

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Beata Hermanová

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 23.11.2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne 23.11.2009.

Beata Hermanová

OBSAH

1. Úvod	- 1 -
2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	- 4 -
2.1. <i>Prameny práva v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání</i>	- 4 -
2.2. <i>Odpovědnost zaměstnavatele (obecně)</i>	- 5 -
2.3. <i>Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (obecně)</i>	- 6 -
2.3.1. <i>Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech</i>	- 7 -
2.3.2. <i>Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při nemocech z povolání</i>	- 8 -
2.3.3. <i>Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání ...</i>	- 10 -
2.3.4. <i>Zproštění odpovědnosti</i>	- 13 -
3. Podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání	- 18 -
3.1. <i>Pojem pracovního úrazu</i>	- 18 -
3.2. <i>Pojem nemoci z povolání</i>	- 20 -
3.3. <i>Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním</i>	- 23 -
3.3.1. <i>Pojem plnění pracovních úkolů</i>	- 23 -
3.3.2. <i>Pojem přímé souvislosti s ním</i>	- 26 -
3.4. <i>Pojem škody</i>	- 28 -
3.5. <i>Pojem příčinné souvislosti</i>	- 29 -
4. Odškodnění (porovnání dosavadní a budoucí české právní úpravy s polskou právní úpravou)	- 30 -
4.1. <i>Dosavadní česká právní úprava (odškodnění formou náhrady škody)</i>	- 30 -
4.2. <i>Právní úprava Polské republiky v porovnání s budoucí právní úpravou České republiky (odškodnění formou dávkového systému)</i>	- 33 -
5. Zajištění náhrad v případě platební neschopnosti zaměstnavatele	- 38 -
6. Zajištění náhrad v případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce	- 41 -
7. Druhy náhrad (dosavadní česká právní úprava)	- 43 -
7.1. <i>Obecná charakteristika</i>	- 43 -
7.2. <i>Ztráta na výdělku</i>	- 44 -
7.2.1. <i>Ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti</i>	- 44 -

7.2.2.	<i>Ztráta na výdělků po skončení pracovní neschopnosti</i>	- 45 -
7.3.	<i>Bolest a ztížení společenského uplatnění</i>	- 47 -
7.4.	<i>Účelně vynaložené náklady spojené s léčením</i>	- 48 -
7.5.	<i>Věcná škoda</i>	- 50 -
7.6.	<i>Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance</i>	- 51 -
7.6.1.	<i>Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem</i>	- 51 -
7.6.2.	<i>Náhrada nákladů na výživu pozůstalým</i>	- 52 -
7.6.3.	<i>Jednorázové odškodnění pozůstalých</i>	- 53 -
7.6.4.	<i>Náhrada věcné škody</i>	- 53 -
8.	<i>Druhy dávek (porovnání polské právní úpravy a budoucí české právní úpravy)</i>	- 54 -
8.1.	<i>Obecná charakteristika</i>	- 54 -
8.2.	<i>Jednotlivé druhy dávek</i>	- 56 -
8.2.1.	<i>Podpora v nemoci vs. úrazový příplatek</i>	- 56 -
8.2.2.	<i>Dávka ve formě rehabilitace</i>	- 57 -
8.2.3.	<i>Vyrovňovací příspěvek</i>	- 58 -
8.2.4.	<i>Renty</i>	- 59 -
8.2.5.	<i>Dodatky</i>	- 62 -
8.2.6.	<i>Úhrada nákladů z oblasti stomatology, ochranného očkování a vybavení ortopedickými pomůckami vs. náhrada nákladů spojených s léčením a pohřbem</i>	- 62 -
8.2.7.	<i>Dávky ve formě odškodnění</i>	- 63 -
8.2.8.	<i>Bolestné a ztížení společenského uplatnění</i>	- 66 -
8.2.9.	<i>Náhrada věcné škody</i>	- 66 -
9.	<i>Závěr</i>	- 67 -

1. Úvod

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je jedním ze čtyř druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu upravených zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění předpisů pozdějších (dále jen „ZP“). Umístění problematiky pracovních úrazů a nemocí z povolání v ZP je dosti netypické. Uvedenou problematiku nalézáme v části čtrnácté ZP, tj. v rámci přechodných a závěrečných ustanovení. Zákonodárce zvolil takovéto umístění z toho důvodu, že se počítá s účinností nového zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen „ZOÚPZ“), dle kterého se bude podle ustanovení § 365 ZP postupovat namísto ZP, ustanovení § 205d již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví sazby a podmínky zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. ZOÚPZ přinese zásadní změny v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

ZOÚPZ zavádí namísto stávajícího systému odškodňování pracovních úrazů či nemocí z povolání formou náhrady škody systém poskytování sociálních dávek z pojištění, jež bude součástí sociálního pojištění České republiky. Z toho důvodu, že se česká právní úprava má v dohledné době v předmětné problematice zásadně změnit, rozhodla jsem se ve své diplomové práci alespoň rámcově nastínit, jak systém úrazového pojištění funguje v jiné zemi a srovnat jej s dosavadní a budoucí českou právní úpravou. Pro ilustraci fungujícího systému úrazového pojištění jsem zvolila právní úpravu Polské republiky. Právní úpravu Polské republiky jsem zvolila z toho důvodu, že se jedná o stát, který má v oblasti předmětné problematiky propracovanější úpravu nežli Česká republika, a jde tedy o zemi, na jejímž právním řádu je možné demonstrovat fungující systém úrazového pojištění, a jednak z toho důvodu, že Česká republika a Polská republika mají k sobě z různých důvodů velmi blízko. Jednak je to podobná historie spojující tyto země. Dále skutečnost, že český a polský jazyk patří do stejné jazykové skupiny. Podobná je dále mentalita občanů obou států, stejně jako je podobné ekonomické zřízení České a Polské

republiky. Na základě uvedených hledisek jsem tedy pro srovnání české právní úpravy s jiným právním řádem zvolila právní úpravu Polské republiky.

V současné době hospodářské a finanční krize, která ovládla bezmála celý svět a mnoho společností ukončuje svou činnost, jsem do své diplomové práce zakomponovala i dvě kapitoly zabývající se jednak případem, kdy se zaměstnavatel stane platebně neschopným a jednak případem, kdy dojde k úplnému zániku zaměstnavatele, bez toho aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na jiný subjekt. Pracovní úraz či nemoc z povolání jsou skutečnostmi, které často zasáhnou do života nikoli pouze zraněné či nemocné osoby, ale i do života ostatních členů rodiny, a poškozená osoba se s následky zranění či onemocnění často musí potýkat po celý zbytek svého života. Je velice důležité, aby k uspokojení dotčených osob došlo i poté, co zaměstnavatel není platebně schopný či zanikne bez přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiný subjekt. V sedmé a osmé kapitole tedy uvádím jakým způsobem dojde v uvedených nežádoucích situacích k uspokojení poškozených osob.

Kromě výše uvedených otázek jsem se v mé práci zabývala rovněž základními pojmy jako jsou pracovní úraz, nemoc z povolání, příčinná souvislost a jiné. Tyto pojmy jsou právními skutečnostmi pro oblast odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání stěžejními, a pro správné pochopení významu nastíněných pojmů je nutná jejich náležitá interpretace.

Problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je problematikou značně rozsáhlou, neomezující se pouze a jen na oblast pracovního práva. V mé práci jsem se snažila podat alespoň stručný nástin aktuální právní úpravy oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání s přihlédnutím ke změnám, ke kterým má dojít v blízké budoucnosti prostřednictvím ZOÚPZ. Zakomponovala jsem rovněž pro srovnání právní úpravu Polské republiky, abych podala příklad země, ve které již úrazové pojištění zaměstnanců funguje.

Tato diplomová práce je vypracována dle právního stavu k 23.11.2009.

2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

2.1. Prameny práva v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání

Nejvýznamnějšími prameny českého pracovního práva, a nikoli pouze práva pracovního, jsou ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, a Listina základních práv a svobod vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku.

Vlastní úprava pracovního práva je obsažena především v ZP. Problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je v současné době upravena v ustanovení § 366 a násl. ZP, tj. v rámci přechodných a závěrečných ustanovení. Důvodem takového umístění úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je skutečnost, že se počítá s účinností ZOÚPZ, který upraví předmětnou problematiku komplexně a bude se tudíž postupovat na místo ZP podle tohoto nového ZOÚPZ. ZOÚPZ má nahradit úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Nová právní úprava zcela opouští princip náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a zavádí princip pojistný. Úrazové pojištění zaměstnanců se stane součástí systému sociálního zabezpečení a náhrada vzniklé škody bude vystřídána poskytnutím sociálních dávek. Podle ustanovení § 366 a násl. ZP se v současné době postupuje v případě, že k poškození zdraví zaměstnance došlo po 31.12.2006. Došlo-li však k poškození zdraví zaměstnance před tímto datem, postupuje se podle ustanovení § 364 ZP, což znamená, že nároky z pracovního úrazu a nemocí z povolání a náhrada škody se řídí již neúčinným zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen k 31.12.2006.

Pramenem pracovního práva jsou rovněž předpisy podzákonné, a to zejména:

- vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,

- nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání,
- vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají,
- vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění,
- nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasilá záznam o úrazu.

Na tomto místě je taktéž potřeba vyzdvihnout soudní judikaturu, která je v oblasti pracovního práva velmi rozsáhlá.

Oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou dále blízké předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Z právních předpisů zabývajících se touto problematikou je třeba uvést jednak již zmíněny ZP, ale dále taktéž jiné zákony, mj. např. zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění předpisů pozdějších, dále zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění předpisů pozdějších či zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění předpisů pozdějších. Kromě zákonů se uvedené problematiky týká i řada nařízení vlády a vyhlášek.

2.2. Odpovědnost zaměstnavatele (obecně)

„Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.“¹
Nejdůležitějším druhem pracovněprávní povinnosti je odpovědnost za škodu.

¹ Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 344

Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je typické, že se jedná o odpovědnost objektivní, tj. odpovědnost za výsledek. Zaměstnavatel odpovídá i v případě, že žádnou právní povinnost neporušil. U této odpovědnosti „převládá jednoznačně funkce reparační s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“² „Stěžejním rysem odpovědnosti za škodu v pracovním právu je skutečnost, že nastupuje zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“³

ZP rozlišuje čtyři druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci:

- obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu,
- odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody,
- odpovědnost za škodu na odložených věcech a
- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

2.3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (obecně)

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je jedním z druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (vedle odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody a odpovědnosti za škodu na odložených věcech). Jedná se o odpovědnost jak za majetkovou, tak i nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci. Jak bylo uvedeno výše, je odpovědností objektivní, kdy předpokladem není porušení právní povinnosti zaměstnavatelem. Zaměstnavatel odpovídá tedy i v případě, kdy dodržel veškeré povinnosti vyplývající z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, s výjimkou případů, kdy se odpovědnosti za podmínek stanovených ZP částečně nebo úplně zproští. Ke vzniku odpovědnostního vztahu

² Bělina M. a kol., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2004, str. 327

³ Štangová V., Zachariáš J., Nad pracovněprávními vztahy, 1. vydání, Ostrava: ORAC, s.r.o., 1997, str. 91

zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocech z povolání je potřeba splnění těchto předpokladů:

- existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- škoda na straně zaměstnance (popř. pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel) a
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.

Kromě toho, že se může zaměstnavatel za stanovených podmínek odpovědnosti zprostit, a to zcela či částečně (na základě liberačních důvodů uvedených v ustanovení § 367 ZP), má zaměstnavatel právo regresu. Podle ustanovení § 384 odst. 1 ZP má zaměstnavatel, který nahradil poškozenému zaměstnanci škodu, „právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému odpovídá za tuto škodu podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.“ Pokud jde o náhradu škody při nemoci z povolání, ZP v ustanovení § 384 odst. 2 stanoví, že zaměstnavatel, který škodu uhradil má „právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.“

2.3.1. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech

Podle ustanovení § 366 odst. 1 ZP za pracovní úraz odpovídá ten zaměstnavatel, u kterého byl postižený zaměstnanec v pracovním poměru v době vzniku pracovního úrazu. Na základě této právní úpravy nedochází u postižených zaměstnanců v podstatě k pochybnostem, kdo jim za škodu vzniklou pracovním úrazem odpovídá.

V praxi však může dojít k situaci, kdy pracovní poměr platně nevznikl, a tehdy vyvstává otázka, zda odpovědnost zaměstnavatele závisí na existenci právně účinného pracovního poměru či nikoli. V případě, že pracovní poměr platně nevznikl, je nutné vyjít z ustanovení § 19 odst. 2 ZP, které stanoví, že „neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.“ Pokud tedy neplatnost pracovního poměru nezpůsobil výlučně postižený zaměstnanec, u kterého nevznikl platně pracovní poměr, zaměstnavatel je za škodu odpovědný v takovém rozsahu jako by k uzavření platného pracovního poměru došlo.

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za škodu nevyklučuje občanskoprávní odpovědnost jiného subjektu za škodu z téže škodné události. „Nárok na náhradu škody proti zaměstnavateli podle ustanovení zákoníku práce o odškodňování pracovních úrazů, jakož i nárok na náhradu škody z téže škodné události proti tomu, kdo za ni odpovídá podle ustanovení občanského zákoníku o odpovědnosti za škodu, je možno uplatnit jednou žalobou. Soud nemůže uložit žalovaným povinnost zaplatit náhradu škody společně a nerozdílně. Může však vyslovit, že plněním jednoho ze žalovaných zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého žalovaného.“⁴

2.3.2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při nemocech z povolání

Odpovědnost za škodu vzniklou nemocí z povolání je řešena poněkud odchylně od odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem. Podle ustanovení § 366 odst. 2 ZP „zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.“ To, jak dlouho zaměstnanec u určitého zaměstnavatele pracoval, není rozhodné. Je třeba zdůraznit, že zaměstnanec nemusí zaměstnavateli prokazovat příčinnou souvislost mezi zdravím škodlivými pracovními podmínkami a vznikem nemoci z povolání, ale postačuje, že takové pracovní podmínky

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 25.6.1979, sp. zn. 1 Cz 85/79, zveřejněný pod R 11/1982

obecně objektivně mohou vyvolat vznik nemoci z povolání (jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002, zveřejněného pod SRNS, svazek 25, C 1932).

V praxi může docházet k takovým situacím, kdy není zcela zřejmé, který zaměstnavatel za škodu vzniklou nemocí z povolání odpovídá. Takovou situací může být např. případ, kdy zaměstnanec přechází od zaměstnavatele, kde pracoval za podmínek, v nichž vzniká nemoc z povolání, k zaměstnavateli jinému, kde jsou dány podmínky pro vznik téže nemoci z povolání. Platí zde zásada, že „zaměstnanec uplatňuje nárok na náhradu škody vždy u posledního zaměstnavatele, přičemž prokazuje, že u něho byla zjištěna nemoc z povolání a že u tohoto posledního zaměstnavatele jsou takové podmínky, že nemoc z povolání, kterou zaměstnanec po dobu zaměstnání u tohoto zaměstnavatele onemocněl, zde může vzniknout.“⁵ Není tedy rozhodné, zda zaměstnanec, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, pracoval na posledním pracovišti po dobu, jež z lékařského hlediska je předpokladem pro vznik nemoci z povolání.

Jak v případě pracovních úrazů (viz dále) tak i zde, je třeba nastínit případ, kdy zaměstnanec je nějakým způsobem predisponován pro onemocnění určitou nemocí. Pokud u zaměstnance byla zjištěna nemoc z povolání a tento pracoval u zaměstnavatele za podmínek, z nichž tato nemoc vzniká, „odpovídá zaměstnavatel za škodu z nemoci z povolání bez ohledu na to, že snad zaměstnanec byl zvýšenou měrou disponován pro onemocnění touto nemocí.“⁶

Další, ne zcela jasnou situací je případ, kdy zaměstnanec vedle následků nemoci z povolání trpí i následky obecných onemocnění, které s nemocí z povolání nesouvisí a které zaměstnanec samy o sobě vylučují ze soustavné výdělečné činnosti. Podle rozsudku Nejvyššího soudu SSR ze dne 25.4.1974, sp. zn. 4 Cz 10/74, zveřejněného pod R 17/1975, v případech, kdy se u zaměstnance vyskytne několik nemocí, které ovlivňují jeho celkový

⁵ Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 28.11.1962, sp. zn. 9 C 176/62, zveřejněné pod R 27/1963

⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 17.9.1969, sp. zn. 8 Cz 22/69, zveřejněné pod R 69/1970

zdravotní stav a pracovní možnosti, je potřeba zjistit, která z nemocí je nemocí z povolání, zda zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele v podmínkách, za kterých vzniká tato nemoc z povolání a v jakém rozsahu nemoc z povolání ovlivnila zaměstnancovu pracovní způsobilost. Z hlediska vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je stěžejní vyřešení otázky, zda nemoc z povolání byla příčinou zaměstnancovy nezpůsobilosti k soustavné výdělečné činnosti (jak vyplývá z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.3.2004, sp. zn. 21 Cdo 1478/2003). Protože pokud by byl zaměstnanec (i kdyby nebylo nemocí z povolání) od doby poklesu výdělků neschopen soustavné výdělečné činnosti z toho důvodu, že by jeho pracovní uplatnění vylučovala sama o sobě obecná onemocnění, jimiž by zaměstnanec rovněž trpěl, pak by byl vztah příčinné souvislosti mezi škodou na výdělků (jeho poklesem) a nemocí z povolání vyloučen (jak vyplývá z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 2044/2007). A v takovém případě by tedy zaměstnanci nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nevznikl.

Sporných případů a situací je bezesporu daleko více, pro účely této práce však dle mého názoru tento stručný nástin postačuje k vymezení základního problému, kterým je obecné zodpovězení otázky, který zaměstnavatel za škodu vzniklou nemocí z povolání odpovídá.

2.3.3. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

ZP v ustanovení § 105 uvádí základní povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel, u kterého došlo k pracovnímu úrazu, povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu. Při tomto objasňování má být přítomen pokud možno postižený zaměstnanec, svědkové, pokud jsou, a odborová organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stav na místě úrazu nemá být až do vyjasnění všech okolností a objasnění příčin úrazu měněn. Dále je ve zmíněném paragrafu upravena povinnost zaměstnavatele

vést knihu úrazů neboli evidenci o pracovních úrazech, a to o veškerých úrazech, ke kterým došlo na pracovišti. Pro případ pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny nebo úmrtí v důsledku pracovního úrazu stanoví ZP povinnost zaměstnavatele vést o takových úrazech dokumentaci a vyhotovovat záznamy. Zaměstnavatel je také povinen pracovní úraz ohlásit a zaslat záznam stanoveným subjektům a rovněž přijímat opatření proti opakování stejných úrazů nebo úrazů ze stejných příčin.

Kromě ZP je stěžejní nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Podle tohoto nařízení se bude postupovat až do vydání nového prováděcího právního předpisu, s jehož přijetím počítalo ustanovení § 105 odst. 7 ZP, jež však souběžně se ZP nebyl přijat.

Podle ustanovení § 1 nařízení vlády č. 494/2001 Sb. je zaměstnavatel povinen evidenci úrazů vést takovým způsobem, aby záznam obsahoval všechny nezbytné údaje pro sepsání záznamu o pracovním úrazu do pěti pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu a to dle vzoru „Záznamu o úrazu“, který je uveden v příloze uvedeného nařízení.

Záznam o úrazu je klíčovým dokumentem, z něhož pro odškodnění jsou nejdůležitější tyto údaje:

- předmět podnikání – 1) umožňuje zkontrolovat správnost placení úrazového pojistného a 2) v případě, že by došlo k pracovnímu úrazu při činnosti provozované zaměstnavatelem neoprávněně, má pojišťovna vůči zaměstnavateli regresivní nárok na náhradu až do výše poskytnutého pojistného plnění,
- činnost, při které k úrazu došlo – tento údaj vypovídá o tom, zda jde skutečně o pracovní úraz,
- údaj o tom, zda měl postižený kvalifikaci pro výkon práce, při které došlo k úrazu,
- datum a hodina úrazu a začátek směny – tyto údaje umožňují posoudit, zda se úraz nestal v nepřiměřeně dlouhé směně,

- druh zranění a zraněná část těla – má význam zejména pro náhradu za bolest a pro náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- údaj o tom, co bylo zdrojem úrazu (např. dopravní prostředek, pád na rovině, oheň, výbušniny, atd.) – tento údaj slouží zejména statistice bezpečnosti práce,
- údaj o tom, proč k úrazu došlo (např. pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu, pro závady na pracovišti, pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele, atd.) – nepřímě předznamenává, zda bude při odškodnění přicházet v úvahu krácení odškodnění pro porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance.⁷

I když se právní předpisy evidencí, hlášením a zasíláním záznamu o úrazu, vzorem záznamu o úrazu a okruhem orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu, zabývají dosti podrobně, nárok na odškodnění pracovního úrazu není závislý na tom, zda pracovník úraz ohlásí či nikoliv, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu. Pokud tedy zaměstnanec úraz neohlásí, popř. není-li sepsán záznam o úrazu, musí zaměstnanec dokázat existenci pracovního úrazu jinými důkazními prostředky jako např. výpověďmi bezprostředních svědků pracovního úrazu.

V případě nemocí z povolání je ustanovení o povinnostech zaměstnavatele v této oblasti skromnější. Zaměstnavatel podle ustanovení § 105 odst. 6 ZP „vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.“

⁷ Podle Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15.2.2005, 3. aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2005, str. 21

2.3.4. Zproštění odpovědnosti

ZP stanoví taxativním způsobem důvody, na základě kterých se může zaměstnavatel odpovědnosti zprostit, a to buď zcela nebo částečně. Existenci těchto důvodů musí prokázat zaměstnavatel.

Podle ustanovení § 367 odst. 1 ZP se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela v případě, kdy prokáže, že:

- škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,

a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Podle ustanovení § 349 odst. 1 ZP se za právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci považují předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, dokumenty a normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Naproti tomu se pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozumí podle ustanovení § 349 odst. 2 ZP konkrétní pokyny dané zaměstnanci jeho nadřízeným.

Pouze v případě, že bude porušeno konkrétní ustanovení uvedených právních předpisů, půjde o porušení právních předpisů zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 367 odst. 1 ZP. Taktéž v případě pokynu, se musí jednat o porušení konkrétního pokynu. Pokud by byl

vydán pokyn jen všeobecně, anebo pokyn, jenž sleduje jiný účel než ochranu života a zdraví podřízených zaměstnanců, nemůže se jednat o pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁸

Další podmínkou prvního zprošťovacího důvodu je, že se musí jednat o zaviněné porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů ze strany zaměstnance. ZP nestanoví výslovně nějaká omezení z hlediska zavinění. Nelze tedy předem vyloučit ani zavinění ve formě nevědomé nedbalosti, neboť na zaměstnanci, jemuž jsou prokazatelně vytvořeny podmínky pro to, aby mohl vnímat a porozumět obsahu seznámení s právními nebo ostatními předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, lze požadovat, aby měl sám snahu a obsah seznámení opravdu vnímal.⁹

Další a ne méně důležitou podmínkou je to, že zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnanec byl s bezpečnostními předpisy a pokyny řádně seznámen. Zaměstnavatel je povinen seznamovat své zaměstnance s bezpečnostními předpisy a pokyny po celou dobu trvání pracovního poměru, nestačí pouhé seznámení před nástupem do zaměstnání a to ještě nějakým pochybným způsobem, např. že zaměstnavatel dá příslušné bezpečnostní předpisy tzv. kolovat a zaměstnanci svým podpisem stvrdí, že je četli. Kromě seznámení vyžaduje ZP i soustavnou kontrolu a vyžadování znalostí o bezpečnostních předpisech a pokynech a jejich dodržování.

Kromě výše uvedených podmínek je nutná příčinná souvislost mezi vzniklou škodou na zdraví a porušením bezpečnostního předpisu či pokynu. Pokud by tato souvislost dána nebyla, nemohl by se zaměstnavatel odpovědnosti zprostit.

Pokud zaměstnavatel hodlá uplatnit druhý zprošťovací důvod dle ustanovení § 367 odst. 1 ZP, tj. opilost zaměstnance, musí prokázat, že jsou splněny všechny podmínky stanovené zákonem, tj. že zaměstnanec byl při práci opilý nebo že zneužil jiné návykové látky, dále že

⁸ Podle stanoviska Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřejněného pod R 11/1976

⁹ Podle Bělina M. a kol., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, str. 945

je dána příčinná souvislost mezi opilostí či zneužitím jiných návykových látek a vzniklou škodou a že zaměstnavatel škodě nemohl zabránit. Pojem opilosti ZP nevymezuje. Je vhodné uvést, že „stav opilosti nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k požití alkoholického nápoje musí dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti pracovníka.“¹⁰ Na základě tohoto tvrzení lze tedy shrnout, že opilostí je takový stupeň opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti.

Zčásti se zaměstnavatel zproští na základě ustanovení § 367 odst. 2 ZP odpovědnosti v případě, kdy prokáže, že:

- škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy, nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody, nebo
- škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody, nebo
- zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy, nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

Pro první důvod částečného zproštění platí obdobně to, co bylo uvedeno výše pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele s tím rozdílem, že porušení stanovených povinností ze strany zaměstnance bylo jednou z příčin škody.

¹⁰ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřejněné pod R 11/1976

Taktéž v případě částečného zproštění z důvodu opilosti nebo zneužití jiných návykových látek platí obdobně to, co bylo uvedeno výše pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele s tím rozdílem, že opilost či zneužití jiných návykových látek byly jednou z příčin škody.

Ke vzniku třetího liberačního důvodu pro částečné zproštění odpovědnosti je nutné splnit tyto předpoklady: lehkomyšlné jednání zaměstnance, rozpor s obvyklým způsobem chování a vědomí zaměstnance, že si může přivodit újmu na zdraví. Pojem lehkomyšlného jednání ZP nevymezuje. Je vhodné si tedy opět vypomoci judikaturou. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.5.1969, sp. zn. 7 Cz 22/69, zveřejněné pod R 35/1970, charakterizovalo lehkomyšlné jednání jako „jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví, a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování (tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků). Lehkomyšlným jednáním však podle ustanovení § 367 odst. 2 ZP není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce. Rozdíl mezi lehkomyšlností a neopatrností by bylo možné vyjádřit tak, že by se slovo lehkomyšlnost nahradilo slovy „riskování“ nebo „hazardérství“ (jak vyplývá ze stanoviska Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřejněného pod R 11/1976).

Společným jmenovatelem úplného a částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatelem je to, že zaměstnavatel je povinen prokázat všechny skutečnosti, kterých se dovolává jako důvodů pro částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti.

Pokud dojde k částečnému zproštění, zaměstnavatel podle ustanovení § 367 odst. 3 ZP určí část škody, kterou nese zaměstnanec, a to podle míry jeho zavinění. Zaměstnavatel však uhradí alespoň jednu třetinu škody, byl - li naplněn liberační důvod podle odst. 2 písm. b) téhož paragrafu.

Podle ustanovení § 368 ZP se zaměstnavatel „nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvoval.“ Toto ustanovení ZP obsahuje zejména z důvodu ochrany těch zaměstnanců, kteří splní prevenční povinnost ve smyslu ustanovení § 249 odst. 2 ZP, podle kterého je zaměstnanec povinen zakročit v případě, že je třeba k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně zákroku.

3. Podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

3.1. Pojem pracovního úrazu

Podle ustanovení § 380 odst. 1 ZP pracovním úrazem rozumíme takové poškození zdraví, jež je způsobeno zaměstnanci nezávisle na jeho vůli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů.

Ke vzniku pracovního úrazu je zapotřebí úrazového děje, tj.:

- události, která zdraví poškozuje,
- náhlého působení této události na organismus zaměstnance a
- poškození organismu zaměstnance v důsledku této události.

Příčinou pracovního úrazu bývají většinou vlivy mechanické, ale mohou jimi být i vlivy chemické (např. v případech náhlých otrav) a psychické. Působení těchto vnějších vlivů musí být krátkodobé, náhlé a násilné. „Toto zevní působení je zpravidla takovou událostí, která vyvolává u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi anebo jej dokonce z práce vyřazují. O úrazový děj může jít i v případech náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém napětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.“¹¹ Porušení zdraví může být jak poškození tělesné, tak i psychické. Stejným způsobem je nutné posuzovat jak námahu z tělesné, tak i z duševní práce (např. mimořádné psychické vypětí).

¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28.4.1962, sp. zn. 4 Cz 86/61, zveřejněné pod R 1/1963

„Pracovním úrazem není tedy jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž vůbec porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý, a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím všech sil překonávat vnější odpor, a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesní námaha musí pak být příčinou následku, o jehož odškodnění jde. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.“¹²

V praxi často dochází k posuzování poškození páteře jako pracovního úrazu, a to zejména v případech, kdy již před úrazem byla páteř zaměstnance narušena. V takových situacích je zejména potřeba vypořádat se s otázkou příčinné souvislosti mezi úrazem a poškozením zdraví. „Příčinná souvislost je dána tehdy, jestliže úraz byl jednou z příčin poškození zdraví zaměstnance, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou, resp. příčinou dovršující předchozí nepříznivý zdravotní stav zaměstnance.“¹³ „Bylo by v rozporu se smyslem zákoníku práce chránit zaměstnance před škodami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena poškození zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen proto, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví způsobeného úrazovým dějem.“¹⁴

Podle ustanovení § 380 odst. 2 ZP se jako pracovní úraz „posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.“ V případech, na kterých se bude vztahovat toto ustanovení ZP jde o to, že určité rozhodování nebo jednání zaměstnance při plnění pracovních úkolů vede k jeho fyzickému napadení osobou, které se toto rozhodování nebo jednání týká. K pracovnímu úrazu většinou dochází v době, kdy již zaměstnanec pracovní úkoly neplní, ale dochází k němu právě proto, že zaměstnanec tyto úkoly dříve

¹² Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30.6.1961, sp. zn. 4 Co 172/61, zveřejněné pod R 27/1962

¹³ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15.2.2005, 3. aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2005, str. 16

¹⁴ Jakubka J. a kol., ZÁKONÍK PRÁCE a související právní předpisy s komentářem, 3. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2003, str. 481

plnil nebo plnit bude. „Z praxe je znám případ vraždy statutárního zástupce zaměstnavatele bývalým vedoucím zaměstnancem, který od zaměstnavatele odešel pro pracovní neshody se statutárním zástupcem zaměstnavatele.“¹⁵

Pracovním úrazem však podle ustanovení 380 odst. 3 ZP „není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.“ O pracovní úraz však půjde v případě, „utrpěla-li domácí dělnice při dovozu výrobků do podniku úraz, poněvadž podle pracovní smlouvy byla povinna výrobky dovážet do provozovny, takže k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů.“¹⁶ (vymezení pojmů plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním viz dále).

S vymezením pojmu pracovního úrazu se kromě ZP setkáme také v ustanovení § 25 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění předpisů pozdějších.

Po nabytí účinnosti ZOÚPZ, bude místo ZP pojem pracovního úrazu vymezen v ustanovení § 10 odst. 1 tohoto nového zákona.

3.2. Pojem nemoci z povolání

Podle ustanovení § 380 odst. 4 ZP jsou nemocemi z povolání nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je v současné době nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, jež obsahuje ve své příloze seznam nemocí z povolání. Tento seznam obsahuje taxativní výčet onemocnění, u nichž se uznává jejich profesionální původ, jestliže zaměstnanec konal práci v podmínkách, z nichž příslušná nemoc vzniká. Tím jak se obor pracovního lékařství a poznatky o onemocněních vznikajících při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním neustále vyvíjí, je třeba reflektovat na tento vývoj i v zákonné úpravě. Pro případ zařazení nové nemoci z povolání do seznamu nemocí z povolání zaručuje ustanovení § 366 odst. 3 ZP odškodnění

¹⁵ Součková M. a kolektiv, ZÁKONÍK PRÁCE s komentářem, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2004, str. 484

¹⁶ Rozhodnutí Okresního soudu v Jablonci nad Nisou, sp. zn. 6 C 420/73, zveřejněné pod R 11/76

takové nemoci jako nemoci z povolání, i když vznikla před jejím zařazením do seznamu, a to za dobu nejvýše tři let nazpět před jejím zařazením do seznamu.

V ustanovení § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb. jsou nemoci z povolání charakterizovány jako nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Toto ustanovení stanoví rovněž, že nemocí z povolání se rozumí i akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Dalším předpisem vztahujícím se k nemocem z povolání je vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává se seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají.

Otázka existence či neexistence nemoci z povolání u konkrétního zaměstnance je především věcí odborného posouzení příslušného zdravotnického zařízení, neboť nemoci z povolání jsou v seznamu nemocí z povolání koncipovány velmi obecnými znaky. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb. ve své příloze stanoví, která zdravotnická zařízení jsou oprávněna uznat nemoc z povolání. Uznání nemoci z povolání musí předcházet pracovně lékařské posouzení nemoci. Po ověření závěrů posouzení onemocnění je vydán posudek podle ustanovení § 77 odst. 1 až 5 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění předpisů pozdějších, v němž příslušné zdravotnické zařízení nemoc uzná či nikoli. „Datum zjištění nemoci z povolání představuje jakýsi den „D“, od kterého lze onemocnění odškodňovat jako nemoc z povolání.“¹⁷ Den zjištění nemoci z povolání je pak považován i za den jejího vzniku. Na tomto místě je však vhodné uvést rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.6.1974, sp. zn. 4 Cz 15/74, zveřejněný pod R 9/1976, podle něhož nárok na odškodnění nemoci z povolání má zaměstnanec ne až od doby zjištění nemoci z povolání, ale již ode dne, kdy škoda z nemoci z povolání prokazatelně vznikla.

¹⁷ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15.2.2005, 3. aktualizované a rozšíření vydání, Olomouc: ANAG, 2005, str. 31

Pokud je nemoc z povolání uznána, neznamená to, že pokud se zdravotní stav postiženého zaměstnancelepší, nedojde na základě nového vyšetření k vydání nového posudku, kterým se nemoc z povolání neuznává. Některé nemoci z povolání se např. mohou stabilizovat poté, co zaměstnanec opustí pracovní podmínky, které takovou nemoc z povolání vyvolaly. Na tyto případy pamatuje výše uvedená vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., která upravuje proces tzv. oduznání nemoci z povolání. Pokud se tedy zjistí na základě nového vyšetření, že osoba již netrpí uznanou nemocí, vydá se nový posudek, kterým se nemoc neuznává.

V případě oduznání nemoci však vyvstává důležitá otázka, a to, zda i po oduznání nemoci bude zaměstnanec s dříve přiznanou nemocí z povolání nadále odškodňován. Zde je třeba vycházet zejména z ustanovení § 390 odst. 1 ZP o změně poměrů. Podle tohoto ustanovení „změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.“ Při posuzování skutečnosti, zda je oduznání nemoci z povolání podstatnou změnou poměrů na straně poškozeného zaměstnance, je vhodné uvést rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 1026/2000, zveřejněný pod SJ 8/2001, ve kterém byl vysloven klíčový právní názor vztahující se na tuto problematiku: „Podstatnou změnou poměrů na straně poškozeného zaměstnance, jemuž byla dříve uznána nemoc z povolání, a jehož zdravotní stav nedostal podstatné změny, není změna hledisek pro posouzení, zda zdravotní stav zaměstnance odůvodňuje uznání nemoci z povolání. V novém posudku zdravotnického zařízení příslušného podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterým se nadále neuznává nemoc z povolání jen v důsledku změny posudkových kritérií, proto nelze spatřovat skutečnost umožňující změnu rozsudku ve smyslu ustanovení § 163 odst. 1 občanského soudního řádu.“ Ustanovení § 163 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění předpisů pozdějších (dále jen „OSŘ“), představuje výjimku ze zásady právní jistoty, dle které rozsudek, který již nelze napadnout řádným opravným prostředkem, nabývá právní moci a stává se zásadně nezměnitelným. Naopak ustanovení § 163 odst. 1 OSŘ umožňuje na návrh změnit rozsudek odsuzující k plnění v budoucnu splatných dávek nebo k plnění ve splátkách, a to za

předpokladu, jestliže se podstatně změnila okolnosti, které jsou rozhodující pro výši a další trvání dávek nebo splátek. Oduznání nemoci z povolání jen v důsledku změny posudkových kritérií, aniž by poškozený zaměstnanec opět nabyl zdravotní způsobilost k výkonu původní profese, vykonávané v době před zjištěním nemoci z povolání, není možné kvalifikovat jako podstatnou změnu okolností podle § 390 odst. 1 ZP, a tudíž ani nemůže dojít ke změně rozsudku podle § 163 odst. 1 OSŘ. Na základě výše uvedeného je tedy možné shrnout, že rozhodující je, zda zaměstnanec opět nabyl zdravotní způsobilost k výkonu původní profese, vykonávané v době před zjištěním nemoci z povolání. Pokud tomu tak není, není i důvodu, proč by nadále zaměstnanec neměl být odškodňován.

Definici pojmu nemoci z povolání najdeme kromě ZP také v § 25 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění předpisů pozdějších.

Tak jak v případě pracovního úrazu, i pojem nemoci z povolání bude po nabytí účinnosti ZOÚPZ, vymezen místo ZP v tomto novém zákoně, a to v § 11 odst. 1 ZOÚPZ. Stojí zde za zmínku uvést i skutečnost, že ZOÚPZ bude na rozdíl od dosavadní právní úpravy obsahovat i seznam nemocí z povolání.

3.3. Pojem plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nastupuje podle ustanovení § 366 odst. 1 ZP v případě, kdy škoda zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Stěžejní je tedy vymezení pojmů plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním.

3.3.1. Pojem plnění pracovních úkolů

Podle ustanovení § 273 ZP se za plnění pracovních úkolů považuje:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Rámec výkonu pracovních povinností je dán především ZP, jinými pracovněprávními předpisy, pracovní smlouvou a v ní sjednaným druhem práce, dále konkrétním pracovním zařazením zaměstnance a pokyny vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele, kterými tito v souladu s pracovní smlouvou řídí výkon práce zaměstnance.

Jinou činností vykonávanou na příkaz zaměstnavatele rozumíme takovou, kterou není povinen zaměstnanec vykonávat podle pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel takovou činnost zaměstnanci přikázal vykonávat a zaměstnanec příkazu uposlechl.

Pracovní cestou se rozumí podle ustanovení § 42 odst. 1 ZP časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Jde tedy o plnění úkolů podle pokynů zaměstnavatele na jiném místě než je místo pravidelného pracoviště, kdy pravidelným pracovištěm je podle ustanovení § 34 odst. 2 ZP místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Pokud by bylo místo výkonu práce určeno např. obvodem města, nikoli přesnou adresou, pak úraz, který zaměstnanec utrpí na cestě v rámci takto vymezeného místa výkonu práce, není úrazem na pracovní cestě, ale úrazem při plnění pracovních povinností.

Plněním pracovních úkolů je taktéž činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a taktéž i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Jde o činnosti, které jsou zaměstnancem konány pro zaměstnavatele, jsou pro něj prospěšné, i když nejsou součástí povinností zaměstnance vyplývajících z jeho pracovního poměru.

V případě činnosti konané zaměstnancem pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy se jedná např. o úkony při běžné spolupráci mezi zaměstnanci charakteru obvyklých společenských potřeb. V této souvislosti je vhodné uvést rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.2.2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002, zveřejněný pod SRNS, svazek 24, C 1724, ve kterém byl řešen případ, kdy řidič v době návratu z pracovní cesty vybočil z přímé trasy z místa výkonu práce s úmyslem odvést svého spolupracovníka do místa jeho bydliště a v této době utrpěl úraz. Nejvyšší soud v této věci judikoval, „že za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je třeba vedle činnosti konané na příkaz zaměstnavatele považovat též činnost vykonávanou pro zaměstnavatele bez vnějšího podnětu jiných osob pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s ním, není významný motiv či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází. Rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního a i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.“ V posuzovaném případě, soud vyslovil, že by bylo možno takový úkon posoudit jako úkon během práce obvyklý, neboť pokud jsou plněny pracovní úkoly na pracovní cestě ve spolupráci s jinými zaměstnanci, může z konkrétních okolností případu vzniknout také potřeba odvézt spolupracovníka do jeho bydliště, např. z důvodu dostatečného odpočinku před dalším nástupem do práce.

Jestliže k poškození zdraví zaměstnance došlo v době, kdy tento vybočil z plnění pracovních úkolů nebo z činnosti, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, nejde o pracovní úraz. V těchto případech se hovoří o tzv. excessu. Pro větší srozumění této problematiky je opět nejvhodnější uchýlit se k soudní judikatuře a podat konkrétní příklad. V minulosti byl v soudním řízení řešen případ, kdy se zaměstnanec domáhal odškodnění za

úraz oka, který údajně utrpěl při práci u ručního lisu. Následně bylo však zjištěno, že žalobce spolu s dalším zaměstnancem po sobě házeli na pracovišti závěry od limonádových láhví, přičemž jeden z uzávěrů způsobil žalobci poranění oka. Soud dospěl k závěru, že takovéto počínání je nutno kvalifikovat jako vybočení z plnění pracovních úkolů, a proto uvedený úraz oka nelze považovat za úraz pracovní.

3.3.2. Pojem přímé souvislosti s ním

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů podle ustanovení § 274 ZP jsou:

- úkony potřebné k výkonu práce,
- úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
- úkony obvyklé během přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět,
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, za účelem zvyšování jejich odbornosti.

Úkony, které jsou potřebné k výkonu práce je třeba rozumět např. zajištění nářadí.

K úkonům, které jsou během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení lze zařadit převlekání, mytí, používání sociálního zařízení, atd.

I úkony, které zaměstnanec provádí v rámci přestávky na oddech a jídlo v objektu zaměstnavatele jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, i přesto, že se přestávka na oddech a jídlo nezapočítává do pracovní doby. V souvislosti se stravováním je nutné uvést, že „pracovněprávní odpovědnost nevznikne pouze v případě, když ke škodě dojde v přímé souvislosti se stravováním (např. pokud se

zaměstnanec při krájení chleba řízne do prstu).“¹⁸ Ale v případě, že ke škodě dojde nikoli v přímé souvislosti se stravováním či se zaměstnanci přihodí úraz na cestě ke stravování či zpět, která se koná v objektu zaměstnavatele, o pracovněprávní odpovědnosti není pochyb.

ZP dále zařazuje mezi činnosti v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Zároveň však v zápětí uvádí, že takovými úkony nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

V případě školení za účelem zvyšování odbornosti zaměstnanců „lze považovat za součást vedle účasti na přednáškách, seminářích, zkouškách a praktických cvičeních i přestávky mezi jednotlivými vyučovacími hodinami, trávené obvyklým způsobem, jakož i činnost organizovanou pořadatelem školení ve volném čase.“¹⁹

I když ZP rozlišuje mezi pojmy plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, pro posouzení odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech není rozhodné, zda k úrazu došlo při plnění pracovních povinností či v přímé souvislosti s ním (jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu SSR ze dne 29.9.1971, sp. zn. 4 Cz 13/71, zveřejněného pod R 13/1972).

¹⁸ Jouza L., ZÁKONÍK PRÁCE s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha: BOVA POLYGON, 2007, str. 585

¹⁹ Jakubka J. a kol., ZÁKONÍK PRÁCE a související právní předpisy s komentářem, 3. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2003, str. 483

3.4. Pojem škody

Vznik škody je druhým předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Škodou je nutné rozumět majetkovou újmu vyjádřitelnou v penězích. „Spolu s touto škodou se odškodňují i některé nemajetkové újmy způsobené zásahem do osobněprávních vztahů poškozeného (vytrpěné bolesti, ztížení společenského uplatnění záležející v omezení schopnosti vykonávat běžné životní úkony).“²⁰ Nároky na náhradu nemajetkové újmy představují jakousi satisfakci škody na zdraví postiženého zaměstnance, jeho smrti zanikají. Škoda se dělí na:

- skutečnou škodu, kterou rozumíme zmenšení majetku postiženého zaměstnance, který představuje majetkové hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav a
- jinou škodu (ušlý zisk), která spočívá v tom, že u postiženého zaměstnance nedošlo k rozmnožení jeho majetku, ač se toto rozmnožení dalo důvodně očekávat, kdyby nedošlo ke škodné události.

ZP vychází z principu náhrady skutečné škody. Jen tehdy, byla-li škoda způsobena úmyslně, hradí se i jiná škoda. Tyto zásady vyplývají z ustanovení § 268 odst. 1 ZP, které stanoví, že zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu, a v případě, že byla škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody, tedy ušlého zisku.

Postižený zaměstnanec, který se domáhá škody, musí prokázat jak její vznik tak i její výši. Podle ustanovení § 269 ZP „zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.“

²⁰ Hochman J., Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů, Praha: LINDE, 2001, str. 123

3.5. Pojem příčinné souvislosti

Posledním nezbytným předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem či nemocí z povolání je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a škodou (tzv. kauzální nexus). Jde o vztah mezi příčinou a následkem, kdy příčina spočívá v porušení povinnosti či vzniku škodné události a následek ve vzniku škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na straně zaměstnance. Tato souvislost musí být přímá, tzn. že ke vzniku škody musí dojít objektivně následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Příčinná souvislost musí být prokázána, „nestačí pouze připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje.“²¹

Jak bylo výše demonstrováno na soudních rozhodnutích, tato příčinná souvislost je dána v případě pracovního úrazu tehdy, pokud je úraz důležitou, podstatnou a značnou příčinou poškození zdraví zaměstnance, nemusí být však příčinou jedinou. Taktéž pokud zaměstnanec je určitým způsobem predisponován ke vzniku škody na zdraví z doby před úrazem, tato skutečnost nevylučuje příčinnou souvislost, jestliže pracovní výkon byl vyvolávajícím činitelem poškození zdraví. Ani pro vznik nemoci z povolání není rozhodné, zda měl zaměstnanec zvýšenou predispozici pro onemocnění určitou nemocí.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.11.1978, sp. zn. 5 Cz 54/78, zveřejněný pod R 28/1980

4. Odškodnění (porovnání dosavadní a budoucí české právní úpravy s polskou právní úpravou)

4.1. Dosavadní česká právní úprava (odškodnění formou náhrady škody)

Současná právní úprava České republiky je založena na zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, které bylo zavedeno do právní úpravy s účinností od 1.1.1993. Problematika zákonného pojištění je upravena ustanovením § 205d již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a vyhláškou Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Vyhláška ve svém ustanovení § 13 stanoví, že pokud v této vyhlášce není zákonné pojištění upraveno jinak, použijí se přiměřeně příslušná ustanovení zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění předpisů pozdějších (dále jen „OZ“). Úprava zákonného pojištění v OZ přestala však platit dnem 1.1.2005, kdy nabyl účinnosti zákon č. 37/2004 Sb., zákon o pojistné smlouvě, ve znění předpisů pozdějších, který zrušil celou partii OZ týkající se pojištění.

Podle uvedeného ustanovení § 205d již neúčinného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, které však v současné době platí, a ustanovení § 12 odst. 1 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., mají zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance povinnost být pojištěni pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. „Pojištění odpovědnosti vzniká bez uzavření pojistné smlouvy na základě vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele.“²² Toto zákonné pojištění provozují v současnosti dvě pojišťovny, a to Česká pojišťovna, a. s., pro ty zaměstnavatele, kteří měli sjednáno pojištění u této pojišťovny do 31.12.1992, a ty, na které přejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu při vzniku právního nástupce těchto

²² Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15.2.2005, 3. aktualizované a rozšíření vydání, Olomouc: ANAG, 2005, str. 160

zaměstnavatelů, a Kooperativa pojišťovna, a. s., pro ty ostatní. „Zákonné pojištění se vztahuje na všechny zaměstnavatele – podnikatele, ať již jsou fyzickou nebo právnickou osobou, bez ohledu na jejich velikost nebo druh podnikání, vztahuje se i na zaměstnavatele tzv. neziskové sféry, tj. na občanská sdružení, na obecně prospěšné společnosti, na nadace apod.“²³ Zákonné pojištění se však nevztahuje na organizační složky státu. Podle ustanovení § 1 odst. 3 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. „zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele.“

Institut zákonného pojištění je důležitý jak z hlediska zaměstnavatelů tak i zaměstnanců. „Pokud jde o zaměstnance, umožňuje zákonné pojištění, aby nároky zaměstnanců na odškodnění byly zajištěny i v případě zániku zaměstnavatele. Pokud jde o zaměstnavatele, zabraňuje existence zákonného pojištění vzniku rizik spojených s ekonomickou náročností odškodňování vážných pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, které by mohly ohrozit ekonomickou situaci zejména malých a středních zaměstnavatelů.“²⁴

Na základě zákonného pojištění má zaměstnavatel podle ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. právo na to, aby za něj pojišťovna, u které je pojištěn, nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a to v takovém rozsahu, v jakém zaměstnavatel odpovídá podle ZP. Nárok u pojišťovny musí zaměstnavatel uplatnit v době trvání zákonného pojištění, vyjma případů, kdy poškozený zaměstnanec má právo na plnění přímo vůči příslušné pojišťovně (tj. podle ustanovení § 205d již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a ustanovení § 1 odst. 2 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., v případě, kdy při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele – viz kapitola 6.).

²³ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15.2.2005, 3. aktualizované a rozšíření vydání, Olomouc: ANAG, 2005, str. 162

²⁴ Štangová V., Zachariáš J., Nad pracovněprávními vztahy, 1. vydání, Ostrava: ORAC, s.r.o., 1997, str. 116

Klíčovými pojmy zákonného pojištění, které jsou vymezeny v ustanovení § 2 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., jsou škodná a pojistná událost. Škodnou událostí je taková událost, která by mohla být důvodem vzniku práva na plnění pojišťovny (tedy pracovní úraz nebo nemoc z povolání). A pojistnou událostí rozumíme vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Z jedné škodné události může vzniknout i několik pojistných událostí.

Jak bylo uvedeno výše, povinnost platit pojistné vzniká zaměstnavateli, zaměstnává-li alespoň jednoho zaměstnance. Podle ustanovení § 12 odst. 1 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost oznámit bez zbytečného odkladu organizační jednotce pojišťovny, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo. Pojistné si vypočte zaměstnavatel, a to ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění předpisů pozdějších. K výpočtu zaměstnavatel použije sazbu uvedenou v příloze vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. pro příslušnou kategorii určenou podle převažující základní činnosti tvořící předmět podnikání zaměstnavatele. Sankce za neplacení pojistného jsou tvrdé. Podle § 12 odst. 9 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., „nebylo-li pojistné zapláceno řádně a včas, zvyšuje se o 10 % dlužné částky za každý započatý měsíc“.

Právní úprava vyžaduje po zaměstnavatelích plnění určitých povinností. Podle ustanovení § 8 a násl. vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. musí zaměstnavatel poskytovat určitou součinnost. Zaměstnavatel je zejména povinen dbát na to, aby ke škodné události vůbec nedošlo, oznamovat organizační jednotce pojišťovny stanovené údaje, v řízení o náhradě škody respektovat pokyny pojišťovny a nepřistoupit bez souhlasu pojišťovny na uzavření soudního smíru. Pokud by tyto povinnosti byly porušeny, a došlo by tím ke ztížení zjištění právního důvodu plnění, rozsahu nebo výše škody, pojišťovna má nárok na přiměřenou náhradu, nejvýše však do poloviny částek, které z důvodu pojistné události vyplátila. V některých případech není povinna plnit vůbec, např. pokud zaměstnavatel

uzavře bez souhlasu pojišťovny soudní smír, a v některých případech má pojišťovna právo na náhradu až do výše poskytnutého plnění, a to např. pokud zaměstnavatel nebo zaměstnanec zaměstnavatele způsobil škodu úmyslně, pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

4.2. Právní úprava Polské republiky v porovnání s budoucí právní úpravou České republiky (odškodnění formou dávkového systému)

V podmínkách polské právní úpravy se v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání setkáváme s „ubezpieczeniem społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych“ (dále jen „úrazové pojištění Polské republiky“). Jedná se o model pojištění, ke kterému směřuje již přijatým avšak doposud neúčinným ZOÚPZ i Česká republika.

Úrazové pojištění Polské republiky je podle Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1998 roku, Nr 137, poz. 887, dále jen „US“) jedním ze čtyř druhů sociálního pojištění, se kterými se setkáváme v právu sociálního zabezpečení Polské republiky. Vedle úrazového pojištění Polské republiky je to dále nemocenské pojištění, důchodové pojištění a pojištění spočívající ve výplatě rent. Podrobně se úrazovým pojištěním Polské republiky zabývá Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2002 roku, Nr 199, poz. 1673, dále jen „UW“).

Na základě změn, ke kterým má v České republice dojít účinností nového ZOÚPZ, se zcela mění koncepce české právní úpravy v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato nová koncepce bude obdobou koncepce platné v Polské republice. Již „nepůjde o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání, ale o formu sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytovaných

dávek.“²⁵ Úrazové pojištění bude komplementem k pojištění zdravotnímu, nemocenskému a důchodovému.

Účelem a cílem úrazového pojištění Polské republiky je ochrana důsledků pracovních úrazů či nemocí z povolání (jako jsou nemoc, invalidita či smrt), a to v rozsahu schopností a možností osoby po poškození zdraví pracovat.²⁶ Na základě tohoto pojištění jsou osobám, které utrpěly pracovní úraz či byly stíženy nemocí z povolání, vypláceny zákonem vymezené dávky (viz bod 8.) Tato tvrzení bezesporu platí i pro českou právní úpravu. Úrazové pojištění ve smyslu ZOÚPZ „je typem zákonného sociálního pojištění, které zajistí poškozenému ochranu, neboť bude obsahovat výplatu úrazových náhrad a dávek, úrazovou rehabilitaci a předcházení škodám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“²⁷

Skutečnostmi, které způsobují, že se na danou osobu vztahuje úrazové pojištění Polské republiky jsou zaměstnání a provozování stanovené hospodářské činnosti. Není to ani pracovní úraz ani nemoc z povolání. Pracovní úraz či nemoc z povolání je však důvodem pro vyplácení zákonem stanovených dávek.²⁸ Avšak existence samotného pojištění pro vyplácení dávek nestačí, neboť je nutné, aby osoba měla uhrazenou tu kterou konkrétní platbu (to se týká osob, které jsou zároveň pojištěncem i plátcem – viz dále). Zaplacení neuhrazené platby ex post po pracovním úrazu či po zjištění nemoci z povolání nezakládá nárok na vyplácení zákonem stanovených dávek.²⁹ Úrazové pojištění Polské republiky je pro fyzické osoby obligatorní s výjimkou osob vyňatých zákonem (art. 12 US). Výčet osob vyloučených z tohoto druhu pojištění je taxativní (např. ženy na mateřské dovolené či

²⁵ Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, str. 191

²⁶ Podle Jędrasik – Jankowska I., Ubezpieczenie społeczne, tom 3, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2003, str. 136

²⁷ Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, str. 179

²⁸ Podle Jończyk J., Prawo zabezpieczenia społecznego, wydanie 2 uaktualnione, Kraków: Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003, str. 230

²⁹ Podle Wyrok Sądu Najwyższego II UKN 83/99 z dnia 18.8.1999

nezaměstnaní pobírající dávky v nezaměstnanosti). Není zde možnost, aby osoba, která je vyňata z úrazového pojištění dobrovolně k pojištění přistoupila.³⁰

Osobami oprávněnými k pobírání dávek úrazového pojištění Polské republiky jsou jednak osoby podléhající tomuto pojištění na základě pracovní smlouvy, občanskoprávních smluv („umowa agencyjna“, „umowa zlecenia“), pokud je práce vykonávána v sídle subjektu, který práci zadává, a taktéž podnikatelé, kteří si hradí toto pojištění z důvodu provozování stanovené hospodářské činnosti sami, dále autoři děl, umělci, duchovní, nezaměstnaní, kteří se účastní rekvalifikace či jiného školení, poslanci a senátoři.³¹ Dávky jsou vypláceny samotným poškozeným či pozůstalým poškozených osob.

Úrazového pojištění se v podmínkách české právní úpravy budou účastnit zaměstnanci, které ZOÚPZ přesně definuje v ustanovení § 3. Nově se pojištění bude vztahovat např. i na státní zaměstnance ve služebním poměru, což je významná změna oproti dosavadní úpravě.

Plátcem úrazového pojištění Polské republiky je nejčastěji zaměstnavatel. Avšak není výjimečný případ, kdy si pojištění platí osoby provozující stanovenou hospodářskou činnost samy, a v tom případě je plátcem a pojištěncem tatáž osoba. Plátce má významné postavení zejména z toho důvodu, že pojištění je celkově hrazeno z jeho prostředků.³²

Plátcem úrazového pojištění je podle ustanovení § 39 odst. 3 ZOÚPZ zaměstnavatel.

Výše odvodů na úrazové pojištění Polské republiky je rozdílná pro každého plátce. Závisí na míře rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání na pracovišti.³³ Míra rizika je určována jednou ročně, a to podle počtu pracovníků:

³⁰ Podle Jędrasik – Jankowska I., Ubezpieczenie społeczne, tom 3, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2003, str. 141 a 143

³¹ Podle Gazeta podatnika, artykuł Magdaleny Stec z dnia 4.5.2007

³² Podle Jończyk J., Prawo zabezpieczenia społecznego, wydanie 2 uaktualnione, Kraków: Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003, str. 232

³³ Podle Jończyk J., Prawo zabezpieczenia społecznego, wydanie 2 uaktualnione, Kraków: Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003, str. 233

- poškozených obecně pracovními úrazy či nemocemi z povolání,
- poškozených v důsledku smrtelných nebo závažných pracovních úrazů či nemocí z povolání,
- zaměstnaných v podmínkách ohrožení.

Na základě získaných údajů se následně stanoví výše odvodů pro jednotlivé plátce.³⁴

V případě úrazového pojištění se podle ustanovení § 39 odst. 1 ZOÚPZ výše a placení pojistného bude stanovovat procentní sazbou z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v rozhodném období. Pokud zaměstnání nezakládá zaměstnanci účast na nemocenském pojištění, pak se za vyměřovací základ bude podle odst. 2 výše uvedeného ustanovení § 39 ZOÚPZ považovat zúčtovaná mzda nebo odměna. „Novým prvkem úrazového pojištění, který bude motivovat zaměstnavatele ke zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je zavedení systému bonus – malus jako ekonomických nástrojů (přirážka k pojistnému a sleva na pojistném) ovlivňujících výši placeného pojistného v závislosti na vývoji počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání.“³⁵

Subjektem, který realizuje úkoly úrazového pojištění Polské republiky a i dalších oblastí sociálního pojištění je Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dále jen „ZUS“). Je to státní veřejnoprávní instituce, jejíž postavení upravuje zejména US a Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18.2.2008 w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z roku 2008, Nr 28, poz. 164).

Účinností nového ZOÚPZ se uskuteční přechod z komerčního pojištění na pojištění sociálního systému. Provádění úrazového pojištění bude svěřeno orgánům úrazového

³⁴ Podle Liszcz T., Prawo pracy, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2004, str. 392

³⁵ Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, str. 192

pojištění, jimiž budou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení. Úkoly uvedených orgánů úrazového pojištění vymezuje ZOÚPZ v ustanovení § 46 a násl. Nadále se již tedy nebudeme setkávat s monopolním postavením dvou komerčních pojišťoven, České pojišťovny, a. s. a Kooperativy pojišťovny, a. s., které byly určeny k provádění zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Úrazové pojištění budou provádět orgány státní správy, které provádí i ostatní druhy sociálního pojištění v České republice.

5. Zajištění náhrad v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

„Vznikem právní události, spočívající v pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, dochází k velkým zdravotním a sociálním následkům v životě poškozeného zaměstnance.“³⁶ Placení odškodnění musí být zajištěno podle čl. 11 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odškodnění pracovních úrazů č. 17 (uveřejněné sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 437/1990 Sb.) i v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Skutečnost, že zaměstnavatel není platebně schopný, nesmí být ve věcech náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zaměstnanci na újmu.

K uspokojení nároků poškozených osob v případě platební neschopnosti zaměstnavatele slouží institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (viz bod 4.1.). Tento institut byl zaveden „především s ohledem na potřebu ochrany poškozených, kterým se dostane náhrady i tehdy, jestliže by zaměstnavatel odpovědný za tuto škodu nebyl schopen škodu nahradit nebo by již zanikl.“³⁷

Platební neschopností je třeba rozumět podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění předpisů pozdějších (dále jen „IZ“), neschopnost dlužníka plnit své peněžité závazky. Tento zákon upravuje řešení úpadku a hrozícího úpadku dlužníka, přičemž úpadkem se podle ustanovení § 3 odst. 1 IZ rozumí situace, kdy dlužník má více věřitelů, a peněžité závazky splatné po lhůtě splatnosti delší než 30 dnů není schopen plnit. Pokud je dlužník, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou – podnikatelem, předlužen, i v takovém případě se podle ustanovení § 3 odst. 3 IZ jedná o úpadek. IZ se však použije pouze na případy platební neschopnosti vzniklé po 1.1.2008, kdy IZ nabyl účinnosti.

³⁶ Jouza L., ZÁKONÍK PRÁCE s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha: BOVA POLYGON, 2007, str. 797

³⁷ Mikyska M. a kol., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Ostrava: Sagit, 1995, str. 122

Pro případy, kdy na základě platební neschopnosti subjektu bylo zahájeno konkursní a vyrovnávací řízení před 1.1.2008 se použije podle ustanovení § 432 odst. 1 IZ již zrušený zákon č. 328/1991 Sb., zákon o konkursu a vyrovnání (dále jen „ZKV“). Úpadkem se podle ustanovení § 1 odst. 2 ZKV rozumí případ, kdy dlužník má více věřitelů a není schopen po delší dobu plnit své splatné závazky. Taktéž, pokud je dlužník právnickou osobou či fyzickou osobou – podnikatelem, a je předlužen, jedná se o úpadek podle ustanovení § 1 odst. 3 ZKV.

I přesto, že je podle ZKV na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs, platí, že „zaměstnavatelé mají právo, aby z důvodu jejich povinného zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání za ně příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu či nemoci z povolání v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce.“

³⁸ Podle odůvodnění citovaného rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 5201/2007, není a nemůže být uvedena povinnost příslušné pojišťovny nahradit škodu dotčena prohlášením konkursu na zaměstnavatele. Ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, se tedy použije i v případě, kdy se zaměstnavatel ocitne v platební neschopnosti. Podle uvedeného ustanovení má platebně neschopný zaměstnavatel právo na to, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu či nemoci z povolání, a to v takovém rozsahu, v jakém za ni odpovídá zaměstnavatel podle ZP.

Jak vyplývá dále z odůvodnění výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu ČR, nároky z titulu pracovního úrazu či nemoci z povolání hradí i v případě platební neschopnosti zaměstnavatele příslušná pojišťovna. Poškozený zaměstnanec se tedy nemůže domáhat svého odškodnění u správce konkursní postaty. „V případě, že škoda vzniklá následkem nemoci z povolání není hrazena příslušnou pojišťovnou dobrovolně, může se poškozený

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 5201/2007

zaměstnanec svých nároků domáhat "pořadem práva" proti úpadci (obdobně, jako kdyby na jeho majetek vůbec nebyl prohlášen konkurs).“

Lze tedy shrnout, že pokud se zaměstnavatel stane platebně neschopným a na jeho majetek je prohlášen konkurs podle ZKV, poškozený má i přesto nárok na odškodnění z titulu pracovního úrazu či nemoci z povolání, a to od pojišťovny, u které byl zaměstnavatel pojištěn.

6. Zajištění náhrad v případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce

Zánik zaměstnavatele bez právního nástupce nesmí být stejně jako v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ve věcech náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zaměstnanci na újmu. K uspokojení zaměstnance musí dojít i v případě zániku zaměstnavatele bez toho, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházely na jiný subjekt.

Na případ, kdy zaměstnavatel zanikne bez právního nástupce (kdy práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřechází na jiný subjekt) pamatuje ustanovení § 205d odst. 8 již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a ustanovení § 1 odst. 2 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. K uspokojení poškozeného zaměstnance v případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce slouží stejně jako v případě platební neschopnosti zaměstnavatele institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání (viz bod 4.1.). Podle uvedených ustanovení, tzn. podle ustanovení § 205d odst. 8 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a ustanovení § 1 odst. 2 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., má poškozený, popř. pozůstalý, právo obrátit se přímo na příslušnou pojišťovnu, aby mu tato nahradila škodu v témže rozsahu, v jakém by ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.

Na základě výše uvedeného lze tedy uvést, že „zanikl – li zaměstnavatel, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na jiného zaměstnavatele, nároky zaměstnance z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je povinna uspokojit pojišťovna, u níž byl zaměstnavatel (naposledy) pojištěn.“

³⁹ Podle uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1704/2003, zveřejněného pod SJ 31/2004, se tento závěr uplatní v případech, kdy se jedná o

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1704/2003, zveřejněný pod SJ 31/2004

nároky, které vznikly po 1.1.1993 nebo které vznikly sice v době do 31.12.1992, avšak na jejich uspokojování se vztahuje zákonné pojištění podle ustanovení § 205d již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, nebo povinné smluvní pojištění vzniklé podle zvláštních právních předpisů v době do 31.12.1992.

Situace je však jiná u tzv. starých případů. Jedná se o nároky zaměstnance z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, které vznikly do 31.12.1992 (a nevztahuje se na ně ani zákonné pojištění ani smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů). Podle výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1704/2003, zveřejněného pod SJ 31/2004, se řídí uspokojování, včetně plnění poskytovaných po 1.1.1993, ustanovením § 251 již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 28.5.1992. Uvedené ustanovení stanoví následující: „Ruší – li se organizace, určí orgán, který organizaci ruší, která organizace je povinna uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky. Provádí – li se však při zrušení organizace její likvidace, má tuto povinnost orgán provádějící likvidaci, popřípadě stát.“

Pokud se tedy nejedná o výše uvedené tzv. staré nároky, lze shrnout, že pokud zaměstnavatel zanikne bez právního nástupce, je pojišťovna, u které byl zaniklý zaměstnavatel naposledy pojištěn, povinna uspokojit nároky zaměstnanců, popř. pozůstalých osob, z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

7. Druhy náhrad (dosavadní česká právní úprava)

7.1. Obecná charakteristika

Podle ustanovení § 369 odst. 1 ZP je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, poskytnout náhradu za:

- ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením a
- věcnou škodu.

Jak vyplývá z tohoto výčtu, celkový nárok zaměstnance se skládá z několika dílčích taxativně vymezených nároků a tyto „jsou podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také časově se mohou odchylně naplňovat.“⁴⁰ Tyto nároky mají charakter nároků na náhradu hmotné škody nebo na náhradu za nemajetkovou újmu. V každém konkrétním případě se nemusí nutně vyskytovat všechny nároky najednou. I promlčecí lhůta běží u každého nároku samostatně, nezávisle na dalších nárocích.

Je vhodné uvést, že podle ustanovení § 389 ZP se „nepromlčují práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich se však promlčují.“

⁴⁰ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřejněné pod Rc 11/1976

7.2. Ztráta na výdělků

Pokud zaměstnanec v důsledku utrpného pracovního úrazu nebo zjištěné nemoci z povolání není schopen práce, náleží mu náhradu za ztrátu na výdělků. Tato náhrada může být dvojího druhu, a to:

- po dobu pracovní neschopnosti a
- po skončení pracovní neschopnosti.

Ztrátou na výdělků je „nejen ztráta na mzdě (platu) pobírané z pracovního poměru, ale i ztráta na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ztráta na příjmu z výdělečné činnosti, konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance na základě povolení příslušného orgánu státní správy.“⁴¹ Účelem této náhrady je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení dosahovat trvale nebo dočasně takového výdělků, který měl před poškozením svého zdraví.

7.2.1. Ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Jedná se o opětující se dílčí nárok, který vzniká zaměstnanci z každé pracovní neschopnosti na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tato náhrada přísluší zaměstnanci podle ustanovení § 370 odst. 1 ZP ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského. Tento průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy (nebo platu) zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z doby odpracované v tomto období, přičemž rozhodným obdobím se rozumí zpravidla období předcházejícího kalendářního čtvrtletí.

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.3.1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96, zveřejněný pod R 7/1998

Podle ustanovení § 370 odst. 2 ZP náleží tato náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti i při opětovné pracovní neschopnosti, tedy i v případě dalšího onemocnění z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Rozdílem je tady skutečnost, že zaměstnavatel při výpočtu této náhrady bude vycházet z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této další škody. V případě, že by zaměstnanci před vznikem této další škody příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, poskytne se mu náhradu za ztrátu na výdělků v případě této další škody do výše částky, do které by zaměstnanci příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl schopen práce.

7.2.2. Ztráta na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné či částečné invalidity se poskytuje zaměstnanci podle ustanovení § 371 odst. 1 ZP v takové výši, aby se spolu s jeho výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání, s připočtením eventuálního plného či částečného invalidního důchodu pobíraného z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody. Tento průměrný výdělek se zjišťuje podle toho, zda nárok na náhradu vznikl zaměstnanci před 1.1.1993 nebo po 31.12.1992 (toto rozlišení platí i v případě, kdy je o nároku rozhodováno po 1.1.1993). V prvním případě se při výpočtu náhrady vychází z čistých výdělků a ve druhém případě se vychází z výdělků hrubých. Tento dvojitý postup výpočtu se uplatňuje z toho důvodu, že dnem 1.1.1993 došlo k zásadní změně v daňové soustavě České republiky, neboť nabyl účinnosti zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění předpisů pozdějších (dále jen „zákon o daních z příjmů“). Zákonem o daních z příjmů došlo dne 31.12.1992 ke zrušení zákona č. 76/1952 Sb., o dani ze mzdy, a s účinností od 1.1.1993 byly zavedeny daně z příjmů, a tímto se začal uplatňovat dvojitý postup uvedený výše. Náhrady za ztrátu na výdělků náležející za období před 1.1.1993, které jsou vypláceny po tomto datu, jsou osvobozeny od daně z příjmů podle ustanovení § 40 odst. 1 a 18 zákona o daních z příjmů. Náhrady za ztrátu na výdělků

náležící po 31.12.1992 pak dani z příjmů podléhají. Z důvodu kompenzace za to, že náhrada za ztrátu na výdělků od 1.1.1993 podléhá dani z příjmů, a tudíž se při stanovení průměrného výdělků vychází z výdělků hrubého, se u náhrad za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležících před 1.1.1993 postupuje od 1.7.1993 tak, že se náhrady zvyšují o 20% podle ustanovení čl. V zákona č. 160/1993 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon České národní Rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona České národní Rady č. 10/1993 Sb., a některé další zákony, ve znění předpisů pozdějších. Pro úplnost je vhodné uvést, že 20% zvýšení se uplatňuje až od 1.7.1993, neboť v období od 1.1.1993 do 30.6.1993 se náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti zvyšovala o 35% podle čl. X odst. 3 zákona č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů, ve znění pozdějších předpisů, a to z toho důvodu, že náhrady za ztrátu na výdělků spadaly v období od 1.1.1993 do 30.6.1993 dokonce do vyměřovacího základu pro vybírání pojistného na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a do vyměřovacího základu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.⁴² Na základě výše uvedeného lze shrnout, že u náhrad, na které vznikl nárok před 1.1.1993 se při výpočtu vychází z čistých výdělků, přičemž se náhrada od 1.7.1993 zvyšuje o 20%, a u náhrad, na které vznikl nárok po 31.12.1992 se při výpočtu vychází z hrubých výdělků, zvýšení o 20% se neprovádí, a náhrada podléhá pouze dani z příjmů.

Pokud zaměstnanec dosahuje ze své viny nižšího výdělků než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, podle ustanovení § 371 odst. 4 ZP se „za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje průměrný výdělek, kterého dosahují tito zaměstnanci“.

Podle ustanovení § 371 odst. 5 ZP náleží zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistí, náhrada za ztrátu na výdělků pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého

⁴² Podle Rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2618/2000, zveřejněného pod SRNS, svazek č. 11, str. 38

mohl tento zaměstnanec dosáhnout za práci, která mu byla zajištěna. Posouzení závažnosti důvodů pro odmítnutí práce je vždy na úvaze soudu, neboť ZP ani jiné právní předpisy pojem „vážných důvodů“ blíže nevysvětlují ani např. nepodávají jejich příkladný výčet. Úvahu o důvodnosti odmítnutí zajištěné práce „lze založit nejen na úsudku o tom, zda se tak stalo z důvodů souvisejících s pracovním úrazem (nemocí z povolání), nýbrž i na okolnostech, zda je zajištěná práce pro zaměstnance vhodná také vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a pokud možno i k jeho kvalifikaci.“⁴³ Bezvýznamné není ani místo, ve kterém má zaměstnanec nabízenou práci vykonávat, je možné přihlídnout i k tomu, „zda ve srovnání s dosavadním stavem lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby vzhledem ke svým osobním a rodinným poměrům přistoupil na nabídku nového zaměstnání v jiném místě výkonu dosavadní práce.“⁴⁴

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci dle ustanovení § 371 odst. 6 ZP „nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.“

7.3. Bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je nárokem postiženého zaměstnance, jež má charakter nemateriální újmy. Úprava v ZP je pouze rámcová. ZP v ustanovení § 372 odst. 2 odkazuje na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, která obsahuje podrobnější úpravu.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. se odškodnění bolesti určuje podle sazeb bodového ohodnocení stanoveného v přílohách vyhlášky. Odškodňuje se bolest způsobená na zdraví, její léčení a odstraňování následků, tudíž „lze přiznat i bolestné z důvodu rehabilitace, jde-li o odstranění následků pracovního

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000, zveřejněný pod SJ č. 9/2001

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000, zveřejněný pod SJ č. 9/2001

úrazu.“⁴⁵ Bolestí se přitom dle výše uvedeného ustanovení § 2 odst. 1 rozumí „každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla.“

Podle ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. se odškodňují „následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví.“ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. dále stanoví, že odškodnění musí být přiměřené povaze následků.

Jak v případě odškodnění bolesti tak i společenského uplatnění, se bodové ohodnocení vymezuje v lékařském posudku. O tento posudek může požádat výlučně sám postižený zaměstnanec. U bolesti se lékařský posudek vydává podle § 8 odst. 2 písm. a) vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. jakmile je možno zdravotní stav poškozeného považovat za ustálený. V případě ztížení společenského uplatnění podle odst. 2 písm. b) ustanovení § 8 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví až po jednom roce, kdy došlo ke škodě na zdraví.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje jednorázově.

7.4. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Tak, jak v případě náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, je ustanovení ZP zabývající se náhradou za účelně vynaložené náklady spojené s léčením, velice skromné. V ustanovení § 373 ZP je uvedeno, že „účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.“

⁴⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.1.1963, sp. zn. 2 Cz 7/63, zveřejněné pod R 38/1964

Účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením mohou být dle soudní judikatury zejména náklady na léky, lékařské výkony, ortopedické pomůcky, zaplacení osoby, která se o postiženého zaměstnance stará, neboť tento se neobejde vzhledem ke svému zdravotnímu stavu bez pomoci jiné osoby, taktéž náklady spojené s dodržováním určité diety, náklady cesty nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného v nemocnici, telefonáty, atd. Musí se ovšem jednat o náklady účelně vynaložené. S definicí pojmu účelnosti se však v ZP nesetkáme, tudíž je opět nevhodnější uchýlit se k soudní judikatuře. Významným je rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003, zveřejněný pod R 140/2003. Nejvyšší soud ČR konstatoval, že:

- „zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům“;
- „náklady jízdného a cestovného spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nelze považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy poškozeného zaměstnance nižší“.

Podle výše uvedeného rozsudku za účelně vynaložené náklady spojené s léčením nelze považovat pouze ty náklady, které umožní minimalizaci nebo objektivizaci nákladů vynakládaných na léčení.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením pokrývá ty náklady postiženého zaměstnance, které mu nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, resp. jsou z něj hrazeny jen částečně. Náhrada těchto nákladů tedy „nabývá na významu tou měrou, jak klesá podíl nákladů na léčení hrazených ze zdrojů všeobecného zdravotního pojištění a stoupá podíl nákladů hrazených pacientem.“⁴⁶

⁴⁶ Součková M. a kolektiv, ZÁKONÍK PRÁCE s komentářem, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2004, str. 255

Je třeba zdůraznit, že tuto náhradu lze přiznat pouze jako náhradu nákladů již vynaložených, nikoli jako rentu do budoucna.

Náklady spojené s léčením se hradí tomu, kdo je prokazatelně vynaložil, nepřísluší tedy pouze postiženému zaměstnanci.

7.5. Věcná škoda

Podle stanoviska Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27.1.1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřejněného pod R 11/1976, je třeba zahrnout pod pojem věcné škody ve smyslu ustanovení § 369 odst. 1 písm. d) ZP veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některý z ostatních dílčích nároků uvedených v ustanovení § 369 ZP. V soudní praxi do tohoto pojmu bývá zahrnována nikoli pouze škoda způsobená bezprostředně při pracovním úrazu, jako např. poškození hodinek či oblečení, ale taktéž i škoda, která nastala později. Příkladem takového rozhodnutí může být rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 21.1.1972, sp. zn. 3 Cz 49/71, zveřejněný pod S IV., str. 970, kdy za věcnou škodu byly uznány i náklady, které vznikly poškozené tím, že v důsledku pracovního úrazu nemohla obstarávat svou domácnost sama a potřebovala k tomu pomoc jiné osoby, byť i rodinného příslušníka. Podle výše uvedeného rozsudku je třeba výši tohoto nároku „určit podle objektivních hledisek, tedy podle obecné hodnoty těchto prací, a nikoliv podle výdělku příslušníka rodiny, který tyto práce koná místo poškozené.“

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Vychází se z ceny věci v době poškození, s přihlédnutím k běžnému opotřebení.

7.6. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

V případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, nároky vzniklé v důsledku jeho smrti přísluší pozůstalým, přitom není rozhodné, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí práva na náhradu škody uplatnil či nikoliv. ZP v ustanovení § 375 odst. 1 taxativně vypočítává druhy náhrad, na které mají pozůstalí nárok, jsou jimi:

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

7.6.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Podle ustanovení § 376 odst. 1 ZP tyto náhrady náleží tomu, kdo je prokazatelně vynaložil, bez ohledu na to, zda tato osoba je či není v příbuzenském poměru k zemřelému.

O náhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením platí obdobně to, co bylo uvedeno v souvislosti s náhradami postiženému zaměstnanci (viz bod 7.4.)

Přiměřenými náklady spojenými s pohřbem ve smyslu ustanovení § 376 odst. 2 ZP se rozumí výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20.000,- Kč (tuto částku může vláda svým nařízením zvýšit vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji cenové úrovně), výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle ustanovení § 116 OZ.

7.6.2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalým

Náhrada nákladů na výživu pozůstalým podle ustanovení § 377 odst. 1 ZP „přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat.“ Musí jít o pravidelné a soustavné poskytování prostředků na výživu. Tato náhrada má pozůstalým nahradit tu část příjmů, kterou by se jinak zaměstnanec ze své odměny za práci na jejich výživě podílel. Jak vyplývá ze soudní judikatury, je třeba při posuzování okruhu oprávněných osob vycházet z faktického stavu, nikoli pouze z příbuzenského poměru. Náhrada nákladů na výživu tak „náleží i družce zemřelého pracovníka, pokud s ním žila ve společné domácnosti, společně s ním hospodařila a pečovala o společnou domácnost.“⁴⁷

Výše předmětné náhrady je ZP upravena v ustanovení § 377 odst. 2 ZP tak, že „přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám.“ Od těchto částek se pak odečte důchod přiznaný pozůstalým, k jejich případnému výdělku se však nepřihlíží.

Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však podle ustanovení § 377 odst. 3 ZP úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle ustanovení § 371 odst. 6 ZP.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalým přísluší do doby, do které by zemřelý zaměstnanec měl povinnost výživu poskytovat, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29.3.1970, sp. zn. 3 Cz 11/1970, zveřejněný pod R 26/1971

7.6.3. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Toto odškodnění náleží podle ustanovení § 378 odst. 1 ZP pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, každému ve výši 240.000,- Kč. Pokud rodiče se zemřelým zaměstnancem žili v domácnosti, mají na jednorázové odškodnění taky nárok, a to v úhrnné výši 240.000,- Kč. Tyto částky mohou být jednorázově zvýšeny vládou v případě změn, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

7.6.4. Náhrada věcné škody

U náhrady věcné škody platí obdobně to, co bylo řečeno v souvislosti s náhradami postiženého zaměstnance (viz bod 7.5.).

Dle ustanovení § 379 ZP náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance.

Jestliže zaměstnanec při pracovním úrazu zemřel, je podle stanoviska Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.10.1978, sp. zn. Cpj 240/78, zveřejněného pod R 17/1978, „věcnou škodou pouze škoda na věci.“ Nelze do tohoto nároku zahrnout dle odůvodnění uvedeného stanoviska nárok pozůstalé manželky na náhradu nákladů vynaložených na výpomoc třetí osobou, kterou si s ohledem na svůj zdravotní stav přibírá po smrti manžela k výkonu namáhavějších prací v domácnosti, které před pracovním úrazem konal zemřelý manžel.

8. Druhy dávek (porovnání polské právní úpravy a budoucí české právní úpravy)

8.1. Obecná charakteristika

Vypláčení dávek úrazového pojištění Polské republiky v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání předpokládá Art. 237¹, § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. z roku 1974, Nr 24, poz. 141, dále jen „KP“). Tyto dávky jsou specifikovány v art. 6 UW. Dle tohoto ustanovení přísluší oprávněným osobám z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání následující dávky:

- podpora v nemoci,
- věcná dávka ve formě rehabilitace,
- vyrovnávací příspěvek,
- jednorázové odškodnění poškozenému,
- jednorázové odškodnění pozůstalým,
- renta z důvodu neschopnosti pracovat,
- vzdělávací renta,
- rodinná renta,
- dodatek k rodinné rentě,
- ošetrovatelský dodatek,
- úhrada nákladů léčení z oblasti stomatologie, ochranného očkování a vybavení ortopedickými pomůckami.

Tyto dávky lze rozdělit do dvou kategorií, a to na:

- sociální dávky a
- dávky ve formě odškodnění.

Sociální dávky jsou vypláceny v případě omezení či ztráty schopnosti poškozeného pracovat nebo v případě smrti poškozeného. Řadíme mezi ně následující: podpora v nemoci, věcná dávka ve formě rehabilitace, vyrovnávací příspěvek, renta z důvodu neschopnosti pracovat, vzdělávací renta, rodinná renta, dodatek k rodinné rentě, ošetřovatelský dodatek a úhrada nákladů léčení z oblasti stomatologie, ochranného očkování a vybavení ortopedickými pomůckami.

Úrazové pojištění Polské republiky předpokládá rovněž dávky ve formě odškodnění, což je výše zmíněná druhá skupina dávek. Tyto dávky jsou vypláceny v případě trvalého či dlouhodobého poškození zdraví poškozeného nebo v případě, kdy dojde v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání k smrti poškozeného. Rozlišujeme jednorázové odškodnění poškozenému a pozůstalým.⁴⁸

Kromě dávek poskytovaných z úrazového pojištění Polské republiky, KP ve svém Art. 237¹, § 2 stanoví ještě další nároky, kterých se poškození mohou domáhat u svého zaměstnavatele. Jedná se o odškodnění ztráty nebo poškození osobních věcí a předmětů nezbytných k výkonu práce, pokud ke ztrátě či k poškození došlo v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání, s výjimkou ztráty nebo poškození automobilových vozidel nebo peněžních prostředků.

Není vyloučeno, aby se osoba oprávněná, tj. osoba poškozená či pozůstalá, domáhala kromě dávek uvedených v UW a KP i nároků na základě občanskoprávních předpisů o smluvní odpovědnosti či dokonce nároků z protiprávního jednání, pokud nedojde k celkovému uspokojení podle předpisů pracovního práva.⁴⁹

V podmínkách očekávané české právní úpravy ZOÚPZ předpokládá v ustanovení § 17 odst. 1 výplatu následujících dávek:

⁴⁸ Podle Jędrasik – Jankowska I., Ubezpieczenie społeczne, tom 3, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2003, str. 137

⁴⁹ Podle Liszcz T., Prawo Pracy, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2004, str. 394

- úrazový příplatek,
- úrazové vyrovnání,
- úrazová renta,
- bolestné,
- příspěvek za ztížení společenského uplatnění,
- náhrada nákladů spojených s léčením,
- náhrada nákladů spojených s pohřbem,
- jednorázový příspěvek pozůstalému,
- úrazová renta pozůstalého.

Navíc ZOÚPZ v následujícím odstavci stanoví, že pokud budou splněny podmínky stanoveny zákonem, může být poskytnuta i věcná dávka ve formě rehabilitace.

Jak vyplývá z podaného výčtu, některé dávky jsou totožné s náhradami poskytovanými podle dosavadní právní úpravy (např. bolestné), některé dávky jsou zcela nové (např. věcná dávka ve formě rehabilitace). Osobami oprávněnými k pobírání uvedených dávek jsou stejně jako v případě polské právní úpravy osoby, které utrpěly pracovní úraz či nemoc z povolání nebo osoby pozůstalé.

8.2. Jednotlivé druhy dávek

8.2.1. Podpora v nemoci vs. úrazový příplatek

Podpora v nemoci vyplácená z úrazového pojištění Polské republiky náleží podle art. 6, ust. 1, lit. 1) UW, pojištěnci v případě, kdy je jeho pracovní neschopnost způsobena pracovním úrazem či nemocí z povolání. Tato dávka náleží poškozenému bez ohledu na to, jak dlouho se na něj pojištění vztahuje, a to již od prvního dne pracovní neschopnosti. Podle art. 9, ust. 1 UW, se tato dávka poskytuje ve výši 100 % vyměřovacího základu a to po dobu 182 dnů (v případě tuberkulózy po dobu 270 dnů). Pokud má však poškozený nárok na jiné dávky

podle jiných právních předpisů (např. na stipendia či jiné odměny) podpora v nemoci mu poté podle art. 8, ust. 3 UW, nenáleží.

Lze říci, že podpora v nemoci je dávkou podobnou úrazovému příplatku podle ZOÚPZ. Podle ustanovení § 18 odst. 1 ZOÚPZ bude mít zaměstnanec nárok na tuto dávku k náhradě mzdy nebo platu, nebo k nemocenskému, jestliže bude následkem poškození zdraví uznán dočasně práce neschopným. Pokud bychom tuto dávku srovnávali s dosavadní právní úpravou obsaženou v ZP, lze říci, že úrazový příplatek bude obdobou ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. Zaměstnanec bude mít nárok na úrazový příplatek od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti do jejího ukončení. V některých případech však nárok na tuto dávku zaměstnanec mít nebude, a to v případě, kdy mu nebude náležet náhrada mzdy nebo platu, nebo nemocenské, dále pokud zaměstnanci bude náležet z důvodu téhož poškození zdraví úrazová renta, nebo pokud zaměstnanci po vzniku nároku na úrazové vyrovnání vznikne z důvodu téhož poškození zdraví pracovní neschopnost. Výše příplatku k náhradě mzdy nebo platu se bude stanovit jako rozdíl mezi součtem denních výpočtových základů za kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti a náhradou mzdy nebo platu a denní výše tohoto příplatku k nemocenskému se bude stanovit jako rozdíl mezi denním výpočtovým základem a plnou denní výší nemocenského. Výpočtovým základem se pro účely úrazového příplatku rozumí denní vyměřovací základ zaměstnance stanovený pro účely nemocenského pojištění před vznikem poškození zdraví snížený o 23 %.

Na základě výše uvedeného lze shrnout, že obě dávky, jak podpora v nemoci tak úrazový příplatek, jsou poskytovány v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání s odlišnostmi vlastními oběma právními řádům.

8.2.2. Dávka ve formě rehabilitace

Další dávkou, která je vyplácena z úrazového pojištění Polské republiky je podle art. 6, ust. 1, lit. 2) UW, věcná dávka ve formě rehabilitace. Tato dávka náleží poškozené osobě

v případě, kdy této již uplynula doba pro pobírání podpory v nemoci. Musí však být splněny ještě následující podmínky:

- poškozená osoba je nadále neschopna pracovat a
- lze předpokládat, že další léčení či rehabilitace povedou k uzdravení a k obnovení pracovní činnosti.

Stejně jako v případě podpory v nemoci, tato dávka činí 100 % vyměřovacího základu a rovněž v některých případech poškozená osoba nárok na tuto dávku nemá (art. 8, ust. 4 UW). Jsou to např. případy, kdy osoba má nárok na důchod či rentu z důvodu pracovní neschopnosti, na dávku pro nezaměstnané či na předdůchodovou dávku. Doba pobírání je delší než u podpory v nemoci, činí 12 měsíců.

S věcnou dávkou ve formě rehabilitace počítá i ZOÚPZ. Tato dávka „představuje určitý pokrok, především pro zaměstnance, kteří se dříve uzdraví a budou se moci i dříve vrátit do práce.“⁵⁰ Tato dávka se podle ustanovení § 38 ZOÚPZ bude poskytovat na žádost zaměstnance. Rehabilitaci bude možné přiznat pouze v případě, kdy míra poškození zdraví zaměstnance bude činit nejméně 33 % a rehabilitace bude vhodná vzhledem ke společenskému uplatnění zaměstnance. Zaměstnanci však nesmí náležet rehabilitace podle zvláštních právních předpisů.

8.2.3. Vyrovnávací příspěvek

Vyrovnávací příspěvek je poskytován podle art. 6, ust. 1, lit. 3 UW, poškozené osobě v případě, kdy tato dosahuje nižšího výdělku než dosahovala před trvalým či dlouhodobým poškozením zdraví způsobeným pracovním úrazem či nemocí z povolání.⁵¹

⁵⁰ Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, str. 192

⁵¹ Podle Jończyk J., Prawo Pracy, wydanie 3 zmienione, Warszawa: PWN, 1995, str. 395

Příspěvek je poskytován ve výši rozdílu mezi průměrným měsíčním příjmem, který poškozená osoba dosahovala v době posledních 12 měsíců před rekvalifikací, kterou podstoupila s cílem přiučení se dalším dovednostem, a měsíčním příjmem, který dosahuje v práci s nižším ohodnocením. Pokud však osoba pobírá rentu či důchod z důvodu pracovní neschopnosti, nárok na vyrovnávací příspěvek nemá. Nárok na tuto dávku má osoba po dobu rekvalifikačního programu, ne však déle než po dobu 24 měsíců.⁵²

Vyrovnávací příspěvek lze tedy postavit na stejnou úroveň jako rentu z důvodu neschopnosti pracovat (viz bod 8.2.4.), tyto dávky se však navzájem vylučují. Jak je uvedeno dále, renta z důvodu neschopnosti pracovat je podobná úrazové rentě podle ZOÚPZ. Obdobu renty z důvodu neschopnosti pracovat v současné i budoucí české právní úpravě nalezneme, obdobu vyrovnávacího příspěvku nikoliv.

8.2.4. Renty

Jak je uvedeno výše, UW vypočítává tři druhy rent (renta z důvodu neschopnosti pracovat, renta vzdělávací a rodinná). Renty náleží buď samotnému poškozenému nebo členům jeho rodiny v případě, že poškozený v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání zemře.

Renta z důvodu neschopnosti pracovat náleží poškozené osobě v případě, kdy se tato stala neschopnou k pracovní činnosti a to buď zcela či částečně.⁵³

Vzdělávací renta náleží podle art. 6, ust. 1, lit. 7 UW, poškozenému v případě, kdy tento není schopen v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání vykonávat doposud vykonávanou práci a u kterého bylo rozhodnuto o vhodnosti rekvalifikace.

A renta rodinná náleží podle art. 6, ust. 1, lit. 8 UW, členům rodiny poškozeného v případě, kdy tento v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel. Za oprávněného člena

⁵² Podle www.zus.pl

⁵³ Podle Liszcz T., Prawo Pracy, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2004, str. 393

rodiny se považuje za splnění stanovených podmínek podle art. 67, ust. 1 Ustawy o emeryturach a rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z roku 1998, Nr 162, poz. 1118, dále jen „UER“) následující osoby:

- děti vlastní, děti manžel – a/ky, děti osvojené,
- vnoučata, sourozenci a jiné děti, i v rámci rodiny nahrazující vlastní, které byly převzaty k výchově a výživě před dosažením zletilosti,
- manžel a manželka (vdova a vdovec) a
- rodiče (rodičem se podle uvedeného zákona rozumí i nevlastní matka a otec, a osoba, která se připravuje na roli otce/matky (v podmínkách polské právní úpravy se používá pojmu „osoba przysposabiająca”, v podmínkách české právní úpravy je to např. preadopční péče)).

Postupy výpočtů těchto rent jsou upraveny jednak w UW, ale zejména v právních předpisech zabývajících se důchodovým pojištěním a rentami poskytovanými z pojištění spočívajícího ve výplatě rent (viz bod 4.2.).

Společné pro všechny druhy rent je skutečnost, že jsou výhodnější nežli renty poskytované z pojištění spočívajícího ve výplatě rent. Jednak z důvodu výše poskytované částky, ta je u rent v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání vyšší, a jednak z toho důvodu, že na renty poskytované z úrazového pojištění Polské republiky mají oprávněné osoby nárok bez ohledu na délku zaměstnání či provozování stanovené hospodářské činnosti poškozenou osobou.⁵⁴

ZOÚPZ počítá podle výše uvedeného výčtu s rentou úrazovou a s úrazovou rentou pozůstalého.

⁵⁴ Podle Jończyk J., Prawo zabezpieczenia społecznego, wydanie 2 uaktualnione, Kraków: Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003, str. 248

Úrazová renta bude podle ustanovení § 20 a násl. ZOÚPZ dávkou, která bude poskytována v případě, kdy míra poškození zdraví zaměstnance bude činit nejméně 33 %. Výše této renty bude určována v závislosti na míře poškození zdraví z měsíčního výpočtového základu, kdy výpočtovým základem pro úrazovou rentu (stejně tak i pro úrazové vyrovnání a pro úrazovou rentu pozůstalého) se rozumí třicetinásobek denního výpočtového základu zaměstnance. Nárok na tuto dávku bude mít zaměstnanec do dne předcházejícího dni, od kterého mu bude přiznán starobní důchod, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65. rok věku. Pokud bychom uvedenou dávku srovnávali s dosavadní českou právní úpravou, lze konstatovat, že bude obdobou náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné či částečné invalidity.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalým podle dosavadní právní úpravy v ZP má být v blízké budoucnosti koncipována jako úrazová renta pozůstalého. Stejně jako doposud, na tuto dávku budou mít podle ustanovení § 28 ZOÚPZ nárok pozůstalí, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval či byl povinen poskytovat. Měsíční výše této renty má činit 40 % měsíčního výpočtového základu zaměstnance. Pokud by bylo pozůstalých více, tato částka se bude postupem stanoveným ZOÚPZ modifikovat. V případě, že by byl pozůstalému vyplácen vdovský, vdovecký či sirotčí důchod, předmětná renta by se pak o částku důchodu snižovala. Nárok na tuto rentu bude stejně jako v případě úrazové renty poškozenému zaměstnanci limitován časově. Pozůstalá osoba bude mít nárok na rentu ode dne úmrtí zaměstnance. Tento nárok má trvat po dobu, po kterou by podle zákona č. 94/1963 Sb., zákon o rodině, ve znění předpisů pozdějších, trvala vyživovací povinnost k pozůstalým, která podmiňuje vznik nároku na tuto dávku, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zaměstnanec dovršil 65 let věku. Zvláštní ustanovení platí pro pozůstalého manžela či manželku. Pokud by tito uzavřeli nový sňatek, nárok na tuto dávku jim zaniká.

Na základě výše uvedeného by tedy bylo možné srovnat, že úrazová renta podle ZOÚPZ je podobná rentě z důvodu neschopnosti pracovat podle polské právní úpravy, úrazová renta pozůstalému podle ZOÚPZ pak rodinné rentě podle polské právní úpravy.

8.2.5. Dodatky

S dodatky se setkáme pouze v polské právní úpravě. Mezi dodatky řadíme dodatek k rodinné rentě a ošetřovatelský dodatek.

Rodinný dodatek je poskytován podle art. 6, ust. 1, lit. 9 UW, úplnému sirotkovi, pokud má nárok na rodinnou rentu a splňuje podmínky stanovené UER. Tato dávka je poskytována v pevné výši, a činí v současné době 325,36 zł/měs.

Ošetřovatelský dodatek náleží podle art. 75, ust. 1 a art. 4, ust. 10 UER, té osobě, která má nárok na rentu z důvodu neschopnosti pracovat a byla uznána absolutně neschopná práce a samostatné existence nebo dosáhla věku 75 let. Ošetřovatelský dodatek je taktéž stanoven pevnou částkou, a to na 173,10 zł/měs. Pokud by však poškozená osoba byla umístěna v ošetřovatelském či léčebném ústavu, nárok na tuto dávku nemá, ledaže by mimo ústav pobývala více jak dva týdny v měsíci.

8.2.6. Úhrada nákladů z oblasti stomatologie, ochranného očkování a vybavení ortopedickými pomůckami vs. náhrada nákladů spojených s léčením a pohřbem

Podle art. 23, ust. 1 UW, jsou poškozené osobě hrazeny náklady, které tato vynaložila na ortopedické pomůcky, stomatologické výkony a ochranné očkování, a to v takovém rozsahu, v jakém nejsou hrazeny podle zvláštních právních předpisů.

Jak v současné právní úpravě České republiky, tak i v té očekávané, se nesetkáme s uvedeným typem dávky. Avšak jak ZP tak ZOÚPZ uvádí dávku podobnou, lze říci koncipovanou širším způsobem nežli úhrada nákladů z oblasti stomatologie, ochranného očkování a vybavení ortopedickými pomůckami. Jedná se o náhradu nákladů spojených s léčením. Podle ZP i ZOÚPZ jsou hrazeny účelně vynaložené náklady spojené s léčením zaměstnance, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, a to té osobě, která je

vynaložila. Nepřísluší tedy pouze poškozenému zaměstnanci. Oproti dosavadní právní úpravě, ZOÚPZ uvádí demonstrativní výčet nákladů spojených s léčením, jedná se podle ustanovení § 25 odst. 2 ZOÚPZ o úhradu za léčivé přípravky, zdravotnické prostředky, hrazenou lázeňskou péči, úhradu úkonů a nákladů nehrazené zdravotní péče, pokud byla nezbytná pro odstranění následků poškození zdraví a zvýšené náklady na dietní stravování, jestliže stav zaměstnance dietní stravování vyžaduje.

Další dávkou, se kterou se v polské právní úpravě nesetkáme je náhrada nákladů spojených s pohřbem. Stejně jako doposud, ZOÚPZ stanoví, že tyto náklady jsou hrazeny tomu, kdo je vynaložil. Podle ustanovení § 26 odst. 2 ZOÚPZ se náklady spojenými s pohřbem rozumí náklady účtované pohřebním ústavem, náklady na nájem hrobového místa, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úpravu hrobu, cestovní výlohy a jedna třetina přiměřených nákladů na smuteční ošacení. Dvě poslední položky, čili cestovní výlohy a smuteční ošacení se však hradí pouze osobám blízkým zemřelého zaměstnance.

V případě, že pohřeb bude vypraven osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, bude náležet osobě, která náklady spojené s pohřbem vynaložila, pohřebné podle zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, ve znění předpisů pozdějších. Od nákladů spojenými s pohřbem se pak pohřebné, které v současné době činí podle ustanovení § 48 odst. 1 uvedeného zákona částku ve výši 5.000,- Kč, odečte.

Oproti dosavadní úpravě je do ZOÚPZ včleněno ustanovení, které stanoví, že budou hrazeny náklady spojené s pohřbem do výše desetinásobku pohřebného, tj. v současné době do výše 50.000,- Kč.

8.2.7. Dávky ve formě odškodnění

Odškodnění náleží podle art. 11 UW buď poškozené osobě, pokud u ní došlo k trvalému či dlouhodobému poškození zdraví nebo v případě, že v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřela, pozůstalým.

Trvalým poškozením zdraví se rozumí podle uvedeného ustanovení poškození zdraví, které způsobilo narušení řádného fungování organismu, nepředpokládající zlepšení. Dlouhodobým poškozením je takové poškození, které způsobilo narušení řádného fungování organismu po dobu delší než šest měsíců, existuje zde však možnost zlepšení. Míra poškození zdraví se stanoví po ukončení léčby a rehabilitace.

Odškodnění náleží poškozené osobě ve výši 20 % průměrného výdělku z každého procenta trvalého či dlouhodobého poškození zdraví. Průměrným výdělkem je třeba rozumět průměrný měsíční výdělek v národním hospodářství v minulém roce, který je pro důchodové účely určován předsedou ústředního statistického úřadu „Główny urząd statystyczny”. Výše průměrného měsíčního výdělku je určována jednou ročně, tudíž výše odškodnění se každoročně mění.⁵⁵ Odškodnění je vypláceno jednorázově.

Z výše uvedeného výčtu vyplývá, že z úrazového pojištění České republiky žádné odškodnění poskytováno nebude. Avšak bude poskytována dávka, kterou lze považovat za období odškodnění poškozené osobě podle polské právní úpravy. Jedná se o tzv. úrazové vyrovnání, specifikované v ustanovení § 19 ZOÚPZ. Měla by to být významná změna oproti dosavadní úpravě, neboť v současnosti taková dávka poškozeným zaměstnancům vyplácena není. Stejně jako v případě úrazové renty, pro přiznání dávky je stěžejní míra poškození zdraví. Na úrazové vyrovnání bude mít poškozený zaměstnanec nárok v případě, kdy míra poškození zdraví přesáhne 10 % a nedosáhne 33 %. Výše bude určována podle míry poškození zdraví ze čtyřadvacetinásobku měsíčního výpočtového základu. Dávka má být poskytována jednorázově.

Odškodnění pro pozůstalé upravuje UW ve svém art. 13 a násl. Rodinnými příslušníky oprávněnými k této dávce se rozumí:

- manžel/manželka (ne však rozvedení manželé),

⁵⁵ Podle www.zus.pl

- děti vlastní, děti manžel – a/ky, děti osvojené a taktéž vnoučata, sourozenci a jiné děti, i v rámci rodiny nahrazující vlastní, které byly převzaty k výchově a výživě před dosažením zletilosti, za splnění podmínek nutných pro získání rodinné renty ke dni smrti poškozené osoby,
- rodiče (rodičem se rozumí i nevlastní matka a otec, a osoba, která se připravuje na roli otce/matky (v podmínkách polské právní úpravy se používá pojmu „osoba przysposabiająca”, v podmínkách české právní úpravy je to např. preadopční péče)), pokud s poškozeným vedli v den jeho smrti společnou domácnost nebo pokud se poškozený podílel bezprostředně před svou smrtí na jejich výživě anebo k vyživovací povinnosti byl vůči nim povinen na základě soudního rozhodnutí.

Výše odškodnění pro pozůstalé se liší podle toho, zda je k dávce oprávněna pouze jedna osoba anebo je jich více. Tak pokud je jedinou oprávněnou osobou manžel či manželka anebo dítě, dávka je stanovena ve výši osmnáctinásobku průměrného výdělku (viz výše) a pokud by jedinou oprávněnou osobou byl jiný rodinný příslušník, dávka je pak stanovena ve výši devítinásobku průměrného výdělku. Pokud je k odškodnění oprávněných více osob, částka se postupem podrobně stanoveným v art. 14 UW modifikuje, např. zvyšuje se o 350 % na druhé a každé další dítě.⁵⁶

Druhou dávkou, kterou lze považovat za dávku ve formě odškodnění podle ZOÚPZ je tzv. jednorázový příspěvek pozůstalému. Tato dávka bude dá se říci obdobou odškodnění pro pozůstalé osoby podle polské právní úpravy. Výše této dávky je v ZOÚPZ stanovena pevnou částkou. Pozůstalý manžel a nezaopatřené dítě obdrží podle ustanovení § 27 ZOÚPZ každý po 240.000,- Kč. Pokud se zemřelým zaměstnancem žili v domácnosti jeho rodiče, tito obdrží v úhrnné výši stejnou částku, tj. 240.000,- Kč. Na základě změn ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, může dojít k jednorázovému zvýšení tohoto příspěvku vládou. Když tuto dávku srovnáme s náhradami poskytovanými v současné době

⁵⁶ Podle Jończyk J., Prawo zabezpieczenia społecznego, wydanie 2 uaktualnione, Kraków: Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003, str. 247

podle ZP, dojdeme k závěru, že tento příspěvek je identický s jednorázovým odškodněním pro pozůstalé osoby. I výše poskytované částky je stejná, liší se pouze označení této dávky.

8.2.8. Bolestné a ztížení společenského uplatnění

S uvedeným typem dávky se v polské právní úpravě nesetkáme. Bolestné a ztížení společenského uplatnění je upraveno v ustanoveních § 22 a 23 ZOÚPZ. Je to dávka, která je poskytována jako náhrada i dle dosavadní právní úpravy. Významnou změnou oproti právní úpravě v ZP je však skutečnost, že ZOÚPZ vymezuje pojem bolesti a ztížení společenského uplatnění. Tak podle ustanovení § 12 ZOÚPZ se bolestí rozumí „tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání“, a ztížením společenského uplatnění pak ZOÚPZ rozumí „nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho následků, které jsou trvalého rázu, na sociální uplatnění zaměstnance, zejména na uspokojování jeho životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.“ Bolestné a příspěvek za ztížení společenského uplatnění jsou dávkami, které mají být poskytovány jednorázově (mohou však být poskytnuty i opakovaně), a to na základě bodového ohodnocení, které určí lékař.

8.2.9. Náhrada věcné škody

Na závěr uvedeného srovnávání dávek a náhrad poskytovaných v současné době v České republice a v Polské republice, a dávek, které mají být poskytovány v budoucnu podle ZOÚPZ, je vhodné uvést, že s náhradou věcné škody se v polském právním řádu setkáme (viz bod 8.1.), v dosavadní české právní úpravě taktéž (viz bod 7.5.), v úrazovém pojištění nikoliv.

9. Závěr

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností objektivní, tzn. že zaměstnavatel odpovídá za způsobenou škodu i v případě, kdy žádnou povinnost neporušil. Charakteristickým znakem této odpovědnosti je skutečnost, že nastupuje pouze tehdy, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

V současné době je vyplácení náhrad poskytovaných na základě ZP v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání (jsou jimi pro poškozeného zaměstnance: náhrada za ztrátu na výdělku, za bolest a ztížení společenského uplatnění, za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a za věcnou škodu, a pro pozůstalé osoby v případě smrti zaměstnance jsou jimi: náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance, náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrada nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhrada věcné škody) zajišťováno prostřednictvím institutu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

System poskytování náhrad má však být v blízké budoucnosti nahrazen systémem dávek, který bude součástí systému sociálního zabezpečení České republiky. K této změně má dojít prostřednictvím ZOÚPZ. Dle ZOÚPZ mají být v budoucnu poskytovány následující dávky: úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění, náhrada nákladů spojených s léčením, náhrada nákladů spojených s pohřbem, jednorázový příspěvek pozůstalému, úrazová renta pozůstalého a fakultativně věcná dávka ve formě rehabilitace.

ZOÚPZ má zejména přispět ke zdůraznění prevence v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání, také k tomu, aby poškození zaměstnanci byli více motivováni k návratu do práce. Dalším pozitivem je bezesporu i to, že zaměstnavatelé budou motivováni

ekonomickými nástroji ke snižování počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání na pracovišti.

Účinnost ZOÚPZ je však doposud odkládána, ukáže tedy teprve čas, kdy se dle tohoto zákona začne postupovat a jaké přinese výsledky.

Závěrem lze uvést, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je tématem, který překračuje oblast pracovního práva. Souvislosti nalézáme jednak v normách práva občanského, práva sociálního zabezpečení a dokonce je můžeme najít i v normách práva trestního (vedle odpovědnosti pracovněprávní mohou být v některých případech splněny podmínky pro vznik i odpovědnosti trestněprávní). Problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání je problematikou velice citlivou. Při takových událostech jakými jsou pracovní úraz či nemoc z povolání dochází k závažným zásahům do lidské integrity a život poškozené osoby může být doživotně změněn. K uspokojení poškozených osob, popř. pozůstalých osob, by mělo dojít za každých okolností, tedy i v případě takových nepříznivých situací jakými jsou např. platební neschopnost zaměstnavatele či zánik zaměstnavatele bez právního nástupce. Otázky spojené s odpovědností zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání by měly být neustále diskutovány, což by mělo vést k lepší a propracovanější právní úpravě.

Seznam použitých zkratk

ASPI	Automatizovaný Systém Právních Informací
Dz. U.	Dziennik Ustaw
IZ	Insolvenční zákon
KP	Kodeks Pracy
OSŘ	Občanský soudní řád
OZ	Občanský zákoník
Sb.	Sbírka zákonů
SJ	Soudní judikatura
SRNS	Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu
S IV	Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR)
R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek
UER	Ustawa o emeryturach a rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych
US	Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych
UW	Ustawa o zabezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
ZKV	Zákon o konkursu a vyrovnání
ZP	Zákoník práce
ZOÚPZ	Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Seznam použité literatury a pramenů

- Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2007
- Bělina M. a kol., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2004
- Bělina M. a kol., Zákoník práce. Komentář, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2008
- Doležilek J., Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2003
- Galvas M., Pracovní právo pro podnikovou praxi v otázkách a odpovědích (praktická příručka), Praha: LINDE, 1996
- Hochman J., Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů, Praha: LINDE, 2001
- Hochman J., Judikatura v pracovním právu, Praha: LINDE, 1999
- Jakubka J. a kol., ZÁKONÍK PRÁCE a související právní předpisy s komentářem, 3. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2003
- Jończyk J., Prawo zabezpieczenia społecznego, wydanie 2 uaktualnione, Kraków: Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, 2003
- Jończyk J., Prawo Pracy, wydanie III zmienione, Warszawa: PWN, 1995
- Jędrasik – Jankowska I., Ubezpieczenie społeczne, tom 3, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2003
- Jouza L., ZÁKONÍK PRÁCE s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha: BOVA POLYGON, 2007
- Jouza L., Průvodce odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Praha: BMSS-START, spol. s r.o., 2008
- Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15.2.2005, 3. aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2005
- Liszczyk T., Prawo pracy, wydanie 1, Warszawa: Lexis Nexis, 2004

Salwa Z., Prawo Pracy i ubezpieczeń społecznych, wydanie 9 uaktualnione, Warszawa: Lexis Nexis, 2004

Součková M. a kolektiv, ZÁKONÍK PRÁCE s komentářem, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2004

Štangová V., Zachariáš J., Nad pracovněprávními vztahy, 1. vydání, Ostrava: ORAC, s.r.o., 1997

Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2008

ASPI

Oficiální webové stránky ZUS: www.zus.pl

Oficiální webové stránky Nejvyššího soudu České republiky: www.nsoud.cz

Oficiální webové stránky Sądu Najwyższego Republiki Polskiej: www.sn.pl

Právní rozhledy

Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek

Soudní judikatura

The liability of an employer for damages caused by industrial accidents and occupational diseases

Summary

This dissertation deals with the liability of an employer for damages caused by industrial accidents and occupational diseases which are regulated by the Labour Code in the Czech Republic. It essentially focuses on the sources of law, liability of an employer, release of liability, form of compensation for injured employees, a concept of specification of damage, industrial accident, occupational disease, fulfillment of duties arising in the course of employment or causality. Yet, it also aims to cover other issues.

Because of the extensive changes in the legal order in the Czech Republic which will be implemented in the near future, I am also discussing the expected statute about the casualty insurance of employees which completely change the current conception of a liability of an employer for damages caused by industrial accidents and occupational diseases. I am describing the essential features of the expected legislation as well as the contributions to injured employees which will be according to the new statute.

For better understanding of the expected legislation, I am comparing the expected Czech legislation with the current legislation in Poland. I have chosen to compare these two states not only due to the fact that they possess many similar features in the legal aspects but also importantly because the concept of casualty insurance of employees has already been in effect in Poland.

Furthermore, the dissertation covers two chapters dealing with problems of dissolution of employer and insolvency of employer. I have decided to tackle these two aspects because of these situations occurring all over the world. Many companies have financial problems or even many of them dissolve. In these situations a question arises; “What will happen with compensation for injured employees”? Industrial accidents and occupational disease

are large interference in human integrity and injured employees should be compensated in all cases. As such, I would argue that analysis of the problems discussed in my dissertation are fundamental, most importantly because of the impacts of financial crisis happening all over the world.

Klíčová slova: odpovědnost zaměstnavatele za škodu, pracovní úraz, nemoc z povolání

Keywords: the liability of an employer for damages, industrial accident, occupational disease