

**Mendelova univerzita v Brně  
Provozně ekonomická fakulta**

---

# **Odškodňovanie pracovných úrazov v Českej a Slovenskej republike**

**Bakalárska práca**

**Vedúca práce:**

**JUDr. Jana Mervartová**

**Lucia Filipová**

**Brno 2016**



Na tomto mieste chcem poďakovať vedúcej mojej bakalárskej práce JUDr. Jane Mervartovej za jej ústretový prístup, cenné rady, poskytnutú literatúru a čas, ktorý venovala mojej práci. Ďalej by som chcela poďakovať pani Micháľkovej, ktorá mi ochotne poskytla informácie potrebné k vypracovaniu praktickej časti práce.



## **Čestné prehlásenie**

Prehlasujem, že som túto prácu: **Odškodňovanie pracovných úrazov v Českej a Slovenskej republike**

vypracovala samostatne a všetky použité pramene a informácie sú uvedené v zozname použitej literatúry. Súhlasím, aby moja práca bola zverejnená v súlade s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v znení neskorších predpisov, a v súlade s platnou *Smernicou o zverejňovaní vysokoškolských záverečných prác*.

Som si vedomá, že sa na moju prácu vzťahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brne má právo na uzavretie licenčnej zmluvy a použitie tejto práce ako školského diela podľa § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Ďalej sa zaväzujem, že pred spísaním licenčnej zmluvy o využitie diela inou osobou (subjektom) si vyžiadam písomné stanovisko univerzity o tom, že predmetná licenčná zmluva nie je v rozpore s oprávnenými záujmami univerzity, a zaväzujem sa uhradiť prípadný príspevok na úhradu nákladov spojených so vznikom diela, a to až do ich skutočnej výšky.

V Brne dňa 23. decembra 2015

---



## **Abstract**

Filipová, L. Compensations of work injuries in Czech and Slovak Republic. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

Submitted Bachelor thesis deals with work injuries and their compensation. This work describes current system of compensation of work injuries and occupational diseases that is valid in the Czech Republic and batch system valid in the Slovak Republic as well. The thesis includes concrete case of work injury to demonstrate calculation of compensations according to system of compensations valid in Czech and Slovak republic. Last part contains discussion to compare the advantages and disadvantages of both systems.

## **Keywords**

Work injury, types of compensations, accident insurance, compensations.

## **Abstrakt**

Filipová, L. Odškodňovanie pracovných úrazov v Českej a Slovenskej republike. Bakalárska práca. Brno: Mendelova univerzita v Brne, 2016.

Predkladaná bakalárska práca sa zaoberá problematikou pracovných úrazov a ich odškodnením. Práca obsahuje popis súčasného systému odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktorý platí v Českej republike a zároveň popisuje systém dávok, ktorý platí v Slovenskej republike. Práca zahŕňa konkrétny prípad pracovného úrazu, na ktorom je ukázaný výpočet náhrad podľa systému odškodňovania platného v Českej a Slovenskej republike. Posledná časť je venovaná diskusi, ktorá porovnáva výhody a nevýhody oboch systémov.

## **Kľúčové slová**

Pracovný úraz, druhy náhrad, úrazové poistenie, odškodňovanie.





# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod a cieľ práce</b>	<b>11</b>
1.1	Úvod.....	11
1.2	Cieľ práce.....	11
<b>2</b>	<b>Metodika</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Základné pojmy k problematike</b>	<b>13</b>
3.1	Pojem pracovný úraz .....	13
3.2	Choroba z povolania.....	15
3.3	Škoda, škodová udalosť .....	16
3.4	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....	16
3.5	Ekonomické dôsledky pracovných úrazov.....	17
<b>4</b>	<b>Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri vzniku pracovného úrazu</b>	<b>19</b>
4.1	Zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa za škodu .....	19
4.2	Povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.....	20
<b>5</b>	<b>Náhrady za škody pri pracovných úrazoch v ČR</b>	<b>22</b>
5.1	Náhrada za stratu na zárobku .....	22
5.1.1	Náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti.....	22
5.1.2	Náhrada po skončení pracovnej neschopnosti.....	24
5.2	Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia .....	25
5.3	Náhrada za účelne vynaložené náklady spojené s liečením .....	25
5.4	Náhrada za vecnú škodu.....	26
<b>6</b>	<b>Náhrada za škodu pri pracovných úrazoch v SR</b>	<b>27</b>
6.1	Úrazový príplatok .....	28
6.2	Náhrada nákladov spojených s liečením.....	29
6.3	Úrazová renta.....	29
6.4	Jednorazové vyrovnanie.....	30

6.5	Náhrada za bolesť .....	31
6.6	Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné.....	32
6.7	Rekvalifikácia a rekvalifikačné .....	33
<b>7</b>	<b>Príklad odškodnenia pracovného úrazu</b>	<b>35</b>
7.1	Postup výpočtu dávok podľa systému odškodnenia platného v Slovenskej republike .....	35
7.1.1	Výška nemocenskej dávky .....	36
7.1.2	Úrazový príplatok.....	37
7.1.3	Náhrada nákladov spojených s liečením .....	38
7.1.4	Úrazová renta.....	38
7.1.5	Jednorazové vyrovnanie .....	38
7.1.6	Náhrada za bolesť .....	39
7.1.7	Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné.....	39
7.1.8	Rekvalifikácia a rekvalifikačné.....	39
7.1.9	Celkové plnenie od poisťovne .....	39
7.2	Postup výpočtu podľa systému platného v Českej republike .....	40
7.2.1	Výpočet náhrady mzdy.....	41
7.2.2	Nemocenské .....	42
7.2.3	Náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti .....	43
7.2.4	Náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti. 44	
7.2.5	Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia.....	44
7.2.6	Náhrada za účelne vynaložené náklady spojené s liečením .....	44
7.2.7	Celkové plnenie od poisťovne .....	44
<b>8</b>	<b>Diskusia</b>	<b>45</b>
<b>9</b>	<b>Záver</b>	<b>49</b>
<b>10</b>	<b>Literatúra</b>	<b>50</b>
	<b>Príloha</b>	<b>53</b>
	<b>Príloha</b>	<b>54</b>
	<b>Príloha</b>	<b>57</b>

# 1 Úvod a cieľ práce

## 1.1 Úvod

V priebehu pracovných procesov často dochádza k udalostiam, ktoré sú nepredvídateľné a majú negatívny dopad na ľudské zdravie. Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov v podniku je veľmi dôležitá oblasť, pretože právo na ochranu zdravia je jedným zo základných práv, ktoré občanom garantuje ústava Slovenskej i Českej republiky.

Každé poškodenie zdravia občana má aj ekonomické dôsledky. Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania má závažný sociálny a ekonomický dosah, pretože upravuje hmotné zabezpečenie občanov, ktorí si pri práci poškodili svoje zdravie a tým sa obmedzila, alebo celkom zanikla ich pracovná schopnosť. Preto je dôležité mať zaistenú právnu úpravu tejto oblasti. Právna úprava v Českej republike je koncipovaná ako objektívna zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz zamestnanca. Táto zodpovednosť je predmetom povinného poistenie zamestnávateľa u dvoch komerčných poisťovní. V Slovenskej republike bol systém zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz nahradený úrazovým poistením ako osobitným systémom sociálneho poistenia pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Dôležitú úlohu zohráva i eliminácia rizika pracovného úrazu a choroby z povolania, ktorá by nemala zostať v pozadí tvorby zisku spoločnosti, ale naopak by mala byť neustále diskutovanou a pripomínanou oblasťou. Tým, že budú vedecké odborné zamestnania a pracovníci budú znalí problematiky, chráni zamestnávateľ nie len seba, ale i svojich zamestnancov.

## 1.2 Cieľ práce

Hlavným cieľom tejto práce je analyzovať súčasnú právnu úpravu zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy platnú v Českej republike a právnu úpravu podľa zákona o úrazom poistení zamestnancov, ktorá platí v Slovenskej republike.

Ďalším čiastkovým cieľom bude následné porovnanie obidvoch systémov. Na komplexnom praktickom príklade predvediem výpočet odškodnenia pracovného úrazu podľa systému odškodnenia platného v Českej i Slovenskej republike.

## 2 Metodika

V bakalárskej práci som vychádzala najmä z platných právnych predpisov, ktoré upravujú jednotlivé oblasti systému odškodnenia pracovných úrazov. Jedná sa predovšetkým o zákon č. 262/2006 Sb., (Zákonník práce platný v Českej republike), zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce platný v Slovenskej republike) a zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Ďalšími zdrojmi bola odborná literatúra, odborné články a internetové zdroje. Práca bola konzultovaná s odbornou vedúcou JUDr. Janou Mervartovou z Ústavu práv a humanitných vied Provozne ekonomickej fakulty Mendelovej univerzity v Brne. Väčšia časť dát bola získaná z portálu Sociálnej poisťovne a Ministerstva práce a sociálnych vecí. Podklady pre výpočet odškodnenia pracovného úrazu, ktorý uvádzam v praktickej časti, poskytla poškodená pani Micháľková.

Bakalárska práca je rozdelená na teoretickú a praktickú časť. Obsahom teoretickej časti je literárny prehľad, kde je metódou popisnou a analytickou popísaná právna úprava odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, vymedzené základné pojmy riešenej oblasti a rozobrané príslušné druhy náhrad v Českej a Slovenskej republike. Praktická časť ukazuje výpočet náhrad i dávok v obidvoch krajinách na komplexnom praktickom prípade. Na to nadväzuje diskusia a záver. V tejto časti práce je metódou komparácie prevedené porovnanie obidvoch systémov, ktorými sa táto práca zaoberá.

## 3 Základné pojmy k problematike

V prvom rade je treba si vysvetliť základné pojmy, ktoré súvisia s úpravami, ktoré sú v práci analyzované.

### 3.1 Pojem pracovný úraz

V Zákonníku práce platnom v Českej republike je pojem *pracovný úraz* definovaný ako poškodenie zdravia alebo smrť zamestnanca, ak nastali nezávisle na jeho vôli krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Ako pracovný úraz sa posudzuje tiež úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh. Rovnaké vymedzenie pojmu má Zákonník práce platný na Slovensku. Nasledujúce vymedzenia sú pre obe krajiny zhodné.

Hůrka (2009) vo svojej publikácii uvádza, že plnením pracovných úloh sa rozumie:

- výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru a z dohôd konaných mimo pracovný pomer,
- iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa,
- činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty,
- činnosť, konaná pre zamestnávateľa na podnet odborovej organizácie, rady zamestnancov, poprípade zástupcu pre oblasť BOZP,
- činnosť konaná pre zamestnávateľa z vlastnej iniciatívy,
- dobrovoľná výpomoc organizovaná zamestnávateľom.

Pracovnými úkonmi spojenými s plnením pracovných úloh sú podľa § 273 a § 274 Zákonníka práce:

- úkony potrebné k výkonu práce,
- úkony behom práce obvyklé alebo nutné pred začiatkom práce alebo po jej skončení,
- úkony obvyklé v dobe prestávky v práci na jedlo a oddych konané v objekte zamestnávateľa,
- vyšetrenie u poskytovateľa zdravotných služieb prevádzané na príkaz zamestnávateľa alebo vyšetrenie v súvislosti s nočnou prácou a ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta k ním a späť,
- školenie zamestnancov zamestnávateľa organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou, ktorým sa sleduje zvyšovanie ich odbornej pripravenosti.

Pracovnými úkonmi spojenými s plnením pracovných úloh nie sú:

- cesta do zamestnania a naspäť,
- stravovanie, vyšetrenie alebo ošetrovanie u poskytovateľa zdravotných služieb ani cesta k nemu a späť, pokiaľ nie je konaná v objekte zamestnávateľa.

Pojem *pracovný úraz* vymedzuje v českom právnom ráde okrem Zákonníka práce ešte niekoľko predpisov:

- zákon o nemocenskom poistení zamestnancov,
- vyhláška o poskytovaní dávok v nemocenskom poistení,
- zákon o sociálnom zabezpečení,
- vyhláška o evidenciách a registráciách pracovných úrazov a o hlásení.

V Slovenskej republike je pracovný úraz spojený s nasledovnou legislatívou:

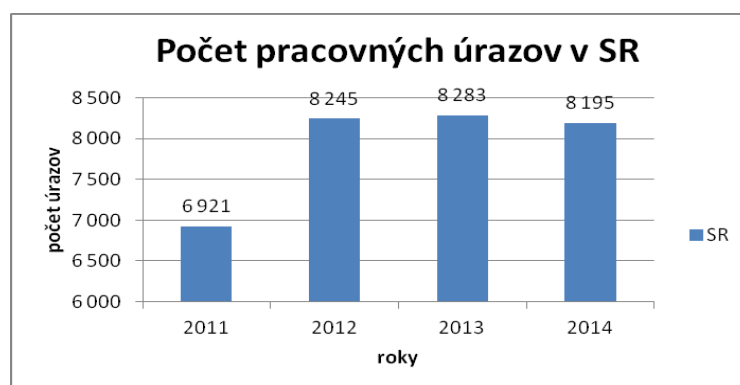
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia
- Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce.

Každý z týchto predpisov vymedzuje pojem pracovného úrazu zo svojho hľadiska a pre svoje účely. Tento pojem sa tak bude v jednotlivých prípadoch odlišovať podľa toho, či pôjde o pracovný úraz z hľadiska nároku na dávky nemocenského poistenia, alebo dôchodkového zabezpečenia alebo z hľadiska zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo z hľadiska evidencie a registrácie pracovných úrazov.

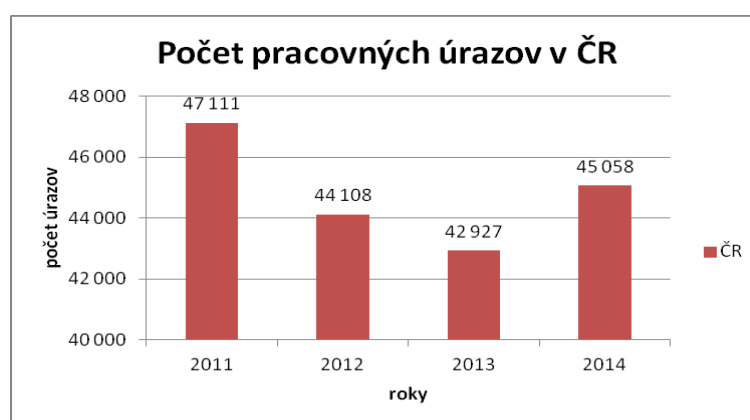
Ako uvádza Dandová E. (2004) Zákonník práce nerozlišuje príčinu vzniku pracovného úrazu. Je nerozhodné, či napr. zamestnanec trpí určitou chorobou, ktorá vyvolá úrazový dej, ktorého následkom je pracovný úraz. V praxi sú časté prípady kedy zamestnancova všeobecná choroba je vlastne pôvodcom toho, že príde k úrazu. Ako príklad uvediem zamestnankyňu administratívy, ktorá pri vystupovaní z vozidla na pracovnej ceste utrpela zlomeninu členku. Napriek tomu, že sa preukázalo, že trpela osteoporózou (mala teda pre vznik úrazu určitú predispozíciu) súd rozhodol, že jej zranenie má všetky charakteristické znaky pracovného úrazu. V tejto súvislosti môžeme ešte ako príklad uviesť epilepsiu a veľa prípadov aj smrteľných bolo spôsobených uštipnutím hmyzu a následnou alergickou reakciou.

Aj keď v Českej republike žije viac ľudí ako na Slovensku, ročne sa tu stane dvakrát toľko pracovných ako u nás. V priemere sa v Česku stane za rok 44 800 registrovaných pracovných úrazov, zatiaľ čo na Slovensku je to len 7900 registrovaných úrazov za rok (BOZPINFO, 2015). V roku 2014 sa stalo v Českej republike 116 smrteľných pracovných úrazov a na Slovensku 39. Najviac pracovných úrazov sa rovnako stalo v spracovateľskom priemysle v Českej (42,8%) i Slovenskej republike (41,9%). Ako vyplýva zo štatistík Národného inšpektorátu práce (2015) v Slovenskej republike došlo za posledný rok 2014 k miernemu poklesu počtu pracovných úrazov. V Českej republike naopak prišlo k miernym nárastom väčšiny ukazovateľov pracovnej úrazovosti, okrem priemernej doby trvania jedného prípadu, kde bol zaznamenaný pokles (BOZPINFO, 2015). Ďalej môžeme poukázať na to, že zatiaľ čo na Slovensku utrpí pracovné úrazy značne viac mužov ako žien, v Českej republike je tento počet viac menej vyrovnaný.

Pre porovnanie uvádzam počet pracovných úrazov za posledné 4 roky v Českej a Slovenskej republike.



Obr. 1 Počet pracovných úrazov v Slovenskej republike za roky 2011 – 2014  
Zdroj: Národný inšpektorát práce (2015)



Obr. 2 Počet pracovných úrazov v ČR  
Zdroj: www.bozpinfo.cz

### 3.2 Choroba z povolania

V prípade choroby z povolania nemá zákon opäť presnú definíciu. Podľa nariadenia vlády č. 290/1995 Sb., sú choroby z povolania choroby vznikajúce nepriaznivým pôsobením chemických, fyzikálnych, biologických alebo iných škodlivých vplyvov, pokiaľ vznikli za podmienok uvedených v zozname chorôb z povolania. Tento zoznam je rozdelený do šiestich častí na:

- choroby z povolania spôsobené chemickými látkami,
- choroby z povolania spôsobené fyzikálnymi faktormi,
- choroby z povolania týkajúce sa dýchacích ciest, pľúc, pohrudnice a pobrušnice,
- choroby z povolania kožné,
- choroby z povolania prenosné a parazitárne,
- choroby z povolania spôsobené ostatnými faktormi a činiteľmi.

Ako uvádza Hůrka (2012) zásadný a podstatný rozdiel medzi chorobou z povolania a pracovným úrazom je v tom, že za škodu spôsobenú zamestnancovi pracovným úrazom zodpovedá všeobecne zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v dobe úrazu v pracovnom pomere. Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania však zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec naposledy pred jej zistením pracoval v pracovnom pomere za podmienok, za ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Nemusí to teda byť vždy u zamestnávateľa, u ktorého zamestnanec v okamihu vzniku choroby je v pracovnom pomere.

### 3.3 Škoda, škodová udalosť

Mikyska (1995) definuje škodu ako majetkovú ujmu vyjadriteľnú v peniazoch. Rozlišuje sa *skutočná škoda* – predstavuje zmenšenie majetku poškodeného a *iná škoda* (ušlý zisk) – spočívajúca v tom, že škoda je spôsobená úmyselne. Spravidla sa hradí iba skutočná škoda. Okrem ujmy na majetku (škody) sa v niektorých prípadoch odškodňuje aj nemajetková ujma – náhrada za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia majú povahu náhrady nemajetkovej ujmy.

Pojem *škodná udalosť* vymedzuje Dandová (2002) ako skutočnosť, ktorá škodu spôsobí, resp. ktorú príslušný predpis spája so zodpovednosťou za jej výsledok. Každá škodná udalosť má svoj okamih vzniku, ktorý sa nemusí zhodovať s okamihom vzniku škody alebo jej zistenia. Okamih vzniku škodnej udalosti a okamih vzniku škody majú však veľký praktický význam pre beh lehôt, behom ktorých musí byť nárok na náhradu škody uplatnený a zistený.

Škodnou udalosťou je teda treba rozumieť protiprávny úkon spočívajúci v ľudskom správaní alebo udalosť, ktorá bola škodou spôsobená.

### 3.4 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Hůrka (2012) píše, že cieľom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je predchádzať alebo obmedzovať riziká ohrozujúce životy a zdravie zamestnancov, ktoré súvisia s výkonom práce.

Portál Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny (2015) uvádza, že hlavným cieľom a úlohou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zabezpečiť bezpečnosť, zdravie zamestnancov a odstraňovať zamestnávateľove škody (na zariadeniach, strojoch). Dosiahne sa to preventívnymi kontrolami a opatreniami, ktoré vykonáva zamestnávateľ. Ako portál ďalej uvádza bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci sú všetky pracovné podmienky, ktoré pri každej práci zaručujú ochranu a bezpečnosť zdravia. Bezpečnosť tvoria najmä ľudia a vzájomné vzťahy medzi ľuďmi, právne predpisy a ostatné právne predpisy, pracovné prostredie, budovy, objekty, komunikácie, stroje, zariadenia a iné technické zariadenia, pracovné postupy organizácie práce, odmeňovanie za prácu a prvky pracovného procesu.

Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zabezpečovať všetci zamestnávateľia a pri jej plnení sú povinní ju plniť všetci zamestnanci.



Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci reguluje štát súborom zákonov, nariadení vlády Slovenskej resp. Českej republiky a vyhlášok príslušných ministerstiev.

Bělina (2012) uvádza, že medzi predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci patria:

- predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia,
- hygienické a protiepidemické predpisy,
- technické dokumenty a technické normy,
- technické predpisy,
- stavebné predpisy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušnami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu.

Podľa § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákonníku práce je povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa vzťahuje na všetky fyzické osoby, ktoré sa s jeho vedomím zdržujú na jeho pracoviskách. Náklady spojené so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný hradiť zamestnávateľ a tieto náklady nesmú byť prenášané priamo ani nepriamo na zamestnanca.

Určité povinnosti však platia aj pre zamestnancov a každý zamestnanec má povinnosť dbať podľa svojich vlastných možností o vlastnú bezpečnosť, zdravie a o bezpečnosť a zdravie fyzických osôb, ktorých sa jeho jednanie bezprostredne týka (§ 106 zákona č. 262/2006 Sb., Zákonníka práce).

Ako uvádza Bělina (2012) potenciálne nebezpečenstvo vzniku poškodenia na zdraví, či ohrozenie života zamestnaných osôb vždy znamená zvýšené náklady. Postihnutý je spravidla vyradený buď trvale, alebo na určitú dobu z pracovného procesu a príslušná inštitúcia sa musí o neho postarať, zatiaľ čo on im za tieto výdaje po dobu svojho vyradenia neprináša žiaden ekvivalent. Pre zamestnávateľa znamená dočasne vyradenie práce neschopného zamestnanca ďalšie zaťaženie spočívajúce v tom, že práca, ktorú doteraz tento zamestnanec vykonával, musí byť vykonávaná inak, buď iným zamestnancom, alebo so zvýšeným úsilím iných zamestnancov.

Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zabezpečovať všetci zamestnávateľia a pri jej plnení sú povinní ju plniť všetci zamestnanci.

### **3.5 Ekonomické dôsledky pracovných úrazov**

Vychádzajúc z charakteristiky a klasifikácie pracovných úrazov je nutné spomenúť i ekonomické dôsledky pracovných úrazov. Pracovný úraz nie je pre zamestnanca ani zamestnávateľa ničím príjemným. Prináša nielen zdravotné, sociálne a bezpečnostné dôsledky, ale predovšetkým i ekonomické dôsledky vo vzťahu k spoločnosti i zamestnávateľovi.

Dvořáková (2012) v tejto súvislosti uvádza, že nedostatočné zabezpečenie v oblasti BOZP, nedostatočná starostlivosť o zamestnancov a znížená kapacita pra-

covníkov v dôsledku pracovných úrazov môže spôsobiť ekonomické straty približne vo výške 10-20% hrubého domáceho produktu.

Z hľadiska ekonomických ukazovateľov môžeme hovoriť o nasledovných formách, ktoré pri vzniku pracovného úrazu či choroby z povolania zaťažujú práve ekonomickú stránku zamestnávateľa. Ide o:

- náklady na odškodnenie a regresy za pracovné úrazy a choroby z povolania,
- pokuty zamestnávateľa voči kompetentným kontrolným orgánom,
- straty podniku vzniknuté v dôsledku práceneschopnosti zamestnancov,
- sumy vynaložené na rekondičné pobyty zamestnancov,
- náklady na zlepšovanie pracovných podmienok,
- náklady vynaložené na revízie a technické prehliadky,
- náklady na nákup a údržbu ochranných pracovných prostriedkov,
- náklady na školenia pracovníkov v oblasti BOZP a pod. (Suchomel a kol., 2010).

Zo stručného vymedzenia ekonomických dôsledkov môžeme teda pozorovať, že pracovné úrazy a choroby z povolania majú na ekonomickú situáciu zamestnávateľa veľmi výrazný vplyv. Preto je zrejmé, že prevencia v oblasti BOZP je jedinou ekonomicky efektívnou stratégiou, ktorou je možné eliminovať dopady pracovných úrazov na ekonomiku organizácie.

Pri prevencii v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci zohrávajú dôležitú úlohu ekonomické stimuly. Tieto poskytujú podniku nižšie poisťné alebo daňové sadzby za zlepšenie výsledkov v oblasti BOZP. Využívanie ekonomických stimulov je teda užitočný spôsob ako prinútiť organizácie, aby investovali do BOZP (Zuzana Bačovčinová Židziková, diplomová práca).

Ekonomické stimuly je možné považovať za finančné výhody poskytnuté podnikom alebo organizáciám, ktoré zlepšujú kvalitu svojich pracovných podmienok. Zahŕňajú:

- štátne dotácie, granty a financovanie – podnikom, na zlepšenie pracovných podmienok, sú poskytnuté bankové pôžičky napr. investovanie do bezpečných strojov,
- stimuly založené na daňových systémoch alebo daňových štruktúrach – zamestnávateľ investoval do bezpečnejších strojov a zároveň je mu ponúknutá daňová úľava, zmeny poisťného – podniky s nižšou úrazovosťou platia menšie poisťné. (Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2013).

## 4 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri vzniku pracovného úrazu

Podľa §265 odst. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním porušením právnych povinností alebo úmyselným jednaním proti dobrým mravom.

Jouza L. (1996) uvádza, že predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania je:

- škoda na strane zamestnanca, prípadne jeho pozostalých,
- objektívna skutočnosť,
- príčinná súvislosť medzi objektívnou skutočnosťou a škodou.

K vzniku nároku na náhradu škody je potrebné, aby všetky tieto tri predpoklady boli splnené súčasne.

Zamestnávateľ je podľa § 205d v Zákonníku práce povinný sa poistiť pre prípad svojej zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania, a to vtedy, keď zamestnáva aspoň jedného zamestnanca. V Českej republike sú zamestnávateľia poistení v dvoch komerčných poisťovniach a to v Českej poisťovni a Kooperative. Náhradu škody tu poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi. Vzhľadom k tomu, že poistenie je zákonné, vzniká bez uzatvorenia poisťovej zmluvy. Zamestnávateľ má však právo na to, aby za neho poisťovňa nahradila škodu v rozsahu, v akom za ňu zamestnávateľ zodpovedá podľa Zákonníka práce. Na Slovensku sú zamestnávateľia vzhľadom na existenciu úrazového poistenia poistení v Sociálnej poisťovni a tá vypláca poškodenému všetky náhrady, ktoré mu prináležia.

Ako ďalej vyplýva zo Zákonníka práce, zamestnávateľ zodpovedá za náhradu škody v dôsledku pracovného úrazu, aj keď neporušil žiadnu právnu povinnosť alebo predpis, čo platí aj pre slovenských zamestnávateľov. Stačí, keď u jeho zamestnanca došlo k úraze pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Ide o tzv. objektívnu zodpovednosť, pri ktorej zamestnávateľ zodpovedá za škodnú udalosť a jej výsledok. Zamestnávateľ sa však môže v určitých prípadoch zbaviť zodpovednosti a to buď úplne alebo len z časti.

### 4.1 Zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

Ako som už uviedla, v niektorých prípadoch nemusí poskytovať zamestnávateľ zamestnancovi náhradu celú, ale iba jej časť. Podľa § 367 zákona č. 262/2006 Sb., Zákonníka práce sa zamestnávateľ môže zbaviť zodpovednosti úplne v prípadoch kedy preukáže, že škoda vznikla:

- tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne, alebo ostatné právne predpisy alebo pokyny k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, napriek tomu, že bol nimi riadne zoznámený a ich znalosť a dodržovanie boli neustále vyžadované a kontrolované,
- v dôsledku opitosti postihnutého zamestnanca alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť, a že tieto skutočnosti boli jedinou príčinou škody.

Čiastočne sa môže zamestnávateľ zbaviť zodpovednosti, keď preukáže, že škoda vznikla:

- v dôsledku skutočností uvedených v predošlých dvoch bodoch,
- zamestnancovi preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom chovania tak, že je zrejmé, že napriek tomu, že neporušil právne alebo ostatné predpisy jednal ľahkomyselne a musel si byť vzhľadom ku svojej kvalifikácii a skúsenostiam vedomý, že si môže spôsobiť ujmu na zdraví.

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, pokiaľ škoda vznikla pri odvracaní škody jemu alebo pri nebezpečenstve priamo ohrozujúcim život alebo zdravie (§ 266 Zákonníka práce).

Pri vzniku škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania je zamestnávateľ povinný v rozsahu, v ktorom zodpovedá za škodu, poskytnúť zamestnancovi náhrady vyplývajúce z tejto povinnosti (§ 268 Zákonníka práce).

#### **4.2 Povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania**

Základnou povinnosťou zamestnávateľa u ktorého zlyhali preventívne opatrenia a došlo k pracovnému úrazu alebo chorobe z povolania vymedzuje ustanovenie § 105 Zákonníka práce. Zamestnávateľ má teda nasledujúce povinnosti:

- objasniť príčinu a okolnosti vzniku pracovného úrazu,
- viesť knihu úrazov,
- vyhotovovať záznamy a viesť dokumentáciu (táto sa vzťahuje iba na prípady, kedy zamestnanec utrpel pracovný úraz s pracovnou neschopnosťou presahujúcou tri kalendárne dni, prípadne došlo k úmrtiu zamestnanca),
- ohlásiť pracovný úraz a zaslať záznam o úraze stanoveným orgánom a inštitúciám,
- prijímať opatrenia proti opakovaniu pracovných úrazov,
- viesť evidenciu zamestnancov, u ktorých bola uznaná choroba z povolania,
- nahradiť škodu.

Na Slovensku ukladá Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v § 7

písm. a) bod 1 ukladá zamestnávateľom povinnosť zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru kópiu záznamu o registrovanom pracovnom úraze (príloha č. 1) do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel.

Určité povinnosti ale i práva sa samozrejme vzťahujú aj na zamestnanca. Tieto upravuje §106 Zákonníka práce. Zamestnanec je napríklad oprávnený:

- odmietnuť výkon práce o ktorej si myslí, že ohrozuje jeho zdravie a život,
- podieľať sa na vytváraní bezpečného a zdravie neohrozujúceho pracovného prostredia,
- dostať informácie o rizikách jeho práce a právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## 5 Náhrady za škody pri pracovných úrazoch v ČR

Zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz, je zo zákona zamestnávateľ povinný v rozsahu v ktorom za škodu zodpovedá poskytnúť náhradu za stratu na zárobku. Jedná sa o jednu z najzložitejších a zároveň ekonomicky citlivú oblasť v zákonníku práce.

Druhy náhrad upravuje taxatívne § 369 a § 375 a nasledovné Zákonníku práce. Pri poskytovaní náhrad škôd je zamestnávateľ povinný tento svoj postup odškodnenia prebrať s odborovou organizáciou a predovšetkým so zamestnancom. Konkrétna lehota pre vyplatenie odškodného nie je zákonníkom stanovená. Vo všeobecnosti je však vhodné aby zamestnávateľ urobil všetky kroky k odškodneniu zamestnanca v čo najkrajšej dobe bez zbytočného odkladu.

Podľa českého Zákonníka práce § 369 medzi náhrady, ktoré je zamestnávateľ povinný v rozsahu, za aký zodpovedá za škodu, poskytnúť zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz, radíme:

- náhradu za stratu na zárobku,
- bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,
- účelne vynaložené náklady spojené s liečením,
- náhradu za vecnú škodu.

### 5.1 Náhrada za stratu na zárobku

Ako píše Dandová (2002) tento pojem v sebe zahŕňa dva druhy náhrad a to náhradu za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti a náhradu za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti. Tieto dve náhrady sú samostatné, na sebe nezávislé a nemôžu prináležať vedľa seba.

#### 5.1.1 Náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti

Mykiska (1995) uvádza, že táto náhrada patrí do kategórie tzv. opakujúcich sa nárokov na náhradu škody z pracovného úrazu alebo choroby z povolania. To znamená, že každá pracovná neschopnosť na následky pracovného úrazu alebo choroby z povolania zakladá samostatný čiastočný nárok na náhradu za stratu na zárobku.

Zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz alebo chorobu z povolania a je v pracovnej neschopnosti prináležia po dobu pracovnej neschopnosti nemocenské dávky. Nárok na náhradu za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti vzniká dňom skončenia pracovnej neschopnosti na následky pracovného úrazu teda keď lekár uzná zamestnanca práce schopným. Náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti predstavuje *rozdiel medzi priemerným zárobkom*

*zamestnanca pred vznikom škody spôsobenej úrazom alebo chorobou z povolania a plnou výškou dávok nemocenského, ktoré boli v tejto súvislosti poškodenému vyplatené (Dandová 2004).*

Ako uvádza Dandová (2004) vzorec pre výpočet tejto náhrady je nasledujúci:

### **Náhrada škody = Priemerný zárobok – Nemocenské dávky**

Pričom:

- **Náhradou škody** sa rozumie náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti
- **Priemerným zárobkom** sa rozumie priemerný zárobok poškodeného pred vznikom škody vypočítaný ako súčin počtu pracovných dní pracovnej neschopnosti a priemerného denného hrubého zárobku ku dnu vzniku pracovnej neschopnosti
- **Nemocenskými dávkami** sa rozumejú dávky nemocenského za celkovú, teda kalendárnu dobu trvania pracovnej neschopnosti

Ide teda o rozdiel medzi dávkami nemocenského na strane jednej a priemerným zárobkom stanoveným z priemerného denného zárobku zamestnanca pred vznikom škody, t. j. pred vznikom pracovnej neschopnosti. Rozhodným obdobím pre zistenie priemerného výrobku z hrubej mzdy je predchádzajúci kalendárny štvrtrok, pokiaľ nie je určené inak.

Mikyska (1995) dopĺňa, že tento spôsob výpočtu platí po celú dobu trvania pracovnej neschopnosti, aj keď pracovná neschopnosť prechádza z jednotlivých kalendárnych štvrtrokov do ďalších kalendárnych štvrtrokov.

### **Nemocenská dávka**

Na dávky nemocenského poistenia majú nárok zamestnanci alebo OSVČ (ktorí si hradia dobrovoľné nemocenské poistenie), ktorí sú lekárom uznaní ako dočasne práce neschopní (z dôvodu úrazu, choroby z povolania a iných). Na nemocenskú majú zamestnanci nárok od 15. kalendárneho dňa trvania ich dočasnej pracovnej neschopnosti do konca dočasnej pracovnej neschopnosti, maximálne však 380 kalendárnych dní, počítaných od jej vzniku (Ministerstvo práce a sociálnych vecí 2015).

Ako píše na svojich stránkach Ministerstvo práce a sociálnych vecí v roku 2015 nedošlo pri vyplácaní nemocenskej a náhrade mzdy pri pracovnej neschopnosti k žiadnym významným zmenám. I naďalej platí že:

- Za prvé 3 dni pracovnej neschopnosti nie sú vyplácané žiadne dávky alebo náhrada mzdy (výnimkou je pracovná neschopnosť, kedy bola súčasne nariadená karanténa, potom je náhrada mzdy vyplácaná už od prvého dňa PN)
- Od 4 do 14 dňa pracovnej neschopnosti je vyplácaná náhrada mzdy, tú platí zamestnávateľ a OSVČ teda nedostávajú nič

- Od 15 dňa sú vyplácané nemocenské dávky poskytované na základe nemocenského poistenia

Dandová (2004) uvádza, že pre výpočet nemocenských dávok sa vychádza z hrubej mzdy za posledných 12 mesiacov. Z príjmu, ktorý sa vydolí počtom započítateľných kalendárnych dní pripadajúcich na rozhodné obdobie sa vypočíta denný vymeriavací základ, ktorý je základ pre výpočet nemocenských dávok. Takto stanovený priemerný denný príjem sa upravuje pomocou troch redukčných hraníc. Výška redukčných hraníc pre rok 2015:

- **1. redukčná hranica - 888 Kč**
- **2. redukčná hranica - 1 331 Kč**
- **3. redukčná hranica - 2662 Kč.**

Redukcia sa prevedie tak, že:

- do prvej redukčnej hranice sa započíta **90 %** denného vymeriavacieho základu pri nemocenskom a ošetrovnom,
- z časti denného vymeriavacieho základu medzi prvou a druhou redukčnou hranicou sa započíta **60 %**,
- z časti medzi druhou a treťou redukčnou hranicou sa započíta **30 %**,
- k časti nad treťou redukčnou hranicou sa neprihliadne (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2015).

### **5.1.2 Náhrada po skončení pracovnej neschopnosti**

Dandová (2004) píše, že podstata náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti je v tom, že sa porovnáva priemerný zárobok poškodeného pred vznikom škody so zárobkom dosahovaným po úraze pri započítaní invalidného dôchodku. Podľa Mikysku (1995) patrí náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti k sociálne a právne najvýznamnejším i najzložitejším zložkám práva na náhradu škody z pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Pokiaľ si vyjadríme základné vzorce výpočtu náhrady za stratu na zárobku vyplývajúce z platného ustanovenia § 371 Zákonníka práce, potom môžeme napísať toto:

**Náhrada škody = Priemerný zárobok – Zárobok zamestnanca po vzniku škody + Invalidný dôchodok**

**Priemerný zárobok** - ide o priemerný zárobok zamestnanca pred vznikom škody.  
**Zárobok zamestnanca po vzniku škody** – ide o zárobok, ktorý zamestnanec poberá po nástupe do zamestnania po pracovnom úraze. V prípade, že zamestnanec bude v evidencii uchádzačov o zamestnanie, berie sa v úvahu minimálna mzda. Pokiaľ zamestnanec zo svojej viny dosahuje nižšieho zárobku než ostatní zamest-



nanci vykonávajúci u zamestnávateľa rovnakú prácu alebo prácu rovnakého druhu, považuje sa za zárobok po pracovnom úraze priemerný zárobok, ktorí dosahujú títo zamestnanci.

**Invalidný dôchodok** – pokiaľ poškodenému zamestnancovi vznikne nárok na invalidný alebo čiastočne invalidný dôchodok, pripočíta sa k výške renty (§ 371 Zákonníka práce).

Jouza (1996) dopĺňa, že náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti sa poskytne zamestnancovi v takej výške, aby sa spolu s jeho zárobkom po pracovnom úraze s pripočítaním prípadného invalidného dôchodku rovnala jeho priemernému zárobku pred vznikom škody. Náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti prináleží zamestnancovi najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕši 65 rokov veku alebo do dátumu priznania starobného dôchodku z dôchodkového poistenia.

## 5.2 Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia

Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo ochorel chorobou z povolania, musí prakticky vždy prekonať určitý stupeň bolesti a veľmi často mu zdravotné poškodenie bráni alebo obmedzuje jeho uplatnenie v bežnom aj profesijnom živote. Náhrady poskytované zamestnancovi za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia sú preto typickými náhradami, ktoré sa vyskytujú v súvislosti s odškodňovaním pracovných úrazov (Mikyska 1995).

Ako píše Jouza (1996) tieto náhrady sú uplatňované v podobe tzv. bodového systému. Lekár podľa pravidiel obsiahnutých vo vyhláske č. 440/2001 Sb., o odškodnení bolesti a sťažení spoločenského uplatnenia stanoví počet bodov na zdravotné poškodenie. Počet bodov je potom rozhodujúci pre celkovú výšku škody. Podľa nového nariadenia vlády platného od 26. októbra 2015 je hodnota jedného bodu 250 Kč. O tento lekársky posudok môže požiadať iba postihnutý zamestnanec. Zamestnávateľ na toto právo nemá.

Podľa § 372 Zákonníku práce sa náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia poskytuje zamestnancovi jednorázovo.

## 5.3 Náhrada za účelne vynaložené náklady spojené s liečením

Dandová (2002) píše, že táto náhrada prichádzala v minulosti do úvahy dosť zriedka. V podstate ide o náklady, ktoré vzniknú poškodenému zamestnancovi nad rámec bezplatného zdravotného poistenia a to, ako pri vlastnom ošetrení tak aj napr. ako doplatky na lieky, ortopedické pomôcky, okuliare a iné. Zákonodarca zdôrazňuje, že ide o účelne vynaložené náklady, účelnosť však v praxi môže jedine najlepšie posúdiť iba ošetrojúci lekár. V praxi ide ešte napríklad i o zvýšené náklady na stravovanie, predovšetkým v dôsledku niektorých chorôb z povolania alebo

diét, o zvýšené náklady na niektoré zdravotné pomôcky alebo prostriedky, ktoré nie sú celkom hradené zo zdravotného poistenia, napr. špeciálna obuv, sluchové aparáty, špeciálne protézy a iné.

Náhradu nemožno priznať ako rentu do budúca, ale iba ako náhradu nákladov už preukázateľne vynaložených.

## 5.4 Náhrada za vecnú škodu

Ako píše Dandová (2004) pojem náhrada vecnej škody je veľmi široký. V podstate možno pod neho zahrnúť každú škodu, ktorá sa stala poškodenému v priamej súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a nie je odškodniteľná niektorou z predchádzajúcich náhrad. Zamestnanec, ktorý uplatňuje náhradu vecnej škody, musí preukázať, že mu táto škoda vznikla, a že medzi škodou a ublížením na zdraví je príčinná súvislosť.

V praxi ale často vo väčšine prípadov býva pojem náhrada vecnej škody stožňovaný s bezprostrednou majetkovou ujmom, ktorá zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz alebo chorobu z povolania vznikla napr. poškodením odevu alebo hodínok či iných predmetov, ktoré mal v okamihu vzniku škodnej udalosti na sebe. Pokiaľ túto škodu zamestnanec preukáže a keď preukáže, že vznikla následkom pracovného úrazu, bude zamestnávateľ povinný ju v plnom rozsahu hradiť. (Dandová, 2004).

Mikyska (1995) dopĺňa, že pod vecnú náhradu sa podradujú tiež náklady, ktoré vznikajú poškodenej zamestnankyni tým, že pre následky pracovného úrazu alebo pre chorobu z povolania nemôže v pôvodnom rozsahu obstarávať svoju domácnosť.

Podľa § 265 Zákonníka práce zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na dopravnom prostriedku, ktorý použil pre plnení pracovných alebo v priamej súvislosti s ním bez jeho súhlasu. Náhradu vecnej škody nemožno priznať formou renty do budúca, ale len ako náhradu už vzniknutej škody.

## 6 Náhrada za škodu pri pracovných úrazoch v SR

Zavedením úrazového poistenia zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ako osobitného systému sociálneho poistenia pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania sa s účinnosťou od 1.1.2004 nahradilo zákonné poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania. (sociálna poisťovňa)

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení od 1. januára 2004 zaviedol viaceré zmeny, oproti dovtedy platnému zákonu 413/2002 Z. z. , jednalo sa hlavne o rozšírenie vymedzenia osobného rozsahu, rozsah kompenzácií poskytovaných pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania vo forme úrazových dávok a úpravu úrazového poistného s dôrazom na motiváciu zamestnávateľov v posilňovaní prevencie vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Z úrazového poistenia sú po splnení zákonom ustanovených podmienok poskytované úrazové dávky prevažne peňažného charakteru, a to:

- úrazový príplatok
- náhrada nákladov spojených s liečením
- úrazová renta
- jednorazové vyrovnanie
- náhrada za bolesť a spoločenské sťaženie spoločenského uplatnenia
- pracovná rehabilitácia a rehabilitačné
- rekvalifikácia a rekvalifikačné

V prípade úmrtia zamestnanca je vyplácaná:

- pozostalostná úrazová renta
- jednorazové odškodnenie
- náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia
- náhrada nákladov spojených s pohrebom

Základom pre všetky výpočty daných dávok sú denný vymeriavací základ zamestnanca a rozhodujúce obdobie.

Ako píše Macková (2012) denný vymeriavací základ zamestnanca na určenie sumy úrazových dávok je podiel súčtu vymeriavacích základov zamestnanca, ktorý dosiahol u zamestnávateľa zodpovedného za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania neobmedzených podľa § 138 ods. 6 Zákona o sociálnom poistení dosiahnutých v rozhodujúcom období a počtu kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia. Zaokrúhľuje sa na štyri desatinné miesta nahor.

Platí teda:  $DVZ = \frac{\sum \text{vymeriavacích základov zamestnanca v rozhodujúcom období}}{365 \text{ prípadne } 366 \text{ dní}}$

Rozhodujúcim obdobím na zistenie DVZ na úrazový príplatok, úrazovú rentu, jednorazové vyrovnanie, pozostalostnú úrazovú rentu a jednorazové odškodnenie je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikol pracovný úraz alebo v ktorom sa zistila choroba z povolania.

Z rozhodujúceho obdobia na zistenie DVZ určeného podľa vyššie uvedeného odseku sa vylučujú:

- obdobie, za ktoré poškodený zamestnanec nebol povinný platiť poistné a nemocenské poistenie,
- a ak nárok na úrazovú dávku vznikol po 31. júli 2006, aj obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia. (Sociálna poisťovňa, 2015).

## 6.1 Úrazový príplatok

Ako píše Macková (2012) úrazový príplatok sa považuje za obligatórnu peňažnú dávku úrazového poistenia, ktorá sa zamestnancovi poskytuje za kalendárne dni. Základnou podmienkou na vznik nároku na úrazový príplatok je:

- a) uznanie zamestnanca za dočasne práceneschopného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania
- b) existencia nároku na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo nárok na výplatu nemocenského z nemocenského poistenia.

Podľa § 84 Zákona o sociálnom poistení sa tento príplatok poskytuje v sume:

- 55% denného vymeriavacieho základu na určenie sumy úrazových dávok od prvého dňa do tretieho dňa a dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania a
- 25 % denného vymeriavacieho základu na určenie sumy úrazových dávok od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Macková (2012) dodáva, že účelom tejto dávky je nahradiť rozdiel medzi čistým príjmom, ktorý zamestnanec obvykle dosahoval v čase, keď bol pracovne aktívny pred vznikom pracovného úrazu, a náhradou príjmu alebo nemocenským, ktoré sa mu poskytujú počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Tento príspevok sa poskytuje za kalendárne dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, a to za prvých desať dní pokiaľ je splnená podmienka trvania nároku na náhradu príjmu a od 11. dňa podmienka trvania nároku na výplatu nemocenského. Ak zanikne nárok na nemocenské alebo na jeho výplatu, zastaví sa aj výplata

úrazového príplatku, nakoľko už ďalej nie sú splnené zákonné podmienky nároku na túto dávku úrazového poistenia. (Sociálna poisťovňa, 2015).

## 6.2 Náhrada nákladov spojených s liečením

Základnou podmienkou pre poskytnutie náhrady nákladov spojených s liečením je, že liečenie sa realizuje v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania na základe odporúčania odborného lekára. (Macková 2012)

Ako ďalej uvádza Macková (2012) účelom tejto dávky je teda nahradiť poškodenému náklady spojené s liečením následkov pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktoré mu nemôžu byť uhradené zo zdravotného poistenia. Týmto nákladmi sú predovšetkým náklady na liečivá, lieky, zdravotnícke pomôcky, dietické potraviny a doprava poškodeného spojená s liečením.

Náhrada sa poskytuje v sume podľa predložených dokladov, ktorá nebola uhradená zo zdravotného poistenia a ktoré boli posúdené posudkovým lekárom sociálneho poistenia ako účelne vynaložené náklady spojené s liečením v príčinnej súvislosti s poškodením zdravia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Suma náhrady nákladov spojených s liečením je maximálne 26 227,20 € (Sociálna poisťovňa, 2015).

## 6.3 Úrazová renta

Úrazová renta je pravidelnou peňažnou dávkou úrazového poistenia, ktorá má poškodenému zmierniť pokles zárobku v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania po jeho opätovnom zaradení sa do pracovného procesu a kompenzovať pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť, t. j. činnosť vykonávanú pred vznikom pracovného úrazu alebo choroby z povolania (Sociálna poisťovňa, 2015).

Macková (2012) uvádza, že poškodený má nárok na úrazovú rentu v prípade ak:

- má viac ako 40 % pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť zamestnanca alebo činnosť osoby uvedenej v § 17 odst. 2 Zákona o sociálnom poistení v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania a
- nedovršil dôchodkový vek alebo
- mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Poškodený naopak nemá nárok na úrazovú rentu v období, počas ktorého má nárok na:

- úrazový príplatok
- rehabilitačné alebo
- rekvalifikačné.

Suma úrazovej renty sa určí ako súčin 30,4167 – násobku sumy zodpovedajúcej 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100 (Macková 2012).

V prípade, ak sa poškodenému vypláca invalidný dôchodok, znižuje sa suma úrazovej renty o sumu tohto dôchodku. Na zníženie úrazovej renty je rozhodujúca výška sumy dôchodku, na ktorú má poškodený nárok ku dňu jeho priznania.

Pri opätovnom vzniku nároku na úrazovú rentu z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo tej istej choroby z povolania sa zdravotný svät opätovne posúdi posudkovým lekárom. Ak bude na základe nového posudku zistený iný pokles pracovnej schopnosti než ten, na základe ktorého mu bola určená úrazová renta, doterajšia suma úrazovej renty sa upraví vynásobením koeficientom, vyjadrujúcim pomer novej percentuálnej miery poklesu pracovnej schopnosti k doterajšej percentuálnej miere poklesu pracovnej schopnosti, a to odo dňa zmeny poklesu pracovnej schopnosti (Sociálna poisťovňa, 2015).

Ďalej Sociálna poisťovňa uvádza, že ak podľa posudku vystaveného posudkovým lekárom na základe zmien v zdravotnom stave poškodeného zmena poklesu pracovnej schopnosti nedosiahne viac než 40 %, prestane poškodený spĺňať podmienku nároku na úrazovú rentu a od tejto zmeny poklesu pracovnej schopnosti mu nárok na úrazovú rentu zanikne. Ak však zistený pokles pracovnej schopnosti po zmene zdravotného stavu bude určený posudkovým lekárom v rozsahu od 10 % do 40 %, bude mať po zániku nároku na úrazovú rentu nárok na priznanie jednorazového vyrovnania podľa zákona.

Ak by došlo k situácií, že sú súčasne splnené podmienky nároku na výplatu viacerých úrazových rent z dôvodu viacerých pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, vypláca sa iba jedna úrazová renta, a to tá, ktorej suma je vyššia alebo najvyššia. Pri rovnakej sume úrazových rent sa vypláca renta, ktorú si poistenec zvolil. Dňom úpravy výplaty úrazových rent pre súbeh týchto nárokov zaniká nárok na rentu, ktorá sa nevypláca (§ 89 ods. 6 Zákona o sociálnom poistení).

Macková dodáva, že suma úrazovej renty nesmie byť vyššia ako suma zodpovedajúca 100 % poklesu pracovnej schopnosti.

Nárok na rentu zaniká dňom dovŕšenia dôchodkového veku alebo dňom priznania predčasného starobného dôchodku (Macková, 2012).

## 6.4 Jednorazové vyrovanie

Účelom tejto dávky je kompenzovať finančnou náhradou pokles pracovnej schopnosti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktorý dosiahol minimálne 10 % a maximálne 40 % (Sociálna poisťovňa, 2015).

Ako píše Macková (2012) poškodená osoba má nárok na jednorazové vyrovanie ak

- a) v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10 % a najviac 40 %,

- b) zanikol jej nárok na úrazovú rentu z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku, nemá nárok na starobný dôchodok a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10 %, alebo
- c) jej nevznikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu priznania predčasného starobného dôchodku alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10 %.

Ak zamestnávateľ, alebo právnická osoba, ktorí majú podľa Zákonníka práce objektívnu zodpovednosť za poškodenie zdravia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania poškodeného, preukázali určitú mieru zavinenia poškodeného za vznik poškodenia zdravia, znižuje sa suma jednorazového vyrovnania o mieru zavinenia poškodeného tak, aby konečná suma jednorazového vyrovnania zodpovedala skutočnému rozsahu zodpovednosti, ktorú má za škodu v konkrétnom prípade zodpovedný (§ 111 Zákona o sociálnom poistení).

Suma jednorazového vyrovnania sa určí ako súčin 365-násobku denného vymeriavacieho základu a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100 (§ 91 Zákona o sociálnom poistení).

## 6.5 Náhrada za bolesť

Náhrada za bolesť je dávkou úrazového poistenia, ktorá sa poskytuje poškodenému jednorazovo podľa osobitného predpisu, a jej účelom je kompenzovať bolesť, ako ujmu spôsobenú poškodením zdravia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, jeho liečením alebo odstraňovaním jeho následkov (Sociálna poisťovňa, 2015).

Predpokladom začatia konania o náhradu za bolesť je uplatnenie si nároku zo strany poškodeného podaním žiadosti o túto úrazovú dávku pobočke Sociálnej poisťovne a priložením lekárskeho posudku o bolestnom.

Náhrada za bolesť musí byť primeraná zistenému poškodeniu na zdraví, priebehu liečenia alebo odstraňovaniu jeho následkov.

Pri určení výšky náhrady za bolesť sa vychádza z celkového počtu bodov, ktorým sa bolesť alebo sťaženie spoločenského uplatnenia ohodnotilo v lekárskom posudku, a zo sumy za jeden bod podľa príslušného predpisu. Suma náhrady je určená ako súčin počtu bodov a sumy za jeden bod. Sadzby bodového ohodnotenia za bolesť u úrazov a za sťaženie spoločenského uplatnenia u úrazov či chorôb z povolania sú uvedené v prílohe č. 1 k zákonu č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia.

V roku 2014 je pre určenie sumy náhrady za bolesť platná hodnota bodu rovnajúca sa sume 16,48 EUR (Sociálna poisťovňa, 2015).

Podľa §8 zákona č. 437/2004 Z. z. sa lekárske posudky vydávajú, len čo zdravotný stav poškodeného možno považovať za ustálený; ak ide o sťaženie spoločenského uplatnenia, spravidla až po uplynutí jedného roka od poškodenia na zdraví.

## 6.6 Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné

Rehabilitácia je výcvik potrebný na získanie pracovnej schopnosti na výkon doterajšej činnosti poškodeného alebo jeho inej vhodnej činnosti, ktorou sa rozumie činnosť zamestnanca zodpovedajúca zdravotnej spôsobilosti na prácu s prihliadnutím na vek, pracovné schopnosti a na kvalifikáciu (Macková 2012).

Zo zákona (§ 95) o sociálnom poistení je základnou podmienkou na poskytnutie pracovnej rehabilitácie pokles pracovnej schopnosti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania a predpoklad na základe posudku posudkového lekára na jeho opätovné zaradenie do pracovného procesu.

Doba poskytovania pracovnej rehabilitácie z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo tej istej choroby z povolania je najviac šesť mesiacov. V odôvodnených prípadoch možno fakultatívne pracovnú rehabilitáciu poskytnúť aj po uplynutí tohto obdobia, najviac však v rozsahu ďalších šiestich mesiacov za predpokladu, že poškodený opätovne získa pracovnú schopnosť na výkon jeho doterajšej činnosti (Sociálna poisťovňa, 2015).

Podľa Zákona o sociálnom poistení (§95) pracovnú rehabilitáciu možno prerušiť z vážnych dôvodov poškodeného na základe jeho písomnej žiadosti, pričom obdobie prerušenia pracovnej rehabilitácie sa do obdobia šiestich mesiacov nezapočítava.

Pracovná rehabilitácia sa neposkytuje poškodenému, ktorý je poberateľom starobného dôchodku (Macková, 2012).

Poškodený, ktorému sa poskytuje pracovná rehabilitácia, má nárok na rehabilitačné. Z uvedeného teda vyplýva, že základnou podmienkou na vznik nároku na rehabilitačné je poskytovanie pracovnej rehabilitácie poškodenému.

Rehabilitačné sa poskytuje za dni trvania pracovnej rehabilitácie s výnimkou dní:

- a) v ktorých sa poškodený nezúčastnil pracovnej rehabilitácie bez vážneho dôvodu uznaného Sociálnou poisťovňou, alebo v ktorých mal priebeh pracovnej rehabilitácie,
- b) počas ktorých mal poškodený nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo nárok na nemocenské a úrazový príplatok alebo
- c) počas ktorých bola pracovná rehabilitácia prerušená (Macková 2012).

Ako uvádza Sociálna poisťovňa na svojom portáli rehabilitačné sa poskytuje vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného. Ak ide o poberateľa predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku suma rehabilitačného sa určuje ako rozdiel sumy rehabilitačného, t.j. 80 % denného vymeriavacieho základu a sumy predčasného starobného dôchodku pripadajúcej na jeden deň.



## 6.7 Rekvalifikácia a rekvalifikačné

Rekvalifikáciou sa rozumie zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorú treba zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností, teoretickou alebo praktickou prípravou umožňujúcou jeho pracovné uplatnenie v inej vhodnej činnosti (§ 97 ods. 2 Zákona o sociálnom poistení).

Základnou podmienkou na poskytnutie rekvalifikácie je pokles pracovnej schopnosti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania a predpoklad na základe posudku posudkového lekára na jeho opätovné zaradenie do pracovného procesu (Macková, 2012).

Podľa § 97 ods. 4 Zákona o sociálnom poistení je doba poskytovania rekvalifikácie z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo tej istej choroby z povolania je najviac šesť mesiacov. V odôvodnených prípadoch možno rekvalifikáciu poskytnúť aj po uplynutí tohto obdobia, najviac však v rozsahu ďalších šiestich mesiacov za predpokladu, že poškodený opätovne získa pracovnú schopnosť na výkon jeho doterajšej činnosti alebo inej vhodnej činnosti.

Ďalej sa uvádza, že rekvalifikáciu možno prerušiť z vážnych dôvodov poškodeného na základe jeho písomnej žiadosti, pričom obdobie prerušenia rekvalifikácie sa do obdobia šiestich mesiacov nezapočítava. Rekvalifikácia sa neposkytuje poškodenému, ktorý je poberateľom starobného dôchodku.

Poškodený, ktorému sa poskytuje rekvalifikácia, má nárok na rekvalifikačné. Macková (2012) píše, že rekvalifikačné sa poskytuje za dni trvania rekvalifikácie s výnimkou dní,

- a) v ktorých sa poškodený nezúčastnil rekvalifikácie bez vážneho dôvodu uznaného Sociálnou poisťovňou, alebo v ktorých mal priebeh rekvalifikácie,
- b) počas ktorých mal poškodený nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo nárok na nemocenské a úrazový príplatok, alebo
- c) počas ktorých bola rekvalifikácia prerušená.

Rekvalifikačné sa poskytuje vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného. Suma rekvalifikačného sa znižuje v prípadoch ak ide o poberateľa predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku. V týchto prípadoch sa suma rekvalifikačného určuje ako rozdiel sumy rekvalifikačného, t.j. 80 % denného vymeriavacieho základu a sumy predčasného starobného dôchodku pripadajúcej na jeden deň (Sociálna poisťovňa 2015).

Tab. 1 Druhy dávok a sumy v Slovenskej republike

Názov dávky	Suma
Úrazový príplatok	a) 55 % DVZ zamestnanca prvé tri dni b) 25 % DVZ zamestnanca od 4 dňa
Náhrada nákladov spojených s liečením	maximálne 26 227,20 €
Úrazová renta	30,4167 násobok 80 % DVZ x <u>% poklesu prac.schopnosti</u> 100
Jednorazové vyrovnanie	365 násobok DVZ x <u>% poklesu prac.schopnosti</u> 100
Náhrada za bolesť	16,48 € x bodové hodnotenie úrazu
Pracovná rehabilitácia	a) náklady na rehabilitáciu b) rehabilitačné vo výške 80% DVZ
Rekvalifikácia	a) náklady na rekvalifikáciu b) rekvalifikačné vo výške 80% DVZ

Zdroj: vlastné spracovanie

Tab. 2 Druhy dávok v Českej republike

Názov dávky	Suma
Náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti	priemerný zárobok pred vznikom škody - náhrada mzdy - nemocenské
Náhrada za účelne vynaložené náklady spojené s liečením	závisí od preukázateľne vynaložených nákladov
Náhrada po skončení pracovnej neschopnosti	priemerný zárobok pred vznikom škody - zárobok po pracovnom úraze + invalidný dôchodok
Náhrada za vecnú škodu	pri určení výšky škody sa vychádza z ceny v dobe poškodenia
Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia	120 Kč x bodové hodnotenie úrazu

Zdroj: vlastné spracovanie

## 7 Príklad odškodnenia pracovného úrazu

Zamestnávateľ: SUBTIL Slovakia s. r. o.

Priemyselná 2/9056

907 01 Myjava

Poškodená: Danica Micháľková

Horný rad

906 13 Brezová pod Bradlom

Firma Subtil s. r. o. zamestnáva na plný pracovný úväzok pani Micháľkovú. Pani Micháľková dňa 24. septembra 2015 pri vykonávaní práce v pracovnej dobe utrpela pracovný úraz. V rámci svojich pracovných povinností vykonávala konečné tvarovanie kusov na ručnom prípravku a počas tejto činnosti došlo vinou únavy materiálu k uvoľneniu kusu, ktorý následne zasiahol pani Micháľkovej oko. Pani Micháľková bola uznaná práceneschopnou. Pracovná neschopnosť nastala od 24. septembra 2015 a trvala do 2. novembra 2015. Zamestnávateľ je povinný tento úraz nahlásiť Sociálnej poisťovni (Príloha č. 2), ktorá pani Micháľkovej zaplatí príslušné náhrady. Rovnaká povinnosť platí i pre českého zamestnávateľa, ten však úraz hlási poisťovni, v ktorej je pre prípad pracovného úrazu a choroby z povolania poistený (Príloha č. 3). Tento pracovný úraz nemal pre zamestnankyňu trvalé následky a nemusela byť preložená na iné pracovisko. Počet kalendárnych dní pracovnej neschopnosti je 40 a pracovných dní pracovnej neschopnosti je 27. Percento miery poškodenia zdravia sa stanovilo na 10 %. Pani Micháľková je zamestnaná ako manuálna pracovníčka v dielni ručného tvarovania, s úväzkom 8 hod/deň.

Rozhodujúca veličina pre výpočet náhrad podľa slovenského systému odškodnenia je denný vymeriavací základ. Dôležité sú hrubé zárobky za predchádzajúce rozhodujúce obdobie, než sa pracovný úraz stal. Úraz sa stal pani Micháľkovej v septembri roku 2015. Pre výpočet je teda rozhodujúci predchádzajúci rok t.j. 2014.

### 7.1 Postup výpočtu dávok podľa systému odškodnenia platného v Slovenskej republike

Pre nasledujúce výpočty budem potrebovať zistiť denný vymeriavací základ pre účely nemocenského poistenia. Ako rozhodujúce obdobie na určenie denného vymeriavacieho základu bude v našom prípade rok, ktorý predchádza roku kedy sa pracovný úraz stal, teda rok 2014.

Tab. 3 Mesačné zárobky rozhodujúce pri výpočte denného vymeriavacieho základu

Mesiac v roku	Hrubý mesačný zárobok	Počet odpracovaných hodín
Január 2014	426,37	183
Február 2014	370,76	160
Marec 2014	389,29	168
Apríl 2014	407,83	176
Máj 2014	444,91	192
Jún 2014	389,29	168
Júl 2014	333,68	144
August 2014	352,22	152
September 2014	465,95	200
Október 2014	428,67	183
November 2014	447,31	192
December 2014	391,40	168
<b>Σ</b>	<b>4 847,68 €</b>	<b>2 086 hodín</b>

Zdroj: vlastné spracovanie, informácie o výške mzdy od pani Micháلكovej

V tabuľke sú uvedené jednotlivé mesačné hrubé mzdy a odpracovaná doba v rozhodujúcom období. Do zárobku je započítaná tá časť, ktorá tvorí mzdu, t. j. napr. mzda za vykonanú prácu, mzda za čerpanú dovolenku, osobné ohodnotenie, prémie a pod. Z týchto údajov je potrebné vypočítať denný vymeriavací základ pre nemocenské účely.

Nakoľko pani Dana pracuje v spoločnosti už štyri roky, vznik nemocenského poistenia prekročil hranicu 90 dní a pre výpočty bude rozhodujúce obdobie rok 2014. Ako vyplýva z tabuľky č. 1 celkový úhrn príjmov za rok 2014 je **4847,68 €**.

Počet kalendárnych dní v roku 2014 je 365.

Denný vymeriavací základ pre nemocenské účely =  $\frac{4847,68}{365} = 13,2813 \text{ €}$ .

Tento denný vymeriavací základ slúži na určenie sumy úrazových dávok, t. j. úrazového príplatku, úrazovej renty, jednorazového vyrovnania, pozostalostnej úrazovej renty, jednorazového odškodnenia, rehabilitačného, rekvalifikačného a tiež na určenie výšky nemocenskej dávky.

### 7.1.1 Výška nemocenskej dávky

Nakoľko má pani Micháلكová príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa osobitného predpisu t. j. príjem plynúci zo zárobkovej činnosti okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené a príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca, a bola

uznaná ako práceneschopná v dôsledku pracovného úrazu prináleží jej nemocenské.

Tento druh náhrady jej vzniká od 11. dňa pracovnej neschopnosti a končí dňom nasledujúcim po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti

V našom prípade prináleží pani Micháľkovej nemocenské od 4. októbra 2015 do 2. novembra 2015 jej pracovnej neschopnosti t. j. **30 dní**.

K výpočtu výšky nemocenskej dávky využijem denný vymeriavací základ pre nemocenské účely, ktorý som vypočítala vyššie, teda **13, 2813 €**.

Výška nemocenskej dávky je **55 %** denného vymeriavacieho základu.

Nemocenská dávka na jeden deň je teda **13, 2813 x 0,55 = 7, 305 €**

**Za 30 dní pracovnej neschopnosti** dostane pani Micháľková **219, 15 €**. (**7, 305 x 30**)

Tab. 4 Dávky nemocenského poistenia

Druh dávky	Obdobie	% náhrady	Počet dní	DVZ	Výška dávky
Nemocenské	4. 10 – 2. 11. 2015	55 % DVZ	30	13, 2813 €	<b>219, 20 €</b>

Zdroj: vlastná práca

### 7.1.2 Úrazový príplatok

Nakoľko bola pani Micháľková uznaná ako práceneschopná a má nárok na vyplatenie nemocenského z nemocenského poistenia prináleží jej výplata úrazového príplatku.

Úrazový príplatok k náhrade mzdy bude pani Dane vyplatený od prvého do posledného, teda 40 dňa jej pracovnej neschopnosti nasledovne:

Úrazový príplatok od 1. do 3 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti:

Poskytuje sa **55 %** denného vymeriavacieho základu: 55 % z DVZ 13, 2813 je **7,3047 €**.

Úrazový príplatok za prvé tri dni je  $7, 3047 \times 3 = \mathbf{21,914 \text{ €}}$ .

Úrazový príplatok od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti:

Poskytuje sa **25 %** denného vymeriavacieho základu: 25 % z DVZ 13, 2813 je **3, 320 €**.

Úrazový príplatok za od 4. dňa pracovnej neschopnosti do konca pracovnej neschopnosti t. j. 37 dní je  $3,320 \times 37 = \mathbf{122,84 \text{ €}}$ .

Pani Dane prináleží úrazový príplatok za dočasnú práceneschopnosť v dôsledku pracovného úrazu v sume **122,84 + 21,914 = 144,754 € = 144,80 €**.

O túto dávku si musí pani Micháľková podať žiadosť na pobočke Sociálnej poisťovne.

Tab. 5 Dávka úrazového príplatku

Názov dávky	Obdobie	% náhrady	Počet dní	DVZ	Výška náhrady
Úrazový príplatok	24. 9. – 26. 9. 2015	55 % DVZ	3	13,2813 €	21,914 €
	27. 9. – 1. 11. 2015	25 % DVZ	37	13,2813€	122,84 €

Zdroj: vlastná práca

### 7.1.3 Náhrada nákladov spojených s liečením

Pani Micháľková predložila k náhrade účelne vynaložených nákladov spojených s liečením potvrdenie o zaplatení poplatku za ohodnotenie bolestného od lekára v sume 10 €. Tento náklad jej bol uznaný ako účelne vynaložený. Opäť si musí poškodená podať žiadosť na pobočku Sociálnej poisťovne.

### 7.1.4 Úrazová renta

Pani Micháľková nemá nárok na úrazovú rentu, pretože jej vznikol nárok na úrazový príplatok a v tomto období si nemôže nárokovať i na úrazovú rentu.

### 7.1.5 Jednorazové vyrovnanie

Nakoľko bol pani Micháľkovej od posudkového lekára určený pokles pracovnej schopnosti v dôsledku pracovného úrazu o 10 % má pani Micháľková nárok na jednorazové vyrovnanie.

Suma tohto vyrovnania sa určí ako 365 násobok denného vymeriavacieho základu a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100.

Percentuálny pokles pracovnej schopnosti: 10 %

Koeficient potrebný pre výpočet:  $\frac{10}{100} = 0,1$

Suma vyrovnania:  $365 \times 13,2813 \times 0,1 = 484,77 \text{ €}$

Tab. 6 Dávka jednorazového vyrovnania

Názov dávky	% poklesu prac. schopnosti	DVZ	Koeficient pre výpočet	Výška dávky
Jednorazové vyrovnanie	10 %	13,2813 €	0,1	<b>484, 77 €</b>

Zdroj: vlastná práca

### 7.1.6 Náhrada za bolesť

Pani Micháľkovej zasiahla pri práci pružina oko. Podľa lekárskeho posudku, ktorý sa opiera o sadzby bodového hodnotenia za bolesť a úraz jej prináleží za poranenie spojivky a abráziu rohovky (S050) 10 bodov. Hodnota jedného bodu bola v čase vzniku pracovného úrazu 16,48 €. Náhrada za bolesť je  $16,48 \times 10 = 164,80$  €.

Uplatniť si túto dávku musí podaním žiadosti na pobočku Sociálnej poisťovne spolu s priloženým lekárskeým posudkom.

### 7.1.7 Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné

Po posúdení zdravotnej spôsobilosti u pani Micháľkovej, ktorá v dôsledku pracovného úrazu utrpela pokles pracovnej schopnosti neboli zistené skutočnosti kvôli ktorým by bolo potrebné aby absolvovala v zdravotníckom zariadení pracovnú rehabilitáciu.

Pani Micháľkovej nebude poskytnutá peňažná náhrada – rehabilitačné.

### 7.1.8 Rekvalifikácia a rekvalifikačné

Nakoľko nebol zrak pani Micháľkovej po utrpení pracovného úrazu natoľko poškodený, aby musela začať pracovať na inej pozícii nebolo potrebné aby na základe odborného lekárskeho posudku absolvovala rekvalifikáciu. Nepodala si teda žiadosť o túto úrazovú dávku na pobočke Sociálnej poisťovne.

### 7.1.9 Celkové plnenie od poisťovne

Celkové plnenie od poisťovne zodpovedá tomu, na aké náhrady má pani Micháľková nárok. Z vyššie uvedeného vyplýva, že pani Micháľková má nárok na nemocenské, úrazový príplatok, náhradu účelne vynaložených nákladov spojených s liečením a na jednorazové vyrovnanie. Nakoľko sú podľa § 9 Zákona o dani z príjmov, dávky a podpory z verejného zdravotného poistenia, sociálneho poistenia, nemocenského poistenia a úrazového poistenia oslobodené od dane, prináležia pani Micháľkovej v nasledovnej výške:

Tab. 7 Celkové plnenie od poisťovne

Názov dávky	Výška náhrady
Nemocenské	219, 20€
Úrazový príplatok	144, 80 €
Náhrada nákladov spojených s liečením	10, 00 €
Jednorazové vyrovnanie	484, 77 €
Náhrada za bolesť	164,80 €
<b>Σ</b>	<b>1 023,57 €</b>

Zdroj: vlastná práca

Výška náhrady za pracovný úraz podľa systému odškodnenia platného na území Slovenskej republiky je **1 023,57 €**. (27 431,68 Kč).

## 7.2 Postup výpočtu podľa systému platného v Českej republike

Pre stanovenie náhrad podľa systému v Českej republike je rozhodujúca veličina priemerný denný hrubý zárobok platný ku dňu vzniku pracovnej neschopnosti. Rozhodujúcim obdobím nebude v tomto prípade kalendárny rok ale štvrťrok, ktorý predchádzal štvrťroku kedy pracovný úraz nastal. Úraz pani Micháلكovej sa stal 24. 9. 2015, pre výpočet je rozhodné obdobie 2. štvrťroku 2015 teda apríl, máj, jún 2015. Všetky výpočty v tejto časti sú prepočítané kurzom 26,8 CZK/EUR.

Tab. 8 Mesačné zárobky v rozhodujúcom období

Mesiac v roku	Hrubý mesačný zárobok	Počet odpracovaných hodín
Apríl 2015	12 244,92	176
Máj 2015	11 189,54	160
Jún 2015	12 822,46	184
<b>Σ</b>	<b>36 256,92 Kč</b>	<b>520 hodín</b>

Zdroj: vlastné spracovanie, informácie o výške mzdy od pani Micháلكovej

V tabuľke sú uvedené jednotlivé mesačné hrubé mzdy a odpracovaná doba v rozhodujúcom období. Z týchto údajov vypočítam priemerný denný hrubý zárobok. Hrubý mesačný zárobok pani Micháلكovej v rozhodujúcom období je **36 256, 92 Kč**.

Odpracovaná doba v rozhodujúcom období je **520 hodín**.

Priemerná hrubá hodinová mzda:  $36\,256,92 : 520 = 69,72 \text{ Kč}$ .

Priemerná denná hrubá mzda:  $69,72 \times 8 = 557,76 \text{ Kč}$ .



### 7.2.1 Výpočet náhrady mzdy

Zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť svojich zamestnancov v období prvých 14 kalendárnych dní trvania ich dočasnej pracovnej neschopnosti náhradou mzdy alebo platu, poprípade náhradou odmeny z dohody o pracovnej činnosti.

Nakoľko bola pani Micháľková uznaná dočasne práceneschopnou v dobe trvania nemocenského poistenia a neprivedila si pracovnú neschopnosť sama prináleží jej od zamestnávateľa náhrada mzdy.

Náhrada mzdy prináleží zamestnancom za prvých 14 kalendárnych dní, vo vymedzenom období však náhrada mzdy prináleží len za dni, ktoré sú pre zamestnanca pracovnými a za sviatky, za ktoré mu prináleží náhrada mzdy. Náhrada mzdy však neprináleží zamestnancom za prvé 3 dni.

Pani Micháľková dostane náhradu mzdy za 7 pracovných dní. To je 56 odpracovaných hodín.

Tab. 9 Tabuľka pre výpočet náhrady mzdy

<b>Výpočet náhrady mzdy podľa zákona 262/2006 Sb.</b>				
Počet hodín pracovnej neschopnosti (choroby) pre náhradu mzdy		56		
Počet hodín karantény		0		
Priemerný hodinový zárobok (PHZ) (je rovnaký pre chorobu i pre karanténu)		69,72 Kč		
<b>Redukcia PHZ</b>				
	do	155,40 Kč	redukcia na 90% tj. na	62,7480 Kč
nad	155,40 Kč	do	232,93 Kč	redukcia na 60% tj. na 0,0000 Kč
nad	232,93 Kč	do	465,85 Kč	redukcia na 30% tj. na 0,0000 Kč
nad	465,85 Kč	Nezohľadňuje sa		
Redukovaný PHZ				<b>63,0000 Kč</b>
Náhrada mzdy	56 hodín	60 % zo 63	tj. 37,8 x 56	<b>2 108,3328 Kč</b>
<b>Náhrada mzdy</b>				<b>2 109 Kč</b>

Zdroj: MPSV (2015), vlastné spracovanie

Náhrada mzdy vyplatená pani Micháľkovej za prvých 14 dní dočasnej pracovnej neschopnosti je 2 109 Kč.

### 7.2.2 Nemocenské

Od 15. kalendárneho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti má pani Micháľková nárok na nemocenské. O nemocenské dávky by v Českej republike musela požiadať firma Subtil s. r. o. príslušný orgán a to Okresnú správu sociálneho zabezpečenia. Na určenie výšky nemocenského potrebujeme zistiť denný vymeriavací základ. Výpočet bude obdobný ako v predchádzajúcom príklade. Zmení sa však rozhodné obdobie, v tomto prípade to bude 12 kalendárnych mesiacov pred kalendárnym mesiacom, v ktorom vznikla sociálna udalosť.

Tab. 10 Mesačné zárobky rozhodujúce pri výpočte denného vymeriavacieho základu

Mesiac v roku	Hrubý mesačný zárobok	Počet odpracovaných hodín
August 2015	11 673,26	183
Júl 2015	10 155,70	160
Jún 2015	11 165,68	176
Máj 2015	12 309,51	192
Apríl 2015	10 658,10	168
Marec 2015	11 340,20	176
Február 2015	10 150,67	160
Január 2015	9 643,18	152
December 2014	10 489,52	168
November 2014	11 987,91	192
Október 2014	11 488,36	183
September 2014	12 487,46	200
<b>Σ</b>	<b>133 549,55 Kč</b>	<b>2 110 hodín</b>

Zdroj: vlastné spracovanie, informácie o výške mzdy od pani Micháľkovej

Denný vymeriavací základ pre nemocenské účely v ČR =  $\frac{133\,549,55}{365} = 365,89$  Kč.

Priemerný mesačný plat =  $\frac{133\,549,55}{12} = 11\,129$  Kč.

Tieto výpočty budeme potrebovať pre výpočet nemocenského. V nasledujúcej tabuľke uvádzam presný výpočet výšky nemocenského. Pani Micháľková tak dostane za 26 dní pracovnej neschopnosti nemocenské vo výške 5 148 Kč.

Tab. 11 Tabuľka pre výpočet výšky nemocenského

<b>Výpočet výšky nemocenské podľa zákona č. 187/2006 Sb.</b>							
<b>Počet kalendárnych dní pracovnej neschopnosti</b> (počet kalendárnych dní od 1. dňa pracovnej neschopnosti)							40
<b>Vymeriavací základ mesačný</b>							<b>11 129 Kč</b>
<b>Denný vymeriavací základ pre nemocenské (DZV)</b> neredukovaný, orientačne zodpovedá priemernému mesačnému príjmu cca.							<b>365,89 Kč</b>
<b>Počet kalendárnych dní pre náhradu mzdy</b>							14
<b>Počet kalendárnych dní nemocenskej od 15. dňa PN</b>							26
<b>Redukcia DVZ</b>							
		do	888 Kč	redukcia na	90%	tj. na	329,30 Kč
nad	888 Kč	do	1 331 Kč	redukcia na	60%	tj. na	0,0000 Kč
nad	1 331 Kč	do	2 662 Kč	redukcia na	30%	tj. na	0,0000 Kč
nad	2 662 Kč	nezohľadňuje sa					
Redukovaný DVZ							<b>330 Kč</b>
Nemocenské od 15. dňa PN			60 % z 330	tj. 198 x 26 =		<b>5148 Kč</b>	
<b>NEMOCENSKÉ CELKOM</b>							<b>5148 Kč</b>

Zdroj: MPSV (2015), vlastné spracovanie

### 7.2.3 Náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti

Pani Micháľková má nárok na náhradu za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti. Táto náhrada je poskytovaná vo výške rozdielu medzi priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom a plnou výškou náhrady mzdy alebo platu a plnou výškou nemocenského.

Tab. 12 Obdobie pracovnej neschopnosti pre výpočet náhrady za stratu na zárobku

<b>Obdobie pracovnej neschopnosti</b>	<b>Počet dní PN</b>
24. 9. 2015 – 30. 9. 2015	7
1. 10. 2015 – 31. 10. 2015	31
1. 11. 2015 – 2. 11. 2015	2
<b>Celkom</b>	<b>40</b>

Zdroj: infomácie od pani Micháľkovej, vlastné spracovanie

Pre výpočet potrebujem vedieť:

**Priemernú dennú hrubú mzdu:** 557,76 Kč (výpočet je uvedený vyššie)

**Predpokladaný hrubý zárobok:**  $557,76 \times 40 = 22\,311$  Kč

**Nemocenské dávky spolu s náhradou mzdy** sú poskytnuté vo výške 7257 Kč.

Náhrada za stratu na zárobku po dobu pracovnej neschopnosti je  $22\,311 - 7257 =$   
**15 054 Kč.**

O túto náhradu nežiada zamestnanec ale organizácia príslušnú poisťovňu, v ktorej je poistená.

#### **7.2.4 Náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti**

Pani Micháľková nemá nárok na tzv. rentu, pretože je po absolvovaní liečby schopná dosahovať taký zárobok, aký mala pred poškodením. Jej zrak nebol poškodený natoľko, aby musela byť preradená na inú pracovnú pozíciu s nižším zárobkom.

#### **7.2.5 Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia**

Hodnota jedného bodu bola v čase vzniku pracovného úrazu 120 Kč. Od 26. októbra platí na území ČR zákon č. 205/2015 Sb., ktorý zvyšuje hodnotu jedného bodu zo 120 Kč na 250 Kč.

Náhrada za bolesť je  $120 \times 10 =$  **1 200 Kč.**

#### **7.2.6 Náhrada za účelne vynaložené náklady spojené s liečením**

Pani Micháľkovej bol preplatený poplatok, ktorý zaplatila u posudkového lekára. V jej prípade to bolo 10 € čiže 268 Kč.

#### **7.2.7 Celkové plnenie od poisťovne**

Pani Micháľková dostane nasledovné náhrady:

Hrubá náhrada za stratu na zárobku do dobu pracovnej neschopnosti 15 054 Kč,  
daň odvedená na FÚ 2 258,10 Kč, čistá náhrada za stratu na zárobku: 12 796 Kč

Náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia: 1 200 Kč

Náhradu za účelne vynaložené náklady spojené s liečením: 268 Kč

Celková výška náhrady od poisťovne je:  $12\,796 + 1\,200 + 268 =$  **14 264 Kč.**

## 8 Diskusia

V Slovenskej republike bol sociálnou poisťovňou do 31. decembra 2003 uplatňovaný systém zákonného poistenia zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a choroby z povolania. Zmena uplatňovania tohto systému prišla zavedením úrazového poistenia zákonom č. 461/2003, ktoré od 1. 1. 2004 nahradilo dovtedy uplatňovaný systém odškodňovania. Osobitosť úrazového poistenia vyplýva z princípov zakotvených v Dohovore MOP č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia a v Dohovore MOP č.121 o dávkach pri pracovnom úraze a revidovaného Európskeho kódexu sociálneho zabezpečenia č. 139.

V podmienkach trhovej ekonomiky je úrazové poistenie osvedčenou metódou ochrany zamestnávateľa pred vznikom ekonomickej záťaže pre prípad jeho zodpovednosti za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktorá mu vyplýva zo Zákonníka práce. Súčasná úprava už nemá charakter odškodnenia spočívajúceho v náhrade škody, ale je poisťným systémom prevažne kompenzačného charakteru. Niektoré úrazové dávky majú tzv. nadstavbový charakter k dôchodkovým dávkam alebo nemocenským dávkam, čo sa premieta aj do nároku na tieto úrazové dávky alebo na ich výplatu a na určovanie sumy. Dávky, ktoré sa vyplácajú z úrazového poistenia sú uvedené v kapitole č. 6. Povinné úrazové poistenie je viazané na zamestnávateľa, ktorý je v pozícii poistenca a platí si úrazové poistenie. Zodpovednou inštitúciou pri vyplácaní dávok je od 1. apríla 2002 Sociálna poisťovňa, ktorá nahradila Slovenskú poisťovňu. Pri príprave zákona o sociálnom poistení v roku 2003 bolo cieľom aj ekonomicky stimulovať zamestnávateľov k zlepšeniu starostlivosti o pracovné podmienky a úrovne BOZP svojich zamestnancov.

Podľa pôvodného znenia zákona bolo jednotné poisťné na úrazové poistenie vo výške 0,8% z vymeriavacieho základu obmedzené dátumom 31. 12. 2006. Po tomto období sa mal v záujme zvýšenia zainteresovanosti zamestnávateľov na zlepšovaní starostlivosti o BOZP uplatňovať systém rôznych sadzieb poisťného podľa zaradenia zamestnávateľa do tzv. nebezpečnostnej triedy a k nim zákonom stanovené prirážky alebo zľavy. Nebezpečnostná trieda sa mala určiť v závislosti od bezpečnostného rizika jednotlivých skupín ekonomickej činnosti podľa ich odvetvovej klasifikácie. Nadobudnutie účinnosti predmetných ustanovení sa však viackrát odsunulo a v súčasnosti platia všetci zamestnávateľia poisťné na úrazové poistenie v rovnakej sadzbe – vo výške 0,8 %. Podľa môjho názoru by diferencovaná sadzba podľa zaradenia jednotlivých skupín ekonomických činností do nebezpečnostných tried viedla zamestnávateľov k vytvoreniu bezpečnejších pracovných podmienok a zároveň by boli za to ekonomicky zvýhodnení. Bohužiaľ tento zákon nebol doteraz prijatý a o jeho budúcej pôsobnosti môžeme len polemizovať.

I v súčasnej právnej úprave odškodňovania pracovných úrazov však nájdeme medzery. Môžeme poukazovať najmä na nedostatky v koncepcii a realizácii úrazového poistenia, a to hlavne na jeho previazanosť na dôchodkové, nemocenské a zdravotné poistenie, absenciu ekonomicko-stimulačného charakteru ako aj charakteru prevencie pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania, ktoré som spomínala

už vyššie. Z terajšieho poistenia pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktoré vykonáva sociálna poisťovňa sa zatiaľ tvorí „nadprodukt“ najmä preto, že na terajšom poistení sa vôbec nerieši prevencia, pretože by to niečo stálo. Analytici predpokladajú, že prevencia by mohla predstavovať náklady približne vo výške 5 až 10 % vyplateného odškodnenia, čo by v súčasnosti u nás mohlo predstavovať približne asi 4 mil. €. Ďalším nedostatkom je to, že terajšie odškodnenie poškodených zamestnancov je veľmi nízke a neodráža skutočnú finančnú hodnotu náhrady straty života, alebo poškodenia zdravia pracovným úrazom, alebo chorobou z povolania. V súčasnosti sa zisk v úrazovom poistení nevytvára, podľa vzoru vyspelých krajín EÚ /napr. Rakúsko, kde sa zisk vytvára/ sa zo „zisku“ úrazového poistenia kryjú náklady aj na budovanie samostatných úrazových nemocníc, rehabilitačných centier a pod., tam je však úrazové poistenie spravované zamestnávateľmi a zamestnancami bez zasahovania štátu.

Z vyššie uvedených nedostatkov vyplýva, že úrazové poistenie by malo byť úplne oddelené od nemocenského a dôchodkového poistenia a malo by mať verejnoprávny, neziskový charakter. Spravované by malo byť na bipartitnom základe (duálne) zamestnávateľmi a zamestnancami bez zasahovania štátu, tak ako je to riešené vo viacerých vyspelých členských krajinách EU napr. Rakúsko, Francúzsko. To znamená, že toto poistenie by mali zásadne vykonávať spoločne iba odbory a zamestnávatelia. Systém úrazového poistenia by mal mať účinný ekonomicko-stimulačný charakter, s diferencovanými platbami v závislosti na skutočnom riziku a úrovni starostlivosti o BOZP v podniku. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR uvádza súhlasný názor s prenechaním úrazového poistenia ako samostatného druhu poistenia v pôsobnosti Sociálnej poisťovne. Do budúcnosti by sa však podľa nich mala preskúmať alternatíva presunu úrazového poistenia do komerčnej sféry. Osobne si myslím, že prechod do komerčnej sféry by nebol ideálnym riešením. Poisťovne ako podnikateľský subjekt by mali záujem odčerpávať finančné prostriedky z úrazového poistenia na tvorbu zisku z poistenia pracovných úrazov a chorôb z povolania.

V Českej republike je v súčasnosti stále uplatňovaný systém zodpovednosti zamestnávateľa za úraz alebo chorobu z povolania. Dá sa povedať, že v tomto smere sme pred Českou republikou o krok vpred, tým že sme prijali zákon o úrazovom poistení a odbremenili tak zamestnávateľov. Nateraz poskytujú poistenie Česká poisťovňa a Kooperativa, čo je podľa ministra práce v rozpore s pravidlami hospodárskej súťaže, takže danú situáciu treba zmeniť. Nový zákon o úrazovom poistení, ktorý platí momentálne na Slovensku už Česko malo. Začal platiť v roku 2006, nikdy ale nebol účinný. Podľa zákona o úrazovom poistení mala poistenie zaisťovať Česká správa sociálneho zabezpečenia. ČSSZ mala zaisťovať výber poistného, výplatu dávok, vedenie jednotnej evidencie a tiež kontrolovať, či zamestnávatelia plnia v tejto oblasti svoje povinnosti. Zamestnávatelia by jej odvádzali poistné v rovnakej výške ako teraz odvádzajú komerčným poisťovňam, ale plánovalo sa i zavedenie systému zliav či prirážok k poistnému, podľa počtu úrazov a chorôb z povolania u jednotlivých zamestnávateľov. Tento systém mal motivovať zamestnávateľov k zvyšovaniu bezpečnosti práce. Zákon tiež predpokladal, že 8 % vybra-

ného poistného vyčlení na úhradu poúrazovej rehabilitácie a 6 % z dávok vyplatených v predchádzajúcom roku venuje na preventívne účely. Účinnosť sa však kvôli nezhodám niekoľkokrát odkladala, naposledy na január 2017. Nakoniec sa norma zrušila novelou č. 205/2015 Sb. a doterajší systém odškodňovania pracovných úrazov zostáva zatiaľ zachovaný.

Česká vláda teda v súčasnosti rieši rovnakú dilemu ako naša krajina, a to, či budú budúce úrazové poistenie poskytovať všetky komerčné poisťovne, Česká správa sociálneho zabezpečenia, nová úrazová poisťovňa alebo zdravotné poisťovne. Podľa ich podkladov by rozšírenie na všetky poisťovne bolo najmenej náročné a zaviesť by sa mohlo od 1. januára 2017. ČSSZ by vyberala úrazové poistné podobne ako odvody na dôchodky či nemocenské, a to od 1. januára 2019. Ako som však uvádzala vyššie u nás sa výber poistného Sociálnou poisťovňou príliš neosvedčil z dôvodu previazanosti na nemocenské, dôchodkové a zdravotné poistenie. ČSSZ by teda musela spravovať úrazové poistenie oddelene od ostatných druhov poistení.

V Českej republike môžem ako ďalšiu nevýhodu uviesť aj ponechanie vyplácania určitých dávok na zamestnávateľovi a poukázať treba i na fakt dvoch komerčných poisťovní, ktoré poisťujú zamestnávateľov. Zamestnávatelia odvádzajú niekoľkonásobne viac peňazí ako sa za pracovné úrazy vypláca. Určitú časť si poisťovne nechávajú na režijné náklady a zvyšok sa „rozpustí“ v štátnom rozpočte.

Pokiaľ ide o samotné odškodnenie pracovných úrazov či chorôb z povolania, tak podľa konkrétneho príkladu uvedeného v predošlej kapitole možno povedať, že úrazové poistenie platné na Slovensku nie je veľmi výhodné v prípadoch, ktoré sú menej závažné. V systéme, ktorý uplatňuje ČR by zamestnankyňa dostala náhradu za stratu na zárobku vo výške 12 796 Kč, v Slovenskom úrazovom poistení túto sumu nahrádza výška nemocenského a úrazového príplatku, ktoré činia spolu 364 € (9 755 Kč). Dôležitú úlohu tu zohráva vymeriavací základ, z ktorého sa suma odškodneného počíta. Zatiaľ čo na Slovensku je denný vymeriavací základ počítaný na základe mzdy dosiahnutej v predchádzajúcom roku ako sa pracovný úraz stal, v Čechách je rozhodujúcim obdobím štvrťrok, ktorý predchádzal tomu, v ktorom sa pracovný úraz stal. Myslím, že tento základ potrebný pre výpočty by sa mohol preniesť aj do systému uplatňovaného na Slovensku, nakoľko rok je dlhá doba a výška mzdy môže byť ovplyvnená rôznymi ekonomickými činiteľmi a takisto sa v čase mení. Môžem teda tvrdiť, že v Českom systéme je kladený väčší dôraz na výšku zárobku ako na mieru poškodenia zdravia. Tú zohľadňuje len suma bolestného, ktoré v našom prípade bolo 120 Kč za jeden bod, čo tiež nie je veľmi adekvátna suma. Musím však podotknúť, že výška bodového hodnotenia je od 26. októbra upravená na 250 Kč za jeden bod, čo "prilepší" i ľahším pracovným úrazom s nižším počtom bodov. Hodnota jedného bodu na Slovensku bola v danom roku 16,48€ (442 Kč), čo bol približne trojnásobok českej sumy. Tento fakt tiež výrazne ovplyvnil výšku odškodného. Výška dávky na Slovensku sa ešte zvýši o úrazové vyrovnanie, ktoré tvorí najvyššiu časť odškodnenia za pracovný úraz, a to o viac ako 484 € (12 971 Kč). Z toho plynie, že pokiaľ miera poškodenia zdravia nedosahuje minimálne uvedených 10 %, tak zamestnancovi toto vyrovnanie neprináleží, a

možno povedať, že výška odškodnenia sa priblíži sume, ktorú by dostal poškodený v Českej republike. Dávku typu úrazové vyrovnania môžeme v systéme uplatňovanom v ČR len ťažko hľadať, pretože tu neexistuje. Najvyššiu sumu odškodného teda predstavuje jednorazové vyrovnanie, na ktoré však majú nárok len tí, ktorým bolo vyčíslené percento poklesu pracovnej schopnosti minimálne 10 a maximálne 40. Tento typ dávky však v českom systéme nenájdeme, pretože tu neexistuje.

V úprave odškodňovania platnej na Slovensku záleží predovšetkým na miere poškodenia zdravia, ako som už spomínala. Podľa toho sa prizná jednorazové vyrovnanie alebo úrazová renta. Z toho možno potvrdiť vyššie zmienenú myšlienku, a to takú, že úrazové poistenie je spravodlivejšie ohľadom závažnosti zranenia zamestnanca a nepozera len na zamestnancov zárobok. Systém odškodnenia pracovných úrazov v Českej republike sa viac orientuje na primeranú náhradu mzdy či už ide o ľahšie alebo ťažšie pracovné úrazy.

Z ekonomických dôvodov je treba zdôrazniť výrazne nižšiu ekonomickú náročnosť priebežne financovaného úrazového poistenia ako sociálneho systému (oproti komerčnému systému poistenia spojeného s tvorbou poistných rezerv a výplatom dividend akcionárom), ktorá je výhodná ako pre štát, tak pre zamestnávateľa (perspektívne nižšie poistné), a tým aj pre zamestnancov.

Obidva systémy odškodňovania by podľa môjho názoru mali prejsť zmenami. Najdôležitejšie bude určenie organizácie spravovania. Ideálnym stavom by bolo bipartitné spravovanie zamestnávateľov a zamestnancov bez zasahovania štátu ako to funguje vo viacerých krajinách EU. Ďalším dôležitým faktorom je i absencia ekonomicko-stimulačného charakteru ako aj charakteru prevencie pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania v obidvoch systémoch. Tento problém by sa dal vyriešiť tak, že zamestnávatelia, ktorí budú zvyšovať úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, si polepšia. Vývoj počtu a závažnosti úrazov a chorôb z povolania by mali odrážať prípadne zľavy či prirážky na poistnom. Pokiaľ úrazová záťaž zamestnávateľa za predchádzajúci kalendárny rok prekročí určitú hranicu priemernej úrazovej záťaže, zvýši sa tomuto zamestnávateľovi poistné. Naopak pokiaľ úrazová záťaž zamestnávateľa nedosiahne polovicu priemernej záťaže, bude zamestnávateľovi poskytnutá zľava z poistného. Čo sa týka výšky náhrady, tá by mala zodpovedať závažnosti daného pracovného úrazu.



## 9 Záver

Pracovné úrazy a choroby z povolania sa prezentujú svojou sociálnou i ekonomickou dimenziou. Okrem priamych dôsledkov týchto nežiaducich udalostí (náklady vyvolané pracovnou neschopnosťou, resp. úmrtím zamestnanca, finančné straty postihnutého alebo pozostalých apod.) je potrebné zdôrazniť aj nepriame dôsledky na postihnutého (obmedzená možnosť využitia pracovných skúseností alebo strata zručností, preradenie na inú pracovnú pozíciu a i.). Priame i nepriame dôsledky nesie aj na zamestnávateľ (zníženie produkcie v dôsledku straty pracovného času postihnutého, náklady na zaškolenie a zapracovanie iného zamestnanca, platby poisťného do fondu povinného úrazového poistenia a i.).

Úrazové poistenie je osvedčenou metódou podpory poškodenej osoby na zvládnutie a vyrovnanie sa s dôsledkami pracovného úrazu, resp. choroby z povolania. Správne koncipované úrazové poistenie predstavuje motiváciu zamestnávateľov k vyššej starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj skvalitnenie preventívneho pôsobenia v oblasti BOZP, čím prispieva k eliminácii výskytu nežiaducich udalostí práce. Na Slovensku funguje tento spôsob poistenia od roku 2004. Dávkový systém však nenadobudol platnosť v Českej republike, čím ponechal zodpovednosť za pracovné úrazy a choroby z povolania na zamestnávateľovi. Vzhľadom na dávky úrazového poistenia možno tvrdiť, že tento systém zohľadňuje najmä rozsah pracovného úrazu, čo je v tomto prípade rozhodujúce. Pokiaľ by v budúcnosti chcela Česká republika prijať zákon o úrazovom poistení musela by ho demonopolizovať t. j. sprístupniť všetkým poisťovníam alebo nájsť novú inštitúciu, ktorá by toto poistenie spravovala. Nedávno však bol v Českej republike novelizovaný Zákonník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), ktorý nateraz zrušil zákon o úrazovom poistení zamestnancov, ktorý nikdy nenadobudol účinnosť. Zvýšila sa však bodová hodnota bolestného, ktorá ako jediná zohľadňuje skutočný rozsah pracovného úrazu.

Záverom teda možno tvrdiť, že pri ľahších pracovných úrazoch by zamestnanci dostali viac peňazí podľa systému odškodnenia pracovných úrazov v Českej republike a naopak systém úrazového poistenia finančne viac podporí ľudí, ktorým vznikol ťažší pracovný úraz. Dávkový systém sa teda javí ako vhodnejší spôsob odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania.

## 10 Literatúra

- BAČOVČINOVÁ ŽIDZIKOVÁ, Zuzana. *Bezpečnosť a pracovné úrazy na pracovisku a ich ekonomické dôsledky*: diplomová práca. Košice: Vysoká škola bezpečnostného manažérstva, 2013. 68 s.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2002, 311 s. ISBN 80-7175-116-2.
- DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2004, 127 s. ISBN 80-7357-029-7.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxvi, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- EURÓPSKA AGENTÚRA PRE BEZPEČNOSŤ A OCHRANU ZDRAVIA PRI PRÁCI. *Dobrá bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je prínosom pre podniky* [online]. 2015 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/sk/themes/good-osh-is-good-for-business>
- HŮRKA, Petr. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 144 s. ISBN 978-80-7357-846-6.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- JOUZA, Ladislav. *Jak na odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po novele zákoníku práce?*. Ostrava: Montanex, 1996, 99 s. ISBN 80-85780-52-6.
- MACKOVÁ, Zuzana. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Šamorín: Heuréka, 2012. 420 s. ISBN 978-80-89122-77-6.
- MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Ostrava: Sagit, 1995, 228 s. ISBN 80-85789-15-9.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÝCH VECÍ. *Nemocenské pojištění v roce 2015* [online]. 2015 [cit. 2015-11-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#unp>
- MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci* [online]. 2015 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/>
- MRKVIČKA, Petr. *Pracovní úrazovost v České republice v roce 2014* [online]. 2015 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/pracovni\\_urazovost150528.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/pracovni_urazovost150528.html)
- NARIADENIE VLÁDY č. 290/1995 Sb., zo dňa 15. novembra 1995, ktorým sa stanoví zoznam chorôb z povolania [online]. 1995 [cit. 2015-11-8]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv290\\_1995](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv290_1995)

- NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Analýza pracovnej úrazovosti za rok 2014* [online]. 2015 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: <http://www.safework.gov.sk/?t=46&s=119>
- SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Úrazové poistenie* [online]. 2015 [cit. 2015-12-3]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/urazove-poistenie-dug/48009s>
- ZÁKON Č. 124/2006 Z. z., zo dňa 2. februára 2006, *o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov* [online]. 2015 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2006-124>
- ZÁKON Č. 262/2006 Sb., zo dňa 21. apríla 2006, *Zákonník práce* [online]. 2006 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>
- ZÁKON Č. 461/2003 Z.z., zo dňa 30. októbra 2003, *o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov* [online]. 2003 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/legislativa/552s>
- ZÁKON Č. 311/2001 Z.z., zo dňa 2. júla 2001, *Zákonník práce* [online]. 2001 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311/znenie-20150301>

# Prílohy

## Príloha

SUBTIL Slovakia, s.r.o.  
 Priemyselná 2/9056, 907 01 Myjava  
 IČO: 31429823, DIČ: 202037524  
 IČ DPH: SK 202037524  
 súd v OR Okresného súdu Tre  
 Oddiel: Sro, Vložka č.: 18657/R

## Záznam o registrovanom pracovnom úraze

Údaje sa vyplňujú veľkými tlačenými písmenami čiernej alebo tmavomodrej farby															
Zamestnávateľ, adresa	SUBTIL SLOVAKIA, S.R.O., PRIEMYSELNÁ 2/9056, 907 01 MYJAVA														
IČO <sup>1)</sup>	3 1 4 2 9 8 2 3														
Právna forma zamestnávateľa <sup>2)</sup>	SRO														
Útvar, ktorý vedie evidenciu miezd zamestnávateľa, adresa	Organizačná zložka, <sup>3)</sup> adresa														
PERS. ODDELENIE: SUBTIL SLOVAKIA, S.R.O., PRIEMYSELNÁ 2/9056 907 01 MYJAVA	ZÁVOD														
Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa <sup>4)</sup> za registrovaný pracovný úraz (ďalej len „úraz“)	1 0 0 %*)														
1	<table border="1"> <tr> <td>Meno, priezvisko, titul zamestnanca</td> <td>Dátum narodenia</td> </tr> <tr> <td>DANICA MICHÁLKOVÁ</td> <td>1 1 0 5 1 9 6 3</td> </tr> <tr> <td>Trvalý - prechodný pobyt*)</td> <td>Štátna príslušnosť</td> </tr> <tr> <td>HORNÝ RAD 535/7, 906 13 BREZOVÁ POD BRADLOM</td> <td>SR</td> </tr> <tr> <td>Denný vymeriavací základ zamestnanca<sup>7)</sup> 018,5378</td> <td>Počet nezaopatrených detí<sup>5)</sup> 0</td> </tr> <tr> <td>Je nemocensky poistený <input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE*)</td> <td>IČSZ<sup>6)</sup> 6 3 5 5 1 1 7 1 4 2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>EUR</td> </tr> </table>	Meno, priezvisko, titul zamestnanca	Dátum narodenia	DANICA MICHÁLKOVÁ	1 1 0 5 1 9 6 3	Trvalý - prechodný pobyt*)	Štátna príslušnosť	HORNÝ RAD 535/7, 906 13 BREZOVÁ POD BRADLOM	SR	Denný vymeriavací základ zamestnanca <sup>7)</sup> 018,5378	Počet nezaopatrených detí <sup>5)</sup> 0	Je nemocensky poistený <input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE*)	IČSZ <sup>6)</sup> 6 3 5 5 1 1 7 1 4 2		EUR
Meno, priezvisko, titul zamestnanca	Dátum narodenia														
DANICA MICHÁLKOVÁ	1 1 0 5 1 9 6 3														
Trvalý - prechodný pobyt*)	Štátna príslušnosť														
HORNÝ RAD 535/7, 906 13 BREZOVÁ POD BRADLOM	SR														
Denný vymeriavací základ zamestnanca <sup>7)</sup> 018,5378	Počet nezaopatrených detí <sup>5)</sup> 0														
Je nemocensky poistený <input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE*)	IČSZ <sup>6)</sup> 6 3 5 5 1 1 7 1 4 2														
	EUR														
2	<table border="1"> <tr> <td>Pracovisko<sup>8)</sup></td> </tr> <tr> <td>DIELŇA RUČNÉHO TVAROVANIA</td> </tr> <tr> <td>Druh vykonávanej práce (funkcie), pri ktorej zamestnanec utrpel úraz</td> </tr> <tr> <td>DOTVAROVÁVANIE PRUŽÍN NA RUČNOM PRÍPRAVKU</td> </tr> <tr> <td>Túto prácu (funkciu) vykonáva u zamestnávateľa</td> </tr> <tr> <td>4 rokov*) 5 mesiacov*) 13 dní*)</td> </tr> </table>	Pracovisko <sup>8)</sup>	DIELŇA RUČNÉHO TVAROVANIA	Druh vykonávanej práce (funkcie), pri ktorej zamestnanec utrpel úraz	DOTVAROVÁVANIE PRUŽÍN NA RUČNOM PRÍPRAVKU	Túto prácu (funkciu) vykonáva u zamestnávateľa	4 rokov*) 5 mesiacov*) 13 dní*)								
Pracovisko <sup>8)</sup>															
DIELŇA RUČNÉHO TVAROVANIA															
Druh vykonávanej práce (funkcie), pri ktorej zamestnanec utrpel úraz															
DOTVAROVÁVANIE PRUŽÍN NA RUČNOM PRÍPRAVKU															
Túto prácu (funkciu) vykonáva u zamestnávateľa															
4 rokov*) 5 mesiacov*) 13 dní*)															
3	<table border="1"> <tr> <td>Má odbornú spôsobilosť na výkon práce, pri ktorej utrpel úraz</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE**)</td> </tr> <tr> <td>Má zdravotnú spôsobilosť na výkon tejto práce</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE**)</td> </tr> <tr> <td>Dátum posledného oboznámenia s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce a ochrany zdravia pri práci a s bezpečnými pracovnými postupmi</td> <td>1 0 0 9 2 0 1 4</td> </tr> <tr> <td>Po vykonanom oboznámení boli znalosti zamestnanca overené</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE*)</td> </tr> </table>	Má odbornú spôsobilosť na výkon práce, pri ktorej utrpel úraz	<input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE**)	Má zdravotnú spôsobilosť na výkon tejto práce	<input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE**)	Dátum posledného oboznámenia s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce a ochrany zdravia pri práci a s bezpečnými pracovnými postupmi	1 0 0 9 2 0 1 4	Po vykonanom oboznámení boli znalosti zamestnanca overené	<input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE*)						
Má odbornú spôsobilosť na výkon práce, pri ktorej utrpel úraz	<input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE**)														
Má zdravotnú spôsobilosť na výkon tejto práce	<input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE**)														
Dátum posledného oboznámenia s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce a ochrany zdravia pri práci a s bezpečnými pracovnými postupmi	1 0 0 9 2 0 1 4														
Po vykonanom oboznámení boli znalosti zamestnanca overené	<input checked="" type="checkbox"/> ÁNO - <input type="checkbox"/> NIE*)														
4	<table border="1"> <tr> <td>Od začiatku zmeny odpracoval</td> <td>5,16</td> <td>hodín</td> <td>Pracovná zmena trvá od</td> <td>06,00</td> <td>do</td> <td>14,30</td> </tr> <tr> <td>Miesto, kde došlo k úrazu</td> <td colspan="6">DIELŇA RUČNÉHO TVAROVANIA</td> </tr> </table>	Od začiatku zmeny odpracoval	5,16	hodín	Pracovná zmena trvá od	06,00	do	14,30	Miesto, kde došlo k úrazu	DIELŇA RUČNÉHO TVAROVANIA					
Od začiatku zmeny odpracoval	5,16	hodín	Pracovná zmena trvá od	06,00	do	14,30									
Miesto, kde došlo k úrazu	DIELŇA RUČNÉHO TVAROVANIA														
5	<table border="1"> <tr> <td>Ide o úraz: smrteľný</td> <td><input type="checkbox"/> ÁNO - <input checked="" type="checkbox"/> NIE*)</td> <td>Dátum úmrtia</td> <td></td> </tr> <tr> <td>s ťažkou ujmom na zdraví<sup>9)</sup></td> <td><input type="checkbox"/> ÁNO - <input checked="" type="checkbox"/> NIE*)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Ide o úraz: smrteľný	<input type="checkbox"/> ÁNO - <input checked="" type="checkbox"/> NIE*)	Dátum úmrtia		s ťažkou ujmom na zdraví <sup>9)</sup>	<input type="checkbox"/> ÁNO - <input checked="" type="checkbox"/> NIE*)								
Ide o úraz: smrteľný	<input type="checkbox"/> ÁNO - <input checked="" type="checkbox"/> NIE*)	Dátum úmrtia													
s ťažkou ujmom na zdraví <sup>9)</sup>	<input type="checkbox"/> ÁNO - <input checked="" type="checkbox"/> NIE*)														
6	<table border="1"> <tr> <td>Opis priebehu úrazu<sup>10)</sup></td> </tr> <tr> <td>ZRANENÁ ZAMESTNANKYŇA V RÁMCI SVOJICH PRACOVNÝCH POVINNOSTÍ VYKONÁVALA KONEČNÉ TVAROVANIE KUSOV NA RUČNOM PRÍPRAVKU. POČAS TEJTO ČINNOSTI DOŠLO VINOU ÚNAVY MATERIÁLU K MECHANICKÉMU POŠKODENIU ČASTI NÁSTROJA A K NÁSLEDNÉMU UVOĽNENIU KUSA ČO MALO ZA NÁSLEDOK PORANENIE.</td> </tr> </table>	Opis priebehu úrazu <sup>10)</sup>	ZRANENÁ ZAMESTNANKYŇA V RÁMCI SVOJICH PRACOVNÝCH POVINNOSTÍ VYKONÁVALA KONEČNÉ TVAROVANIE KUSOV NA RUČNOM PRÍPRAVKU. POČAS TEJTO ČINNOSTI DOŠLO VINOU ÚNAVY MATERIÁLU K MECHANICKÉMU POŠKODENIU ČASTI NÁSTROJA A K NÁSLEDNÉMU UVOĽNENIU KUSA ČO MALO ZA NÁSLEDOK PORANENIE.												
Opis priebehu úrazu <sup>10)</sup>															
ZRANENÁ ZAMESTNANKYŇA V RÁMCI SVOJICH PRACOVNÝCH POVINNOSTÍ VYKONÁVALA KONEČNÉ TVAROVANIE KUSOV NA RUČNOM PRÍPRAVKU. POČAS TEJTO ČINNOSTI DOŠLO VINOU ÚNAVY MATERIÁLU K MECHANICKÉMU POŠKODENIU ČASTI NÁSTROJA A K NÁSLEDNÉMU UVOĽNENIU KUSA ČO MALO ZA NÁSLEDOK PORANENIE.															
7	<table border="1"> <tr> <td>Zdroj úrazu<sup>11)</sup></td> <td>Kód zdroja úrazu</td> </tr> <tr> <td>STROJOVÉ NÁSTROJE (NA UPNUTIE DO STROJOV A PRÍSTROJOV POUŽITÉ PRÍPADNE NA RUČNÉ PRÁCE, TVAROVACIE NÁSTROJE)</td> <td>VI-59</td> </tr> </table>	Zdroj úrazu <sup>11)</sup>	Kód zdroja úrazu	STROJOVÉ NÁSTROJE (NA UPNUTIE DO STROJOV A PRÍSTROJOV POUŽITÉ PRÍPADNE NA RUČNÉ PRÁCE, TVAROVACIE NÁSTROJE)	VI-59										
Zdroj úrazu <sup>11)</sup>	Kód zdroja úrazu														
STROJOVÉ NÁSTROJE (NA UPNUTIE DO STROJOV A PRÍSTROJOV POUŽITÉ PRÍPADNE NA RUČNÉ PRÁCE, TVAROVACIE NÁSTROJE)	VI-59														
8	<table border="1"> <tr> <td>Príčina úrazu<sup>12)</sup></td> <td>Kód príčiny úrazu</td> </tr> <tr> <td>OKAMŽITÝ PSYCHOFYZIOLOGICKÝ STAV – RIZIKO PRÁCE</td> <td>12</td> </tr> </table>	Príčina úrazu <sup>12)</sup>	Kód príčiny úrazu	OKAMŽITÝ PSYCHOFYZIOLOGICKÝ STAV – RIZIKO PRÁCE	12										
Príčina úrazu <sup>12)</sup>	Kód príčiny úrazu														
OKAMŽITÝ PSYCHOFYZIOLOGICKÝ STAV – RIZIKO PRÁCE	12														

# Príloha



## Oznámenie poistnej udalosti

k úrazovému poisteniu podľa § 231 ods. 1 písm. h) až j) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení  
(ďalej len „zákon“)

Poistná udalosť<sup>1</sup>: pracovný úraz   
choroba z povolania

1. IČO/RČ zodpovedného zamestnávateľa: ..... ŠKEČ (SK NACE Rev.2; uveďte z výkazu poistného):  
.....
2. Názov a adresa sídla zodpovedného zamestnávateľa: .....
3. Evidenciu miezd vedie zodpovedný zamestnávateľ (ÁNO -NIE): .....
4. Adresa miesta útvaru zodpovedného zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd, ak nie je totožné s adresou jeho sídla: .....
5. DÁTUM VZNIKU POISTNEJ UDALOSTI (ĎALEJ LEN „PU“)  
v dôsledku pracovného úrazu - dátum vzniku pracovného úrazu: dňa ..... o ..... hod.  
v dôsledku choroby z povolania - dátum zistenia choroby z povolania: dňa .....
6. Miesto vzniku PU (ulica, obec, PSČ, okres, prípadne označenie pracoviska): .....
7. **Poškodený zamestnanec:** meno, priezvisko, titul: .....  
adresa bydliska – ulica, obec, PSČ, okres: .....
8. Dátum narodenia poškodeného zamestnanca: .....
9. Identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia poškodeného podľa § 235 zákona: .....
10. Pracovné zaradenie poškodeného v čase vzniku PU: .....
11. Poškodený zamestnanec má nárok na výplatu náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa zákona č. 462/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov (ÁNO-NIE): .....
12. **PODROBNÝ POPIS VZNIKU POISTNEJ UDALOSTI** (u choroby z povolania uveďte faktory pracovného prostre-

<sup>1</sup> hodiace sa označte „x“

dia, ktoré mali za následok vznik choroby z povolania a predchádzajúcich zamestnávateľov, u ktorých poškodený pracoval za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý popr. uveďte v prílohe oznámenia):

13. Ak bola poistná udalosť spôsobená úmyselne, uveďte kým: .....
14. Ak bola poistná udalosť spôsobená pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, uveďte kto konal pod ich vplyvom a ako bolo preukázané, že táto osoba konala pod vplyvom týchto látok:  
.....
15. Ak boli v príčinnej súvislosti so vznikom poistnej udalosti porušené právne predpisy alebo ostatné predpisy, či pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, uveďte kým a bližšie špecifikujte porušený predpis:  
.....
16. Ak bola poistná udalosť spôsobená zavineným porušením pracovných povinností v pracovno-právnych vzťahoch, uveďte kým, bližšie špecifikujte porušenie a pripojte k oznámeniu zápisnicu škodovej komisie:  
.....
17. Uveďte, ktorý orgán pracovný úraz vyšetroval (príslušný inšpektorát práce, polícia atď.): .....
18. POŠKODENIE ZDRAVIA
- bolo spôsobené úrazom uznaným ako pracovný úraz podľa zákona (ÁNO - NIE): .....
  - druh poranenia (spôsobeného úrazom): .....
  - ak poškodený zomrel na následky úrazu, uveďte dátum úmrtia: .....
  - bolo spôsobené chorobou z povolania, uveďte akou: .....
19. DENNÝ VYMERIAVACÍ ZÁKLAD (DVZ) POŠKODENÉHO ZAMESTNANCA (ZAKRÚHLENÝ NA ŠTYRI DESATINNÉ MIESTA NAHOR) – PODĽA ROZHODUJÚCEHO OBDOBIA SA UVEDÚ NASLEDUJÚCE ÚDAJE:
- podľa § 84 zákona v znení neskorších predpisov je **DVZ** ..... EUR/SKK\*, ktorý bol určený z úhrnej sumy vymeriavacích základov ..... EUR/SKK\*, dosiahnutých v rozhodujúcom období od ..... do ..... a počtu kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia .....
20. SPOLUZODPOVEDNOSŤ POŠKODENÉHO NA VZNIKU ŠKODY
- Miera zavinenia poškodeného vyjadrená v %.....
- Dôvod zbavenia sa zodpovednosti podľa Zákonníka práce:.....
- Porušený právny predpis, predpis alebo pokyn na zaistenie BOZP:.....

\* nehodiace škrtnite (ak rozhodujúce obdobie patrí do obdobia do 31.12.2008 – sumy uveďte v SKK)

.....

Pripojte zápis škodovej komisie alebo zápis z prejednávania rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu a doklady preukazujúce oboznámenie poškodeného s príslušnými bezpečnostnými predpismi a pokynmi na zaistenie BOZP.

21. Ak bol podaný návrh na prejednanie sporov o nárokoch pred súdom, uveďte príslušný súd a priložte návrh a stručnú informáciu o stave konania: .....

22. Ak sa súdne konanie skončilo, pripojte rozhodnutie a uveďte, či ste poškodenému podľa tohto rozhodnutia náhradu vyplatili, v akej sume a kedy: .....

Vybavuje:

Telefón a e-mail zodpovedného zamestnávateľa:

Podpísaný poistený (zodpovedný zamestnávateľ) vyhlasuje, že všetky uvedené skutočnosti sú pravdivé, nič nezamlčal a je si vedomý právnych následkov v prípade nesprávne uvedených údajov (§ 237 ods. 1 zákona v znení neskorších predpisov).

V ..... dňa ..... 20.....

.....  
meno a podpis štatutárneho zástupcu zodpovedného zamestnávateľa  
a odtlačok pečiatky (poistený)



# Príloha



## Hlášení pojistné události

k zákonné odpovědnosti za škody z pracovních úrazů  
a nemocí z povolání dle vyhlášky MF ČR číslo 125/93 Sb.

<b>A. ÚDAJE O POJIŠTĚNÉM</b>  <small>?) Nemčí vyplněno, platí státní občanství/úřad ČR.</small>	IČ	Název firmy			
	Jméno a příjmení zástupce				<input type="checkbox"/> [jiné státní občanství než ČR, jaké?]
	Adresa – ulice (místo), číslo popisné/orientační		Obec – dodací pošta	PSC/ZIP kód	
	Telefon	Mobilní telefon	Fax	E-mail	
<b>B. ÚDAJE O POŠKOZENÉM</b>	Rodné číslo	Jméno a příjmení	Rodné příjmení	<input type="checkbox"/> [jiné státní občanství než ČR, jaké?]	
	Adresa – ulice (místo), číslo popisné/orientační		Obec – dodací pošta	PSC/ZIP kód	
	Telefon	Mobilní telefon	E-mail		
	Je-li poškozený daňový nerezident, uveďte číslo průkazu totožnosti			Kód státu	
<b>C. ÚDAJE O ÚRAZU NEBO NEMOCI Z POVOLÁNÍ</b>	Datum a čas úrazu nebo vzniku nemoci z povolání				
	Místo úrazu				
	Děj pojistné události (podrobný popis tak ke škodě došlo)				

### C. ÚDAJE O ÚRAZU NEBO NEMOCI Z POVOLÁNÍ

1. Příklad šetří  IP  Policie  Soud

Pokud ano, uveďte kdo, kde a číslo spisu.

2. Vyjádření pojištěného k uplatňovanému nároku - možnost zproštění se odpovědnosti pojištěné organizace dle Zákoníku práce při zavinění zaměstnance.

3. Přiložte kopii výpisu s úhradou pojistného za zákonné pojištění za kalendářní čtvrtletí, ve kterém došlo k pojistné události.

4. Náhradu škody má pojišťovna uhradit

4.1. poštovní poukázkou na adresu poškozeného zaměstnance

4.2. poškozenému zaměstnanci na účet č.

4.3. pojištěnému (organizaci) - uveďte číslo účtu a peněžního ústavu

5. Pozor: v případě volby 4.3. je nutno doplnit

Organizace již poškozeného zaměstnance za pracovní úraz ze dne ..... odškodnila dne .....

6. Jiná sdělení

### D. PŘÍLOHY

- Záznam o úrazu
- Úřední výdělek potvrzený mzdovou účtárnou pojištěného
- Posudek o bolestném (případně ztížení společenského uplatnění) potvrzené ošetřujícím lékařem
- Jiná věcná škoda či účelné vynaložené náklady s léčením
- Rozhodnutí kliniky nemocí z povolání o uznání nemoci z povolání
- Další:

Níže podepsaný prohlašuje a podpisem potvrzuje, že veškeré údaje v tomto oznámení jsou pravdivé.

Datum

.....

Podpis a razítko pojištěného (organizace)

Vyplněný formulář zašlete na adresu

Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group  
P. O. Box 50, 664 42 Modřice