže pracovní poměr pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání a zaměstnanec nenajde žádné zaměstnání, je veden na úřadu práce, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání výdělek ve výši minimální mzdy.⁷⁰

Jestliže jde o zaměstnance s částečným invalidním důchodem, platí pro něj tři čtvrtiny obecné minimální mzdy. Podle starého zákoníku práce se v takových případech

⁶⁹ § 192 zákoníku práce v platném znění

⁷⁰ § 371 odst. 3 zákoníku práce v platném znění

za výdělek považoval výdělek, kterého zaměstnanec se svým zdravotním stavem mohl na trhu práce dosáhnout.⁷¹

Takováto praxe byla nesmírně tvrdým opatřením ve vztahu k poškozeným zaměstnancům, navíc byla nejednotná, různí zaměstnavatelé odečítali odlišné výdělky, bylo mnoho soudních sporů. Novým zákoníkem práce se daná problematika vyřešila pro všechny poškozené zaměstnance stejně, s tím, že po dobu, kdy budou vedeni na úřadu práce, poté co s nimi byl pracovní poměr rozvázán pro následky po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, se za výdělek bude považovat minimální mzda.

Zaměstnanec, u kterého byla vypočítána náhrada podle §371 odst.3 zákoníku práce si najde zaměstnání, zařadí se pak do klasického výpočtu náhrady škody⁷². Začne se mu odečítat skutečně dosahovaný výdělek od průměrného výdělku před vznikem škody. Průměrný výdělek před vznikem škody může vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit nařízením, a to tak, že stanoví podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.⁷³

6.1.3. Náhrada za ztrátu na výdělku při rozvázání pracovního poměru z organizačních a zdravotních důvodů

V souvislosti se skutečností, že zaměstnavatelé jsou čas od času nuceny snižovat stavy svých zaměstnanců a právě zaměstnanci se zdravotním handicapem mnohem hůře shánějí práci, je důležité vědět jak právě vypočítat náhradu těmto zaměstnancům, se kterými byl rozvázán pracovní poměr z důvodů tzv. organizačních změn. Tato situace je dnes velice častým jevem. Při řešení těchto situací se vychází se zásady, že zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů nemůže na tom být hůře nebo lépe než když byl u tohoto zaměstnance zaměstnán.

V praxi mohou nastat dva druhy případů. Zaměstnanec utrpí pracovní úraz nebo má zjištěnou nemoc z povolání, ale protože nedošlo k poklesu výdělku, nevznikl zaměstnanci nárok na proplacení náhrady za ztrátu na výdělku (renty). Pojem renta není pojem právní, ale je to pojem vžitý, který se používá namísto zdlouhavého výrazu náhrada za ztrátu na výdělku. Zaměstnavatel z důvodů organizačních změn s ním

⁷¹ Rozsudek NS ČR 21 Cdo 347/2002

⁷² dle § 371 odst.1 zákoníku práce v platném znění

⁷³ § 390 odst. 2 zákoníku práce

ukončí pracovní poměr a zaměstnanec z důvodu nemoci z povolání nemůže sehnat zaměstnání. Otázkou je, zda má nárok na náhradu škody za ztrátu na výdělků. Takovouto situaci řešil Nejvyšší soud a rozhodl, že pokud zaměstnanec prokáže, že pouze z důvodu nemoci z povolání nebo pracovního úrazu nemůže vykonávat určitou práci, s určitým výdělkem, vzniká mu nová škoda, přičemž za výdělek rozhodný pro účely náhrady škody se považuje výdělek ze zaměstnání, které nemůže vykonávat pro nemoc z povolání nebo pracovní úraz.⁷⁴

Jiná situace nastane, pokud jde o zaměstnance, který pobíral náhradu na výdělků a je s ním rozvázan pracovní poměr z organizačních důvodů. Takovému zaměstnanci se ve většině případů po změně zaměstnání z organizačních důvodů započítává tzv. stop (fixní) výdělek, který se pravidelně valorizuje.

Zaměstnavatelé vycházejí v těchto případech z rozsudku Nejvyššího soudu ČR⁷⁵ který rozhodl, že pobírá-li poškozený náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, neboť pro onemocnění nemocí z povolání musel být převeden na méně placenou práci, nelze v samotných skutečnostech, že tuto méně placenou práci přestal vykonávat z důvodu organizačních podle ustanovení § 46 odst.1.písm.c) zákoníku práce před novelou a že po tom dosahoval bez vlastní viny při výdělečné činnosti konané vlastním jménem na vlastní odpovědnost ještě nižšího výdělků, respektive bez vlastní viny byl veden jako uchazeč o zaměstnání, spatřovat vznik nové škody a nejde ani o podstatnou změnu poměrů“. Poškozenému přísluší i v době po rozvázaní pracovního poměru z organizačních důvodů náhrada za ztrátu na výdělků v dosavadní výši v jaké mu vznikl nárok ještě za trvání pracovního poměru účastníků. Nejvyšší soud řešil tyto případy na principu „stop renty“, a to podle stavu v době před rozvázaním pracovního poměru z organizačních důvodů.

Proti rozsudku Nejvyššího soudu ČR, který potvrdil praxi okresních soudů v Moravskoslezském kraji i Krajského soudu v Ostravě byla podána ústavní stížnost a Ústavní soud rozsudek Nejvyššího soudu ČR zrušil a rozhodl, že zavedená praxe se zafixováním výdělků ke dni skončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn u zaměstnanců, kteří pobírali rentu, když byli již před rozvázaním pracovního poměru převedeni u zaměstnavatele pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání je bez přezkoumání důvodů, z jakého důvodu jsou nezaměstnání nesprávná. Při odškodňování nemoci z povolání je třeba brát v úvahu, že její následky přetrvávají, a mají tak

⁷⁴ Rozsudek NS ČR 21 Cdo 350/98

⁷⁵ Rozsudek NS ČR 2 Cdon 27/97 ze dne 23.dubna 1998

nepochybně vliv i na další postavení osob, které se v důsledku podané výpovědi – byť s onemocněním nemocí z povolání nesouvisející (v posuzovaném případě výpovědi, dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce), ocitají v postavení nezaměstnaných. Tito jsou v poměru ke zdravým pracovníkům, jímž byla dána výpověď ze stejného důvodu, handicapováni svým zdravotním postižením, a proto je třeba se v takových případech zabývat dále zjištěním, zda nemožnost získat nové zaměstnání je způsobena obecnou nezaměstnaností, anebo zda je dána právě a jen důsledkem onemocnění nemocí z povolání.⁷⁶

6.2. Podstatná změna poměrů

V průběhu doby poskytování renty mohou na straně postiženého zaměstnance nastat změny, na které musí odpovědný zaměstnavatel reagovat a posoudit, zda má postižený zaměstnanec nadále nárok na rentu a pokud ano, v jaké výši. To je dnes velmi aktuální a frekventované téma. Právní oporou pro přezkoumání trvání nároku na rentu a její výši je § 390 zákoníku práce, podle něhož změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený zaměstnanec i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

Mezi nejčastější případy změny poměrů na straně odškodňovaného zaměstnance patří:

- změna invalidního důchodu v částečný invalidní důchod nebo naopak
- odchod do starobního důchodu
- změna zdravotního stavu spočívající ve zhoršení zdravotního stavu z tzv. obecných zdravotních příčin

Po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání může být přiznán postiženému zaměstnanci invalidní důchod. Po určité době jeho pobírání mohou orgány sociálního zabezpečení⁷⁷ zjistit zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu občana a změnit

⁷⁶ IV.ÚS 568/2000

⁷⁷ k odnětí plného a přiznání částečného důchodu je oprávněna Česká správa sociálního zabezpečení na základě posudkového lékaře příslušné OSSZ

invalidní důchod plný na částečný invalidní důchod nebo částečný invalidní důchod odňat.⁷⁸

Změna druhu nebo výše pobíraného důchodu, odnětí plného nebo částečného invalidního důchodu může znamenat změnu poměru na straně zaměstnance, která může mít vliv na pobírání náhrady škody. Přijetím nového zákona⁷⁹, došlo k novému vymezení plné a částečné invalidity v závislosti na míře poklesu schopnosti pojištěnců soustavné výdělečné činnosti. Plně invalidní je ten pojištěnec, jemuž z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %. Částečně invalidní je ten pojištěnec, jemuž z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33%. Způsob posouzení a procentní míru poklesu soustavné výdělečné činnosti stanovila vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí⁸⁰. Pro odškodňovací praxi má význam § 6 odst. 3, podle něhož pro stanovení procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti je nutné určit zdravotní postižení, které je příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Je-li těchto zdravotních postižení více, jednotlivé hodnoty poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se nesčítají. V tomto případě se určí, které zdravotní postižení je rozhodující příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Pokud je důvodem pro snížení stupně invalidity pouze nové posouzení míry procenta poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, pak zaměstnanec má i do budoucna nárok na rentu, ale změní se způsob jejího výpočtu. Důchod, který bude odňat, ale stále budou trvat následky po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání bude nahrazen rentou. V mnoha případech změny invalidity nebo odnětí invalidity je pro zaměstnavatele impulsem pro zastavení renty s odůvodněním, že došlo u zaměstnance ke změně poměru. V takových případech pak zaměstnanci podávají žalobu, ve které tvrdí, že k žádné změně poměru na jejich straně odůvodňující zastavení renty nedošlo. Znaleckými posudky se prokazuje skutečný zdravotní stav žalobce a prokáže-li se, že přetrvávají zdravotní následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a nebylo-li zjištěno nové obecné onemocnění, které by samo o sobě bez odhlédnutí od následků po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, bylo důvodem trvale nezpůsobilosti k práci, kterou poškozený zaměstnanec vykonával, před převedením pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, pak zůstává renta

⁷⁸ MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : Sagit 1995, s. 78 .

⁷⁹ přijetím zákona 155/1995 Sb.o důchodovém pojištění, který nabyl účinnosti 1.ledna 1996

⁸⁰ č.284/1995 Sb. , kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění

zachována. Pokud však je zjištěno nové obecné onemocnění, se kterým by původní práci vykonávat nemohl, dochází, dle závěrů soudů, ke změně poměrů na straně zaměstnance a renta se zastavuje. Takových případů je v současné době velmi mnoho. Především bývalí zaměstnanci Ostravsko- karvinských dolů, kteří vykonávali nejtěžší hornickou práci, jsou v současné době stále sledováni a neustále se zjišťuje, zda u nich nepřibýlo nějaké nové obecné onemocnění, pro jehož následky by již nebyli schopni původní zaměstnání vykonávat. Toto se zaměstnavateli OKD. a.s. docela daří, protože s přibývajícím věkem horníků přibývají i nemoci. Nárok na invalidní důchod těmto poškozeným zaměstnancům nevznikne, protože, jak jsem uvedla výše, jednotlivá onemocnění se nesčítají a naděje, že tato skupina poškozených horníků najde ve věku kolem 50ti let zaměstnání je téměř mizivá. Nastane pak situace, že bývalý horník, který stále trpí následky nemocí z povolání nebo pracovního úrazu, má v dole odpracováno mnoho let (samozřejmě to může být i kterýkoliv jiný zaměstnanec), který musel opustit zaměstnání pro následky po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, nesežene žádné zaměstnání, protože kromě následků po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, u něho přibudou po dlouholeté práci v nejtěžších důlních podmínkách i další nemoci, pro které již nemůže vykonávat původní práci a nesežene zaměstnání, ocitá se na úřadu práce a je odkázán na sociální pomoc státu. Při své práci v advokátní kanceláři jsem vyzorovala tento, pro mne velmi nezdravý jev. Ze soudní judikatury totiž vyplývá, že poškozený zaměstnanec má buď nárok na celou rentu nebo na žádnou. Kooperativa a.s., která proplácí za zaměstnavatele škodu, pa pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, začala proplácet podílovou rentu, která byla odvislá od poměru např. pracovního úrazu a obecného onemocnění. Znaleckým posudkem bylo prokázáno, že následky po pracovním úrazu omezují postiženého zaměstnance v rozsahu např. 40% a obecné onemocnění v rozsahu 60%. Náhrada škody za ztrátu na výdělku byla pak hrazena ve výši 40% z původní náhrady škody. Soudy však byla tato praxe označena za nesprávnou s tím, že zaměstnanci přísluší náhrada škody v celém rozsahu nebo žádná. A to je skutečně velký problém, protože s přibývajícím věkem každého zaměstnance, kterému se proplácela renta, přibývají i nemoci a tím hrozba ztráty náhrady škody v plném rozsahu. Tyto případy se stále častěji řeší soudy a výsledek soudního sporu je vždy odvislý od znaleckých posudků. Znalecké posudky jsou kapitola sama o sobě. Advokát, který se touto problematikou zabývá mnoho let již dopředu ví, jak bude znít závěr znaleckého posudku od určitých znalců a i když na tuto skutečnost upozorňuje soud, nejsou jeho námitky zohledněny, neboť záleží pouze na rozhodnutí soudu, kterého

znalce určí. Skutečnost, že advokát již dopředu zná výsledek znaleckého posudku, není pro soud žádným argumentem, podjatost se nedá namítat, neboť pro to nejsou splněny důvody uvedeny v občanském soudním řádu.⁸¹

Zvláštní pozornost věnujme institutu oduznutí nemoci z povolání⁸². Zde se Nejvyšší soud ČR⁸³ zabýval otázkou, jaký význam pro další poskytování renty má skutečnost, že příslušné oddělení nemocí z povolání vydá posudek o tom, že zaměstnanec již netrpí nemocí z povolání. Nejvyšší soud zdůraznil, že je nutné odlišovat předpoklady odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání od podstatné změny poměrů poškozeného zaměstnance, spočívající v jeho změněném zdravotním stavu. V konkrétním případě nebyl předmětný posudek vyvolán okolnostmi, které by měly původ v následcích nemoci z povolání, ale tím, že příslušné oddělení nemocí z povolání nadále nevycházelo z pokynu Ministerstva zdravotnictví⁸⁴. Přitom se zdravotní stav dotyčného zaměstnance nezměnil a následky nemoci z povolání omezovaly jeho pracovní způsobilost ve stejném rozsahu. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že „podstatnou změnou poměrů na straně poškozeného zaměstnance, jemuž byla již dříve uznána nemoc z povolání a jehož zdravotní stav nedoznal podstatné změny, není změna hledisek pro posouzení, zda zdravotní stav zaměstnance odůvodňuje uznání nemoci z povolání“. V novém posudku zdravotnického zařízení dle výše zmíněné vyhlášky pro uznání nemocí z povolání, kterými se nadále neuznává nemoc z povolání jen v důsledku změny posudkových kritérií, nelze spatřovat skutečnost umožňující zastavení renty.

Splněním podmínek nároku na starobní důchod není samo podstatnou změnou poměrů, která by odůvodňovala změnu v úpravě povinností zaměstnavatele k poškozenému zaměstnanci, ale přiznání starobního důchodu již ano.⁸⁵ Pro dobu, po kterou vzniká nárok na náhradu za ztrátu na výdělků platí pouze limit dovršení věku 65 let a pokud poškozený o starobní důchod do té doby nepožádá, bude pobírat po celou dobu renty. V případě, že o starobní důchod požádá, nehledě na to kdy, pak jeho nárok na další poskytování renty zaniká.

⁸¹ § 17 osř v platném znění

⁸² podle § 7 vyhlášky č.342/1997 Sb. Ministerstva zdravotnictví

⁸³ Rozsudek NS ČR 21 Cdo 1026/2000 ze dne 14.března 2001

⁸⁴ vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou Ministerstvo zdravotnictví stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

⁸⁵ MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : Sagit 1995, s. 79 .

6.3. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Jde o náhradu za prožitou bolest spojenou s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a také za omezení, které mu následky po pracovním úraze nebo nemocí z povolání přinesly. Jedná se o osobní dávku, která zaniká smrtí zaměstnance i když zaměstnavatel před smrtí postiženého zaměstnance tento nárok uznal a provedl úkony směřující k plnění této náhrady⁸⁶. Jde o systém založený na bodovém hodnocení. Výši bolestného a ztíženého společenského uplatnění určuje lékař v lékařském posudku na základě bodového ohodnocení podle pravidel uvedených v právním předpise⁸⁷. Nyní je hodnota jednoho bodu rovna 120 Kč. Náhrada za bolest i ztížení společenského uplatnění se poskytuje jednorázově, obvykle po skončení léčení, na základě lékařského posudku. Při jejich stanovení se vychází ze situace, která existuje v době poskytování náhrady nebo, které se předvídají, že v nejbližších letech nastanou a budou trvat. O vypracování posudku může požádat výhradně sám poškozený zaměstnanec. Posudek se vydává písemně. Ke zpracování je kompetentní posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného. U nemoci z povolání je kompetentní výhradně ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemoci z povolání⁸⁸.

V případech hodných mimořádného zřetele může pouze soud podle ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky č. 440/2001 Sb. odškodnění přiměřeně zvýšit. Poškozený zaměstnanec si musí podat žalobu na zvýšení bolestného nebo ztíženého společenského uplatnění a u soudu se prokazuje, že jsou u něho dány důvody mimořádného zřetele hodné pro vyplacení navýšené náhrady škody. O výši zvýšených náhrad může rozhodnout pouze soud. V některých případech si soud nechával zpracovávat znalecké posudky a znalci se vyjadřovali i k otázce, zda u poškozeného zaměstnance jsou důvody mimořádného zřetele hodné. Toto však znalcům vůbec nepříslušelo, jedná se pouze o otázku právní, kterou musí rozhodnout soud. Proto soudy již upustily od takového dokazování. V případě, že následky po pracovním úraze nebo nemoci z povolání jsou velmi vážné, soud rozhodne o přiměřeném navýšení. O tom jakými měřítky by se měly soudy při určování navýšení bolestného a ztíženého společenského uplatnění řídit rozhodl Ústavní i Nejvyšší soud ČR. Poukazují na dva poslední rozsudky.⁸⁹

⁸⁶ R 31/1973

⁸⁷ vyhláška č. 440/2001 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

⁸⁸ dle vyhlášky 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemoci z povolání a vydává seznam zdravotnických

⁸⁹ III ÚS 350/03 , 25 Cdo 2596/2006

6.4. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Tyto náklady přísluší tomu, kdo je vynaložil a po té na co je vynaložil⁹⁰. Náklady spojené s léčením mohou být různého druhu. Tato náhrada spočívá v úhradě hotových výdajů nad rámec bezplatného zdravotního pojištění, které zaměstnanec uplatní následně poté, co je vynaložil, základním předpokladem pro jejich poskytnutím je účelnost nákladů vynaložených na léčení. Jedná se především o náklady, které vznikly poškozenému úhradou za léky, pobyt v nemocnici, náklady za návštěvy rodinných příslušníků atd. Tyto náklady musí přispět k léčení a zlepšení rekonvalescence, to určuje jejich účelnost.⁹¹ Účelnost a vhodnost vynaložených nákladů bude posuzovat nejčastěji přímo ošetřující lékař. V praxi se objevují v souvislosti s některými chorobami z povolání i zvýšené náklady na stravování. Mezi tyto náklady lze zahrnout ty náklady, kdy postižený zaměstnanec v důsledku svého zdravotního stavu potřebuje. Pomoc jiné osoby, kterou si sám zvolil a která o něj pečuje. Patří zde výlohy za jízdné, které vzniknou jemu nebo nejbližším příbuzným návštěvou v nemocnici nebo v jiném léčebném zařízení. Při odškodňování je třeba ke každému případu přistupovat individuálně s ohledem na konkrétní zdravotní stav nemocného. Mezi náklady spojené s léčením patří i regulační poplatky.⁹²

6.5. Věcná škoda

Věcná škoda jako pojem není v zákoníku práce nikde definován. Zákoník práce nás odkazuje na obecnou odpovědnost za škodu⁹³. Jde o široký pojem, pod který lze zahrnout každou škodu, která nastala v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nemocí z povolání a není odškodnitelná některou z předchozích náhrad. V zásadě i zde platí, že zaměstnanec má nárok na náhradu skutečné škody. Proto se při určení její výše vychází z ceny v době poškození. I zde platí, že se věcná škoda hradí v rozsahu, ve kterém odpovídá za ublížení na zdraví. Typickým příkladem je zničený oděv, hodinky apod. Výše náhrady může být poměrně vysoká, protože lze pod tuto povinnost zahrnout i úpravy bytu u zaměstnanců, kterým byl způsoben těžký úraz, který jim ztěžuje nebo

⁹⁰ § 373 zákoníku práce v platném znění

⁹¹ Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vydání. Olomouc: ANAG 2008, s. 810

⁹² § 16a zákona č. 261/2007 Sb. v platném znění

⁹³ § 265 zákoníku práce v platném znění

znemožňuje pohyb, kdy je nutno vybudovat nájezdové rampy nebo dokonce přistavět výtahy. Objevují se i nároky spojené s rekonstrukcí topení, kdy druh poškození zaměstnance může vyvolat potřebu snadnějšího vytápění. Do této kategorie se rovněž zahrnují poplatky za vystavení lékařského posudku o vystaveném bolestném nebo ztíženém společenském uplatnění.

6.6. Náhrady při úmrtí zaměstnance

V případě, že následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemře, vznikají tak pozůstalým nároky, kterými by se měly zmírnit sociální dopady z této události na osoby spolužijící. Zákoník práce upravuje náhrady škody pozůstalým v § 375-379 a lze říct, že v případě náhrady nákladů na výživu pozůstalých významným způsobem pomohla praktickému vypočítávání tohoto nároku. Pozůstalí mohou uplatnit svá práva bez ohledu na skutečnost, že postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil svá práva na náhradu škody. I u těchto náhrad platí, že lhůty pro uplatnění nároku nezačínají u všech náhrad stejně. Dnem smrti začíná běžet lhůta pro uplatnění nároku na jednorázové odškodnění pozůstalých a zpravidla i náhrady nákladů vynaložených na léčení poškozeného a věcné škody. Lhůta pro uplatnění nároků na náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem zpravidla začne běžet později, protože tyto náklady jsou obvykle vynaloženy až po smrti poškozeného zaměstnance.

6.6.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením

Jde o náklady spojené s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Náhrada těchto nákladů se poskytuje tomu, kdo je vynaložil. Takže v případě, že tyto náklady vynaložil za života sám zaměstnanec, není po jeho smrti žádná osoba oprávněná, aby se těchto nákladů mohla domáhat.

6.6.2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Tuto náhradu tvoří výdaje zaplacené za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje za zřízení pomníku nebo desky do výše 20.000,-Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám

blízkým⁹⁴ Sporné zůstává, zda je možné považovat za náklady spojené s pohřbem také smuteční hostinu, které mohou být různé podle vžitých tradic v místě bydliště zemřelého apod.. V praxi však s těmito náhradami nebývají spory, zaměstnavatele ve většině případů proplatí náklady, které vzniknou pozůstalým v rozsahu možnosti podle ustanovení § 376 zákoníku práce.

6.6.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Jde o dílčí nárok, jehož rozsah vychází z vyživovací povinnosti zemřelého k oprávněné osobě⁹⁵ a nebo o faktické poskytování výživy mezi osobami, které vůči sobě vyživovací povinnost nemají⁹⁶, ale fakticky ji poskytují. Nárok má nahradit příjem, který poskytoval zemřelý zaměstnanec ze své odměny za práci osobám blízkým. Je nárokem z důvodu odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Proto i u tohoto nároku přicházejí v úvahu krácení z důvodu zaviněného porušení bezpečnostního předpisu.

Tato dávka v podstatě nahrazuje náhradu za ztrátu na výděлку, která by příslušela zemřelému zaměstnanci a slouží k zajištění běžných životních potřeb těch osob, které se v době smrti zaměstnance fakticky podílely na výsledcích jeho pracovní činnosti. Nárok trvá do 65 let fiktivního věku zemřelého a pro jeho rozsah je rozhodující stav v době smrti zaměstnance.⁹⁷

Výše činí 50% průměrného výděлку zemřelého zaměstnance, pokud přísluší pouze jednomu pozůstalému a 80% pokud je jich více. Od těchto částek se odečítá důchod přiznaný těmto osobám a k případnému výděлку pozůstalých se nepřihlíží. Nárok je také limitován výší, kdy náhrada nákladů na výživu pozůstalých nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výděлку podle § 371 zákoníku práce upravující náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti.

⁹⁴ § 116 občanského zákoníku v platném znění

⁹⁵ dle zákona o rodině – zákonná vyživovací povinnost

⁹⁶ např. druh, družka, v případě soužití zletilého syna s matkou v jedné domácnosti

⁹⁷ Pl.ÚS 4/99

6.6.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Odškodnění přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřeným dětem , každému ve výši 240.000,-Kč. Tato náhrada se může poskytnout i rodičům zemřelého, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240.000 Kč. Tyto částky lze navýšit v kolektivních smlouvách.

V zákoníku práce⁹⁸ je zakotveno zmocnění pro vládu, kterým může jednorázové odškodnění pozůstalých zvýšit v návaznosti na vývoj mzdové úrovně a životních nákladů.

6.6.5. Náhrada věcné škody

Tato náhrada přísluší dědicům zaměstnance a věcný rozsah tohoto nároku je dán pouze na škodu na věcech. Je v podstatě shodný s náhradou věcné škody poskytovanou zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, liší se samozřejmě oprávněným subjektem.

⁹⁸ § 378 odst.2 zákoníku práce v platném znění

7. Mimo rámec náhrady škody

7.1. Odstupné

U zaměstnance, který utrpí pracovní úraz nebo byla zjištěna nemoc z povolání a zaměstnavatel s ním rozváže z tohoto důvodu pracovní poměr má zaměstnanec nárok na odstupné podle § 67 zákoníku práce ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Tento násobek lze kolektivní smlouvou ještě navýšit. Nejedná se však o režim náhrady škody, ale o kompenzaci za ztrátu zaměstnání. Odstupné rovněž není kryto zákonným pojištěním, ale musí ho uhradit zaměstnavatel ze svých nákladů. Mnohokrát jsem se zamýšlela nad tímto hmotným zabezpečením a nad povinností zaměstnavatele uhradit zaměstnanci toto odstupné. U velkých firem s velkým obratem to nemusí činit žádné potíže, ale pro malé firmy, např. stavební, může tato povinnost znamenat velký finanční problém. Kdyby např. zaměstnanci této malé firmy jeli společně na stavbu a stala by se velká dopravní nehoda, po které by se stali zaměstnanci trvale nezpůsobilými k výkonu práce a zaměstnavatel by se všemi nebo s velkou částí z nich musel rozvázat pracovní poměr a každému uhradit dvanáctinásobek průměrného výdělku, tak jsem přesvědčena o tom, že by to znamenalo konec takovéto firmy.

8. Polská právní úprava pracovního práva – všeobecná charakteristika odpovědnosti zaměstnavatele

Ve své diplomové práci chci taktéž rozebrat systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v Polské republice a uvést rozdíly mezi českým a polským systémem odškodňování.

V Polsku každý zaměstnavatel v podstatě hmotně zodpovídá za veškeré škody vzniklé v důsledku nevykonání nebo nesprávného vykonání povinnosti vůči pracovníkovi.

Základy, předpoklady a rozsah této odpovědnosti však nenajdeme v jedné ucelené části zákoníku práce, jako např. hmotnou odpovědnost zaměstnanců. Úprava je obsažena podrobně v jiných předpisech, které popisují důsledky porušení závazků zaměstnavatelem nebo důsledky jiných událostí, za které je zaměstnavatel odpovědný. Zde jde zejména o ustanovení zákoníku práce o peněžních náležitostech v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání, předpisy zákoníku práce o náležitostech odškodnění v případě porušení povinnosti zaměstnavatele ve vydání pracovního posudku ve stanoveném termínu, předpisy o hmotných sankcích v souvislosti s chybným rozvázáním pracovní smlouvy, dále porušení povinnosti stejného nakládání s pracovníky a mobing.

Zákoník práce je stejně jako u nás *lex specialis* vůči občanskému zákoníku, který se uplatňuje *subsidiárně*.

Odpovědnost zaměstnavatele je dělena na odpovědnost smluvní a deliktní.

V pracovním právu se pod pojmem smluvní odpovědnosti zaměstnavatele rozumí určité povinnosti na straně zaměstnavatele a dále odpovědnost z důvodu porušení právních předpisů.

Mezi povinnosti se řadí náhrada škody za pracovní úraz, na základě tzv. rizika, zde jde o objektivní odpovědnost zaměstnavatele, kdy nezáleží na tom, kým byly právní předpisy porušeny. Stejně tak i odpovědnost zaměstnavatele za bezpečnost a hygienu práce, odpovědnost se zakládá především na povinnosti organizace práce takovým způsobem, aby byla zaručena ochrana života a zdraví zaměstnanců. Objektivní odpovědnost za pracovní úraz je totožná s naším právním řádem.

Deliktní odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností občanskoprávní. Dochází k ní v případě porušení práva zaměstnance zaměstnavatelem a také v situaci způsobení

škody nepovolenou činností. Na tomto základě odpovídá zaměstnavatel za škody způsobené chodem řízeného závodu podniku, nebo mechanického střediska komunikací s vyloučením škody spojené s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, které podléhají kompenzaci shodně s předpisy úrazového pojištění. Na základě občanského práva je zaměstnavatel odpovědný za škody způsobené zaviněním jiných osob a za škody vzniklé v důsledku pohybu zvířat a věci .

8.1.Odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání

8.1.1. Nemoc z povolání

Za nemoc z povolání se považuje nemoc, která je uvedena v seznamu nemocí z povolání, jestli byla způsobena činností zdraví škodlivých faktorů, které se vyskytují v pracovních prostředí nebo vzniklých při výkonu práce - úrazy.

Při zjištění nemoci z povolání , nacházejí se v seznamu, se zjišťuje , zda je možno beze sporu hodnotit pracovní podmínky jako podmínky za nichž nemoc z povolání vzniká nebo jako podmínky v souvislosti s výkonem práce - rizikové povolání. Týká se to zaměstnance, nebo bývalého zaměstnance zaměstnaného v takových podmínkách, ale ne později než ve stanoveném období, např. 1 rok nebo 2 roky po takovém zaměstnání. Takovýto systém uznávání nemoci z povolání je i v našem řádu.

8.1.2. Pracovní úraz

Osobám poškozeným v důsledku pracovního úrazu přísluší náhrada ze sociálního pojištění vymezená v zákoně o sociálním pojištění z titulu pracovních úrazů a v důchodovém zákoně z fondu sociálního pojištění. Ve srovnání s tradičním systémem občansko právní náhrady škod osobě, projednávaný model systematicky zajišťuje formálně stejné vyrovnání škod pro poškozené. Občanskoprávní odpovědnost je vždy individualizována, přizpůsobena konkrétním okolnostem každého případu a náhrada zakládá se na výplatě paušální náhrady škody. (shora určeny procentuální v poměru k újmě na zdraví buď stanoveny procentuálně k počtu členů rodiny po zemřelém zaměstnanci) Ne vždy je vyrovnána plná výši škody, z druhé strany někdy skutečnou škodu zase převyšuje.

Přesunutí části odpovědnosti uhrazení škod způsobených úrazy při práci na instituce sociálního pojištění zaručuje poškozeným rychlou a jistou výplatu typizovaných náhrad. Současně ale ztrácí se v tomto systému represně-prevenční cíl projednávaných náhrad, neboť zaměstnavatel nenese plné důsledky z důvodu pracovních úrazů vzniklých v důsledku nevykonání nebo nesprávného vykonání závazků v rozsahu bezpečnosti práce.

8.1.2.1. Vyloučení odpovědnosti za úraz

Náhrada škody za pracovní úraz nepřísluší pojištěnému:

- a) pokud bylo hlavní příčinou úrazu dokázané porušení bezpečnostních opatření pojištěným, způsobeno úmyslně nebo v důsledku nápadného, zásadního zanedbání.
- b) nebo pokud došlo k úrazu v důsledku opilosti pojištěného, nebo vlivem omamných nebo psychotropních látek, které se ve značné míře přičinily ke způsobení úrazu.

Správa sociálního pojištění nese odpovědnost za úraz při práci na zásadě zvýšeného rizika. Tato zodpovědnost není totiž výlučná, když škoda vznikla v důsledku vyšší moci, která byla příčinou úrazu nebo výlučným zaviněním třetí osoby.

Jestliže v důsledku pracovního úrazu vznikne pracovní neschopnost, to ve výše uvedené situaci, pojištěnému mohou příslušet náhrady z nemocenského pojištění nebo důchodového. Omezení odpovědnosti Správy sociálního pojištění se netýká členů rodiny zaměstnance zemřelého v důsledku pracovního úrazu.

8.1.2.2. Náhrady škody za pracovní úraz

8.1.2.2.1. Jednorázové odškodnění z titulu újmy na zdraví

Peněžitá náhrada škody náležící zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu pocítí trvalou nebo dlouhodobou újmu na zdraví. Jednorázové odškodnění je náhrada škody splňující zároveň i částečně funkci náhrady a funkci zadostiučinění za morální křivdu z důvodu invalidity.

Vyplacená náhrada škody nestanoví přesný ekvivalent materiální škody ani plného zadostiučinění doznané nemajetkové křivdy zaměstnance.

Rozdíl mezi zadostiučiněním předvídaným zákoníkem práce, které je zjišťováno způsobem přizpůsobeným k individuální situaci, je tato náhrada - odškodněním paušálním, které má charakter „kompenzačně-zadostiučinění“.

Za trvalou újmu na zdraví se považuje také takové poškození výkonnosti organismu, které způsobuje méněcennost organismu a nepředpokládá se zlepšení stavu. Za dlouhodobou újmu na zdraví se považuje také takové poškození výkonnosti organismu, které působí méněcenné činnosti organismu na dobu přesahující 6 měsíců, může ale dojít ke zlepšení stavu. Jediným kritériem újmy na zdraví je méněcennost činnosti organismu, totiž měřítko biologické. Na zjištění této újmy nemá vliv ekonomické kritérium, tedy neschopnost vydělávat.

V souvislosti s tím méněcenná činnost organismu na dobu přesahující 6 měsíční pracovní neschopnosti. Při zjištění trvalé újmy na zdraví nemá význam faktor psychologický (pocit'ování újmy poškozeným). Pocit křivdy (např. v případě zmrzačení obličeje) a také složitost pokračování dosavadního zaměstnání nemají vliv na kvalifikaci újmy na zdraví jako u trvalého nebo dlouhodobého.

Výše jednorázového odškodnění z titulu trvalé nebo dlouhodobé újmy na zdraví závisí na procentu újmy na zdraví, ke které došlo v důsledku úrazu.

Z důvodu trvalé nebo dlouhodobé újmy na zdraví bude příslušet zaměstnanci 20 % průměrné mzdy. Jestliže v důsledku zhoršení zdravotního stavu, újma na zdraví se zvýší, výše jednorázového odškodnění bude zvýšena.

8.1.2.2.2. Jednorázové odškodnění z titulu úmrtí zaměstnance

Toto odškodnění určuje peněžní náhradu ze sociálního pojištění ve prospěch členů rodiny zaměstnance, který zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Přísluší rovněž v případě smrti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání důchodce, který byl oprávněný k pobírání důchodu z úrazového pojištění.

Členové rodiny zaměstnance oprávnění k jednorázovému odškodnění jsou:

- a) manžel zemřelého, s výjimkou manžele, který je výkonu trestu
- b) děti vlastní, adoptované, nevlastní, dítě převzaté k výchově a výživě před dosažením plnoletosti, vnuci, sourozenci i jiné děti, v tom také v rámci

náhradní rodinné péče, splňující v den smrti pojištěného (nebo důchodce) podmínky pro přiznání rodinného důchodu.

- c) rodiče, adoptivní rodiče, macecha, otčím, kteří v den smrti pojištěného (nebo důchodce) žili s ním ve společné domácnosti nebo jestli pojištěný (důchodce) bezprostředně před smrtí byli odkázáni na jeho výživu nebo jestli měl právně určenou vyživovací povinnost.

Výše jednorázového odškodnění z titulu smrti zaměstnance činí násobek průměrné mzdy, diferencované v závislosti od počtu oprávněných členů rodiny. Když oprávněnými je manžel nebo dítě, odškodné je ve výši 18 násobného průměrného výdělku. Když oprávněnými je současně manžel a jedno nebo více dětí, tato výše se zvyšuje o 3,5 násobný průměrný výdělek na každé dítě. Když se jedná o jiné oprávněné, odškodné se stanoví v jiné výši, podrobně uvedené v zákoně.

8.1.2.2.3. Požitky důchodové (rentové) a jiné požitky

Nezávisle na jednorázovém odškodnění přísluší z úrazového pojištění:

- a) důchod (renta) z titulu pracovní neschopnosti,
- b) důchod školící,
- c) důchod rodinný,
- d) a doplatky do důchodu rodinného pro úplné sirotky.

Pro stanovení výše uvedených náhrad a jejich výplaty používá se vhodné předpisy o důchodech a rentách z fondu sociálního pojištění.

Výše uvedené náhrady přísluší nezávisle na délce doby úrazového pojištění a bez ohledu na datum vzniku pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání.

Renta z titulu pracovní neschopnosti nemůže být nižší než 80% nebo 60% základu výměru přiměřené pro osoby celkově nebo částečně práce neschopné, renta školící – nižší od 100% základu jejího výměru.

Osobám poškozeným v důsledku pracovního úrazu navíc přísluší z nemocenského pojištění:

- a) nemocenská dávka a nárok na dávku na rehabilitaci
- b) vyrovnávací dávka

Na základě zákona nemocenská dávka a náhrada na rehabilitaci přísluší ve výši 100% základů výměru a právo na nemocenskou dávku není závislé na délce pojištění.

8.1.2.2.4. Odškodnění za předměty ztracené a zcizené

Mimo systému úrazového pojištění je právo zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz na odškodnění za ztracené a zničené osobní věci, nezbytné pro výkon povolání. K odškodnění z tohoto titulu je zavázán zaměstnavatel.

Na ztrátu nebo zničení osobního vozidla a za ztrátu peněžních prostředků se odškodnění nevztahuje. Nenáleží rovněž, když mezi pracovním úrazem a ztrátou nebo zničením osobních věcí nezbytných k výkonu povolání nedocházelo v normálním svazku příčin (např. když věci byly ukradeny po úraze). Za tyto škody zaměstnavatel zodpovídá na zásadách všeobecných, když je předpoklad zásadní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jménem zaměstnance.

Výše odškodnění se stanoví na všeobecných zásadách.

8.1.2.3. Pracovní úraz při cestě do zaměstnání a ze zaměstnání

Podle zákonné definice se za pracovní úraz považuje úraz při cestě do zaměstnání a úraz při cestě ze zaměstnání je to náhlá příhoda vyvolaná vnější příčinou, která nastala při cestě do nebo ze zaměstnání (jestli cesta byla nejkratší a nebyla přerušena). Výjimečně pracovním úrazem může být úraz v době přestávky v cestě, když přestávka byla životně odůvodněna a její doba nepřesahovala hranici doby potřeby a rovněž i když cesta nebyla nejkratší ale z komunikačního hlediska nejvýhodnější. Cestou do práce nebo z práce je mimo cesty z domova do práce (a zpět) rovněž cesta do jiného zaměstnání, místa obvyklého stravování nebo školení a studia.

Osoby, kterým se stal výše uvedený úraz, mají právo k požitkům z důchodového zákona a k požitkům ze všeobecného pojištění (sociální pojištění v případě nemoci nebo mateřství).

8.1.2.4. Postupování ve věci pracovního úrazu, úrazu při cestě do a ze zaměstnání nebo při nemoci z povolání

Okolnosti i příčiny pracovního úrazu šetří v zápise úrazová komise. Podrobný způsob toho šetření určuje nařízení ministra práce a sociálních věcí vydané na základě čl. 237 §2 zákoníku práce.

Okolnosti a příčiny úrazu při cestě do a ze zaměstnání šetří v záznamu úrazu zaměstnavatel. Podrobné zásady i způsob uznání úrazu za úraz při cestě do zaměstnání určuje nařízení ministra práce a sociálních věcí.

Zaměstnavatel se zavazuje neprodleně informovat příslušného inspektora práce a prokurátora o smrtelném, těžkém a hromadném pracovním úraze.

V případě zjištění u zaměstnance nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen zjistit příčiny vzniku této nemoci. Každý případ zjištění nemoci z povolání nebo podezření takové nemoci zaměstnavatel je povinen neprodleně ohlásit státní sanitární inspekci.

Polská republika má odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání řešenou systémem úrazového pojištění, obdobný systém má platit i našem právním řádu od 1.1.2010.⁹⁹

⁹⁹ Zákon č.266/2006 Sb.

9. Úrazové pojištění z hlediska mezinárodních úmluv a komunitárního práva a mezinárodněprávní srovnání

Sociální ochrana zaměstnanců, kteří utrpěli pracovní úraz nebo u nichž byla zjištěna nemoc z povolání je předmětem mezinárodních dokumentů, kterými je Česká republika vázána. Jsou to

Úmluvy Mezinárodní organizace práce ¹⁰⁰

Úmluva MOP č. 19 o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů¹⁰¹, podle které se každý člen MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje, že příslušníkům kteréhokoli jiného členského státu, který tuto úmluvu ratifikuje, nebo jejich členům rodiny, poskytne při pracovních úrazech, utrpěných na jeho území totéž zacházení, jaké zaručuje svým vlastním příslušníkům ve věci odškodnění pracovních úrazů. Tato rovnocennost v nakládání bude zabezpečena cizím zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, aniž by jakkoli byla vázána podmínkou trvalého bydliště.

Úmluva MOP č. 12 o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství¹⁰², podle které se každý členský stát MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje, že rozšíří na všechny námezdní pracovníky v zemědělství výhody zákonů a předpisů o poskytování odškodnění osobám, které utrpěly úraz při výkonu práce nebo v souvislosti se zaměstnáním.

Úmluva MOP č. 17 o odškodňování pracovních úrazů¹⁰³, podle které se každý členský stát MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje zajistit, že osoby, které utrpěly pracovní úraz, nebo osoby na nich závislé, budou odškodněny za podmínek, rovnajících se přinejmenším těm, které stanoví tato úmluva.

Úmluva MOP č. 42 o odškodnění nemocí z povolání (revidovaná)¹⁰⁴, podle které se každý členský stát MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje, že v souladu s všeobecnými zásadami svého vnitrostátního zákonodárství o odškodňování pracovních úrazů poskytne odškodnění osobám postiženým nemocí z povolání nebo v případě smrti

¹⁰⁰ dále jen MOP - mezinárodní organizace práce

¹⁰¹ vyhlášena pod č. 34/1928 Sb.

¹⁰² vyhlášena sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.

¹⁰³ vyhlášena sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.

¹⁰⁴ vyhlášena sdělením FMZV č. 438/1990 Sb.

následkem takové nemoci, osobám na nich závislým. Sazba tohoto odškodnění nebude nižší nežli sazba, kterou vnitrostátní zákonodárství stanoví pro škody z pracovních úrazů.

Úmluva MOP č. 102 o sociálním zabezpečení (minimální norma)¹⁰⁵, zejména její části VI čl. 31-38, XI, XII a XIII¹⁰⁶.

Evropská sociální charta¹⁰⁷

Podle které s v čl. 12 smluvní strany, s cílem zajistit účinné uplatnění práva na sociální zabezpečení, zavazují vytvořit nebo udržovat systém sociálního zabezpečení, udržovat systém sociálního zabezpečení na dostatečné úrovni, usilovat o postupné zvýšení úrovně systému sociálního zabezpečení;

9.1. Stav právní úpravy v EU

Problematika úrazového pojištění je řešena jednotlivými státy velmi různorodě. Proto je možnost mezinárodního srovnání problematická. Jednotlivé národní systémy úrazového pojištění vykazují odchylky řešení problémů, v některých oblastech se naopak tyto systémy shodují. Odchylnost řešení vychází především z historických a tradičních pojetí zabezpečení pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V některých státech EU, ale i v polovině států USA a v Kanadě je úrazové pojištění založeno na komplexním principu.

Ve většině států EU jsou rizika následků úrazů a nemocí z povolání řešena systémem úrazového pojištění jako součástí sociálního zabezpečení. Systém úrazového pojištění není zaveden v Nizozemí a v Řecku, kde jsou rizika plně pokryta jinými sociálními systémy (nemocenské a důchodové pojištění). Zvláštní úprava této problematiky je zavedena v Belgii a spočívá v rozdělení systému na samostatný systém zabezpečení při úrazu a samostatný systém při nemoci z povolání, přičemž pracovní úrazy odškodňují komerční pojišťovny a nemoci z povolání spravuje stát.

Pro zabezpečení zaměstnanců poškozených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání formou náhrady škody nebo poskytnutí sociálních dávek, volí státy v zásadě

¹⁰⁵ vyhlášená sdělením FMZV č. 461/1991 Sb.

¹⁰⁶ část VI, týkající se dávek při pracovních úrazech a nemocích z povolání nebyla Českou republikou ratifikována, ale její ratifikaci nelze do budoucna vyloučit

¹⁰⁷ vyhlášená sdělením MZV č. 14/2000 Sb.m.s.

tři základní způsoby realizace pojistných systémů. Státní pojistný systém zabezpečovaný státním orgánem nebo jím pověřenou institucí, veřejnoprávní systém spravovaný zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců, popř. státu a konečně systém komerčního pojištění zabezpečovaný soukromými subjekty. Všechny tyto základní systémy fungují i v různých kombinacích¹⁰⁸.

Systémy jsou hrazeny z pojistného placeného zaměstnavatelem. Někdy vedle pojistného přispívá do systému stát z jiných (daňových) zdrojů¹⁰⁹. Výhradně z daňových prostředků je financováno úrazové pojištění ve Velké Británii.

Úroveň zabezpečení se v jednotlivých státech liší v okruhu pojištěných osob. V některých státech jsou zabezpečeny tímto systémem všichni zaměstnanci, v některých státech jsou zabezpečeny i jiné osoby, jako např. osoby samostatně výdělečně činné, tedy na základě dobrovolnosti, (Náš zákon¹¹⁰ nepřipouští účast osob samostatně výdělečně činných) žáci, učni, děti v mateřské škole a některé zvláštní skupiny¹¹¹.

Ve většině států zahrnuje zabezpečení též úrazy při cestě do zaměstnání a zpět¹¹². Stávající úprava u nás ani nový zákon úraz na cestě do zaměstnání a cestě ze zaměstnání za pracovní úraz nepovažují. V některých státech se pro splnění nároku na plnění požaduje karenční doba. V Rakousku, Finsku, Velké Británii a v některých dalších státech je vyžadována karenční doba v trvání 3 dnů. Některé systémy obsahují povinnost každoroční valorizace stanovených dávek¹¹³.

Prakticky ve všech zemích jsou zabezpečeni tímto systémem zaměstnanci. Existuje nepřehledné a velké množství výjimek, různých pozitivních či negativních diskriminací, speciálních přístupů u různých profesí či kategorií, komplikovaných pravidel pro některé zvláště nebezpečné nemoci a povolání apod. Úrazové pojištění neslouží v rámci EU k zabezpečení všech osob, ale především těch, které jsou pracovně činné na základě pracovněprávních vztahů. Proto ve většině států nejsou účastny pojištění osoby samostatně výdělečně činné, žáci, studenti a učni, příslušníci ozbrojených složek, ženy v domácnosti, státní zaměstnanci a další.

¹⁰⁸ např. ve Švýcarsku

¹⁰⁹ např. Irsko

¹¹⁰ č. 266/2006 Sb. v platném znění

¹¹¹ např. Německo, Belgie

¹¹² např. Belgie, Řecko, Německo, Švédsko, Rakousko

¹¹³ např. Belgie, Francie, Švédsko a Velká Británie

9.2. Výše a poskytování dávek

Většina dávek ve sledovaných systémech je odvozena z dosahovaného výdělku ve stanoveném rozhodném období a z rozsahu zdravotního poškození. Pouze v Irsku a ve Velké Británii je výše dávky stanovena nezávisle na dosahovaném výdělku a odvozuje se pouze z rozsahu zdravotního poškození, a to pevnou částkou. Tato částka je pravidelně valorizována.

Jednotlivé systémy se také od sebe liší dobou poskytování dávek úrazového pojištění. Ve většině případů se dávky poskytují do 65 let věku¹¹⁴ a dále přechází zabezpečení do systému důchodového zabezpečení. V některých státech¹¹⁵ není doba poskytování omezena, poskytování dávky končí až smrtí zaměstnance. Tím není dotčeno poskytování dávek pozůstalým.

Výše dávek je v různých systémech úrazového pojištění stanovena v závislosti na zdravotním postižení z dosahovaného výdělku a to ve výši stanovené procentní sazbou od 66% do 100%. V některých státech se výše dávky pohybuje okolo 80% výdělku z rozhodného období¹¹⁶ s tím, že v některých případech se rozdíl do 100% poskytuje z jiných zdrojů jako jsou kolektivní smlouvy, úrazové připojištění zaměstnavatelů apod. V některých státech je zavedena maximální výše dávky¹¹⁷. V ostatních státech EU se poskytuje dávka ve výši 100% ušlého výdělku v závislosti na procentním posouzení zdravotního poškození¹¹⁸. Některé systémy umožňují navíc poskytovat zvýšenou dávku nebo příplatek pro pečující osobu, pokud to zdravotní stav poškozeného vyžaduje¹¹⁹. Pevná výše dávek, nezávislá na dosahovaném výdělku je stanovena v závislosti na zdravotním poškození ve Velké Británii a v Irsku. Přitom je potřeba rozlišit, zda jde o sociální dávku nebo o náhradu skutečné škody. V systémech založených na náhradě škody zpravidla nedochází k redukci.

Dávky úrazového pojištění podléhají zdanění v Belgii, Dánsku, Řecku, Německu, Irsku, Itálii, Švédsku, Rakousku a na Slovensku. Ve Španělsku, Francii, Velké Británii a v Portugalsku nepodléhají dávky zdanění. Podle zákona 266/2006 Sb. má být snížen výpočtový základ o paušální částku 23%, což představuje průměrnou daň. Snížená částka se sice stane příjmem státního rozpočtu, ale bez účelového určení daně.

¹¹⁴ ve Francii do 60 let věku

¹¹⁵ Portugalsko, Velká Británie a Švédsko

¹¹⁶ Dánsko, Švýcarsko, Řecko

¹¹⁷ např. Belgie, Dánsko, Švýcarsko, Velká Británie

¹¹⁸ Španělsko, Francie, Itálie, Švédsko, Portugalsko, Slovensko

¹¹⁹ Španělsko, Itálie

Z uvedeného vyplývá, že celá řada států poskytuje dávky v závislosti na stupni zdravotního poškození a také na dosahovaném výdělku, a to až do výše ucházejícího výdělku (100%). V některých státech, kde procentní sazby výše dávek nedosahují 100%, je rozdíl poskytován z dalších zdrojů, jako je kolektivní vyjednávání, připojištění apod., a to proto, aby se odstranila možnost event. komplikovaného způsobů vymáhání škody v rozdílu mezi plněním ze systému dávek a skutečnou škodou. Možnosti domáhat se rozdílu mezi dávkou a skutečnou škodou, např. v jiné právní oblasti, než je sociální zabezpečení, nelze právně vyloučit, neboť taková právní úprava by byla protiústavní.

9.3. *Financování a správa systémů*

Financování systémů je zabezpečováno kapitálovým způsobem financování¹²⁰, nebo průběžným financováním¹²¹, popř. smíšením obou typů financování, kdy např. pro pojištění pro případ pracovního úrazu platí financování kapitálové a pro případ nemoci z povolání průběžné¹²². Další možností je pro celý systém zvolit průběžné financování s tvorbou kapitálových rezerv¹²³.

Správa systému je jak komerční (zisková i nezisková), tak i veřejnoprávní nebo státní. Organizace a provádění systému úrazového pojištění ve všech posuzovaných státech je podrobena dozoru státu prostřednictvím ministerstev. Dále je systém řízení centralizován prostřednictvím sociálních pojišťoven, oborových sdružení, speciálních úřadů, fondů a pojišťoven, včetně samostatných úrazových pojišťoven.

Systémy jsou hrazeny z pojistného¹²⁴, někdy vedle pojistného přispívá do systému stát z jiných (daňových) zdrojů¹²⁵ nebo jen z daňových prostředků¹²⁶. Ve většině států se hradí systém především z prostředků zaměstnavatele.¹²⁷

Pro přehlednost předkládám tabulku pojištění pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání ve vybraných státech Evropské Unie.¹²⁸

¹²⁰ např. Norsko, Švédsko

¹²¹ např. Rakousko, Slovensko

¹²² Španělsko

¹²³ Německo

¹²⁴ např. Švédsko

¹²⁵ např. Irsko

¹²⁶ např. Velká Británie

¹²⁷ MISSOC – vzájemný informační systém o sociální ochraně, Sociální ochrana v členských zemích Evropské Unie, Evropském ekonomickém prostoru a ve Švýcarsku

¹²⁸ viz. příloha č.3

10. Závěr

V diplomové práci jsem se zabývala náhradou škody za nemoc z povolání a pracovní úraz, jak po stránce teoretické, tak po stránce praktické. Toto téma je velmi aktuální, především v regionech, kde se nachází těžký průmysl. V Moravskoslezském kraji je velká těžbařská společnost OKD, a.s., která zaměstnává k dnešnímu dni 15090 zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří pracují v dole vykonávají velmi těžkou a nebezpečnou práci. V minulém roce bylo vykázáno u OKD, a.s. Ostrava 314 pracovních úrazů a 53 nemocí z povolání, z toho 26 pneumokonióz, 16 vasoneuróz, 2 nemocí z povolání z jednostranného nadměrného přetěžování horních končetin a dvě ostatní. Jedná se ročně o několik stovek odškodnitelných případů a tento velký počet úrazů a nemocí z povolání s sebou nese i velké procento nevyřešených případů nebo případů, které se řeší soudně. Shodně s úvodem své práce uvádím, že odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je velmi citlivé téma, která přímo zasahuje zaměstnance a jeho rodinu. Postižený zaměstnanec je skoro vždy přezazován na méně placenou práci nebo ztrácí zaměstnání. Je proto nesmírně důležité, aby v důsledku toho, byla vzniklá škoda byla kompenzována. Jsem přesvědčena, že systém náhrady škody, jak je upraven v přechodných ustanoveních zákoníku práce v § 364 -393 je správný a nejvíce odpovídá kompenzaci za skutečně vzniklou škodu. Jediný nedostatek spočívá v tom, že pokud vznikne další onemocnění, se kterým by poškozený zaměstnanec již nemohl pracovat na původním pracovišti i kdyby netrpěl následky po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, se náhrada škody zcela zastavuje a zaměstnanec se musí žalobou domáhat tzv. nové škody, která se v případě, že u soudu uspěje hradí do nového výdělků, kterého nemůže dosáhnout právě pro následky pracovního úrazu nebo nemocí z povolání a ostatní obecná onemocnění mu v tom nebrání. Jedná se však o složité a zdlouhavé dokazování a po dobu soudního sporu, který mnohdy trvá i několik let, je takto postižený bývalý zaměstnanec bez příjmu. Domnívám se, že by se mělo přistoupit na podílovou náhradu škody a náhrada škody by se po zjištění nového obecného onemocnění měla nadále proplácet v procentním poměru určeném lékařem mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a obecným onemocněním bez složitých dlouhých sporů. Taktéž bych se chtěla zaměřit na procesní stránku znaleckých posudků a dosáhnout větší míry objektivnosti těchto posudků, např. zřízením arbitrážních znaleckých komisí, které by měly za povinnost, při rozdílných znaleckých závěrech,

tyto znalce svolat a poté určit závěr. Mnohokrát jsem si kladla otázku, proč právě poslední znalecký posudek je pro soud určující. Především však se jedná o pomoc zaměstnancům, kteří se v důsledku zdravotního stavu dostanou do stavu nouze. Je rovněž velká škoda, že mnozí zaměstnavatele si zaměstnance moc neváží, a jakmile se zaměstnanci stane pracovní úraz nebo nemoc z povolání nemají snahu hledat pro postiženého zaměstnance práci, ale snaží se, aby byl, co nejdříve propuštěn a ještě ne pro následek po pracovním úrazu, ale pro obecné onemocnění. Takovýto postup by se měl změnit.

System úrazového pojištění upravený zákonem č. 266/2006 Sb., jehož účinnost byla odložena na 1.1.2010 není dostatečně připraven, neřeší danou problematiku komplexně, počínaje prevencí před onemocněním, přes hmotná zabezpečení a konče jejich rehabilitací a návratem do pracovního procesu. Již se dnes mluví o tom, že bude jeho účinnost opět odložena a je možné že bude dokonce zrušen.

10.1 Resume

In the thesis I looked at compensation for occupational diseases and injury, both in theory and in practice.

This issue is very important especially in regions where there is heavy industry. In the Moravian-Silesian region, there is a large mining company OKD, which currently employs 15,090 employees. Employees who work in a mine carry out very difficult and dangerous jobs. In 2008, the OKD registered 314 work-related injuries and 53 occupational diseases. There were 26 cases of pneumoconiosis, 16 cases of vasoneurosis, 2 diseases of excessive congestion in the upper limb and also 2 other non-specified diseases. It was a year in which the OKD had to pay out compensation for several hundreds of cases due to the large number of accidents and occupational diseases and there remain a large percentage of unsolved cases or cases that are settled in court.

As mentioned in the introduction to the thesis, it should be pointed out that compensation for work-related accidents and occupational diseases is a very sensitive issue which has direct impact on the lives of employees and their families. After, having made a request for compensation, the victims often find themselves faced with the situation of having to accept a lesser-paid job or they can even lose their job altogether.

It is therefore extremely important that a fair compensation is paid as a result of the damages caused.

I am convinced that the system of compensation, as stipulated in the transitional provisions of the Labour Code § 364 -393 is the correct and most appropriate compensation for actual damages. The only shortcoming is that should the injured employee not be able to work in his/her original employment because of suffering from a new condition brought about as a consequence of the occupational accident or illness, compensation will be completely terminated and the employee must then apply for a so-called 'claim' which can be sought through the courts and if successful, compensation will be continued, and all this as just a consequence of the occupational accident or injury and other common illnesses that could not have been prevented. Gathering the evidence together for court proceedings is a complex and lengthy process and can often take several years and during this time, the victim does not have any income. I believe that the solution could be an assessment-based compensation. A compensation for a new condition which should be paid out on a continuous basis as a percentage of the compensation that was paid for the original work accident and/or occupational illness once the newly established illness has been diagnosed by a designated doctor. This should be done without any complex and long disputes.

Also I would like to focus on procedures and expertise in order to achieve a greater degree of impartiality of these assessments. This could be achieved by the establishment of special arbitration expert committees, the proceedings of which are attended by the authorized legal experts, and who would have the obligation of drawing up a conclusion.

I often wonder why only the latest expert opinion is used by the court as the decisive one. The real aim of the proceedings is to assist employees who find themselves in trouble because of their damaged health status. It is a real pity then that many employers do not seem to care when their employees suffer a work accident or occupational illness. Such employers do not help these employees to find a new job. They simply look for an occasion to fire them and not as a result of an occupational accident but for a common illness. Such an approach has to change.

The accident insurance system as stipulated in Act no. 266/2006 Sb., which will come into force on 1 January 2010 does not suffice as it does not address the issue comprehensively. It does not build the bridge from prevention and compensation to rehabilitation and reintegration in the workplace. There are already speculations that this

law will not enter in force by the above mentioned date. It risks to be once again postponed or even withdrawn.

Použitá literatura:

Monografie:

Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1.vydání. Olomouc: ANAG 2008, 943 s. ISBN 978-80-7263-481-1

URBANEC, A.TÝCOVÁ, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 2.vydání. Praha : Práce 1970, 272s. ISBN 24-072-70

BIČOVSKÝ, J. *Pracovní úrazy a nemoci z povolání*. 1.vydání. Praha : Práce 1970, 236 s. ISBN 24-021-70

BERNARD, F. URBANEC, A. *Zákoník práce a předpisy související*. 4.vydání. Praha : Práce 1971. 552 s. ISBN 24-041-71

MIKYSKA, M. a kol. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : Sagit 1995, 228 s. ISBN 80-85789-15-9

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 3.vydání. Olomouc : ANAG 2005, 356 s. ISBN 80-7263-273-6

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3.vydání. Praha : C.H.Beck 2007, 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5

BĚLINA, M. a kol. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. 1.vydání. Praha: Karolinum 2008, 125s. ISSN 0323-0619

HOCHMAN, J. *Judikatura v pracovním právu*. 1.vydání. Praha : Linde nakladatelství s.r.o. 1999, 152 s. ISBN 80-86131-05-X

HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. 2.vydání. Praha : C.H.Beck 1994, 254s. ISBN 80-7049-091-8

HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. 1.vydání. Praha : FRANCES,a.s. 1992, 238 s. ISBN 80-7049-048-9

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 1.vydání. Praha: ASPI Publishing s.r.o. 2003. 150 s. ISBN 80-86395-87-1

ŠKARPA, K. *Náhrada škody podle zákoníku práce, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Ostrava : AKS 1994. 60 s. ISBN 80-85798-33-6

FLOREK, L. ZIELIŃSKI,T. *Prawo Pracy*. 7.vydání. Warszawa: C.H.BECK 2005. 366 s. ISBN 83-7387-882-3

BLAŽKE, J. *Náhrada škody v novém československém právu*. 1. vydání. Praha: Orbis 1954. 194 s. ISBN 301022415.858/6/53/SV1

ŠTALMACH, P. KOTTNAUER, A. *Lexikon pracovního práva*. 2.vydání. Ostrava : Sagit 2001. 483 s. ISBN 80-7208-238-8

DANDOVÁ, E. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 1.vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o. 2004. 128 s. ISBN 80-7357-029-7

HLAVSA, P. *Občanský soudní řád, soudní řád správní*. 4.vydání. Praha : LINDE 2006. 621 s. ISBN 80-7201-603-2

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE. *České právo v kontextu evropského práva*. 1.vydání. Praha: Karolinum 2008. 126 s. ISSN 0323-0619

GALVAS, M.PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. 1.vydání. Brno: CP Books,a.s. 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7

TÝC, J. a kol. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 2.vydání. Praha: Práce 1983. 328 s. ISBN 24-111-83

Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2007

Právní předpisy:

Zákon č.262/2006., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.99/1963., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.40/1964., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.20/1966., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.221/1995., o znaleckých komisích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.187/2006., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.98/1987., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.155/1995., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č.366/2007., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou Ministerstvo zdravotnictví stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

Vyhláška č. 440/2001 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemoci z povolání a vydává seznam zdravotnických

Vyhláška č. 290/1995 Sb., kterou se stanoví seznam nemocí z povolání

Vyhláška č.284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění

Úrazová statistika za léta 2000 - 2007

Odborový svaz zaměstnanců hornictví, geologie a naftového průmyslu

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prům. počet zaměstnanců	69 626	66 042	61 497	57 859	54 428	51 003	43 933	
Pracovní úrazy	2 218	1 900	1 678	1 362	1 313	690	903	
z toho smrtelné	10	15	8	16	9+10	6+1	2+2	5
těžké-od 2002 závažné	6	9	12	15	nesledováno	nesledováno	nesledováno	nesledováno
Zameškané kal. dny pro PÚ	186 691	88 936	131 089	115 684	105 374	96 068	86 322	
Úrazová závažnost	84	47	78	85	80	139	96	
Úrazová četnost	3,186	2,88	2,729	2,354	2,412	1,353	2,055	
SÚ na 1 000 zaměstnanců	0,14	0,23	0,13	0,28	0,16+0,18	0,12+0,02	0,04+0,04	
TÚ na 1 000 zaměstnanců	0,08	0,14	0,19	0,26	nesledováno	nesledováno	nesledováno	nesledováno
SÚ+TÚ na 1 000 zaměstnanců	0,23	0,37	0,32	0,54	nesledováno	nesledováno	nesledováno	nesledováno
Nové nemoci z povolání	405	308	257	205	172	135	150	
NzP na 1000 zaměstnanců	5,82	4,7	4,2	3,5	3,2	2,6	3,4	

Poznámka :

NzP - nemoci z povolání

Úrazová četnost - počet pracovních úrazů na 100 zaměstnanců

Úrazová závažnost - průměrný počet zameškaných kalendářních dnů na 1 pracovní úraz

2 + 2 = smrtelné úrazy : vlastních zaměstnanců + zaměstnanců dodavatelských organizací

rok	počet pracovníků	těžba	SÚ	TÚ	úrazy celk.	CHP celk.	CHP sil.
1930	43 320	10 734 400	47		3 826		
1931	39 808	9 657 600	43		3 241		
1945	?	8 613 170	54		8 930		
1946	39 535	11 225 300	57		?		
1947	39 832	12 881 710	67		9 411		
1948	42 057	14 112 080	53		16 061		
1949	43 828	13 446 100	88		23 791		
1950	44 070	14 676 840	96		24 128		
1951	45 068	14 457 450	81		19 437		
1952	46 587	16 301 500	70		20 721		
1953	49 756	16 231 460	75		19 085		
1954	53 811	15 821 130	73		?		
1955	69 754	16 603 110	77		?		
1956	75 259	17 868 068	66	405	21 540		
1957	80 359	18 042 792	61	412	21 953		
1958	84 372	18 752 623	77	340	30 299		
1959	86 309	19 816 198	98	258	29 635		
1960	88 740	20 902 589	119	321	28 262		
1961	92 755	21 105 848	179	281	27 780		
1962	100 584	21 961 735	78	267	29 795		
1963	105 173	22 052 459	99	179	30 601		
1964	112 298	22 329 720	111	164	29 030		
1965	114 258	21 982 825	77	122	21 246		
1966	108 451	21 541 330	76	96	13 928		
1967	100 925	21 541 330	42	65	9 259		
1968	95 979	21 741 585	35	58	10 014		
1969	95 713	22 949 860	46	67	10 481		
1970	94 887	23 900 000	54	86	10 025		
1971	94 920	24 468 350	35	95	8 804		
1972	93 895	23 879 710	44	77	7 099		
1973	92 971	23 859 995	32	64	6 661	123	123
1974	92 983	24 110 080	34	81	6 207	146	114
1975	93 661	24 377 703	36	59	5 693	202	143

1976	94 141	24 528 139	68	86	5 463	308	196
1977	95 232	24 229 469	68	86	5 383	345	182
1978	97 168	24 641 617	31	60	5 209	395	189
1979	98 461	24 833 977	27	70	5 162	446	159
1980	99 367	24 689 206	35	70	5 041	555	254
1981	100 189	24 089 665	49	64	5 180	478	191
1982	102 706	24 110 105	29	71	5 309	613	312
1983	104 175	23 536 484	43	67	5 219	722	468
1984	104 645	23 135 522	31	34	5 028	801	456
1985	105 868	22 946 370	44	52	4 862	774	384
1986	106 843	22 637 283	25	59	4 830	749	287
1987	107 793	22 764 552	24	54	4 399	661	268
1988	109 102	22 579 178	22	33	4 434	639	253
1989	103 718	22 311 400	20	24	3 894	1 926	818
1990	97 883	19 734 000	46	32	6 326	1 756	961
1991	77 990	15 162 000	14	24	5 544	1830	598
1992	66 988	14 134 000	20	27	4 937	650	300
1993	49 701	14 042 000	8	12	3 343	774	346
1994	34 147	13 532 000	4	13	2 378	548	346
1995	31 767	13 269 000	10	8	2 108	519	247
1996	31 127	12 750 000	7	8	1 747	449	189
1997	28 919	12 663 000	9	10	1 548	378	160
1998	27 097	12 423 000	8	4	1 174	224	107
1999	22 861	11 216 000	5 + 1	4	963	229	109
2000	20 271	11 184 000	2 + 1	1	809	215	91
2001	19 852	11 513 000	5 + 1	3	710	149	54
2002	18 708	11 673 000	5 + 1	5 + 1	685	104	27
2003	17 528	11 040 100	6 + 4	7 + 2	575	67	24
2004	16 182	10 502 000	4 + 7	x	549	78+21	25
2005	18 768 / 22 272	12 753 000	5 + 1	x	616 / 869	48+16	13
2006	17 356 / 21 579	13 005 000	1 + 2	x	402 / 608	48+17	13
2007	15 754 / 19 413	12 455 000	4	x	356 / 513	39 + 15	14

SÚ -	smrtný úraz	CHP - celk.	nemoc	z	povolání	celkem
TÚ -	těžký úraz	CHP - sil	nemoc	z	povolání	silikóza

Příloha č. 3

Pojištění pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání ve vybraných státech EU

Tab. I – Belgie, Dánsko, Německo, Francie

Tab. II – Itálie, Rakousko, Portugalsko, Švédsko, Slovensko

TAB. I	Belgie	Dánsko	Německo	Francie
Základní principy	Povinné sociální pojištění pro zaměstnance s věcným plněním a peněžitými dávkami odvozenými z příjmu	Povinné sociální pojištění pro zaměstnance a určité kategorie OSVČ	Povinné sociální pojištění pro zaměstnance a určité kategorie OSVČ s věcným plněním a peněžitými dávkami odvozenými z příjmu	Povinné pojištění pro zaměstnance s věcným plněním a peněžitými dávkami odvozenými z příjmu. Poškozený může žádat další náhradu v případě poškození zaměstnavatelem.
Pojistné	Podle smlouvy s nositelem pojištění. Část pojistného je poskytováno z obecných nákladů sociálního pojištění.	Závislé na rizicích u zaměstnavatele.	Závislé na rizicích u zaměstnavatele. Je stanoveno v závislosti na celkovém hrubém příjmu a tarifech, stanovených nositeli pojištění (BG).	Individuální nebo smíšené sazby podle počtu zaměstnavatelů a míry rizik u zaměstnavatele. Výše se odvozuje z výše vyplacených mezd.
Příjemci dávek (působnost pojištění)	Pracovní úrazy: Pracovníci, kteří podléhají sociálnímu zabezpečení, osoby připravující se na povolání (učni) a ti, kterým to přiznala Koruna. Nemoci z povolání: Pracovníci, kteří podléhají sociálnímu zabezpečení, učni, praktikanti (i neplacení) a žáci a studenti, kteří jsou v rámci vzdělávání vystaveni riziku.	Všichni placení zaměstnanci a určené OSVČ (rybáři a lodníci), praktikanti nebo jiné osoby, které se v rámci studia nebo přípravy na zaměstnání zdržují ve školícím zařízení nebo na pracovišti; děti postižené nemocí nebo vrozenou nemocí, způsobenou nemocí z povolání jejich otce nebo matky.	Zaměstnané osoby, některé OSVČ, studenti, žáci, děti v mateřských školách, osoby podstupující rehabilitaci a některé jiné osoby.	Osoby, které bez ohledu na druh činnosti a místo jejího výkonu pracují pro jednoho nebo více zaměstnavatelů.
Krytí rizik – cesta do zaměstnání	Kryto.	Nekryto.	Kryto.	Kryto.
Dočasná PN: Karenční doba při peněžitých dávkách	Pracovní úraz: Žádná karenční doba. Nemoc z povolání: Nejméně 15 dnů pracovní neschopnosti.	Žádná karenční doba.	Žádná karenční doba.	Žádná karenční doba.

TAB. I	Belgie	Dánsko	Německo	Francie
Dočasná PN: Věcné plnění – volný výběr lékaře nebo nemocnice	Volný výběr, vyjma pracovního úrazu v podniku, ve kterém je zřízeno odpovídající zdravotnické zařízení.	Upravují zdravotnické předpisy.	Zásadně ne volný výběr; pacient musí navštívit co nejdříve navštívit lékaře určeného nositelem pojištění. Další lékařské ošetření provádí schválení specialisté.	Volný výběr.
Dočasná PN: Věcné plnění - platby nákladů a příspěvků pojištěncem	Pracovní úraz: Při volném výběru lékaře náhrada nákladů dle oficiálních sazeb. Využití služeb závodního lékaře je zdarma. Nemoc z povolání: Náhrada oficiálních sazeb a poplatků. Bez spoluúčasti pojištěnce.	Lékařské ošetření: Upravují zdravotnické předpisy. Náklady na protézy, ortopedické vybavení a invalidní vozíky mohou být pokryty úrazovým pojištěním.	Náklady hradí nositel pojištění (BG). Pokud plnila příslušná nemocenská pokladna, refunduje jí náklady BG. Bez spoluúčasti pojištěnce.	Přímé převzetí nákladů sociální pojišťovnou. Bez spoluúčasti pojištěnce, pokud se náklady pohybují v mezích výše pojistné částky. Žádný poplatek při nemocniční léčbě.
Dočasná PN: Délka poskytování dávek	Až do uzdravení nebo stabilizovaného stavu.	Upravují předpisy nemocenského pojištění.	78 týdnů.	Až do uzdravení nebo stabilizovaného stavu.
Dočasná PN: Peněžité dávky – vyměřovací základ a výše dávek	Vyměřovací základ: výdělek za rok předcházející úrazu nebo nemoci z povolání, maximálně: € 25.386,29, minimálně pro mladistvé a učně: € 5.077,25; když mladiství dospějí, bere se jejich věk v úvahu. Výše dávek: Úplná pracovní neschopnost: za kalendářní den 1/365 z 90% vyměřovacího základu. Částečná pracovní neschopnost: dávka se rovná rozdílu mezi příjmy před úrazem nebo začátkem pracovní neschopnosti pro nemoc z povolání a příjmy v zaměstnání s částečným pracovním úvazkem.	Dávky nemocenského pojištění.	Vyměřovací základ stejný jako v nemocenském pojištění. Po dobu 6 týdnů 100% čistého příjmu, který hradí zaměstnavatel jako u jiné nemoci, potom dávky ÚP ve výši 70% hrubého příjmu, maximálně však 90% čistého příjmu.	Denní vyměřovací základ: 1/30 předchozího platu u měsíčně vyplácených, 1/28 ze dvou předchozích platů při týdenním nebo dvoutýdenním vyplácení, až do výše 0,834% ročního stropu. Výše dávky: 60% základního platu po dobu 28 dnů, maximálně € 141,23, potom 80%, maximálně € 188,31. Hospitalizace nemá na výši dávky vliv.

TAB. I	Belgie	Dánsko	Německo	Francie
Trvalá PN: Stupeň neschopnosti pracovat	Minimální úroveň není stanovena.	15%	20% po dobu 26 týdnů po pracovním úrazu.	Minimální úroveň není stanovena.
Trvalá PN: Stupeň snížení pracovní schopnosti stanoví:	Pracovní úrazy: Dohoda mezi nositelem pojištění a pojištěným. Schvaluje Fond pracovních úrazů. Nemoci z povolání: Oficiálně stanoví Fond nemocí z povolání.	Státní úřad pro pracovní úrazy a nemoci z povolání.	V každém případě dobrozdání odborného lékaře.	Úrazová pojišťovna podle dobrozdání posudkového lékaře.
Trvalá PN: Možnost přezkoumání	Přezkum je možný. Pracovní úrazy: Během 3 roků od data dohody mezi stranami nebo konečným rozhodnutím. Nemoci z povolání: Kdykoliv.	Při značných změnách poměrů je možný přezkum po dobu 5 let od rozhodnutí o důchodu. Při zvláštních okolnostech může Státní pojišťovací úřad pětiletou lhůtu prodloužit.	V prvních dvou letech po úrazu je přezkum možný kdykoliv; po rozhodnutí o trvalém důchodu ale jen v minimálně ročních intervalech. Zvýšení nebo pokles míry pracovní neschopnosti musí být více než 5%.	Přezkum je možný kdykoliv během prvních 2 let po stanovení míry snížení výdělečné schopnosti. Potom kdykoliv v intervalu nejméně jednoho roku.
Trvalá PN: Vyměřovací základ	Celkový roční příjem před úrazem nebo ukončením práce pro nemoc z povolání. Maximální výše: € 25.386,19 Pro nezletilé: Výpočet z příjmu dospělých.	Celkový příjem v roce před úrazem. Maximální výše: € 47.723 Minimální výše: € 17.745	Celkový příjem ve dvanácti měsících před pojistnou událostí, nejméně ale 60% (osoby starší 18 let) nebo 40% (osoby mladší 18 let) ze základu za rok 2002: západní spolkové země: € 28 980 východní spolkové země: € 24 360 Maximální limity ročního příjmu: mezi € 61 356 a € 84 000 podle pojišťovací asociace (BG)	Celkový příjem ve dvanácti měsících před ukončením práce. Maximální výše: € 30.343,18 Minimální výše: € 15.171,59

TAB. I	Belgie	Dánsko	Německo	Francie
<p>Trvalá PN: Výše dávek</p>	<p>Vzorec: Roční hrubý příjem před pojistnou událostí (RVZ) x míra snížení pracovní schopnosti („t“) Přitom ale při snížení pracovní schopnosti o 0% až 5% se snižuje „t“ na polovinu a při snížení o více než 5% a méně než 10% se „t“ snižuje o jednu čtvrtinu. Maximální výše € 26 410,73</p>	<p>Úplná ztráta pracovní schopnosti: Penze ve výši 80% ročního příjmu až do RVZ ve výši € 50 905. Částečná ztráta pracovní schopnosti: Penze úměrná míře invalidity.</p>	<p>Vzorec: RVZ x „t“ x 66,7 % Příklady: „t“ = 100%: 66,7% z RVZ „t“ = 75% : 50,0% z RVZ „t“ = 50% : 33,3% z RVZ „t“ = 25% : 16,7% z RVZ</p>	<p>Vzorec: Vyměřovací základ (VZ) x „t“ red. „t“ red. = stupeň snížení pracovní schopnosti v % je při podílu pod 50% o polovinu snížen; pro podíl nad 50% o polovinu zvýšen. Pro „t“ vyšší než 10% platí: Příklady: „t“ = 100%: 100% z VZ „t“ = 75%: 62,5% z VZ „t“ = 50%: 25% z VZ „t“ = 25%: 12,5% z VZ. Jeli „t“ rovno nebo menší než 10%, náleží paušální peněžité vyrovnání.</p>

TAB. II	Itálie	Rakousko	Portugalsko	Švédsko	Slovensko
Základní principy	Povinné sociální pojištění pro zaměstnance a určité kategorie OSVČ s věcným plněním a peněžitými dávkami odvozenými z příjmu	Povinné sociální pojištění pro zaměstnance a určité kategorie OSVČ s věcným plněním a peněžitými dávkami odvozenými z příjmu	Pracovní úrazy: Povinné smluvní pojištění zaměstnanců, placené zaměstnavateli. Povinné smluvní pojištění pro OSVČ. Nemoci z povolání: Povinné sociální pojištění pro zaměstnance, dobrovolné pro OSVČ, s věcným plněním a peněžitými dávkami.	Povinné sociální pojištění pro zaměstnance a určité kategorie OSVČ s věcným plněním a peněžitými dávkami odvozenými z příjmu	Povinné sociální pojištění zaměstnavatelů. Komplementární pojištění.
Pojistné	Závislé na rizicích zaměstnavatele. Sazba se pohybuje od 0,5% do 16% z platu.	Zaměstnavatel platí 1,4%. Maximálně € 3 270 měsíčně	Pracovní úrazy: Závislé na rizicích u zaměstnavatele. Nemoci z povolání: Zaměstnavatel platí 0,5% z platů. neomezeno stropem.	Zaměstnavatel platí 1,38 % z platů.	Závislé na rizicích u zaměstnavatele (nebezpečnostní třídy). Sazba od 0,3% do 2,1% z platů.
Příjemci dávek (působnost pojištění)	Zaměstnanci a určité kategorie OSVČ.	Všichni zaměstnanci v placeném zaměstnání a učni. OSVČ a jejich spolupracující rodinní příslušníci. Osoby postavené na roveň OSVČ, jako např. učitelé, hudebníci, umělci. Osoby pracující bez pracovní smlouvy v poměru obdobném jako zaměstnaneckém. Žáci a studenti.	Všichni zaměstnanci a OSVČ.	Každá výdělečně činná osoba je pojištěna.	Zaměstnanci, žáci a studenti při praktickém vyučování v odborné praxi, fyzická osoba při výkonu základní, náhradní, zdokonalovací, mimořádné vojenské služby v rámci vojenské služby v ozbrojených silách nebo civilní služby.

TAB. II	Itálie	Rakousko	Portugalsko	Švédsko	Slovensko
Dočasná PN: Karenční doba při peněžitých dávkách	3 dny od dne následujícího po úrazu. V praxi se uplatňuje, že toto období hradí zaměstnavatel (100% za den úrazu, 60% následující 3 dny)	3 dny.	Žádná karenční doba.	Upravuje nemocenské pojištění.	Žádná karenční doba.
Dočasná PN: Věcné plnění – volný výběr lékaře nebo nemocnice	Upravují zdravotnické předpisy.	Zásadně volný výběr. Osoby pojištěné v nemocenském pojištění obdrží dávky přednostně v rámci nemocenského pojištění (upravují zdravotnické předpisy); nehodový pojišťovací fond nicméně může převzít na nějaký čas léčbu.	Pracovní úrazy: Pojištění zahrnuje všechny formy péče. Nemoci z povolání: Péče je poskytována státní zdravotní péčí (vhodnou k lékařskému ošetření a k léčebné rehabilitaci).	Upravují zdravotnické předpisy.	Upravují zdravotnické předpisy.
Dočasná PN: Věcné plnění - platby nákladů a příspěvků pojištěncem	Pokud existují odpovídající struktury, zajistí Národní institut pro pojištění pracovních úrazů základní ošetření (první pomoc). Jinak hradí ošetření Národní zdravotní službě.	První 4 týdny kryje výdaje nemocenská pojišťovna, potom úrazová pojišťovna. Bez spoluúčasti pojištěnce, s výjimkou příspěvku v případě nemocniční péče, návštěv lékařem nebo zubní ošetření, a na léky (upravují zdravotnické předpisy).	Plné převzetí nákladů příslušným nositelem pojištění. Bez spoluúčasti pojištěnce.	Lékařské ošetření upravují zdravotnické předpisy. Nutné výdaje lékařského ošetření v zahraničí, zubní péče a speciální pomoc pro invalidní osoby jsou pokryty pracovním úrazovým pojištěním. Omezeno věkem 65 let.	Lékařské ošetření upravují zdravotnické předpisy.
Dočasná PN: Délka poskytování dávek	Až do uzdravení nebo stabilizovaného stavu.	Až do uzdravení. Po dvou letech invalidní důchod.	Po dobu, po kterou je poškozený v lékařské péči nebo v pracovní rehabilitaci.	Neomezeně.	Upravují předpisy nemocenského pojištění (analogicky 1 rok a poté nastupuje invalidní důchod)

TAB. II	Itálie	Rakousko	Portugalsko	Švédsko	Slovensko
<p>Dočasná PN: Peněžité dávky – vyměřovací základ a výše dávek</p>	<p>Vyměřovací základ: Průměrný výdělek za 15 dnů předcházejících ukončení práce. Výše dávky: 60% základního denního výdělku po dobu 90 dnů, potom 75%.</p>	<p>Prvních 26 týdnů dávky nemocenského pojištění, dalších 8 týdnů platí zaměstnavatel. Potom nastává trvalá pracovní neschopnost.</p>	<p>Pracovní úrazy: Vyměřovací základ: Denní mzda nebo 1/30 měsíční mzdy v den úrazu. Výše dávky: Plná neschopnost: 70% vyměřovacího základu. Částečná neschopnost: 70% z redukované mzdy podle schopnosti pracovat. Nemoci z povolání: Vyměřovací základ: Celkový roční příjem včetně příspěvku na dovolenou, vánočního příplatku a dalších příplatků, dělený počtem dnů s příspěvkem. Plná neschopnost: 70% denní mzdy během prvních 12 měsíců neschopnosti. Potom 75%. Částečná neschopnost: 70% z redukované mzdy podle schopnosti pracovat. 45% v případě hospitalizace, pokud nejsou vyživované osoby.</p>	<p>Dávky nemocenského pojištění po dobu prvních 4 týdnů. Potom 1/360 ročního výdělku denně.</p>	<p>Denní vyměřovací základ: Celkový příjem za měsíc včetně příplatků, dělený počtem kalendářních dnů měsíce. Dávky: Úrazový příspěvek (k nemocenskému): 55% denního vyměřovacího základu po dobu 3 týdnů, potom 25%</p>
<p>Trvalá PN: Stupeň neschopnosti pracovat</p>	<p>11%. Minimum není stanoveno při silikóze nebo azbestóze spojené s tuberkulózou.</p>	<p>20%. Studenti a žáci 50%.</p>	<p>Podle konkrétního snížení výdělečné schopnosti, stanoveného dle tabulek.</p>	<p>1/15.</p>	<p>Více než 33 %.</p>

TAB. II	Itálie	Rakousko	Portugalsko	Švédsko	Slovensko
Trvalá PN: Stupeň snížení pracovní schopnosti stanoví:	Pracovní úrazy: Dle tabulek snížení pracovní schopnosti. Nemoci z povolání: Na základě dobrozdání posudkového lékaře.	Nositel úrazového pojištění.	Pracovní úrazy: Pracovní soud. Nemoci z povolání: Národní centrum pro ochranu proti pracovním rizikům.	Sociální pojišťovna.	Posudkový lékař Sociální pojišťovny.
Krytí rizik – cesta do zaměstnání	Úraz během cesty mezi domovem a pracovištěm není kryt pojištěním. Výjimku tvoří velmi dlouhá nebo nebezpečná cesta, doprava těžkých nástrojů, použití podnikového dopravního prostředku apod.	Kryto.	Jako pracovní úrazy se posuzují tyto úrazy na cestě: - cesta do práce mezi bydlištěm a pracovištěm, - cesta mezi bydlištěm nebo pracovištěm a místem výplaty mzdy, - cesta mezi bydlištěm nebo pracovištěm a místem lékařského ošetření po úrazu, - na místě lékařského ošetření v důsledku úrazu, - cesta mezi pracovištěm a místem pro stravování, - mimo pracoviště při činnosti nařízené nebo povolené zaměstnavatelem, - na místě výplaty mzdy.	Kryto.	Nekryto.
Trvalá PN: Možnost přezkoumání	Přezkum je možný v intervalu nejméně 1 roku po dobu 4 let od přiznání důchodu, potom v intervalu nejméně 3 let. přezkum není možný po uplynutí 10 let.	Přezkum je možný kdykoliv po dobu prvních dvou let, potom v intervalech nejméně jednoho roku.	Přezkum je možný je z iniciativy příslušných institucí nebo na žádost příjemce.	Přezkum je možný kdykoliv až do důchodového věku (65)	Přezkum je možný, pokud se předpokládá změna ve vývoji zdravotního stavu a změna schopnosti vykonávat výdělečnou činnost.

TAB. II	Itálie	Rakousko	Portugalsko	Švédsko	Slovensko
Trvalá PN: Vyměřovací základ	Průměrný příjem v roce před ukončením práce v závislosti na resortu: Průmysl: maximální: € 21 378,21 minimální: € 10.020 Zemědělství: paušální výše: € 17 375,68 Redukce základního výdělku podle tabulky snížení pracovní schopnosti: od 11 do 64% - 50 až 98% příjmu od 65 do 100% - 100% příjmu.	Příjem za rok předcházející úrazu nebo nemoci z povolání. Maximální výše: € 52 750 = 12 x € 3 750 + € 7 500 (zvláštní platby). Zvláštní úprava pro osoby mladší 30 let (teoretické příjmy po dokončení vzdělání nebo tréninku) a pro OSVČ a pro žáky a studenty (paušální výše).	Pracovní úrazy: Roční plat (12x měsíční mzda + dovolené a vánoční příplatek + jiné pravidelné platby). Nemoci z povolání: Průměrná měsíční mzda vyplývající z ročního platu (1/12 celkové měsíční mzdy + dovolená a vánoční příplatek + jiné pravidelné platby).	Příjem, který v době nároku opravňuje k výplatě renty, nebo příjem, který by byl s takovýmto nárokem spojen, kdyby by byl úřad soc. zabezpečení informován o všech faktech. Maximální: € 30.622 (snížení o € 527 oproti roku 2001) Minimální: 24% vyměřovacího základu € 980 (snížení o € 16 oproti roku 2001)	Denní vyměřovací základ: Celkový příjem za měsíc včetně příplatků, dělený počtem kalendářních dnů měsíce. Měsíční výše úrazové renty: součin: 30,4167 X 80% denního vyměřovacího základu X koeficient určený jako podíl čísla odpovídajícího procentnímu poklesu pracovní schopnosti X 100
Trvalá PN: Výše dávek	Vzorec: $VZ \times „t“$, resp. $„t“$ red. Snížení pracovní schopnosti od 50% do 100% Snížení pracovní schopnosti menší než 50%, $„t“$ red = cca $\frac{1}{2}$ Příklady: $„t“ = 100\%: 100\% VZ$ $„t“ = 75\%: 75\% VZ$ $„t“ = 50\%: 50\% VZ$ $„t“ = 25\%: 13,2\% VZ$	Vzorec: $VZ \times 66,67\% \times „t“$ $„t“$ nejméně 50%: 20% příplatek k důchodu $„t“$ nejméně 70%: 50% příplatek k důchodu Renta je poskytována 14 x za rok.	Plná pracovní neschopnost: renta ve výši 80% VZ + 10% na každého vyživovaného člena rodiny. Stanoveno maximum VZ. Plná neschopnost pro obvyklou práci: Renta ve výši 50% až 70% VZ v závislosti na zbytkové funkční schopnosti vykonávat jinou než obvyklou práci.	100% ušlého výdělku. Maximálně € 31 683 Minimálně € 1 014	Vzorec: $30,4167 \times 80\% DVZ \times „t“$. Pokud se poškozenému vyplácí starobní nebo invalidní (částečný) důchod, odečte se důchod od vypočtené částky.