

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

pro **Ivanu Danielovou**

Program č. B 6202 Hospodářská politika a správa
Obor č. 6202R034 Pojišťovnictví

Vedoucí katedry Vám ve smyslu zákona č. 111 / 1998 Sb. o vysokých školách a navazujících předpisech určuje tuto bakalářskou práci:

Název tématu:

**Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou
pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

Pokyny pro vypracování:

1. Charakteristika odpovědnosti
2. Vývoj zákonného odpovědnostního pojištění zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání
3. Současný stav v zákonném odpovědnostním pojištění zaměstnavatele
4. Možnosti, trendy a řešení v zákonném odpovědnostním pojištění zaměstnavatele

KPO/PJ
56 0.11.7.

Rozsah práce: 30 – 40 stran

(do rozsahu práce nejsou započítány úvodní listy, přehled literatury a přílohy)

Seznam odborné literatury:

- Ducháčková, E.: Pojišťovnictví a pojištění, VŠE, Praha 2000
- Vostatek, J.: Sociální a soukromé pojištění, Codex Bohemia, Praha 1996
- Chaloupecký, J.-Marvan, M.: Historie českého pojišťovnictví v dokumentech, Praha 1995
- Bland, D.: Insurance: Principles and Practice, The Chartered Insurance Institute, London, 1993
- Občanský zákoník
- Zákoník práce č. 65/1965 Sb.
- Vyhláška MF č. 125/1993 Sb.

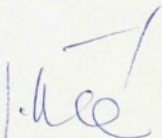
Vedoucí bakalářské práce: Ing. František Juřina

Konzultant: JUDr. Jiří Šisler

Termín zadání bakalářské práce: 31. října 2003

Termín odevzdání bakalářské práce: 21. května 2004




prof. Ing. Jára Kaňoková, CSc.
vedoucí katedry


prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
děkan Hospodářské fakulty

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Hospodářská fakulta

Studijní program: 6202 – Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Pojišťovnictví

**Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele
při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

**Law insurance of employer's responsibility
for work injuries and vocational disease**

BP – PO – KPO – 2004 - 07

IVANA DANIELOVÁ

Vedoucí práce: Ing. František Juřina
Konzultant: JUDr. Jiří Šisler

Počet stran 54
Počet příloh 8

Datum odevzdání 18. května 2004

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI



3146072983

Prohlášení

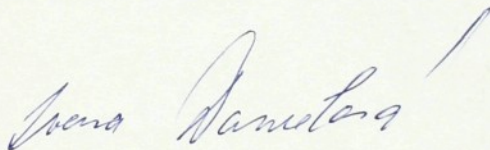
Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. O právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne 18.5. 2004



Poděkování

Touto cestou bych ráda vyjádřila poděkování Ing. Františku Juřinovi za vedení při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat JUDr. Naděždě Červové, JUDr. Jiřímu Šislerovi, mému konzultantovi a paní Ivě Čechové za jejich čas a ochotnou spolupráci, při konzultacích jednotlivých kapitol této bakalářské práce.

Resumé

Tématem této bakalářské práce je analyzovat současnou situaci v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Práce nejprve seznamuje čtenáře s charakteristikou pojmu odpovědnosti jako takové a se všemi důsledky, které osobě odpovědné i povinné z jím vzniklé odpovědnosti plynou.

Dále je krátce popsán historický vývoj v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a současný systém odškodňování.

Stěžejní část práce se věnuje rozboru současné situace v této oblasti a sice právní úpravě tohoto pojištění, institucím, které na odškodňování participují a dále současnou praxi v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

V závěru práce jsou stručně nastíněny možnosti a trendy v tomto pojištění. Je zde řešena otázka, zda stávající systém zachovat, nahradit jiným, nebo zda zcela zrušit preference v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Summary

The topic of this bachelor work is to analyze current situation in lawful insurance of employer's responsibility at work injury and vocational disease.

The work, at first, informs readers about the characteristics of the notion of responsibility itself and about all consequences which person responsible must carry.

Further there is briefly described historical development in the area of remuneration of work injuries and vocational disease and contemporary system of remuneration.

The pivotal part of work is devoted to analysis of present situation in this area namely enactment of this insurance, institution, which participate on remuneration and further to nowadays practice in remuneration of the work injury and vocational disease.

At the close of work there are briefly adumbrated possibilities and trends this insurance. The question in conclusion, whether to conserve, replace, cancel the current system.

1.	ÚVOD	10
2.	CHARAKTERISTIKA ODPOVĚDNOSTI.....	11
2.1.	Pojem „odpovědnost“	11
2.2.	Podmínky realizace odpovědnostního vztahu	11
2.3.	Zproštění odpovědnosti.....	12
2.4.	Náhrada škody.....	12
2.5.	Promlčení a prekluze.....	13
3.	VÝVOJ ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	15
3.1.	Historický vývoj	15
3.2.	Současná situace	17
4.	SOUČASNÁ SITUACE V ZÁKONNÉM POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	19
4.1.	Současná legislativní úprava zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	19
4.1.1.	Občanský zákoník.....	19
4.1.2.	Zákoník práce.....	20
4.1.2.1.	Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele (§ 190).....	20
4.1.2.2.	Předpoklady pro částečné, nebo úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatelem (§ 191)	23
4.1.2.3.	Rozsah a náhrady škody (§ 193, 197).....	23
4.1.2.4.	Změna poměrů (§ 202)	28
4.1.2.5.	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání (§ 205d)	28
4.1.2.6.	Rozsah působnosti zákoníků práce o odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání na jiné osoby (§ 206)	29

4.1.2.7.	Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	29
4.1.3.	Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb.....	30
4.1.4.	Další doplňující ustanovení.....	31
4.2.	Instituce participující na procesu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	33
4.2.1.	Pojišťovny	33
4.2.2.	Zaměstnavatelé (organizace)	34
4.2.3.	Ošetřující praktičtí nebo závodní lékaři	34
4.2.4.	Oddělení nemocí z povolání.....	35
4.2.5.	Hygienické stanice.....	35
4.2.6.	Okresní správa sociálního zabezpečení.....	36
4.2.7.	Inspektorát bezpečnosti práce	37
4.3.	Současná praxe v evidenci a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	39
4.3.1.	Evidence a hlášení pracovních úrazů a nemocí z povolání....	39
4.3.2.	Náhrady škod vzniklých v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	40
4.3.2.1	Žádost o úhradu škod.....	40
4.3.2.2	Způsob výpočtu a úhrady jednotlivých náhrad, vznik a zánik nároku na tyto náhrady	42
5.	MOŽNOSTI, TRENDY A ŘEŠENÍ V ZÁKONNÉM POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	49
5.1.	Zachování stávajícího systému	49
5.2.	Zřízení úrazové pojišťovny	51
5.3.	Zrušení preferencí pracovních úrazů a nemocí z povolání	52
6.	ZÁVĚR.....	54
SEZNAM LITERATURY		
SEZNAM PŘÍLOH		

Seznam použitých zkratk

atd.	a tak dále
č.	číslo
ČID	částečný invalidní důchod
ČR	Česká republika
D	důchod
DV	dosahovaný výdělek
event.	eventuelně
IBP	inspektorát bezpečnosti práce
ID	invalidní důchod
MF	Ministerstvo financí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
NZV	náhrada za ztrátu na výdělku
odst.	odstavec
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
písm.	písmeno
popř.	popřípadě
PRV	pravděpodobný výdělek
PU	pracovní úraz
PV	průměrný výdělek před vznikem škody
resp.	respektive
Sb.	sbírky
tzv.	tak zvaný
vyhl.	vyhláška
ZP	zákoník práce
Ø	průměr

1. Úvod

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání je v České republice pojištěním poměrně mladým (vzniklo teprve v roce 1993).

Již před rokem 1993 existovali preference v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Náhrady vzniklých škod byly poškozeným zaměstnancům přiznávány a vypláceny vždy v závislosti na tehdejší legislativní, sociální a politické nastavení systému.

Práce jako taková se vývoji v oblasti preferencí pracovních úrazů a nemocí z povolání věnuje v kapitole třetí. Zde se nabízí krátký exkurz do historie, který čtenáři umožní pochopit podstatu a logiku preferování pracovních úrazů a nemocí z povolání. V závěru kapitoly je popsán princip, na kterém je v současné době postiženým zaměstnancům a jejich rodinám zajišťována ochrana v případě jejich pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Dříve než historii se však tato bakalářská práce věnuje charakteristice odpovědnosti, a to v kapitole druhé. Je zde vysvětlen pojem odpovědnost a dále všechny důsledky a práva, které osobě odpovědné i povinné ze vzniklého odpovědnostního vztahu plynou.

Stěžejní kapitolou celé práce je kapitola čtvrtá. Tato se snaží čtenáři přehledně a především v souvislostech popsat, jakým způsobem je v současné době Zákonné pojištění zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání upraveno a prováděno.

První část této kapitoly se věnuje legislativní úpravě tohoto pojištění. Je zřejmé, že z daných právních předpokladů se bude odvíjet osud všech subjektů, které se na pojištění účastní.

Právě participujícím subjektům se věnuje kapitola druhá. Popisuje činnost každého z nich a vysvětluje chronologickou provázanost mezi nimi.

Třetí část se zabývá praktickou otázkou tohoto pojištění. Provádí čtenáře postupně celým procesem odškodňování od okamžiku vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání až po poslední výplatu náhrady pojišťovnou. Je zde popsán způsob evidování a hlášení pracovních úrazů a nemocí z povolání, způsoby výpočtu výše jednotlivých náhrad, sledování nároků na náhrady v čase a v neposlední řadě také jejich zánik.

Závěr práce se věnuje možnostem úpravy stávajícího systému v budoucnosti. Klade si otázku, zda má být nynější systém v principu zachován, nahrazen systémem jiným, nebo zda mají být preference v této oblasti zrušeny zcela.

2. Charakteristika odpovědnosti

Hovoří-li se o institutu náhrady škody, je třeba vždy přihlídnout, jakou konstrukci odpovědnosti stanovuje ta která právní norma. Kdybychom se pokusili srovnat různé typy náhrad škod, zjistili bychom, že rozmanitost v použití různých konstrukcí je značná. V následujícím textu se pokusím vysvětlit základní principy, na kterých institut odpovědnosti funguje.

2.1. Pojem „odpovědnost“

Odpovědnost určuje kdo, komu, kdy, kterou škodu, za jakých podmínek a jakým způsobem je povinen vzniklou škodu nahradit.

Tato odpovědnost je stanovena **abstraktně**, právní normou, pro tu kterou konstrukci náhrady škody (např. jinak je stanovena odpovědnost podle občanského zákoníku, jinak podle obchodního, jiná práva a povinnosti ukládá zákoník práce).

Jestliže pak dojde ke vzniku škody, pro kterou takové odpovědnostní krytí působí, dojde k realizaci odpovědnostního vztahu a vzniká **konkrétní** odpovědnost.

2.2. Podmínky realizace odpovědnostního vztahu

1. vznik **škody**, která je podle té které konstrukce odpovědnost **vyčíslitelná** a **uhraditelná v penězích**. Škoda je skutečná nebo ušlý zisk, event. ušlý výdělek.
2. existence **příčinné souvislosti** v souvislosti s posouzením příčiny a následku. Škoda se může jevit jako následek příčiny. Tato skutečnost však **musí** být prokázána.
3. další podmínka je různá podle příslušné konstrukce odpovědnosti, kdy mluvíme o:
a) subjektivní odpovědnosti, která vychází z předpokládaného zavinění. Zavinění je subjektivní, psychický vztah ke vzniku škody a ke vzniklé škodě. Jednotlivé kategorie zavinění klasifikuje trestní zákon.
Zavinění je buď **úmyslné** kdy rozlišujeme úmysl **přímý** a **nepřímý**, nebo z **nedbalosti**, kterou dělíme na nedbalost **vědomou** a **nevědomou**.

b) objektivní odpovědnosti, v jejíž konstrukci otázka zavinění nepřichází v úvahu. V jednotlivých konstrukcích nalezneme 2 druhy objektivní odpovědnosti. Buď objektivní odpovědnost z důvodu **porušení právních povinností**, nebo objektivní odpovědnost **za následek**, tzv. absolutní odpovědnost. Právě z odpovědnosti za následek vychází konstrukce odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání nebo odpovědnost za škodu vzniklou provozem dopravního prostředku.

2.3. Zproštění odpovědnosti

Další důležitou otázkou řešení odpovědnosti u náhrady škody je možnost pro toho, kdo by nesl odpovědnost, aby se jí zprostil zčásti, nebo zcela. Zproštění odpovědnosti je upraveno takto.

- U subjektivní odpovědnosti obecně platí, že prokázání zavinění je nezbytné pro určení odpovědnosti škůdce. Naopak existuje také institut **vyvinění**, kdy se ten, kdo je pokládán za škůdce vyviní tehdy, prokáže li, že škodu nezavinil.
- U objektivní odpovědnosti si nepřipouštíme otázku zavinění, a proto není přípustný ani institut vyvinění. Můžeme se však setkat s definicí **okolností vylučujících odpovědnost**. Nastávají např. tehdy, pokud oprávněný sám škodu zavinil (nedodal včas materiál a proto došlo k prodlení na straně povinné), nebo prokáže li osoba povinná, že existovala překážka, kterou nemohl odstranit ani ji zabránit ani při vynaložení veškerého úsilí. Za toto se považuje např. tzv. vis maior (tj. vznik škody má původ např. v přírodní události). Dalším předpokladem je to, že škoda musí být neodvratitelná objektivně, tj. nemohl ji odvrátit nejen konkrétní škůdce, ale ani žádný jiný subjekt na jeho místě. Patří sem také skutečnost, že lékař nenese odpovědnost za bolest jím způsobenou při lékařském zákroku (např. bolest pociťovaná po operaci). I v dalších specifických případech je legislativně přímo upraveno, kdy a za jakých podmínek je možno se odpovědnosti zprostit a v jakém rozsahu a kdy naopak toto zproštění není možné.

2.4. Náhrada škody

Otázka náhrady škod je otázkou skutkovou, to znamená důkazní. S tím pak souvisí také **důkazní břemeno**. Obvyklé rozvržení důkazní povinnosti je takové, že oprávněný (tedy poškozený) **musí prokázat** odpovědnost toho, od koho náhradu požaduje. Naopak na odpovědném je předložit důkaz zproštění. Při nedostacích v důkazech je třeba počítat s tím, že objektivně byla dána odpovědnost toho, od koho se náhrada škody požaduje, ale při nedostatku důkazů poškozený se

svým nárokem neuspěje. I v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocích z povolání je důkazní břemeno na osobě oprávněné, tedy na postiženém zaměstnanci.

Poškozenému rozhodně nemusí být vždy nahrazena celá škoda. I když je známa konkrétně odpovědná osoba škůdce, může dojít ke zproštění (částečnému nebo úplnému), odpovědná osoba může být insolventní, nebo není celá škoda uhrazena proto, že náhrada je limitována (např. u zaměstnanců kde je to za daných okolností max. 4,5 násobek průměrné mzdy).

Jak už bylo uvedeno výše, je vůbec podmínkou vzniku odpovědnostního vztahu vyčíslitelnost škody v penězích. Z toho vychází, že v praxi je základem náhrady škody peněžitý ekvivalent vzniklé škody. Existuje však ještě druhá možnost náhrady škody a tou je **uvedení v předešlý stav**. Zde je základem náhrady škody naturální restituce. Obnovení předešlého stavu však není nikdy stoprocentně proveditelné. Tento způsob náhrady škody je využíván pouze zřídka, obvykle tehdy, pokud s tím obě strany souhlasí.

Na závěr je zde ještě specifická náhrada škody. Jedná se o tzv. **zadostiučinění**. O tomto se hovoří v občanském zákoníku v souvislosti s ochranou osobnosti. Má satisfakční povahu a soud upřednostňuje zadostiučinění formou **omluvy**.

2.5. Promlčení a prekluze

Tak jako jsou diferencovány různé typy náhrad škod, projevuje se tato diferenciací v různých úpravách významu časových vzdáleností mezi vznikem škody a uplatněním nároku na náhradu. Jde o úpravu **promlčení a prekluze** (zániku).

Uplynutím prekluzní doby právo na náhradu škody **zaniká**. Jakékoliv přijaté plnění, pokud by k němu došlo, by bylo považováno za bezdůvodné, tedy nezákonné obohacení.

Promlčecí lhůty dělíme na lhůtu **subjektivní** a **objektivní**. Jejich délka je stanovena u každé konstrukce odpovědnosti zvlášť.

Subjektivní lhůta, je taková lhůta, která začíná běžet od okamžiku, kdy se daný subjekt dozvěděl o určité právní skutečnosti, tj o škodě a o tom, kdo za její vznik odpovídá. Škodou se v tomto případě rozumí možnost vyčíslení její výše (např. faktura za opravu, znalecký posudek atd.).

Pro potřeby odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je tato lhůta 2 roky.

Objektivní lhůta, je taková lhůta, která začíná běžet od okamžiku, kdy k určité právní skutečnosti došlo.

Pro potřeby odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je tato objektivní lhůta 3 roky, případně 10 let (úmyslně způsobená škoda), to však neplatí, jde-li o škodu na zdraví.

Tato lhůta není stanovena (je nekonečno) a to z toho důvodu, že následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se mohou projevit kdykoliv v budoucnosti.

Např. zaměstnanec utrpí pracovní úraz, je ošetřen a zdá se, že vše je v pořádku. Po 5 letech však zaměstnanec začnou trápit značné zdravotní potíže. Odborný lékař tyto potíže určí jako následek pracovního úrazu. V tuto chvíli jsou splněny podmínky pro vymáhání náhrady škody a začíná běžet subjektivní promlčecí lhůta.

Uplynutím promlčecí doby se pouze snižuje vymahatelnost práva. Právo se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době zákonem stanovené. K promlčení soud přihlídně jen k námitce dlužníka. Dovolá-li se dlužník promlčení, nelze promlčené právo věřiteli přiznat. Pro to, aby se právo promlčelo je dostačující, uplyne li jedna promlčecí lhůta.

3. Vývoj Zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

3.1. Historický vývoj

Preference úrazů v sociálním zabezpečení vznikla již v první etapě vzniku celého moderního sociálního zabezpečení – šlo o období s dlouhou pracovní dobou dělníků a s četnými pracovními úrazy danými používanou technikou. Zabezpečení pro případ vzniku pracovních úrazů dělníků bylo tedy považováno za sociální prioritu – odtud se odvinula i preference pracovních úrazů. Preference se ve většině zemí projevila již v tom, že jako první odvětví dělnického sociálního pojištění vzniklo dělnické úrazové pojištění.

Takto pojaté sociální úrazové pojištění bylo komplexním zabezpečením následků pracovních úrazů – počínaje ošetřením úrazu a konče pozůstalostním důchodem.

Samotný systém odškodňování pracovních úrazů a tak zabezpečování dělníků v případě ztráty pracovní schopnosti tedy do našich zemí přišel z Německa.

Právě zde zákonu o úrazovém pojištění předcházela zejména zákon z roku 1871, poprvé upravující nárok na odškodnění vůči zaměstnavateli při pracovních úrazech; jeho zavinění musel poškozený pokázat. Prokazování zavinění zaměstnavateli bylo však poměrně náročné a dělník byl při vyjednávání se svým zaměstnavatelem ve značné nevýhodě.

Zavedení **továrního zákonodárství** bylo podstatným impulsem pro zavedení odpovědnostního pojištění, založeného na koncepci odpovědnosti za výsledek.

Jde o jistou negaci institutu odpovědnosti za škodu, neboť zaměstnavatel odpovídá i za škody, které nezavinil. **Filozofie odškodňování pracovních úrazů, postavená na koncepci odpovědnosti za výsledek vychází z toho, že k pracovním úrazům v zaměstnání běžně dochází a že jsou tedy v podstatě nerozlučně spjaty se zaměstnáním jako takovým.** Tudiž by měly být předpokládány z nákladového a finančního hlediska – riziko práce by mělo být zahrnuto v ceně produktů.

Z principu této odpovědnosti za následek tedy vzniklo úrazové pojištění zákonem z roku 1884. Toto povinné pojištění pracovních úrazů zahrnovalo všechny dělníky a úředníky s platem do

2000M v dolech, lomech, továrnách, loděnicích, rizikových staveništích a v kominictví. Plnění bylo poskytováno formou těchto samostatných dávek: náklady léčení od začátku 14.týdne po úrazu, pohřebné (dvacetinásobek denní mzdy), úrazový důchod (podle stupně invalidity – při plné invaliditě do výše 2/3 výdělku) a pozůstalostní důchod.

Nositeli úrazového pojištění byla živnostenská společenstva, jejichž členy ze zákona byly všechny podniky podléhající úrazovému pojištění. Pojistné bylo odstupňováno podle rizikových tříd podniků.

Na území České republiky bylo uzákoněno dělnické úrazové a nemocenské pojištění obdobného typu krátce po Německu. Pojištění s plněním formou samostatného systému dávek, který sám poskytuje celé zabezpečení při úrazu, zde bylo provozováno do roku 1948, kdy bylo zrušeno zákonem o národním pojištění. Vedle toho se zde uplatňovalo odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání na bázi odpovědnosti za zavinění podle občanského zákoníku.

V období centrálně plánované ekonomiky značnou roli v komunistické politice sehrávalo sociální pojištění. Komunistické strany jednoznačně deklarovaly boj o sociální pojištění jako prostředek boje o uchopení moci, resp. o zničení kapitalismu. Literárním vzorem komunistických programů sociálního pojištění se staly zásady tohoto pojištění obsažené v rezoluci konference Sociálně demokratické dělnické strany Ruska, která se konala v roce 1912 v Praze. Z té vycházelo, že:

„ Nejlepší formou pojištění dělníků je státní pojištění, vybudované na těchto zásadách:

- Musí zabezpečovat dělníky ve všech případech ztráty pracovní neschopnosti (úraz, nemoc, stáří, invalidita, u dělníc těhotenství a porod, důchod vdovám a sirotkům), nebo případ ztráty výdělku nezaměstnaností
- Pojištění se musí vztahovat na všechny námezdně pracující osoby a jejich rodiny
- Všichni pojištěnci musí dostávat zásadně takové dávky, aby jim nahradily plnou mzdu, přičemž celou úhradu pojištění musí nést podnikatelé a stát

Další reforma tedy byla uskutečněna v roce 1957, kdy byl zaveden systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, který v zásadě přetrvává dodnes. Jde o systém „ náhrad“ nad rámec sociálního důchodového a nemocenského pojištění, poskytovaných bez ohledu na příčinu vzniku pracovní neschopnosti, invalidity, atd.

Státní podniky tedy uhrazovaly dávky stanovené zákoníkem práce ze svých běžných prostředků, popřípadě poskytla podnikům mimořádnou pomoc vláda – např. při důlních neštěstích.

Od roku 1990 do konce roku 1992 Odškodňovali pracovní úrazy a nemoci z povolání výhradně zaměstnavatelé sami. Pro případ své odpovědnosti se mohli smluvně pojistit u České pojišťovny.

V roce 1993 bylo zavedeno „**Zákonné pojištění zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání**“. Jeho zavedení bylo bezprostřední reakcí na transformaci celého hospodářského a sociálního systému. Zákonná forma má zajistit, že nebude docházet k situaci, kdy zaměstnavatel nebude moci dostát svým povinnostem a to na úkor postiženého zaměstnance.

Od roku 1993 prošla tato právní úprava několika změnami. Těmi nejvýznamnějšími jsou:

- Zvýšení sazeb pojistného v roce 2001 a snížení nákladů pojišťoven na správní režii z 25% na 13.5 % v reakci na zvýšení odškodného z 30Kč/1 bod na 120Kč/1 bod
- Zrušení spoluúčasti zaměstnavatele na odškodňování

3.2. Současná situace

Jakou formu má tedy dnes výše jmenované pojištění?

Pojištění jako takové je konstruováno jako **neziskové**. Výběr pojistného a výplata pojistných plnění je sice provozována komerčními pojišťovnami. Tyto však defacto pojistné pro stát pouze **vybírají** a vyplácí za něj také plnění. Za toto jim přísluší 13.5% z vybraného pojistného na úhradu správních nákladů a zisk. Z toho plyne, že přebytky tohoto pojistného jdou ve prospěch státního rozpočtu a nedoplatky na jeho úkor. V praxi; vznikne-li komerční pojišťovně přebytek na vybraném pojistném, je povinna ho odvést ve prospěch státu a naopak, vznikne-li z provozu tohoto pojištění pojišťovně majetková újma, má nárok, aby jí stát tuto újmu nahradil.

Dá se tedy říci, že toto pojištění má **charakter sociálního úrazového zaopatření**. Účelem je zajistit zaměstnancům a členům jejich rodiny finanční zabezpečení v případě poklesu příjmů v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, event. v případě smrti živitele.

Jak již bylo zmíněno v bodě 2.1., má odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v současné době v České republice podobu **doplňkového systému** k dávkám důchodového,

nemocenského a dalšího zabezpečení a to v rámci systému náhrad (např. náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti/po skončení pracovní neschopnosti; náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, atd.). Na jaké náhrady má zaměstnanec nárok je dáno Zákoníkem práce.

Pojištění je **zákonné**. Povinnost pojistit se je tedy dána ze zákona, v našem případě zákoníkem práce. Ten ukládá každému zaměstnavateli, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, aby se přihlásil k placení pojistného.

Legislativně jsou také upravena práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak pojišťovny a sice vyhláškou Ministerstva financí č. 125/1993.

Státem jsou také určeny **pojišťovny**, které toto pojištění provozují. Jsou jimi Česká pojišťovna a pojišťovna Kooperativa.

V našem případě tedy pojistná smlouva vzniká na základě podmínek uvedených v Zákoníku práce.

Dále občanský zákoník upravuje způsob poskytnutí pojistného plnění v případě pojistné události a to v návaznosti na následující paragrafy:

§ 797 z něhož vyplývá, že na plnění má nárok osoba, na jejíž odpovědnost se pojištění vztahuje (tedy zaměstnavatel)

§ 822 který určuje právo pojištěného, aby v případě pojistné události pojistitel za něho hradil škodu, za kterou sám odpovídá (tedy právo zaměstnavatele, aby za něho bylo hrazeno)

§ 823 podle kterého náhradu platí pojistitel poškozenému, tento však **nemá** právo na plnění proti pojistiteli, až na výjimky stanovené zvláštními předpisy

V našem případě je tímto zvláštním předpisem vyhláška č. 125/1993 Sb., konkrétně § 5 odst. 2. , z kterého vyplývá, že pojišťovna vlastně pojištěné organizaci pouze refunduje plnění, jestliže tato organizace již nahradila škodu, nebo její část.

V souvislosti s legislativními změnami, je nutné upozornit na fakt dnem 1.1.2005, vyjma několika ustanovení, která nabývají účinnosti dnem vstupu smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii, nabývá v platnost Zákon o pojistné smlouvě, který bude mimo jiné řešit i otázky doposud upravované Občanským zákoníkem.

4.1.2 Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Zákoník práce v současné době ukládá zaměstnavateli povinnost nést odpovědnost za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovního úkolu, nebo v přímé souvislosti s ním, porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti.

Zákoník práce řeší otázku náhrad škod v hlavě osmé. Jsou zde upraveny obecné předpoklady vzniku a zproštění se odpovědnosti, dále obsahuje taxativní výčet škod, za které je zaměstnavatel zodpovědný a také zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.

4.1.2.1. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 190)

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel zaměstnanci odpovědný za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním poškozením na zdraví nebo smrtí úrazem

Odpovědnost zaměstnavatele vzniká za dodržení následujících předpokladů:

1) jedná se o zaměstnance v pracovním poměru, nebo jiném vztahu se stejným odpovědnostním krytím

Postižený zaměstnanec je v pracovním poměru u svého zaměstnavatele a to v pracovním poměru hlavním, vedlejším nebo souběžném. Mezi jiné vztahy se stejným odpovědnostním krytím patří vztahy definované v § 206 tohoto zákona.

2) jedná se o zaměstnance, který plní své pracovní úkoly, nebo jiné činnosti, které jsou v přímé souvislosti s tímto plněním pracovních úkolů

Za plnění pracovních úkolů se považuje především takové plnění povinností, vyplývajících z pracovního poměru. Dále je to jiná činnost, ke které dal zaměstnavatel příkaz a zaměstnanec ho přijal a úkony během práce obvyklé a také úkony nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení.

Za přímou souvislost se nepovažuje cesta do zaměstnání a zpět (i když je před začátkem práce nutná) a dále stravování, ošetření, popř. vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Za pracovní úraz také **nelze** považovat úraz, který vznikl při vybočení z plnění pracovních úkolů (exces). Jde o případy, kdy si zaměstnanec na pracovišti zhotovuje výrobky pro sebe, nebo utrpí úraz při jiné než pracovní činnosti, kterou si např. s ostatními zaměstnanci krátí pracovní dobu.

3) u tohoto zaměstnance došlo k poškození zdraví nebo smrti úrazem

Z tohoto bodu vyplývají **3** podstatné podmínky:

- I. Dojde k poškození zdraví - škodě
- II. Pracovním úrazem
- III. Existuje příčinná souvislost mezi úrazem a poškozením zdraví

ad I.)

Určit co je poškozením na zdraví, je záležitostí lékařské vědy. Smrt se považuje za maximum poškození zdraví. Toto poškození na zdraví se rozumí vždy u konkrétního zaměstnance. Poškození zdraví zaměstnance může být fyzické i psychické.

Jak bude ještě dále uvedeno, nese zaměstnavatel podle tohoto zákona odpovědnost nejen za škodu vzniklou na zdraví, ale i za další škody, zaměstnanci v souvislosti s tímto poškozením vzniklé.

ad II.)

Další podmínkou vzniku odpovědnosti je, že k poškození na zdraví za splnění ostatních podmínek došlo úrazem. V současné době v právním řádu České republiky neexistuje jediné, univerzálně platné vymezení pracovního úrazu. Pro účely odškodňování podle ZP je úrazem nutné rozumět poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, ke kterému došlo nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.

ad III.)

Jak už bylo uvedeno, je pracovním úrazem pouze takové poškození zdraví, ke kterému došlo úrazem.

Prokázání příčinné souvislosti je tedy klíčové pro rozhodnutí o přiznání nároku na náhradu škody. Tuto příčinnou souvislost musí dokázat poškozený zaměstnanec (popřípadě pozůstalí).

Jedná-li se o škodu vzniklou v důsledku nemoci z povolání, stačí pro určení vzniku nemoci z povolání zjištění, že zaměstnanec pracoval v prostředí a za podmínek, v nichž tato nemoc z povolání vzniká.

Některé příklady (ne)uznání úrazů jako pracovních:

O pracovní úraz nejde, když pracovník dokončí dlouho před ukončením pracovní směny úkol, jehož provedením byl pověřen, a o další práci se záměrně nepřihlásí (Tj. pokud pracovní úraz sice nastane v pracovní době, ale při práci, která není konaná pro organizaci)

Infarkt myokardu jako pracovní úraz:

Pro pracovníka nepříznivé sdělení ohledně výkonu jeho zaměstnání, následkem kterého byl postižen infarktem, ať již ze strany nadřízeného nebo spolupracovníka, i když se stalo na pracovišti a v pracovní době, není pracovním úrazem.

Postihne-li však zaměstnance infarkt při práci, na kterou není zvyklý, nuceným, okamžitým, usilovným vypětím sil (např. náhlá namáhavá práce ve skladu), je v tomto případě infarkt považován za pracovní úraz

4.1.2.2. Předpoklady pro částečné, nebo úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatel (§ 191)

Možnost zproštění se odpovědnosti má zásadní význam při úhradě vzniklé škody. V případě, že se zaměstnavatel zcela nebo částečně zproští odpovědnosti je zaměstnanci v odpovídající míře (podle míry zavinění) krácena náhrada škody od pojišťovny. Skutečnost, do jaké míry se zaměstnavatel zproští škody je na posouzení bezpečnostního technika, event. zaměstnavatele. Jako příklad můžeme uvést např. porušení pracovních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které byly vyžadovány a kontrolovány, podnapilost, chybné jednání, kterého by se zaměstnanec vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem neměl dopustit, atd. Zaměstnavatel se **nemůže** zprostit odpovědnosti, pokud je příčinou pracovního úrazu **běžná neopatrnost** zaměstnance.

4.1.2.3. Rozsah a náhrady škody (§ 193, § 197)

V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel ze zákona odpovědný za tyto škody:

- a) ztráta na výdělků
- b) bolest a ztížené společenské uplatnění
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- d) věcnou škodu

Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

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

Bolest a ztížené společenské uplatnění

Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání, musí prakticky vždy přestat určitý stupeň bolesti a velmi často mu zdravotní poškození brání nebo omezuje jeho uplatnění v běžném i profesním životě. Za tyto vzniklé škody zaměstnanci náleží náhrada dle vyhl. č. 440/2001 Sb..

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je a jistě v budoucnu bude velmi důležitou položkou v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Vzniknou-li postiženému zaměstnanci při léčení výdaje, které jsou účelné, má ze zákona nárok na to, aby mu tyto výdaje byly nahrazeny.

Je však třeba podotknout, že v současné době **neexistuje** žádný univerzální klíč, pro určení toho, co je **účelně vynaloženým nákladem**, a které náklady tedy budou uhrazeny.

Náhrada za věcnou škodu

Zaměstnanec má dále nárok na náhradu věcných škod, které mu při pracovním úrazu vznikly. Platí zde, že se jedná o věci, které se do zaměstnání obvykle nosí. Např. poškozený nebo zničený oděv, obuv, hodinky, osobní věci, atd. Věcnou škodou jsou i náklady, které vzniknou většinou zaměstnankyni tím, že pro následky pracovního úrazu nebo pro onemocnění nemocí z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost.

Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Jde o úhradu nákladů, které již byly vynaloženy. Jde zejména o náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky (max. 10.000,-) a úpravu hrobu a jedna třetina přiměřených nákladů na smuteční ošacení (okruh osob majících nárok na úhradu nákladů je vymezen prováděcí vyhláškou ZP, jde o příbuzné v řadě přímé a nejbližší příbuzné) . Od těchto nákladů se odečte státní příspěvek na pohřebné.

Náhradu nákladů na výživu pozůstalých

Tato náhrada se poskytuje pozůstalým, kterým zemřelý poskytoval, nebo byl povinen poskytovat výživu.

Pro výpočet výše náhrady se vychází z průměrného výdělku zemřelého a výše důchodů přiznaných pozůstalým z titulu smrtelného pracovního úrazu nebo nemocí z povolání.

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění přísluší manželovi a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. V odůvodněných případech se toto odškodnění poskytuje též rodičům zemřelého. Náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance. Manželovi a rodičům přísluší 50.000Kč, dítěti 80.000Kč.

Ztráta na výděлку

Náhrada za ztrátu na výděлку patří k dlouhodobě a opakovaně vypláceným dávkám. Její výpočet je poměrně náročný a proto tuto problematiku uvádím až na konec.

Náhrady za ztrátu na výděлку rozdělujeme na náhrady za ztrátu výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu výděлку po skončení pracovní neschopnosti.

Je důležité dodat, že tyto náhrady jsou dvěma samostatnými nároky se samostatným vznikem a samostatně probíhajícími promlčecími lhůtami a nelze je uplatňovat vedle sebe. Náhrady jsou vypláceny nejdéle do 65 let věku.

1. Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti (§ 194)

Zaměstnanec, který je v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, práce neschopný, má nárok na náhradu za ušlou mzdu. Tato náhrada se vypočítá jako rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou vyšší nemocenského.

Náhrada za škodu přísluší zaměstnanci i při další pracovní neschopnosti z důvodů téhož pracovního úrazu.

2. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti (§ 195)

Obecně při odškodňování ztráty výděлку po skončení pracovní neschopnosti podle ZP platí:

„ Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity, nebo částečné invalidity se poskytne zaměstnanci v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výděлку před vznikem škody.“

„ Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna, přísluší náhrada za ztrátu na výděлку podle předchozích odstavců pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna“

„ Náhrada přísluší zaměstnanci nejdéle do dovršení 65 let věku“¹

¹ Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Pracovní poměr na dobu určitou x neurčitou

Zaměstnanci, který následkem svého pracovního úrazu nemůže vykonávat dosavadní zaměstnání a z tohoto důvodu si nemůže vydělat takový příjem jako doposud, náleží náhrada, za tento ztracený výdělek. Při výpočtu výše renty (náhrady) se vychází z výše uvedené citace ZP. Pro rozhodnutí, po jakou dobu se bude náhrada vyplácet je nutno přihlížet k tomu, zda byl postižený zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou.

A) Zaměstnanec je zaměstnán na dobu neurčitou

V případě, kdy si pracovní úraz způsobí zaměstnanec, zaměstnaný na dobu neurčitou, má nárok na pravidelnou rentu (náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti) až do věku 65 let, pokud nedojde ke změně poměrů podle § 202.

B) Zaměstnanec je zaměstnán na dobu určitou

V případě, že si pracovní úraz způsobí zaměstnanec, zaměstnaný na dobu určitou, jsou vypláceny náhrady za ztrátu na výděleku pouze po dobu, po kterou byl sjednán pracovní poměr. (Toto vychází z ustanovení ZP, který ukládá zaměstnavateli povinnost nést odpovědnost jen po dobu trvání pracovního poměru)

Tento způsob odškodňování je v současné době velmi problematický. Podle ZP je zaměstnavatel odpovědný svému zaměstnanci jen po dobu pracovního poměru. Zatím co u pracovního poměru na dobu neurčitou se předpokládá, že by zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval až do důchodového věku a náhrada je vyplácena formou renty pravidelně, zde je konec pracovního poměru určen předem a odpovědnost zaměstnavatele tedy netrvá. Oproti tomu však nedochází k žádné podstatné změně poměrů podle § 202. Následky pracovního úrazu trvají.

Náhrada za ztrátu na výděleku nezaměstnaným

Legislativně v současné době není řešen problém odškodňování zaměstnanců, kteří se stanou nezaměstnanými. Otázkou je, zda mají postižení nárok na náhradu v době nezaměstnanosti a v jaké výši?

V otázce nároku na náhradu vychází konzultační praxe MPSV vychází z teorie, že

- 1) existují podmínky odpovědnosti za škodu zaměstnavatele,
- 2) rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů organizačních změn, ani situace na trhu práce, není podstatnou změnou poměrů spočívající v osobě poškozeného a
není tedy možno uplatnit § 202 – o změně poměrů,

a tedy zaměstnanci náleží náhrada za ztrátu na výdělku i po dobu nezaměstnanosti, za podmínek, že:

- o pracovní poměr byl ukončen za podmínek uvedených v § 46, odst. 1, písm. a) – d), tedy z důvodu zrušení zaměstnavatele, jeho přemístění, z důvodu nadbytečnosti a ze zdravotních důvodů
- o bývalý zaměstnanec je veden na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání

Obecně se při odškodňování postižených zaměstnanců, kteří se stanou nezaměstnanými, vychází z teorie, že:

při odškodňování ztráty na výdělku v době nezaměstnanosti **nelze** vycházet bez dalšího z hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání (tzv. podpory v nezaměstnanosti), protože ji není možno považovat za výdělek. Uchazeč o zaměstnání, stížený pracovním úrazem je ve srovnatelné situaci, jako každý jiný žadatel o zaměstnání – dochází u něho k poklesu životní úrovně v důsledku snížení příjmu.

Za dobu existence pojištění existovalo několik pohledů, které prezentují následující judikáty:

- o poškozenému bude poskytnut rozdíl mezi původním výdělkem před vznikem škody a minimální mzdou. Podle názoru tohoto soudu by si totiž výdělek ve výši minimální mzdy při plném pracovním úvazku nejen mohl, ale i musel vydělat (nepoužívá se, může se brát jako základ pro výpočet)
- o poškozenému bude poskytnut rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti vypočtenou z průměrného výdělku, do kterého je zaměstnanec odškodňován a podporou v nezaměstnanosti vypočtenou z průměrného výdělku před vznikem nezaměstnanosti (nepoužívá se)
- o V současné době je nejčastěji uplatňován následující judikát, který zastává názor, že: V případě, že poškozený zaměstnanec nemůže nastoupit jiné zaměstnání, které by bylo pro něj vhodné z hlediska jeho schopností, kvalifikace a zdravotního stavu, jen pro nedostatek pracovních příležitostí, kdy poškozený zaměstnanec má zájem využít pracovním úrazem sníženou pracovní způsobilost, avšak nemá možnost ji uskutečnit, je zaměstnavatel povinen nahradit jen takovou škodu, která postiženému zaměstnanci vznikla následkem pracovního úrazu. Skutečnost, že poškozený zaměstnanec nemůže nastoupit jiné zaměstnání jen pro nedostatek pracovních příležitostí, není způsobena následky pracovního úrazu. Z tohoto důvodu nemůže být zaměstnanci, který pro následky pracovního úrazu není schopen konat dosavadní práci, uhrazena újma, spočívající v tom, že pro nedostatek pracovních příležitostí nemůže mít příjem z vlastní výdělečné činnosti. Proto se při výše náhrady musí stanovit způsobem, který odpovídá smyslu a účelu ustanovení § 195 ZP, tj. nahradit škodu, která vznikla důsledkem pracovního úrazu a nikoliv situaci na trhu práce. Tomu odpovídá

postup, kdy se výdělek po pracovním úrazu určuje podle **pravděpodobného výdělku**, jehož by poškozený dosáhl při práci odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, již by prokazatelně vykovával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních příležitostí.

Ztráta na důchodu

Škodou dle ZP není případná ztráta na důchodu. V praxi je náhrada za ztrátu na důchodu po skončení pracovní neschopnosti zahrnována do průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Dochází tedy k přesunu odškodnění ztráty na důchodu z oblasti pracovněprávní do oblasti sociálního zabezpečení.

4.1.2.4. Změna poměrů (§ 202)

Tento paragraf má významnou roli v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Ustanovení tohoto paragrafu umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli (a přeneseně tedy pojišťovně, která na základě zákonné odpovědnosti zaměstnavatele přebírá krytí zákonem daných škod), dovolat se změny poměrů.

Tyto změny se v podstatě týkají náhrad ztráty na výdělku podle § 195 a 199 ZP, tj. náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrady nákladů na výživu pozůstalých.

Změna poměrů – náhrada za ztrátu na výdělku

- o změna invalidního důchodu na částečný invalidní důchod a naopak odchod do starobního důchodu
- o změna zdravotního stavu spočívající ve zhoršení zdravotního stavu z tzv. obecných příčin

Změna poměrů – na výživu pozůstalých

- o provdání vdovy – pozůstalé manželky
- o ukončení nezaopatřenosti siroteků nástupem do zaměstnání
- o změna jiných osobních poměrů na straně vdovy

4.1.2.5. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání (§ 205d)

Tento paragraf určuje:

- o podmínky vzniku pojištění
- o způsob jakým způsobem pojišťovna nakládá s přebytky z pojistného, nebo se vzniklou ztrátou
- o způsob evidence vedené pojišťovnami
- o způsob stanovení sazeb pojistného

- o přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu
 - pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený právo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.
 - pro pracovní úrazy vzniklé před 1. 1. 1993 u zaměstnavatelů, kteří nebyli pro případ odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání pojištěni, přechází tato povinnost na stát a na základě smlouvy uzavřené mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a pojišťovnami provádějícími zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání na tyto pojišťovny, avšak rovněž až po výmazu zaměstnavatele z obchodního rejstříku
- o zánik pojištění

4.1.2.6. Rozsah působnosti zákoníků práce o doškolňování pracovních úrazů a nemocí z povolání na jiné osoby (§ 206)

Podle tohoto ustanovení se postupuje v případech, že pracovní úraz, případně nemoc z povolání utrpěly jiné fyzické osoby, než zaměstnanci. Jedná se o škody, které vzniknou žákům základních škol, základních uměleckých nebo zvláštních nebo pomocných škol, žákům gymnázií a středních odborných škol, studentům vysokých škol při teoretickém nebo praktickém vyučování, nebo v přímé souvislosti s ním.

Tyto osoby mají nárok na náhradu škod vzniklých pouze pracovním úrazem.

Na tento paragraf ještě navazuje nařízení vlády č. 108/1994 Sb. v § 27 až 29.

Dále mají nárok na náhradu škody např. členové družstev, kteří utrpí úraz při výkonu funkce, zdravotníci Červeného kříže, dárci krve, členové Horské služby nebo fyzické osoby, které na výzvu obcí a podle jejich pokynů osobně pomáhají při záchranné akci.

4.1.2.7. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 133c)

Tento paragraf ukládá zaměstnavateli, jakým způsobem musí být pracovní úrazy nebo nemoci z povolání evidovány a ohlašovány jednotlivým organizacím a institucím

4.1.3. Vyhláška 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

Tato vyhláška je druhou nejdůležitější normou společně se zákoníkem práce. Byla vydána Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě zmocnění v ustanovení § 205 d) Zákoníku práce.

Tato vyhláška stanoví:

- o kde jsou zaměstnavatelé ze zákona pojištěni pro případ své odpovědnosti
- o vznik, trvání a zánik pojištění
- o práva plynoucí pojištěnému z pojištění a definici pojistné události
- o způsob úhrady nákladů spojených s likvidací pojistné události
- o úhradu pojistného plnění v přímé návaznosti na § 822 a 823 občanského zákoníku
- o jakým způsobem má být uplatňována náhrada za vzniklou škodu, které náklady pojišťovna přebírá a které ne
- o **přechod práv, které má zaměstnavatel vůči poškozenému nebo jiné osobě, na pojišťovnu**

Toto ustanovení navazuje na § 205 c) ZP, který upravuje nárok zaměstnavatele, vůči tomu, kdo poškozenému odpovídá za škody podle občanského zákoníku.

Typickým příkladem je pracovní úraz, který vznikne zaměstnanci na služební cestě při dopravní nehodě. Zaměstnanec obvykle žádá náhradu na základě odpovědnosti zaměstnavatele, neboť je to rychlejší a spolehlivější způsob. Zaměstnavatel má potom právo vůči viníkovi, který je za škodu odpovědný z titulu občanského zákoníku. Tato pak podle

- o povinnosti zaměstnavatele (především v oblasti prevence a zabezpečení informovanosti pojišťovny) a důsledky plynoucí z nedodržení těchto povinností
- o za jakých podmínek má pojišťovna nárok na náhradu vůči zaměstnavateli (např. z důvodů závažného porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, škody způsobené
 - o **úmyslně, pod vlivem alkoholu, nebo jiné návykové látky)**
- o pojistné (vznik povinnosti platit pojistné, výpočet pojistného a jeho úhradu, minimální výši pojistného, splatnost pojistného, účty na které má být uhrazeno, povinnost prokázat jeho
 - o **placení a sankce**

- o výši nákladů správní režie, které si pojišťovna účtuje za vedení, likvidace a vyplácení pojistného. Tyto náklady činí 13,5% z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v daném kalendářním roce
- o možnost pojišťovny odstoupit od vymáhání pohledávky, převyšuje-li tato pohledávka částku 250.000Kč je to možné pouze se souhlasem MF ČR dle ustanovení § 15 vyhl. 125/93 Sb.
- o příloha vyhlášky, která stanoví výši pojistného podle oboru ve kterém zaměstnavatel podniká, tj. co je pracovní náplní zaměstnance
- o pojistné se vypočítává jako: úhrn hrubých mezd, vynásobený promilem uvedeným v příloze vyhláška 125/1993Sb.

V příloze jsou uvedeny seznamy sazeb pojistného.

4.1.4. Další doplňující ustanovení

4.1.4.1. Vyhláška č. 440/2001 Ministerstva zdravotnictví o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Aby mohla být škoda uhrazena, musí se jednat o **vyčíslitelnou** majetkovou újmu, vyjádřenou v penězích. To je ve smluvním pojištění zajištěno pojistnou hodnotou (u majetkových pojištění) nebo pojistnou částkou (životní a úrazová pojištění).

Ze zákona je však zaměstnavatel povinen odškodnit zaměstnance i za prodělanou bolest a za ztížené společenské uplatnění. Aby bylo možno tuto nemajetkovou újmu odškodnit, je v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele velikost škody vyčíslena podle této vyhlášky a to tak, že každému poškození zdraví je přidělen určitý počet bodů, stejně jako u utrpěné bolesti.

Výše odškodnění bolesti a ztíženého společenského uplatnění potom vychází z celkového počtu bodů uvedených v lékařském posudku. Tento posudek zpracovává posuzující lékař.

Hodnota 1 bodu činí 120 Kč , ve zvlášť výjimečných případech může soud výši odškodnění přiměřeně zvýšit.

V příloze jsou přiloženy vzory bodových hodnocení.

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

- o vyhláškou se určují pracovně-lékařské pracoviště, která prověřují onemocnění, u nichž vzniklo podezření, že se jedná o nemoc z povolání
- o dále se určují pracoviště, ověřující podmínky vzniku onemocnění – jedná se o hygienické stanice
- o dále se určují pracoviště ověřující závěr pracovně lékařského pracoviště – střediska nemocí z povolání, a jejich postup
- o vyhláška dále předepisuje náležitosti posudků vydávaných středisky nemocí z povolání a instituce, kterým se tento posudek zašle
- o přílohou vyhlášky je seznam středisek, které uznávají nemoci z povolání

4.1.4.3. Nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

V tomto nařízení je definován pojem nemoc z povolání.

Dále obsahuje tato nařízení přílohu, ve které je uveden seznam nemocí z povolání. Vzor je uveden v příloze této práce.

4.1.4.4. Nařízení vlády č. 494/2001, kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamů o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh organizací a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu

Toto nařízení vlády důležité především tím, že zajišťuje určitou unifikovanost ve vedení záznamů o pracovních úrazech a nemocích z povolání a jejich hlášení a to tak, aby informace přicházely na patřičná místa odpovídajícím způsobem a včas tak, aby byla zajištěna nezbytná součinnost ostatních institucí.

V příloze je vložen vzor formuláře pro hlášení pracovního úrazu.

4.1.4.5. Valorizační nařízení vlády

Každým rokem vycházejí nařízení vlády, kterými jsou valorizovány výdělky pro výpočet náhrad škod.

4.2. Instituce participující na procesu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

V této kapitole se budu zabývat institucemi participujícími na odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a v závěru jednou institucí, která se odškodňování přímo neúčastní, ale je nezbytná pro existenci a fungování zákonného pojištění odpovědnosti v takové podobě, v jaké je provozováno u nás.

4.2.1. Pojišťovny

V současné době provozují zákonné pojištění odpovědnosti 2 pojišťovny. Jejich postavení je určeno především zákoníkem práce a vyhláškou Ministerstva financí č. 125/1993 Sb.

Zákoník práce určuje jakým způsobem budou vyrovnávány přebytky event. majetková újma vzniklá pojišťovnám z pojištění, evidenci tohoto pojištění, způsob podávání zpráv o výsledcích z provozu tohoto pojištění a jeho sazby.

Vyhláška č. 125 oproti tomu upravuje práva a povinnosti pojišťovny plynoucí z likvidace pojistných událostí. Především jde o **povinnost** uhradit za pojištěného poškozenému škody, za které je pojištěný ze zákona odpovědný a na které je u ní pojištěn a **právo** na náhradu vůči zaměstnavateli, zaměstnanci nebo třetím osobám v případech, kdy jde o vážné porušení pracovní kázně, bezpečnostních předpisů, nebo kdy třetí osoba za vzniklé škody odpovídá podle Občanského zákoníku.

Česká pojišťovny

Tato pojišťovna zpravuje pojištění těm organizacím, které s ní měly uzavřeno smluvní pojištění před 31.12.1992. Těmto potom k 1.1.1993 vzniklo zákonné pojištění u této pojišťovny, samozřejmě za předpokladu, že nadále zaměstnávaly zaměstnance.

Kooperativa

U této pojišťovny jsou pojištěny všechny ostatní organizace.

Z tohoto rozdělení je tedy zřejmé, že pojistný kmen České pojišťovny se zmenšuje, zatím co pojistný kmen pojišťovny Kooperativa se rozrůstá.

4.2.2. Zaměstnavatelé (Organizace)

Zaměstnavatelé jsou v procesu odškodňování osobou pojištěného.

Práva plynoucí z pojištění:

- o požadovat na pojišťovně aby nahradila poškozeným škody, za které jim je zaměstnavatel ze zákona (dle ZP) odpovědní
- o požadovat na pojišťovně, aby jim nahradila to, co za ni plnil poškozenému
- o požadovat na pojišťovně, aby uhradila náklady soudního i mimosoudního projednávání, pokud se na tom písemně dohodli

Jejich povinností vůči pojišťovně je:

- o neprodleně se přihlásit k placení pojistného v případě, že zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance
- o vypočítat a platit pojistné a toto také prokázat
- o bez zbytečného odkladu oznámit pojišťovně každé zvýšení nebezpečí o němž ví a které nastalo po vzniku pojištění
- o zasílat pojišťovně hlášení o pojistných událostech (záznamy o úrazech)
- o oznámit pojišťovně, že v souvislosti se škodnou událostí bylo zahájeno trestní řízení proti pracovníkovi, nebo třetím osobám a dále pojišťovnu informovat o průběhu a výsledku řízení
- o nezavazovat se bez souhlasu soudu k náhradě promlčené pohledávky, nebo přistoupit na uzavření soudního smíru

V případě pojistné události jsou v jednání s pojišťovnou (musí zažádat o úhradu škod vzniklých na základě pojistné události, doložit všechny potřebné doklady).

4.2.3. Ošetřující praktičtí nebo závodní lékaři

Praktičtí lékaři event. závodní lékaři iniciují posouzení onemocnění jako nemoci z povolání a to na základě upozornění zaměstnance, nebo nabudou-li na podkladě výsledků vyšetření podezření, že známky poškození na zdraví zjištěné u zaměstnance jsou nemoci z povolání. Potom jsou povinni odeslat nemocného na oddělení nemocí z povolání příslušné podle sídla pracoviště zaměstnance.

Na základě vyjádření tohoto oddělení (lékařské zprávy) je poté lékař povinen zajistit u zaměstnavatele realizaci navržených opatření v dalším pracovním zařazení zaměstnance.

Dále ošetřující lékař vyplňuje bodová hodnocení pro odškodnění bolestného a ztíženého společenského uplatnění, v případech pracovních úrazů, které zaměstnanci ošetřil, pokud toto nevyplňuje např. lékař ve zdravotnickém zařízení, kde je postižený zaměstnanec hospitalizován.

4.2.4. Oddělení nemocí z povolání

Tato oddělení se řídí vyhláškou č. 342/1997 Ministerstva zdravotnictví, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají a nařízením vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Oddělení nemocí z povolání jsou povinna zaměstnance, u kterého je podezření na existenci nemoci z povolání, vyšetřit. Současně mají povinnost ověřit souvislost onemocnění s výkonem práce, což činí ve spolupráci s příslušným orgánem hygienické služby. O výsledku vyšetření ohledně existence nemoci z povolání vyhotoví oddělení nemocí z povolání lékařskou zprávu, ve které uvede, zda u vyšetřovaného jde či nejde o nemoc z povolání a současně navrhne např. přefazování na jinou práci a vysloví se i k otázce pracovní schopnosti výčtem druhů prací, které nebude moci postižený zaměstnanec vykonávat. Lékařskou zprávu potom toto oddělení zašle závodnímu praktickému nebo jinému příslušnému lékaři.

V případě, že se potvrdí nemoc z povolání, oddělení nemocí z povolání rozešle tzv. **hlášení nemoci z povolání**. Tuto hlášení obdrží ošetřující lékař, zaměstnavatel, odborový orgán zaměstnavatele, příslušný orgán hygienické služby a postižený zaměstnanec. Současně s nahlášením nemoci z povolání provede oddělení nemocí z povolání také bodové ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění a zašle jej postiženému zaměstnanci, event. zaměstnavateli.

4.2.5. Hygienické stanice

Příslušné hygienické stanice vypracovávají pracovní-hygienické posudky, v nichž se vysloví k tzv. profesionalitě onemocnění.

Za profesionalitu onemocnění se považuje skutečnost, že postižený zaměstnanec u svého posledního zaměstnavatele, event. zaměstnavatelů během své profesní kariéry pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká.

Podkladem pro pracovní-hygienický posudek je tzv. pracovní anamnéza, kterou vystavuje zaměstnavatel. Tato anamnéza zahrnuje informace o pracovním zařazení, charakteru práce a pracovních podmínkách zaměstnance, u kterého bylo oznámeno podezření na vznik nemoci z povolání.

Další činností hygienických stanic :

- stanovit minimální rozsah a termíny sledování faktorů pracovních podmínek a lhůty a minimální náplň vstupních, periodických, výstupních a následných prohlídek osob, vykonávajících rizikové práce
- určit zaměstnavateli způsob a minimální rozsah sledování zátěže organismu zaměstnanců vykonávajících rizikové práce faktory pracovních podmínek
- vykonávat státní zdravotní dozor nad dodržováním zákazů a plněním dalších povinností stanovených zákonem a zvláštními právními předpisy k ochraně veřejného zdraví, včetně ochrany zdraví při práci před riziky plynoucími z fyzikálních, chemických a biologických faktorů pracovních podmínek, z nepříznivých mikroklimatických podmínek a z fyzické a duševní zátěže a nad souvisejícími pracovními podmínkami včetně vybavení pracovišť

Z dalších vyjmenovaných činností hygienických stanic, které jsou spojené s bezpečností a ochranou zaměstnanců při práci, je zřejmé, že činnost této organizace přispívá k prevenci a předcházení pracovním úrazům a nemocím z povolání. Hygienické stanice tedy zajišťují další důležitý prvek, který je jinak v zákonném a navíc úrazovém pojištění náročný a sice provádění preventivních opatření a to:

- 1) stanovením limitů, jako předpokladů pro provádění a kontrolu preventivních opatření
- 2) vlastní kontrolní činností

4.2.6. Okresní správa sociálního zabezpečení

Problematika odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je s činností OSSZ spjata v oblasti přechodu z pracovní neschopnosti do částečné nebo úplné invalidity, v našem případě v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

O uznání částečné invalidity, nebo invalidity, rozhodují příslušná oddělení lékařské posudkové služby zřízená při okresní správě sociálního zabezpečení a to na základě písemné **žádosti** nebo **z úřední moci** (v případě, že je zaměstnanec práce neschopný déle než 6 měsíců a o ID nebo ČID nezažádal).

Na základě posouzení příslušného posudkového lékaře, vydá OSSZ rozhodnutí o částečné nebo úplné invaliditě. Toto rozhodnutí se doručí zaměstnanci a ošetřujícímu lékaři a o výsledku je informována i organizace, kde je zaměstnanec zaměstnán.

V případě, že je zaměstnanci přiznán ID nebo ČID, má tato skutečnost vliv na výši jemu poskytnuté náhrady. Je povinností poškozeného zaměstnance, aby pojišťovnu pravidelně informoval o změnách svého zdravotního stavu a pravidelně jí předkládal výsledky kontrolních lékařských prohlídek.

4.2.7 Inspektorát bezpečnosti práce

Inspektoráty bezpečnosti práce hrají **velmi důležitou** roli v celém systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Zákonné pojištění odpovědnosti se jedním velmi významným způsobem liší od všech ostatních neživotních pojištění a to nejen dobrovolně ale i povinně smluvních. Ze strany pojišťovny na osobu pojištěného (zaměstnavatele) nepůsobí žádný motivační prostředek v oblasti prevence a předcházení pracovním úrazům a nemocím z povolání. V jiných oblastech prevence rizik lze předepsat např. kvalitní bezpečnostní zařízení, existuje motivace formou bonusů a malusů, která se velmi dobře uplatňuje u povinně smluvního pojištění odpovědnosti z provozu motorových vozidel, zde však za stávající úpravy není možná.

Již jsem se zmínila o preventivní funkci hygienických stanic, která má také pozitivní vliv na tuto problematiku. Mnohem významnější roli v zajištění kontroly prevence rizik a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci však sehrávají **Inspektoráty bezpečnosti práce**.

Inspektoráty bezpečnosti práce jsou orgánem státní správy, který vykonává státní odborný dozor nad bezpečností práce, technickými zařízeními a nad dodržováním stanovených pracovních podmínek.

Základním úkolem IBP je dozírat, jak jsou dodržovány předpisy k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a předpisy stanovící pracovní podmínky.

Oprávnění pracovníci IBP mohou vstupovat kdykoliv do objektů a provozoven právnických a podnikajících fyzických osob, provádět tam kontrolu dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a předpisů stanovících pracovní podmínky a ukládat nezbytná opatření a pořádkové pokuty podle příslušného zákona. IBP pak může ukládat dozorovaným subjektům a jejich zaměstnancům sankce za porušení uvedených předpisů a fyzickým osobám za maření či ztěžování dozoru i pořádkové pokuty.

Jednotliví inspektoři působí v přiděleném regionu (okres či více okresů), kromě toho jsou profesně specializováni.

Dále IBP provádí tyto činnosti:

- o vyšetřuje příčiny pracovních úrazů, zejména hromadných, těžkých a smrtelných, příčiny havárií a poruch technických zařízení
- o jako dotčený orgán státní správy se vyjadřuje k projektové dokumentaci staveb z hlediska plnění požadavků bezpečnosti práce a technických zařízení
- o zúčastňuje se kolaudací staveb, při nichž uplatňuje požadavky bezpečnosti práce a technických zařízení
- o vyjadřuje se k dokumentaci technických zařízení
- o rozhoduje o odnětí oprávnění podnikajícím subjektům a o odnětí osvědčení fyzickým osobám, která byla vydána pro výkon specifických činností na vyhrazených technických zařízeních, v případě zjištěného porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení
- o šetří stížnosti na dozorované subjekty a vlastní pracovníky
- o poskytuje konzultace a informace.

Inspektoráty bezpečnosti práce jsou podřízeny **Českému úřadu bezpečnosti práce**, který je orgánem státní správy, podřízený Ministerstvu práce a sociálních věcí. Tento mimo řízení IBP podporuje různé programy, vydává směrnice, vede statistiky, atd.

4. 3. Současná praxe v evidenci a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

4. 3. 1. Evidence a registrace pracovních úrazů a nemocí z povolání

Pracovní úrazy

Prvotní otázkou je, zda se v každém daném případě jedná o pracovní úraz, nebo ne. Tuto otázku musí vyřešit sám zaměstnavatel. Pokud postižený zaměstnanec nesouhlasí s jeho rozhodnutím, může svá práva uplatnit cestou doborové organizace nebo podat žalobu o určení úrazu jako pracovního a o rozsahu jeho poškození k příslušnému soudu.

Zaměstnavatel je povinen vést v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech a to tak, aby z ní mohly být dodatečně zjištěny všechny potřebné údaje.

Dále musí být sepsán **záznam o úraze**, který zaměstnavatel zašle zdravotní pojišťovně, u které je pojištěn na odpovědnost při pracovních úrazech a nemocech z povolání a to bez ohledu na to, zda postižený zaměstnanec bude uplatňovat nárok na náhradu škody, nebo ne. Dále potom odborovému orgánu, příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce (jeli zaměstnanec hospitalizován déle než 5 dní) a v případě podezření na spáchání trestného činu (napadení zaměstnance druhým zaměstnancem, ...) také státnímu zástupci nebo Policii ČR. Dále je jedno vyhotovení záznamu předáno postiženému zaměstnanci nebo pozůstalým.

Při vyplňování záznamu jsou pro pojišťovnu podstatné především informace uvedené v oddělení „D“ kde jsou blíže specifikovány příčiny (zdroje) úrazu a eventuelní porušení povinností zaměstnancem.

Důležitá je skutečnost, že odškodnění pracovního úrazu není závislé na tom, zda zaměstnanec úraz ohlásil či nikoliv, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úraze. Zaměstnanec má nárok na náhradu škody vždy, jsou-li splněny předpoklady odpovědnosti za škodu při pracovním úraze, dané zákoníkem práce. Je však nutno podotknout, že skutečnost, že se zaměstnanec domáhá náhrady škody neregistrovaného pracovního úrazu ho staví do výchozí obtížnější situace. Musí dokázat, např. pomocí svědeckých výpovědí, že se jedná o pracovní úraz, za jakých vznikl okolností atd.

Nemoci z povolání

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na pracovišti zaměstnavatele.

Na uznávání a hlášení nemocí z povolání participují v zásadě 4 subjekty, již dříve uvedené v kapitole 3.2. Nyní zde chci celý postup krátce zopakovat.

Praktický lékař iniciuje posouzení onemocnění jako nemoci z povolání na oddělení nemocí z povolání příslušné podle sídla pracoviště zaměstnance. Tam vyšetří a ověří souvislost onemocnění s výkonem práce ve spolupráci s příslušným orgánem hygienické služby a o výsledku vyšetření ohledně existence nemoci z povolání vyhotoví oddělení nemocí z povolání lékařskou zprávu. Tato lékařská zpráva je zaslána závodnímu praktickému nebo jinému příslušnému lékaři. V případě, že se nemoc z povolání potvrdí, je rozeslána hlášenka nemoci z povolání.

4. 3. 2. Náhrady škod vzniklých v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání

4.3.2.1. Žádost o úhradu škod

Po nahlášení pojistné události zašle zaměstnavatel své **pojišťovně žádost o úhradu škod**, za které je ze zákona odpovědný.

V této žádosti uveďte:

1) Z jakého důvodu žádají o úhradu škod, např.:

„Od výše jmenovaného zaměstnance jsme obdrželi doklady o vzniku nemoci z povolání a z tohoto důvodu žádáme úhradu vyčíslených škod“

„Na základě vzniklého pracovního úrazu našeho zaměstnance, Františka Vomáčky, žádáme o úhradu vzniklých škod.“

2) Vyčíslení škod

Jedná se o vyčíslení jednotlivých vzniklých škod, za které je zaměstnavatel ze zákona odpovědný, např.:

„bolestné – 90 bodů“

„poplatek za posudek“

„odškodnění za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti v souvislosti s nemocí z povolání“

„měsíční (čtvrtletní) odškodňování za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti od data převedení na jinou práci v důsledku pracovního úrazu“

„úhrada jednorázového odškodnění pozůstalých – manželka Květa Nováková, nezaopatřený syn Marek Novák“

„pravidelné měsíční náhrady na výživu pozůstalých“

atd.

3) Přílohy

Přílohy jsou samozřejmě nezbytnou součástí žádosti o náhradu škod. Slouží jako podklad pro prokázání tohoto nároku. Jedná se především o následující doklady:

I. Doklady o pracovní-právním poměru

- o potvrzení o placení pojistného
- o podklady o pracovním poměru zaměstnance (uzavřená pracovní smlouva)
- o informace o zaměstnanci rozhodné pro výpočty náhrad (ID, ČID)
- o záznam o úraze nebo hlášek nemoci z povolání

II. Doklady pro odškodnění bolestného a ztíženého společenského uplatnění

- o bodové hodnocení bolestného a ztíženého společenského uplatnění (posudek)
- o kopie poplatku zaplaceného za posudek (pokud chce tyto náklady proplatit)

III. Doklady pro odškodnění ztráty na výděлку

- o kopii potvrzení o začátku, trvání a skončení pracovní neschopnosti v případě, že je zaměstnanec na základě pracovního úrazu práce neschopen
- o vyplněný formulář o ušlé mzdě zaměstnance za dobu pracovní neschopnosti
- o změnu pracovní smlouvy
- o kopie mzdových listů zaměstnance pro výpočet průměrné mzdy a ztráty na výděлку
- o kopii usnesení OSSZ o uznání ID nebo ČID

IV. Doklady pro náhradu nákladů na výživu pozůstalých

- o úmrtní list
- o kopie mzdových listů zaměstnance pro výpočet průměrné mzdy
- o doklady o osobách, které byl pozůtalý ze zákona povinen vyživovat (doklady prokazující nárok na sirotčí důchod)
- o potvrzení o výši dávek důchodového zabezpečení poskytované z téhož důvodu jako odškodnění

V. Další doklady

- o doklady o výši vzniklé věcné škody
- o doklady o výši nákladů spojených s pohřbem
- o doklady o výši nákladů spojených s léčením, které postižený zaměstnanec vynaložil
- o potvrzení o studiu

4.3.2.2. Způsob úhrady a výpočtu jednotlivých náhrad, vznik a zánik nároku na tyto náhrady

Bolestné a ztížené společenské uplatnění

Nárok na tuto náhradu vzniká v okamžiku vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Jak už víme, je výše pojistného plnění dána vyhláškou č. 440/2001 Ministerstva zdravotnictví o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Náhrada bolestného a ztíženého společenského uplatnění je pojišťovnou vyplácena jednorázově, zpětně, na základě bodového ohodnocení uvedeného v lékařském posudku, který je přiložen k žádosti o náhradu škod. Náhrada nepřísluší za bolest budoucí (následnou). Je však možné, že se po skončení léčení provede ještě operace, která má příčinu v poškození na zdraví. Pak náleží další odškodnění za bolest jako za poškození na zdraví samo.

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Poškozený zaměstnanec má nárok na úhradu nákladů, které mu vzniknou s léčením. Pojišťovna zaměstnance nezalohuje, jednotlivé náhrady jsou tedy propláceny zpětně, na základě předložených paragonů.

Jako nejtypičtější příklad nákladů spojených s léčením je stále uváděna náhrada nákladů za dietní stravování, a to zejména po žloutence. Dále je například také možné uhradit náklady spojené s návštěvou ošetřovaného, zde je však nutné prokázat, zda tyto návštěvy příznivě ovlivňovaly psychický stav ošetřovaného a tímto urychlovaly léčebný proces. V souvislosti se stálým lékařským pokrokem a rozvojem farmacie jsou však možnosti různé podpůrné léčby nepřeborné. Začínají u vitamínů, pokračují různými léky tišícími bolest a zabraňujícími zánětům, podpůrnými preparáty, masážemi, různými rehabilitačními službami a končí u moderních, enzymních léků, kterými jsou třeba Wobenzym nebo Phlogenzym.

Jednotlivé náklady vznikají postupně a každý z nich má svůj vlastní osud s vlastní subjektivní promlčecí lhůtou pro jejich uplatnění.

Úhrada věcných škod

Nárok na tuto náhradu vzniká zpravidla v okamžiku pracovního úrazu, kdy dojde k poškození majetku zaměstnance. Tato škoda je tedy zaměstnanci uhrazena zpětně, na základě dokladů o hodnotě poškozené věci. Výše nároku se zde určuje dle objektivních hledisek, individuálním posouzením.

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Nárok na náhradu vzniká pozůstalému, kterému osoba, již vypravil pohřeb, zemřela následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Náhrada je jednorázová, vyplácí se zpětně, v přiměřené výši, na základě doložených dokladů.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Nárok na náhradu vzniká po smrti zaměstnance osobám, které zemřelý zaměstnanec vyživoval, nebo měl povinnost vyživovat.

Pozůstalí jsou povinni pravidelně a pravdivě pojišťovnu informovat o změně poměrů, která může mít vliv na výši poskytovaného odškodnění. Např. o tom, že dítě starší 18 let dokončilo studium, nebo že došlo k provdání pozůstalé manželky. Současně jsou povinni pojišťovně poskytnout veškeré podklady k prokázání svého nároku, o které pojišťovna zažádá.

Celková náhrada nákladů na výživu pozůstalých nesmí úhrnem převýšit částku, do které by náležela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Nárok na náhradu trvá do fiktivního dosažení věku 65 let zemřelým

Při výpočtu výše poskytnuté náhrady se postupuje takto (příklad):

Manželka – příjem 10.000,- Manžel (zemřelý na pracovní úraz) – příjem 25.000,- , 3 děti

Každému dospělému členu domácnosti jsou přisouzeny 2 díly spotřeby, dítěti náleží jeden díl spotřeby a 1 díl přísluší na domácnost. Tedy:

$2 \times 2 \text{ díly} + 3 \times 1 \text{ díl} + 1 \text{ díl (domácnost)} = 8 \text{ dílů}$

Dále se sečte příjem manželky a zemřelého manžela a tento celkový příjem se vydělí počtem dílů spotřeby připadající na domácnost. Tímto získáme spotřebu v penězích na 1 díl spotřeby domácnosti.

$$10.000 + 25.000 / 8 = 4.375 \text{ Kč/díl}$$

Výsledek se poté vynásobí počtem spotřebovaných dílů, které má domácnost po smrti živitele.

$$6 \cdot 4.375 = 26.250\text{Kč}$$

Od této částky se odečtou sirotčí a vdovecké důchody a rozdíl je doplacen pojišťovnou:

$26.250 - (\text{sirotčí důchody, vdovský důchod}) = \text{náhrada nákladů na výživu pozůstalých}$

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Poskytuje se jednorázově, zpětně, na základě zaslané žádosti a doručených dokladů. Výše odškodného je stanovena fixně, zákonem.

Náhrada za ztrátu na výdělků

Periodicita výplaty náhrad je závislá na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Náhrady pojišťovna poskytuje vždy na základě podkladů od zaměstnavatele o ztrátě na výdělků, která nastala poškozenému zaměstnanci v příslušném období.

A) Po dobu pracovní neschopnosti

Tato náhrada se vypočítá jako rozdíl mezi průměrnou mzdou před vznikem pracovního úrazu a plnou výší nemocenského, tedy:

$$\text{NZV} = \emptyset \text{ mzda před PU} - \text{nemocenské}$$

Náhrada se vyplácí zpětně, po skončení pracovní neschopnosti, v případě dlouhodobější pracovní neschopnosti i v jejím průběhu.

B) Odškodňování ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Podstatně náročnější je již vyřizování náhrady ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Nárok na náhradu vzniká tehdy, pokud zaměstnanci po skončení jeho pracovní neschopnosti vznikne ztráta na jeho výdělků (např. v důsledku převedení na jinou práci z důvodů zdravotní nekompetence k výkonu dosavadní práce, přiznání ČID a neschopnost najít si jiné zaměstnání nebo přiznání ID). Tento nárok trvá do 65 let věku zaměstnance.

Při výpočtu náhrady škody se vychází ze **skutečné** výše ušlé mzdy za každý měsíc. Výši náhrad tedy nelze paušalizovat a to ani např. ročně nebo čtvrtletně.

Z toho je zřejmé, že náhrady nezbytně musí být propláceny zpětně. Zaměstnavatel je povinen pojišťovně dodat vždy aktuální informace pro výpočet výše náhrady (např. mzdové listy v příslušném měsíci). Dále má vůči pojišťovně informační povinnost postižený zaměstnanec. Ten je povinen oznámit pojišťovně každou změnu, která může mít vliv na změnu výše poskytovaného odškodnění (např. odebrání ČID, změnu ID na ČID, poskytnout zprávy z kontrol OSSZ o důvodech pro změnu v přiznané invaliditě, atd.)

Obecný vzorec výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je tento:

$$NZV = PV - DV - D$$

NZV náhrada za ztrátu na výdělků
PV průměrný výdělek před vznikem škody
DV dosahovaný výdělek
PRV pravděpodobný výdělek
D důchod (částečný – ČID, úplný – ID)

Dosahovaný výdělek

Výše započteného dosahovaného výdělků, není vždy rovna skutečnému příjmu zaměstnance.

Obecně lze říci, že z nižšího než skutečně dosaženého výdělků se bude vycházet například tehdy, jestliže části výdělků nebo výdělků jako celku dosahuje zaměstnanec jen díky zvýšenému pracovnímu úsilí. Také zaměstnanci, který pracoval před vznikem škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání po stanovenou pracovní dobu, nelze započítat do výdělků po pracovním úrazu příjem nabytý prací vykonávanou nad rámec této pracovní smlouvy v hlavním zaměstnání (například v rámci práce přesčas nebo podle dohody o pracovní činnosti). Vyšší než skutečně dosažený výdělek bude brán na zřetel v případech, kdy půjde například o odmítnutí zajištěného zaměstnání bez vážného důvodu (podle § 195 ZP). Z vyššího než skutečně dosaženého výdělků bude také možno vycházet například tehdy, jestliže měl zaměstnanec v příslušném kalendářním měsíci neomluvenou nebo i omluvenou absenci. Za dny takových absencí lze připočíst ke skutečně dosaženému výdělků průměrný denní výdělek, který se násobí počtem pracovních dnů takových absencí, čímž se zjistí předpokládaný celkový výdělek v kalendářním měsíci.

Průměrný výdělek

Tento výdělek se vypočte dle platných předpisů na základě podkladů poskytnutých zaměstnavatelem (mzdovou účtárnou) a je pravidelně valorizován podle příslušných valorizačních předpisů.

Některé příklady výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti:

I. Zaměstnanec je po pracovním úraze zaměstnán u svého původního zaměstnavatele, ale musí být převeden na jinou práci

V tomto případě je řešení situace nenáročné.

Při výpočtu se postupuje podle základního vzorce: $NZV = PV - DV$

Pro výpočet náhrady je zaměstnavatel povinen pravidelně poskytovat aktuální informace o dosahovaném příjmu zaměstnance (mzdové listy)

II. Poškozený zaměstnanec se stane nezaměstnaným

Jak už bylo odvozeno v kapitole 3.1, vychází současná konzultační praxe Ministerstva práce a sociálních věcí z předpokladu, že nárok na náhradu ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti trvá i v nezaměstnanosti.

Prakticky se pro výpočet výše poskytovaného odškodnění vychází z rozsudku Nejvyššího soudu z roku 2000, který stanoví, že pokud nemá po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanec pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí příjem z vlastní výdělečné činnosti, určuje se za výdělek po pracovním úraze podle **pravděpodobného výděľku**.

Výše poskytnuté náhrady se poté vypočte jako: $NZV = PV - PRV$

III. Zaměstnanci je přiznán částečný invalidní důchod a pracuje

V tomto případě bude řešení situace obdobné.

Pro výpočet náhrady se uplatní vzorec: $NZV = PV - DV - \text{ČID}$

Pokud bude pracujícím zaměstnanci vznikat ztráta, tedy jeho příjem i s připočtením důchodu bude nižší než průměrný výdělek dosahovaný před PU nebo NP, bude mu tato ztráta uhrazena.

Pro výpočet výše poskytnuté náhrady musí být pojišťovně pravidelně zasílány tyto informace:

- o mzdové listy zaměstnance
- o aktuální kopie posledního záznamu z jednání OSSZ a kontroly přiznání ČID
- o kopii výše přiznaného ČID

IV. Zaměstnanci je přiznán částečný invalidní důchod a nepracuje

Situaci na trhu práce, která je pro osoby se změněnou pracovní schopností výrazně komplikovanější, musí postižený zaměstnanec řešit vlastními silami nebo za podpory úřadu práce.

Z pojmu a podstaty částečné invalidity vyplývá způsobilost občana vykonávat soustavně zaměstnání, avšak s omezeními co do druhu zaměstnání, popřípadě co do rozsahu pracovního úvazku. Jestliže částečně invalidní občan nevykonává zaměstnání doporučená mu posudkovým lékařem sociálního zabezpečení nebo je sice vykonává, ale na kratší pracovní úvazek, je nutné

zjistit pravděpodobný výdělek v doporučeném zaměstnání a ve stanoveném doporučeném rozsahu. K tomu se pak přihlíží při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku.

Je zřejmé, že výše uvedené teoretické řešení zní logicky a jednoduše, přesto se v praxi musí přihlížet k mnoha dalším okolnostem. Výše pravděpodobného výdělku bývají tedy zaměstnanci pojišťovny posuzována vždy **individuálně**, s přihlédnutím k výši minimální mzdy v daném období, věku postiženého zaměstnance, dosaženému vzdělání, zdravotnímu poškození, dosavadnímu zaměstnání, výši nezaměstnanosti v dané lokalitě, atd. Důležitým aspektem může být, zda poškozený zaměstnanec např. neodmítl nastoupit na jiné, jemu nabízené místo (tj. neopomenul-li si svůj příjem vydělat).

Z tohoto vyplývá, že výše poskytované náhrady, se vypočte jako: $NZV = PV - PRV - \text{ČID}$

Pro výpočet výše náhrady musí bývalý zaměstnanec předložit:

- o aktuální kopie posledního záznamu z jednání OSSZ a kontroly přízná ČID
- o kopii výše přiznaného ČID
- o potvrzení Úřadu práce, že se aktivně uchází o zaměstnání

V. Zaměstnanec je pobíratelem plného invalidního důchodu

Z charakteru plné invalidity vyplývá skutečnost, že se nepředpokládá, že byl daná zaměstnanec způsobilý k výkonu zaměstnání. Nedochozí zde tedy k výpočtu fiktivního výdělku. Do vzorce pro náhradu ztráty na výdělku se tedy za dosahovaný výdělek započítává buď „0“ nebo skutečný dosahovaný výdělek, pokud tato invalidní osoba nějakého dosahuje.

Výše náhrady se tedy vypočítá jako: $NZV = PV - ID - (DV)$

I zde je zaměstnanec povinen pojišťovně vždy poskytnout aktuální kopii posledního záznamu z jednání OSSZ a kontroly přiznání ID a kopii výše přiznaného ID.

Změna v invaliditě

U osob, které jsou pobírateli ČID nebo ID pojišťovna po celou dobu průběhu výplaty náhrad velmi pečlivě sleduje:

1. zda nedošlo ke změně uznané invalidity (z ČID na úplný ID nebo naopak)
2. z jakého důvodu k této změně došlo

ad 1) Změna v přiznaném důchodu má několik důsledků na poskytované náhrady. Při přiznání plného invalidního důchodu namísto částečného, dochází ke zvýšení poskytovaného důchodu v rámci sociálního zabezpečení, což se samozřejmě promítne ve výpočtu poskytované náhrady.

Naopak odebrání plného invalidního důchodu a přiznání částečného má za důsledek povinnost pobíratele tohoto důchodu najít si zaměstnání. Příjem z tohoto zaměstnání se potom promítne do výpočtu výše poskytnuté náhrady. Pokud není pobíratel ČID zaměstnán, připočte se do výpočtu výše poskytnuté náhrady pravděpodobný výdělek.

ad 2) Důvod pro změnu z ČID na plný ID je zásadní pro rozhodnutí, zda bude trvat nárok na výplaty náhrad. Pokud bude pobírateli ČID změněn částečný invalidní důchod na plný z důvodu **obecného onemocnění** a nikoliv z důvodu zhoršení zdravotního stavu v důsledku pracovního úrazu, **nebude** již této osobě náhrada za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti **dále vyplácena**. Stejně následky má i vznik obecného onemocnění, které by vedlo k přiznání plného invalidního důchodu u osoby, které již byl přiznán plný invalidní důchod v důsledku pracovního úrazu, nebo u osoby, která nepobírala invalidní důchod, ale pouze náhradu za ztrátu na výdělků (např. při přeřazení na jinou práci).

V příloze uveden přehled náhrad poskytovaných ze zákona pojišťovnou. Jejich vznik, zánik, výši nebo způsob výpočtu a výplatu.

5. Možnosti, trendy a řešení v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

O možnostech a změnách v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele jsou v odborných kruzích vedeny pře již od doby jeho vzniku.

Na budoucnost tohoto pojištění, jeho smysluplnost, nebo přínosnost je možno se dívat z mnoha pohledů a nabízejí se různé možnosti řešení.

V podstatě existují 3. základní varianty:

1. bude zachován stávající systém odškodňování
2. bude zaveden nový systém odškodňování prostřednictvím úrazové pojišťovny
3. budou zcela zrušeny preference v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání, zřízení doplňkového systému úrazového pojištění

V následujícím textu se pokusím alespoň nastínit, jaké změny, klady a zápory by každé z uvedených řešení přineslo.

5.1. Zachování stávajícího systému

Zachování stávajícího systému je první z možností, jak nadále postupovat v problematice odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Aby mohl stávající systém bezproblémově fungovat i nadále, bylo by potřeba vyřešit některé legislativní nedostatky, na které poukazují zástupci dotčených pojišťoven, a dále vytvořit koncepční řešení některých i potenciálně problematických oblastí tohoto systému odškodňování.

Z legislativních nedostatků můžeme např. jmenovat skutečnost, že ve vyhlášce č. 125 chybí negativní vymezení, kdy se bolest a ztížené společenské uplatnění neodškodňuje. To v praxi znamená, že odškodňovány mohou být i sebemenší újmy, což samozřejmě způsobuje neúměrné zvyšování administrativních nákladů.

Dalším nedostatkem této vyhlášky je neexistence jakýchkoliv limitů odškodnění. Současná metodika výpočtu celkové výše odškodnění u případů mnohačetných zranění umožňuje

neomezeně sčítat bodové hodnoty bez jakéhokoliv krácení (např. při náhradě za bolestné a následující bolestné, při náhradách účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, atd.)

I ustanovení o možnosti soudu „přiměřeně zvýšit výši odškodnění“ je v této souvislosti problematické, protože ono „přiměřeně“ není k čemu vztáhnout.

Dohromady je tedy možné říct, že neexistence limitů, společně s nedávným zvýšením hodnoty bodu z 30Kč na 120Kč a se sporným ustanovením o možnosti soudu „přiměřeně zvýšit výši odškodnění“ způsobuje pojistným matematikům „těžkou hlavu“.

K oněm jmenovaným koncepčně slabým místům patří skutečnost, že zdravotní stav posuzuje ošetřující lékař, který stanovuje bodová hodnocení. Plátce dávek nemá možnost do jeho činnosti odborně zasáhnout ani ji kontrolovat. Kromě toho v současné praxi neexistuje systém kvalifikované kontroly, který by – v případě zlepšení zdravotního stavu poškozeného který není pobíratelem částečného nebo úplného invalidního důchodu – promítl tuto skutečnost do nároku na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti.

Dalším potenciálním problémem tohoto systému je fakt, že v průběhu let se zmenšuje rozdíl mezi přijatým pojistným a vyplaceným plněním, jak je možné vidět v následující tabulce. Přičemž současný systém odškodňování v podstatě funguje na stejném principu jako klasické státní důchodové zaopatření, tedy „pay as you go“. To znamená, že plnění z pojistných událostí jsou vypláceny vždy z právě přijatého pojistného, ačkoliv z jedné primární pojistné události (úrazu, zjištění nemoci z povolání) může dojít k mnoha pojistným plněním v následujících letech.

Pokud zohledníme vývoj věkové struktury obyvatelstva, zvyšování důchodového věku (pozdější odchody ze zaměstnání) a rostoucí možnosti lékařské vědy a k těmto faktorům přičteme kumulaci pojistných plnění z minulých let je předpoklad rostoucích nároků na pojistná plnění v následujících letech velmi pravděpodobný.

Za podmínky, že se stát rozhodne setrvat u tohoto systému odškodňování, bude v budoucnu nezbytné implementovat do současného systému takové prvky, které by zajišťovaly, že v budoucnu nebude zatěžovat státní rozpočet.

Rok	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996
Předepsané pojistné v tis Kč	4 067 310	2 618 722	2 042 173	2 356 013	2 281 945	2 151 288	1 922 189
Pojistné plnění v tis Kč	2 079 224	1 849 074	1 639 608	1 650 799	1 460 300	1 180 016	885 814
Rozdíl	1 988 086	769 648	402 565	705 214	821 645	971 272	1 036 375

Zdroj: Výroční zprávy ČAP z let 1996-2002

Výrazný kladný rozdíl, vzniklý v roce 2002, může ale nemusí znamenat pozitivní vývoj do budoucna. Informace z roku 2003 zatím nebyly Českou asociací pojišťoven zveřejněny.

Za negativa tohoto systému bývá také často označován fakt, že přebytky, vznikající z pojištění nejsou vráceny zpět do systému, např. v podobě podpory závodní preventivní péče, prevence a preventivních programů v oblasti bezpečnosti práce, atd.

Je tedy zjevné, že ačkoliv současný systém je dosud dostačující a plní svou funkci, bylo by dobré ho zásadně přepracovat, nebo nahradit jiným, vhodnějším systémem.

Legislativní nedostatky je možné relativně dobře odstranit, větší hrozbou je nebezpečí zvyšování pojistných plnění, které by mohlo odčerpávat finance ze státního rozpočtu a celková neucelenost tohoto systému.

5.2. Zřízení úrazové pojišťovny

Zřízení úrazové pojišťovny je další, často diskutovanou možností, jak řešit současnou situaci v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele a dát celému systému jednotný a ucelený ráz a směr.

Již v roce 1998 byl v Poslanecké sněmovně podán návrh poslanců „o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání“ ve kterém je navrhováno zřízení Všeobecné úrazové pojišťovny a jejich orgánů.

Tato úrazová pojišťovna neměla fungovat na ziskovém principu, což bylo zakotveno v daném návrhu. Předně měla pojišťovna z provozu tohoto pojištění dosahovat zisku, ale jen takového, aby přebytek byl využit k tvorbě fondu na podporu a prevenci a na investování. Pro případ, že by pojišťovna zaznamenala újmu, měla ji tato být nahrazena ze státního rozpočtu. Stejně tak mělo Ministerstvo financí určovat maximální výši nákladů správního režimu pojišťovny.

Změny a možnosti, které by mělo přinést zavedení Všeobecné úrazové pojišťovny:

První snahou je podřídit provozování zákonného pojištění jedinému správci a snížit tak náklady spojené s jeho provozováním.

Úrazová pojišťovna by měla zahájit tvorbu technických rezerv na pojistná plnění dlouhodobých závazků a dále vytvářet fond prevence (v návrhu z roku 1998 výše příspěvku činila 5,5%

z ročního předepsaného pojistného), a z tohoto v široké míře provádět prevenci a podporu rehabilitace a rekvalifikace.

Tato specializovaná pojišťovna by měla celostátně sledovat vývoj pracovní úrazovosti a výskytu nemocí z povolání; to by mělo umožnit vedle preventivních a zábranných opatření upravovat sazby pojistného tak, aby odpovídaly míře pojistného rizika. Výše sazeb měla být stanovena tak, aby přebytky z provozování pojištění nebyly vyšší než 10%.

Souběžně s tím by měla úrazová pojišťovna také možnost uplatňovat systém bonusů a malusů. Právě tento motivační prvek v současném systému odškodňování chybí a jeho zavedení by bylo jistě přínosné.

Transformace tohoto systému by měla přinést přínos jak na straně státu, tak na straně zaměstnavatelů. Systém bude dosahovat vyšší bilanční rovnováhy (možnost tvoření rezerv), zaměstnavatelé by dosáhli úspor efektivitou prováděných preventivních a zábranných opatření.

Tento návrh, který neprošel vládou a byl tedy zamítnut. Jedním ze sporných otázek tohoto návrhu bylo obojí vymezení postavení Všeobecné úrazové pojišťovny. Tato by měla mít veřejno-právní povahu avšak s typickými soukromoprávními rysy, což bylo považováno za problematické. K dalším z nedostatků tohoto návrhu patřila nedostatečná hmotné právní úprava.

Je zřejmé, že v porovnání se současným systémem, který byl popsán výše, přináší určité výhody a možnosti řešení. V současné době se opět diskutuje o založení úrazové pojišťovny jako o možném řešení.

5.3. Zrušení preferencí pracovních úrazů a nemocí z povolání

Další možností, jak řešit současnou situaci, je položit si otázku: „Je stále ještě třeba a přínosné preferovat pracovní úrazy a nemoci z povolání?“ . Pokud se ohlédneme zpět do minulosti zjistíme, že toto pojištění patřilo k prvním v oblasti sociálního zabezpečení a proto na něho byl kladen takový důraz. Měl zajistit obživu těm, kteří po svém úrazu nemohou pracovat a zajistit si tak obživu, nebo těm, kterým živitel v důsledku pracovního úrazu zemřel.

V pozdějších letech byl ze zjištěných důvodů podpořen komunistickou ideologií.

Nyní ale vyvstává otázka:

„Potřebujeme další prvek „sociálního“ zabezpečení?“

Neposkytuje současný sociální systém, narozdíl od minulosti, dostatečnou podporu těm, kteří ji potřebují (invalidní důchody, vdovecké a sirotčí důchody)?

Neexistují v soukromém sektoru možnosti pro pojištění v případě, že se postižené osobě sníží příjmy v důsledku nemoci (např. pojištění v případě nemoci/hospitalizace)?

„Proč by nebylo možné tento prvek povinné odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání zaměstnance zcela zrušit?“

Je zřejmé, že takto radikální krok by se v současné době zřejmě nesetkal s pozitivním přijetím, ale zcela nepochybně by vyvolal bouřlivou odmítavou reakci odborů a zaměstnanců.

Příznivý kompromisem by proto mohlo být zrušení odpovědnosti zaměstnavatele a zavedení takového doplňkového systému úrazového zabezpečení, který by se v dávkách orientoval na náhradu pohřebních výdajů a na bolestné, poskytované v případě zvlášť velkého poškození zdraví (tedy na oblast sociální pomoci, na kterou není možné se připojistit).

6. Závěr

Princip preference pracovních úrazů a nemocí z povolání vychází z filozofie, že k pracovním úrazům v zaměstnání běžně dochází a že jsou tedy v podstatě nerozlučně spjaty se zaměstnáním jako takovým. Měly by tedy být předpokládány z nákladového a finančního hlediska – riziko práce by mělo být zahrnuto v ceně produktů.

Současný systém funguje od roku 1993. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání je založeno na objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, tedy na základě odpovědnosti za následek. Je pojištěním neziskovým, zákonným. Každý, kdo splňuje zákonné podmínky je povinen přihlásit se k placení pojistného. Pojištění v současné době spravují dvě pojišťovny a sice Česká pojišťovna, jejíž pojistný kmen se stále zmenšuje a pojišťovna Kooperativa, jejíž pojistný kmen se rozrůstá. Tyto pojišťovny vybírají pojistné a vyplácejí plnění z jednotlivých pojistných událostí. Za toto jim náleží 13,5% z přijatého pojistného na správné náklady a zisk. Přebytky z provozu pojištění jsou odváděny do státního rozpočtu.

Na odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, se podílí i další instituce. Jde např. o ošetřující lékaře, oddělení nemocí z povolání a hygienické stanice. Svým dílem se v systému podílí i inspekce bezpečnosti práce, které přispívají k prevenci v oblasti bezpečnosti práce.

Za dobu své poměrně krátké existence prošlo toto pojištění jen několika významnějšími změnami. V roce 2001 byly zvýšeny sazby pojistného v reakci na snižující se rozdíl mezi přijatým pojistným a vyplaceným pojistným plněním. Další značnou změnou bylo zvýšení hodnoty bodu z 30Kč na 120Kč za bod v roce 2002. Na toto navazujícími změnami bylo snížení % sazby, která určuje výši odměny pojišťovny a změny počtu bodů ve vyhlášce č. 404.

Obecně lze říci, že i přes často kritizované nedostatky (např. nemožnost kontroly zlepšení zdravotního stavu u neinvalidních, nedostatek prevence, nepružnost v motivaci zaměstnavatelů k odpovědnosti za bezpečnost práce na pracovišti) současný systém zabezpečení osob v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání funguje v podstatě dobře. Zajišťuje příjmy těm, kteří si je v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání nemohou vydělat, nebo těm, kteří jsou na osobě stížené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání závislé svou výživou. Po zvýšení sazeb pojistného v roce 2001 začalo docházet i k zvyšování rozdílu mezi přijatým a vyplaceným pojistným, který v roce 2000 klesl pod 500.000.

Přesto nelze přehlížet nebezpečí v systému průběžného financování vyplácených dávek (náhrad). Za předpokladu, že nedojde ke změně preferencí v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, by měl být stávající systém upraven tak, aby na pojistná plnění byly tvořeny rezervy a aby pojistná plnění nebyla závislá pouze na přijatém pojistném.

Seznam literatury

Ducháčková, E.: Pojišťovnictví a pojištění
VŠE, Praha 2000

Vostatek, J.: Sociální a soukromé pojištění
Codex Bohemia, Praha 1996

Chalupecký, J.-Marvan.: Historie českého pojišťovnictví v dokumentech
Praha 1995

Občanský zákoník č. 40/1964

Vyhláška MF č. 125/1993 Sb.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Vyhláška č. 440/2001 Ministerstva zdravotnictví o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Nařízení vlády č. 494/2001, kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamů o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh organizací a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu

Bland, D.: Insurance: Principles and Practice
The Chartered Insurance Institute, London, 1993

Internet, www.cap.cz

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Sazby pojistného, příloha vyhlášky č. 125/1993
- Příloha č. 2: Vzor bodových ohodnocení, příloha vyhlášky č. 440/2001
- Příloha č. 3: Vzor ze seznamu nemocí z povolání , příloha vyhlášky č. 290/1995
- Příloha č. 4: Tabulka, Přehled poskytovaných náhrad (vznik a zánik nároku na náhradu, výše náhrady)
- Příloha č. 5: Vzorový formulář: „Záznam o úrazu“
- Příloha č. 6: Formulář České pojišťovny: „Potvrzení o ztrátě na výdělků“
- Příloha č. 7: Formulář České pojišťovny: „Hodnocení ztížení společenského uplatnění“
- Příloha č. 8: Formulář České pojišťovny: „Hodnocení bolestného“

Příloha č. 1

Sazby pojistného podle převažující činnosti vykonávané zaměstnavatelem

OKEČ-kód	Ekonomická činnost (OKEČ-název)	Z vyměřovacího základu v promile
10.1	Dobývání černého uhlí včetně výroby černouhelných briket	50,4
12	Dobývání a úprava uranových a thoriových rud	
13	Dobývání rud	
15.1	Výroba masa a masných výrobků (vč. drůbeže)	9,8
15.2	Zpracování ryb a rybích výrobků (vč. konzervování)	
15.4	Výroba rostlinných a živočišných olejů a tuků	
20.1	Výroba pilařská a impregnace dřeva	
24.11	Výroba technických plynů	
26.11	Výroba plochého skla	
26.7	Zpracování přírodního kamene	
27.5	Odlévání kovů (slévárnictví)	
37.1	Zpracování kovového odpadu a šrotu	
45	Stavebnictví	
75.25	Protipožární ochrana a ostatní záchranné práce	
02	Lesnictví, těžba dřeva a přidružené služby	8,4
10.2	Dobývání hnědého uhlí včetně výroby hnědouhelných briket	
11	Dobývání ropy a zemního plynu a související služby	
14.1	Dobývání a úprava kameniva	
15.5	Úprava a zpracování mléka	
15.83	Výroba cukru	
15.9	Výroba nápojů	
17.14	Úprava a sprádání lnářských vláken	
17.25.4	Tkaní jutařských tkanin	
17.53	Výroba netkaných textilií a výrobků z nich (kromě oděvů)	
20.2	Výroba dých, překližkových výrobků a aglomerovaných dřevařských výrobků	
20.3	Výroba stavebně truhlářská a tesařská	
20.4	Výroba dřevěných obalů	
21.1	Výroba vlákniny, papíru a lepenky	

24.3	Výroba nátěrových hmot, laků a podobných ochranných vrstev, tiskařských černí a tmelů	
24.64	Výroba chemických výrobků pro fotografické účely	
24.7	Výroba chemických vláken	
24.11	Výroba pryžových pneumatik	
24.12	Protektorování a opravy pryžových pneumatik	
26.13	Výroba dutého skla	
26.26	Výroba žáruvzdorných keramických výrobků	
26.3	Výroba keramických obkládaček a dlaždic	
26.5	Výroba cementu, vápna a sádry	
26.6	Výroba výrobků z betonu, cementu a sádry	
26.81	Výroba brusiv	
27.1-27.4	Výroba kovů (kromě slévárenství)	
28	Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě výroby strojů a nářadí	
29	Výroba strojů a přístrojů	
31.3	Výroba kabelů a vodičů	
35.1	Stavba lodí a člunů (vč. oprav)	
36.1	Výroba nábytku	
37.2	Zpracování nekovového starého materiálu a zbytkového materiálu	
60.2	Pozemní doprava (mimo potrubní a železniční) vč. MHD	
85.2	Veterinární činnosti	
90	Odstraňování odpadu a odvod odpadních vod	
01	Zemědělství	7
16	Zpracování tabáku	4,2
17.23	Tkaní česaných vlnářských tkanin	
17.24	Tkaní hedvábnických tkanin	
17.25.3	Tkaní lnářských tkanin	
17.25.5	Tkaní vigoňových tkanin	
17.4	Výroba konfekčního textilního zboží (kromě oděvů) - koberce, ložní prádlo aj.	
17.52.1	Výroba provaznická	
17.54.1	Výroba stuh a prýmků	
17.54.2	Výroba tylů, krajek, záclon a výšivek	
17.6	Výroba pletených materiálů	
17.7	Výroba pleteného zboží	
18	Oděvní průmysl, zpracování a barvení kožešin	

19	Výroba usní a úprava kůží; výroba brašnářského a sedlářského zboží a obuvi	
26.21	Výroba keramických a porcelánových výrobků pro domácnost a ozdobných předmětů	
26.22	Výroba keramických výrobků pro sanitární účely	
30.02	Výroba počítačů aj. přístrojů a zařízení na zpracování dat	
32	Výroba rádiových, televizních a spojovacích zařízení a přístrojů	
33	Výroba zdravotnických, přesných a optických přístrojů a hodin	
35.3	Výroba letadel a kosmických lodí	
36.2	Výroba zlatnických a šperkařských předmětů	
41	Výroba a rozvod vody	
55	Pohostinství a ubytování	
60.3	Potrubní doprava	
61.11	Námořní doprava	
62	Letecká doprava	
63.3	Cestovní kanceláře, průvodcovská činnost	
64.2	Telekomunikace	
70	Činnosti v oblasti nemovitostí (nákup, prodej, pronájem, správa, realitní agentury)	
73.1	Výzkum a vývoj v oblasti přírodních a technických věd	
74.1	Právní, daňové a podnikatelské poradenství; Účetnictví a jeho revize; Výzkum trhu a veřejného mínění; Správa cenných papírů	
74.2	Architektonické a inženýrské poradenství a podobné technické služby	
75	Veřejná správa; Obrana; Povinné sociální (kromě pojištění (kromě protipožární ochrany 75.25) a ostatních záchranářských prací)	
80	Školství	
85.1	Zdravotnictví	
85.3	Sociální činnosti	
91	Činnosti organizací společenských	
92.2	Provoz rozhlasu a televize	
22.1	Vydavatelské činnosti	2,8
65	Peněžnictví	
66	Pojišťovnictví kromě povinného sociálního zabezpečení	
67	Činnosti související s úvěry a pojišťovnictvím	

72	Zpracování dat a související činnosti (poradenská činnost, opravy, databanky aj.)	
73.2	Výzkum a vývoj v oblasti humanitních, společenských věd a nauk o literatuře	
74.4	Reklamní činnosti	
74.81	Fotografické služby	
92.1	Výroba, půjčování a distribuce filmů a videa	
92.5	Činnosti knihoven, veřejných archivů (kromě muzeí a jiných kulturních zařízení (kromě 92.53) činnosti botanických a zoologických zahrad a přírodních rezervací)	
93.02	Kadeřnické a jiné služby pro ošetření těla (manikura, pedikura, kosmetické úkony)	10,5
	Činnosti nezařazené do jiných sazbových skupin (s výjimkou skupiny "Ostatní ekonomické činnosti"), ve kterých se zejména pracuje s výbušninami, radioaktivními látkami, radonem, infekčním materiálem, jedy, činnosti ve velkých výškách nebo hloubkách	
	Ostatní ekonomické činnosti	5,6

Minimální pojistné za kalendářní čtvrtletí je 100 Kč

Příloha č. 2

Sazby bodového hodnocení za bolest u úrazů

Kód	Klasifikace poškození zdraví	Počet bodů
S00	Povrchní poranění hlavy	
S000	Povrchní poranění vlasové části hlavy (1 % tělesného povrchu)	2
S001	Kontuze očního víčka a periokulární krajiny	5
S002	Jiná povrchní poranění očního víčka a periokulární krajiny	5
S003	Povrchní poranění nosu	5
S004	Povrchní poranění ucha	5
S005	Povrchní poranění rtu a dutiny ústní	5
S006	Mnohočetná povrchní poranění hlavy součet bodů přísl. položek	max. 15
S007	Povrchní poranění jiných částí hlavy	5
S01	Rána hlavy	
S0100	Rána vlasové části hlavy nepronikající ke kosti á 1 cm	1
S0101	Rána vlasové části hlavy pronikající ke kosti á 1 cm	2
S0110	Rána očního víčka a periokulární krajiny	15
S0111	Rána očního víčka a periokulární krajiny s porušením okraje víčka a tarsální ploténky	30
S0112	Rána očního víčka a periokulární krajiny s porušením slzných cest	40
S012	Rána nosu	7
S013	Rána ucha	7
S014	Rána tváře a temporomandibulární krajiny	5
S0150	Rána rtu	5
S0151	Rána dutiny ústní	7
S017	Mnohočetné rány hlavysoučet bodů přísl. položek	max.80

Příloha č. 3

Seznam nemocí z povolání a podmínek za nichž vznikají

KAPITOLA I. - Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami

<u>Položka</u>	<u>Nemoc z povolání</u>
1.	Nemoc z olova nebo jeho sloučenin
2.	Nemoc ze rtuti nebo jejích sloučenin
3.	Nemoc z arzenu nebo jeho sloučenin
4.	Nemoc z antimonu nebo jeho sloučenin
5.	Nemoc z berylia nebo jeho sloučenin
6.	Nemoc z kadmia nebo jeho sloučenin
7.	Nemoc z chrómu nebo jeho sloučenin
8.	Nemoc z manganu nebo jeho sloučenin
9.	Nemoc z niklu nebo jeho sloučenin
10.	Nemoc z fosforu nebo jeho sloučenin
11.	Nemoc z vanadu nebo jeho sloučenin
12.	Nemoc z fluóru nebo jeho sloučenin
13.	Nemoc z chlóru nebo jeho sloučenin
14.	Nemoc z ostatních halogenů a jejích sloučenin
15.	Nemoc ze zinku nebo jeho sloučenin
16.	Nemoc z mědi nebo jejích sloučenin
17.	Nemoc z oxidu uhelnatého
18.	Nemoc z oxidů dusíku
19.	Nemoc z oxidů síry
20.	Nemoc z kyanovodíku nebo kyanidů
21.	Nemoc z izokyanátů
22.	Nemoc z fosgenu
23.	Nemoc z boranů
24.	Nemoc ze sirouhlíku
25.	Nemoc ze sirovodíku a sulfidů
26.	Nemoc z amoniaku
27.	Nemoc z halogenových uhlovodíků
28.	Nemoc z alifatických nebo alicyklických uhlovodíků
29.	Nemoc z alkoholů
30.	Nemoc z glykolů

31. Nemoc z éterů a ketonů
32. Nemoc z formaldehydu a jiných alifatických aldehydů
33. Nemoc z akrylonitrilu a jiných nitrilů
34. Nemoc z alifatických nitroderivátů
35. Nemoc z benzenu
36. Nemoc z homologů benzenu
37. Nemoc z naftalenu nebo jeho homologů
38. Nemoc z vinylbenzenu nebo divinylbenzenu
39. Nemoc z fenolů, jejich homologů nebo jejich halogenových derivátů
40. Nemoc z aromatických nitro nebo aminosloučenin
41. Nemoc z polychlorovaných bifenyľů, dibenzodioxinů a diben zofuranů
42. Nemoc z polycyklických kondenzovaných uhlovodíků
43. Nemoc ze syntetických pyretroidů
44. Nemoc z dipyridilů
45. Nemoc z karbamátů
46. Nemoc ze sloučenin kovů platinové skupiny
47. Nemoc z thalia nebo jeho sloučenin
48. Nemoc z barya nebo jeho sloučenin
49. Nemoc ze sloučenin cínu
50. Nemoc ze sloučenin selenu a telurů
51. Nemoc z uranu nebo jeho sloučenin
52. Nemoc z esterů kyseliny dusičné
53. Nemoc z anorganických kyselin
54. Nemoc z etylenoxidu a jiných oxiranů
55. Nemoc z halogenových alkyleterů nebo aryleterů (bischlorome tyleter)

PODMÍNKY VZNIKU NEMOCI Z POVOLÁNÍ

K položkám č. 1 - 55:

Nemoci vznikají při plnění pracovních nebo služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (dále jen "při práci"), při němž je prokázána taková expozice uvedeným chemickým látkám, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci z povolání.

Příloha č. 4 – Přehled poskytovaných náhrad

Druh náhrady	Vznik nároku	Výše poskytované náhrady	Výplata náhrady	Zánik nároku
Bolestné a ztížené společenské uplatnění	Vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání	Dle bodového ohodnocení ošetřujícího lékaře po ustálení zdravotního stavu	Jednorázově Při dalších bolestivých léčebných zákrocích opakovaně	X
Účelné vynaložené náklady spojené s léčením	Úhrada nákladů na léčení po PU nebo NP	Uznané náklady se nahrazují do výše, kterou pojistovna uzná (50%, 100 %)	Zpětně, na základě předložených paragonů (dokladů)	X
Věcná škoda	Vznik škody majetku v důsledku PU nebo NP	Do prokazatelné výše vzniklé škody	Jednorázově Zpětně	X
Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	Vynaložením nákladů na pohřeb zaměstnance, který zemřel následkem PU nebo NP	- 1/3 přiměřených nákladů na ošacení - max. 10.000,- na pořízení pomníku - další náklady dle předložených paragonů (dokladů)	Jednorázově Zpětně	X
Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	Smrti živitele	součet příjmu/součet dílů = A A * počet dílů (bez živitele) = B B – důchody = náhrada	Opakovaně Zpětně	Změnou poměrů: - provádění vdovy - skončení vyživovací povinnosti
Jednorázové odškodnění pozůstalých	Smrti živitele	Taxativně, dle ZP: - manžel, rodiče – 50 000,- - děti – 80 000,-	Jednorázově Zpětně	X
Náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti	Snížení příjmu v důsledku nemoci	Vypočtem dle ZP: NZV = PV – nemocenské	Jednorázově i opakovaně Zpětně	X
Náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti	Snížení příjmu v důsledku neschopnosti vydělat tolik, kolik před pracovním úrazem	NZV = PV – DV(PRV) – D	Opakovaně Zpětně	- zlepšení zdravotního stavu (odebrání ČID) - přiznání ID z důvodu obecného onemocnění - dosažení věku 65 let

Příloha č. 5

ZÁZNAM O ÚRAZU

Evidenční číslo záznamu:

A.Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo:

- 1.Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):
- 2.Předmět podnikání (OKEČ):
- 3.Místo, kde k úrazu došlo:
- 4.Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm postiženého?
ANO-NE
- 5.Činnost, při které k úrazu došlo:

B.Údaje o zaměstnavateli, u kterého je postižený v pracovněprávním vztahu (liší-li se od údajů uvedených nahoře):

- 1.Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):
- 2.Předmět podnikání (OKEČ):

C.Údaje o postiženém:

- 1.Jméno a příjmení:
Pohlaví: muž-žena

2.Datum narození:

3.Státní příslušnost:

4.Adresa trvalého pobytu:

5.Adresa pro doručování:

6.Druh práce:

7.Délka trvání pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele:
roků:měsíců:

8.Postižený je:

-zaměstnanec v pracovním poměru

-zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

9.Měl postižený kvalifikaci pro výkon práce, při které došlo k úrazu?
ANO-NE

D.Údaje o úrazu:

1.Datum a hodina úrazu:

2.Začátek směny:

3.Počet zraněných osob celkem:

4.Druh zranění a zraněná část těla:

5. Druh úrazu:

- smrtelný
- ostatní

6. Co bylo zdrojem úrazu? (je možné označit více zdrojů)

- dopravní prostředek
- kontakt se strojním zařízením nebo jeho částí
- materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení)
- pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí
- nástroj, přístroj, nářadí
- průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele
- horké látky a předměty, oheň a výbušniny
- stroje hnací, pomocné, obráběcí, pracovní
- lidé, zvířata nebo přírodní živly
- jiný blíže nespecifikovaný zdroj

7. Proč k úrazu došlo (příčiny)? (je možné označit více příčin)

- pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu
- pro špatně, nebo nedostatečně odhadnuté riziko
- pro závady na pracovišti
- pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků
- pro porušení pracovní kázně postiženým
- pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele
- pro jiný, blíže nespecifikovatelný důvod

8. Vyčerpávající popis příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu:
(v případě potřeby připojte další list)

9. Uveďte jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým:
(v případě potřeby připojte další list)

Datum a podpis postiženého:
(podle možností)

Datum, jména a příjmení a podpisy svědků úrazu,
popřípadě zástupce odborového orgánu
nebo zástupce
zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci:

.....

.....

.....

Datum, jméno a příjmení, funkce
a podpis zaměstnavatele:.....

Příloha č.6



ČESKÁ POJIŠŤOVNA a. s.

Č. poj. události

POTVRZENÍ O ZTRÁTĚ NA VÝDĚLKU

Pro potřeby České pojišťovny, a. s. (agentury) v, která projednává náhradu škody za ztrátu na výdělků, potvrzujeme údaje o průměrném a ušlém výdělku našeho pracovníka (člena).

1. Jméno, nar., rodné číslo

bytem

datum nástupu do zaměstnání

2. Úraz ze dne (je) (není) úrazem pracovním a poškozený (již byl) (bude) (nebude) odškodněn naší organizací podle zákoníku práce.

3. Je zařazen jako a je odměňován (hodinovou) (úkolovou) (měsíční) mzdou a má pracovní dobu rozvrženou na (pět dnů) (šest dnů) (nerovnoměrné nebo na méně než pět dnů) v týdnu.

Delka rozhodného období - § 17 odst. 2 zákona o mzdě činí:

4. Kalendářní čtvrtletí před vznikem škody

Od	do
----------	----------

5. Jiné rozhodné období - vznik pracovního poměru v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí - § 17 odst. 3 zákona o mzdě.

Od	do
----------	----------

6. Poškozený neodpracoval potřebný počet dnů v rozhodném období (alespoň 22 dnů) a vychází se proto z pravděpodobného výdělku - § 17 odst. 4 zákona o mzdě.

Pozn.: Bod 5. nebo 6. se vyplňuje, pouze nepřichází-li v úvahu bod 4.

7. Odpracovaná doba v rozhodném období (včetně práce přes čas) + počet hodin (dnů) placených svátků u pracovníků odměňovaných měsíční mzdou, jestliže se za ně měsíční mzda nekrátí.

a) v hodinách	b) ve dnech

Celkem

vyplňuje se pouze sloupec a nebo b

Vydělek v rozhodném období

Hrubá mzda zúčtovaná k výplatě (včetně všech odměn, premii, podílů na zisku, příplatků za práci přes čas apod.) - § 4 zákona o mzdě.

Nezahrnuje se však - náhrady mzdy za dovolenou a jiné překážky v práci

- odměny při pracovních a životních výroch poskytnuté z FKSP
- odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapital. podílů, akci nebo obligací
- odměny za pracovní pohotovost

Období	8. Hrubá mzda zúčtována v rozhodném období bez mzdy uvedené v odstavci 9.	9. Poměra část mzdy uplatňována za delší než čtvrtletní období (půlroční, roční odměny, nebo půlroční podíly na zisku apod.), která připadá na čtvrtletí - § 17 odst. 8 zákona o mzdě.
10.	Hrubá mzda celkem součet položky 8 a 9 =	 Kč

11. Průměrná hrubá hodinová mzda - (f. 10 : f. 7 a) Kč

12. Průměrná denní hrubá mzda - (f. 10 : f. 7 b) Kč

a) f. 11 x průměrný počet pracovních hodin denně Kč

b) f. 10 : f. 7 b Kč

13. Průměrná měsíční hrubá mzda - f. 12 x průměrný počet pracovních dnů v měsíci (zpravidla koeficient 21, 74, 26,08 atd.) Kč

Doplňuje se pouze pro případ náhrady ztráty na vyděleku po skončení pracovní neschopnosti.

14. Hrubý pravděpodobný vydělek

a) denní hrubý pravděpodobný vydělek

Doplňuje se pouze pro případ náhrady ztráty na vyděleku po skončení pracovní neschopnosti Kč

b) měsíční hrubý pravděpodobný vydělek Kč

Davky nemocenského pojištění

15. Poškozený byl neschopen práce od do , pro diagnózu č.

16. Celkový počet pracovních dnů (nikoliv kalendářních) neschopnosti k práci Kč denně

17. Denní nemocenské dávky byly stanoveny za prvé 3 dny ve výši 50 %, tj. Kč denně
za další dny ve výši 69 %, tj. Kč denně

18. Celkem na nemocenských dávkách bylo vyplaceno Kč

19. Davky nemocenského pojištění (nebyly) (byly) kráceny z těchto důvodů:

..... Srážka činí %, tj. Kč

I. Předpokládaný hrubý vydělek (f. 12 x f. 16)	II. Nemocenské dávky (f. 18)	III. Ztráty na vyděleku (I míně II)
..... Kč	 Kč	 Kč

Za správnost údajů
odpovídá:

Podpis:
Razítko:

Jméno a příjmení
(hůlkovým písmem nebo strojem)

Příloha č.7



**ČESKÁ
POJIŠŤOVNA**

Hodnocení ztížení společenského uplatnění

vypracované v souladu s přílohami k vyhl. Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, v platném znění (dále jen „vyhláška“), na základě úplných písemných informací předaných ošetřujícími lékaři, kteří se zúčastnili léčení poškozeného.

1. Pojistná událost č. 2. Úraz ze dne

3. Zraněný

Příjmení Datum narození
Jméno, titul Rodné číslo /
Bydliště PSČ
Povolání

4. Souhlas zraněného

Souhlasím s tím, aby za účelem vyřizování pojistné události Česká pojišťovna a.s., Spalena 75/16, Praha 1, IČO 45272956, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl B, vložka 1464 (dále jen „ČP“), zpracovávala ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále jen „zákon“), mé osobní údaje v rámci činnosti v pojišťovnictví a činnosti související s pojišťovnictvím a zajišťovací činností podle zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů, a to po dobu nezbytně nutnou. Poskytnuté údaje bude zpracovávat ČP nebo zpracovatel registrovaný Úřadem pro ochranu osobních údajů v souladu s ustanovením § 16 zákona.

Prohlašuji, že jsem buď ve smyslu ustanovení § 11 zákona řádně informován/a o zpracování svých osobních údajů, svých právech a o povinnostech zpracovatele údajů. V případě, že si poškození zdraví vyžádalo hospitalizaci ve zdravotnickém zařízení, tvoří přílohu posudku fotokopie propouštěcí zprávy, o níž poškozený tímto v souladu s ust. § 67 b odst.12 zákona č. 201/1966 Sb., o péči a zdraví lidí žádá.

V dne

Podpis zraněného

5. Hodnocení (Bodové hodnocení ztížení společenského uplatnění se provádí dle ust. § 8 odst. 2 písm. b) vyhlášky až po jednom roce poté, kdy došlo ke škodě na zdraví.) Pokud lze škodu na zdraví hodnotit podle více položek poškození zdraví stanovených v přílohách č. 2 a 4 vyhlášky, bodové ohodnocení těchto položek se sčítá. Jedná-li se však o poškození téhož orgánu, nesmí součet bodového ohodnocení převýšit bodové ohodnocení za jeho anatomickou nebo funkční ztrátu.

Poř. č.	Kód	Klasifikace poškození zdraví	Počet bodů
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
Celkem			

6. Vedla škoda ke zvlášť těžkým následkům? ANO NE

Zvlášť těžkým následkem škody na zdraví se dle ust. § 6 odst. 1 písm. c) vyhlášky rozumí takové následky, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě anebo znemožňují další uplatnění v životě, a to s ohledem na věk poškozeného i jeho předpokládané uplatnění v životě.

7. Zvýšení celkové částky bodového ohodnocení (viz bod 5.) o % Kč
Bodové ohodnocení škody na zdraví stanovené dle přílohy č. 2 a 4 vyhlášky se v souladu s ust. § 8 odst. 1 písm. c) vyhlášky zvýší nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení, vedla-li škoda na zdraví ke zvlášť těžkým následkům.
Celkem Kč

8. Postup hodnocení, odůvodnění zvýšení bodového ohodnocení. (V lékařském posudku se dle § 8 odst. 5 uvádějí postupy posuzujícího lékaře, kterými dospěl k závěru svého hodnocení, a dále odůvodnění případného zvýšení bodového ohodnocení nad limity uvedené v přílohách vyhlášky.)

9. Vyhотовeno

V

Jmenovka a podpis lékaře, který posudek zpracoval

dne

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Podpis vedoucího a razítko zdravotnického zařízení, které posudek vydává

Nevyplňuje, určeno pro záznamy pojistovny

Příloha č.8



**ČESKÁ
POJIŠTOVNA**

Hodnocení bolestného

vypracované v souladu s přílohami k vyhl. Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, v platném znění (dále jen „vyhláška“), na základě úplných písemných informací předaných ošetřujícími lékaři, kteří se zúčastnili léčení poškozeného.

1. Pojistná událost č. 2. Úraz ze dne

3. Zraněný

Příjmení Datum narození
Jméno, titul Rodné číslo /
Bydliště PSČ
Povolání

4. Vstoupil do léčení dne

5. Práce neschopen od do Léčení skončeno dne

6. Příčina úrazu podle udání zraněného

7. Souhlas zraněného

Souhlasím s tím, aby za účelem vyřizování pojistné události Česká pojišťovna a.s., Spálená 75/16, Praha 1, IČO 45272956, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl B, vložka 1464 (dále jen „CP“), zpracovávala ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále jen „zákon“), me osobní údaje v rámci činnosti v pojistnictví a činnosti související s poskytováním a zajišťováním činnosti podle zákona č. 363/1999 Sb., o pojistnictví, ve znění pozdějších předpisů, a to po dobu nezbytně nutnou.

Poskytnuté údaje bude zpracovávat CP nebo zpracovatel registrovaný Úřadem pro ochranu osobních údajů v souladu s ustanovením § 16 zákona.

Prohlašuji, že jsem byl/a ve smyslu ustanovení § 11 zákona řádně informován/a o zpracování svých osobních údajů, svých právech a o povinnostech zpracovatelů údajů.

V případě, že se poškození zdraví vyzískalo hospitalizací ve zdravotnickém zařízení, tvoří přílohu posudku fotokopie propustkové zprávy, o níž poškozený tímto v souladu s ust. § 67 b odst. 12 zákona č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu žádá.

V dne

Podpis zraněného

8. **Hodnocení** (bodové hodnocení bolesti se provádí dle ust. § 8 odst. 2 písm. a) vyhlášky, jakmile je možno považovat zdravotní stav poškozeného za ustálený). Pokud lze škodu na zdraví hodnotit podle více položek poškození zdraví stanovených v přílohách vyhlášky, bodové ohodnocení těchto položek se sčítá. Jedná-li se však o poškození téhož orgánu, nesmí součet bodového ohodnocení převýšit bodové ohodnocení za jeho anatomickou nebo funkční ztrátu. Pokud není bodové ohodnocení posuzovaných následků uvedeno v přílohách č. 1 a 3 vyhlášky, použije se bodové ohodnocení za následky, s nimiž lze posuzované nejlépe srovnávat podle jejich povahy a rozsahu.

Pol. č.	Kód	Klasifikace poškození zdraví	Počet bodů
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
Celkem			

9. Vyžadovala škoda na zdraví náročný způsob léčeni? ☐ ANO ☐ NE

Náročným způsobem léčeni se dle ust. § 6 odst. 1 písm. a) vyhlášky rozumí zejména infekce rány produčující léčeni.

10. Vyžadovala škoda na zdraví mimořádně náročný způsob léčeni? ☐ ANO ☐ NE

Mimořádně náročným způsobem léčeni se dle § 6 odst. 1 písm. b) vyhlášky rozumí zejména léčeni zahrnující dlouhodobou plicní ventilaci, kanylací velkých cév nebo dialýzu.

11. Zvýšení celkové částky bodového ohodnocení (viz bod 8.) o % tj. Kč

Bodové ohodnocení stanovené dle přílohy č. 1 a 3 vyhlášky se v souladu s ust. § 6 odst. 1 písm. a), b) vyhlášky zvýší nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení, vyžadovala-li škoda na zdraví náročný způsob léčeni, vyžadovala-li mimořádně náročný způsob léčeni, zvýší se bodové ohodnocení, nejvýše však na dvojnásobek celkové částky bodového ohodnocení.

Celkem Kč

12. Postup hodnocení, odůvodnění zvýšení bodového ohodnocení (V lékařském posudku se dle § 8 odst. 5 uvádějí postupy posuzujícího lékaře, kterými dospěl k závěru svého hodnocení, a dále odůvodnění případného zvýšení bodového ohodnocení nad limity uvedené v přílohách vyhlášky.)

13. Byl zraněný před úrazem zdrav? ☐ ANO ☐ NE

14. Jakou chorobou trpěl?

15. Měl předchozí stav vliv na vznik úrazu? ☐ ANO ☐ NE Měl předchozí stav vliv na následky úrazu? ☐ ANO ☐ NE

16. Stal se úraz v opilosti? ☐ ANO ☐ NE (uveďte promile alkoholu)

17. Lze předpokládat, že úraz zanechá trvalé následky? ☐ ANO ☐ NE Uveďte jaké:

18. Vyhotoveno

V

dne

Imenovitá a podpis lékaře, který posudek zpracoval

Podpis vedoucího a razítko zdravotnického zařízení, které posudek vydává

Nevyplňujte, určeno pro záznamy pojistovny