

Nakladatelství FORUM, s. r. o.



*Naše znalosti
pro Váš úspěch*

e-Seminář

Řešení pracovních úrazů a pracovnělékařské služby v roce 2017

4. lekce: Povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy a náhrady za pracovní úrazy a nemoci z povolání

JUDr. Marilla Kokešová

Autorka: JUDr. Marilla Kokešová

Redakční úprava: PhDr. Klára Platilová, Ph.D.

Vedoucí projektu: Mgr. Anna Zavadilová

Nakladatelství FORUM, s. r. o.

Střelničná 1861/8a

Praha 8 – Kobylisy

182 00

© Nakladatelství FORUM, s. r. o., Praha 2017



Obsah

1	Úvod	4
2	Povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání, rozsah povinností a sankce	5
2.1	Povinnosti zaměstnavatele k náhradě za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	5
2.2	Některé zvláštní případy povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy	6
2.3	Rozsah povinnosti zaměstnavatele a sankce.....	9
3	Právní úprava, lhůty a doby v souvislosti s poskytováním náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	11
3.1	Právní úprava	11
3.2	Lhůty a doby v souvislosti s poskytováním náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání	12
4	Projednávání poskytnutí náhrad a uzavírání dohod o poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání, zproštění zaměstnavatele povinnosti k náhradě	15
4.1	Projednávání poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	15
4.2	Dohody o poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání	16
4.3	Zproštění zaměstnavatele povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úraz a nemoc z povolání	18
5	Rozsah náhrad, jednotlivé druhy náhrad, vliv NOZ na poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	20
5.1	Rozsah náhrad.....	20
5.2	Jednotlivé druhy náhrad.....	20
5.3	Neuplatnění NOZ na poskytnutí náhrad za pracovní úraz a nemoci z povolání	24

1 Úvod

V poslední lekci našeho e-Semináře se budeme věnovat zcela zásadní problematice řešení pracovních úrazů, a sice **povinností zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy** za pracovní úrazy a nemoci z povolání a **poskytování náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání**.

Jde o zásadní otázky pro zaměstnance i zaměstnavatele, jejichž cílem má být reparace újmy na zdraví poškozeného zaměstnance, náhrada souvisejících škod a zajištění materiálního zabezpečení zaměstnance, to vše na principu právní jistoty a v souladu se zásadou dobrých mravů.

Zároveň vás v této lekci upozorňujeme na poslední legislativní **vývoj** v problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání s ohledem na vliv nového občanského zákoníku, legislativní osud zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a také na připravované či přijaté novely právních předpisů, zejména na přijatou novelu zákoníku práce.

Uvedená novela mj. mění terminologii, resp. uvádí do souladu terminologii v zákoníku práce s terminologií používanou novým občanským zákoníkem. Namísto „odpovědnost zaměstnavatele za škodu“ proto používáme již nový termín „povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy“, přičemž ohledně majetkové újmy je zavedena legislativní zkratka „škoda“, takže hovoříme o **náhradě škody a nemajetkové újmy** namísto „odškodnění“. Nemajetkovou újmu rozumíme zejména poškození zdraví a ztížení společenského uplatnění, případně další zásahy do osobnostních práv.

V závěru lekce najdete jako vždy interaktivní testové otázky, jejichž prostřednictvím si můžete ověřit, zda jste textu správně porozuměli.

2 Povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání, rozsah povinností a sankce

2.1 Povinnosti zaměstnavatele k náhradě za pracovní úrazy a nemoci z povolání

V souvislosti s hodnocením povinnosti zaměstnavatele k náhradě za pracovní úrazy je vhodné připomenout si definici pracovního úrazu a nemoci z povolání z předchozích lekcí.

Poškozením zdraví zaměstnance rozumíme nejen poškození fyzické, ale i psychické. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu vzniklou **pracovním úrazem**, jestliže vznikly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu vzniklou **nemocí z povolání**, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Poznámka: Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc **vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání**, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Zaměstnavatel je **povinen nahradit škodu a nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti** vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž jeho **zavinění se neprokazuje**. Povinnosti k náhradě se může zcela nebo zčásti zprostit, avšak pouze z důvodů stanovených zákonem.

!Důležité

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu a nemajetkovou újmu je objektivní, jde o odpovědnost za výsledek, tj. odpovědnost za škodnou událost. Předpokladem vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu a nemajetkovou újmu není porušení právní povinnosti.

Podstatné je, že škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Ke vzniku této objektivní povinnosti k náhradě musejí být splněny následující předpoklady:

- **existence (vznik) škody a/nebo nemajetkové újmy** na straně zaměstnance, případně pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel;
- **pracovní úraz nebo nemoc z povolání;**
- **příčinná souvislost** mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody a/nebo nemajetkové újmy.

Příčinná souvislost (kauzální nexus) představuje příčinný vztah mezi jednáním a následkem a její existence musí být jednoznačně prokázána – nestačí ji pouze předpokládat. Rozhodný je fakt, že zaměstnanec utrpěl pracovní úraz (nemoc z povolání) a tento byl **příčinou vzniku škody a/nebo nemajetkové újmy**, a to příčinou **hlavní, důležitou a podstatnou**; nemusí však být příčinou jedinou. Zjištění příčinné souvislosti je otázkou skutkovou; existence (vznik) pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se prokazuje lékařským posudkem.

Poznámka: Pro uznání určitého onemocnění zaměstnance za nemoc z povolání není podmínkou prokázání příčinné souvislosti mezi rizikovými podmínkami výkonu práce a vznikem nemoci z povolání. Musí být dána **příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou / nemajetkovou újmu**. Na tuto zásadu upozornil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2308/2002.

2.2 Některé zvláštní případy povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy

Ke vzniku újmy v důsledku pracovního úrazu, případně nemoci z povolání, může dojít i při takových výkonech práce, kdy mezi stranami není nutně pracovněprávní vztah – při přípravě na budoucí povolání, při výkonu veřejné funkce, při výkonu funkce statutárního orgánu a další dohodnuté činnosti. Jde o případy odpovědnosti vůči osobám, jež nejsou zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce (dále také jen „ZP“). Připomeňme si některé z těchto případů.

Žáci a studenti

Do první skupiny můžeme zařadit újmy způsobené žákům a studentům (zjednodušeně „školní úrazy“). Za škodu, která vznikla **žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování** nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy. Při výchově mimo vyučování ve školském zařízení či v přímé souvislosti s ní odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost školského zařízení.

Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školy odpovídá **žákům středních škol, konzervatoří a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a studentům vyšších odborných škol** za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole či v přímé souvislosti s ním. Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby či v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo.

Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení. Vykonal-li činnost školy či školského zařízení organizační složka státu nebo její součást, odpovídá za škodu jménem státu tato organizační složka státu.

Studentům vysokých škol odpovídá za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při studiu či praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi, příslušná vysoká škola. Pokud ke škodě došlo při studiu či praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické či fyzické osoby, odpovídá tato právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium či praxe uskutečňovaly.

Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školského zařízení odpovídá **fyzické osobě s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči** za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností či úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.

Osoby při výkonu veřejné funkce a zdravotně postižení při přípravě na povolání

Další skupinu tvoří případy škody způsobené osobám při výkonu veřejné funkce a zdravotně postiženým při přípravě na povolání. Fyzickým **osobám plnícím veřejné funkce**

a funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho činnost vykonávali.

Osobám se **zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru** a jejichž **příprava na budoucí povolání** se provádí podle zvláštních předpisů, odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, popřípadě nemocí z povolání při této přípravě ten, u něhož se příprava pro povolání provádí.

Osoby při zvláštní činnosti

Do poslední skupiny můžeme zařadit případy škod vzniklých pracovním úrazem osob při zvláštní činnosti. Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají **členové jednotek sborů dobrovolných hasičů obce a báňských záchranných sborů**, kteří utrpí úraz při činnosti v těchto sborech. Za škodu odpovídá subjekt, u něhož je sbor zřízen.

Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které **na výzvu** správních úřadů nebo územního samosprávného celku či velitele zásahu a podle jeho pokynů, **popřípadě s jeho vědomím osobně pomáhají při zásahu** proti **mimořádné události** nebo při **odstraňování jejích následků** a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem odpovídá správní úřad či obec, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které **dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají** při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti (např. dočasná výpomoc při zvelebování obcí) a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho v době úrazu pracovaly.

Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají **členové družstev**, kteří utrpí úraz při výkonu funkce nebo při dohodnuté činnosti pro družstvo, **zdravotníci červeného kříže, dárce při odběru krve, členové horské služby**, jakož i fyzické osoby, jež na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, **dobrovolníci vykonávající pečovatelskou službu sociálního zabezpečení** a fyzické osoby pověřené zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností, jestliže utrpěly úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce, případně činnosti. Za škodu vzniklou tímto úrazem odpovídá subjekt, pro který uvedené osoby v době úrazu vykonávaly činnost.

Poznámka: Tyto případy odpovědnosti jsou z pohledu aplikace zákoníku práce **stanoveny rozdílně**. Na některé z uvedených subjektů se vztahují všechna ustanovení upravující povinnost zaměstnavatele k náhradě (u žáků a studentů), na jiné pouze ustanovení týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání (v případě osob se zdravotním postižením) a na další jen ustanovení, jež se týkají pracovních úrazů.

2.3 Rozsah povinnosti zaměstnavatele a sankce

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za pracovní úraz a nemoc z povolání v rozsahu stanoveném právními předpisy, pokud se této povinnosti k náhradě škody a/nebo nemajetkové újmy **zcela nebo zčásti nezproští**.

Pro rozsah povinnosti zaměstnavatele není podstatný zdravotní stav zaměstnance před utrpěním pracovního úrazu. Zcela nerozhodné je také jakékoliv zjištění, do jaké míry se následky pracovního úrazu podílejí na nepříznivém zdravotním stavu zaměstnance (jestliže jeho zdravotní stav před vznikem pracovního úrazu nebyl zcela perfektní), pokud byl pracovní úraz **podstatnou a důležitou příčinou vzniku újmy**. K tomuto závěru dospěla judikatura Nejvyššího soudu ČR.

Jak jsme již zdůraznili, povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy za pracovní úraz a nemoc z povolání je objektivní (odpovědnost za škodnou událost). **Předpokladem vzniku této povinnosti zaměstnavatele není porušení právní povinnosti.**

!Důležité

Pokud však k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání dojde i v důsledku porušení právních povinností zaměstnavatelem, zejména v důsledku **porušení předpisů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (např. neposkytnutí či nedostatečné poskytnutí osobních ochranných prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích prostředků a ochranných nápojů, nezajištění povinných školení k bezpečnosti práce, nedodržení termínů stanovených pravidelných lékařských prohlídek apod.), **hrozí zaměstnavateli postih.**

Prvním okruhem sankcí jsou sankce stanovené zákonem o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů) na základě zjištění ze strany inspektorátu práce po provedené kontrole. Jde o sankce za přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob na úseku bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví. Podle druhu porušení lze za tyto přestupky či správní delikty uložit **pokutu ve výši 300 000 Kč až 2 000 000 Kč**.

Mezi dalšími sankcemi můžeme uvést postihy zaměstnavatele v podobě možné **přirážky na veřejné zdravotní pojištění** za opakovaný výskyt pracovních úrazů a nemocí z povolání (až do výše 5 % z podílu na jím hrazeném pojistném všech zaměstnanců).

A konečně jsou možnými sankcemi případy, v nichž má pojišťovna poskytující zákonné pojištění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání vůči zaměstnavateli **právo na náhradu až do výše poskytnutého plnění**, například došlo-li ze strany zaměstnavatele nebo jeho zaměstnance ke zvláště závažnému porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem újmy. Dále se jedná o případy, v nichž zaměstnavatel nebo jeho zaměstnanec způsobil újmu úmyslně, pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky, a došlo-li k újmě v přímé souvislosti s výkonem činnosti provozované neoprávněně.

3 Právní úprava, lhůty a doby v souvislosti s poskytováním náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání

3.1 Právní úprava

Článek 31 Listiny základních práv a svobod stanoví, že „každý má právo na ochranu zdraví“. Rozumíme tím i ochranu zdraví při práci, tzn. že **každý má právo na bezpečný a zdravý neohrožující výkon práce**. Z tohoto základního práva vychází právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Původně nároky zaměstnanců z tohoto titulu přecházely na stát.

Od roku 1991 platilo dobrovolné smluvní pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Od roku 1994 byla zavedena právní úprava zákonného pojištění této odpovědnosti zaměstnavatele, kterou přinesla novela „starého“ zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb. (konkrétně ustanovení § 205d) a vyhláška Ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

S přijetím **nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb.** (účinného od 1. 1. 2007) byla tato právní úprava samozřejmě pojata do tohoto zákona. Právní úprava dle zákoníku práce byla obsažena v přechodných a závěrečných ustanoveních, v § 365–393 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, přičemž odkazovala i na společná ustanovení o odpovědnosti za škodu dle § 272–274 tohoto zákona a rovněž na úpravu podle **zákona č. 65/1965 Sb.** („starý“ zákoník práce) a dosud platnou a účinnou **vyhlášku Ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů. Změny přijala poslední novela zákoníku práce, které se budeme věnovat v dalším textu této lekce.

S novým zákoníkem práce byl současně přijat **zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců**, s odloženou účinností, kterým se budeme podrobněji zabývat dále.

3.2 Lhůty a doby v souvislosti s poskytováním náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Při poskytování náhrad z pracovních úrazů a nemocí z povolání musíme brát rovněž v úvahu časová hlediska pro případné uplatnění nároků, a to lhůty a doby. **Lhůtou** rozumíme časové období stanovené pro uplatnění práva nebo nároku (u soudu, u druhého účastníka vztahu nebo u jiného příslušného subjektu); **dobou** rozumíme časové období, po jehož uplynutí nastanou zákonem stanovené následky – vznik, změna nebo zánik práv a povinností –, aniž by přitom bylo nutné další jednání či opomenutí účastníka.

V případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání by měl zaměstnavatel v zásadě odškodňovat související nároky zaměstnance z vlastní iniciativy a bez zbytečného odkladu. Zákoník práce přesto ukládá zaměstnavatelům **povinnost projednat způsob a výši náhrady** s odborovou organizací (pokud u zaměstnavatele působí) a se zaměstnancem, a to **bez zbytečného odkladu**.

Z pohledu lhůt v souvislosti s poskytováním náhrad z pracovních úrazů a nemocí z povolání upozorňujeme na důležitou zásadu (vyplývající z ustálené judikatury), že **právo na náhrady z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se skládá z jednotlivých nároků** (např. náhrada za ztrátu na výdělku, náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění a další), které jsou samostatné, vznikají v různém čase a z těchto samostatných nároků běží také **samostatné lhůty pro jejich uspokojení**, případně i promlčení těchto nároků.

Poznámka: U všech nároků však **zákon neurčuje jejich splatnost přesně**, a to ani u pravidelných měsíčních plnění. Například u náhrady za ztrátu na výdělku zákoník práce jasně nestanoví, který den v měsíci je dnem splatnosti náhrady za ztrátu na výdělku.

Ve vazbě na splatnost nároků z pohledu případného úroku z prodlení rozhodl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 18. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 792/2005, takto: „*Nebyla-li doba uspokojení nároků na náhradu za ztrátu na výdělku z odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání určena v rozhodnutí nebo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta, je zaměstnavatel povinen dávky za dobu minulou [...] uspokojit prvního dne poté, kdy ho o to zaměstnanec požádal, a požadované dávky splatné teprve v budoucnu mu platit pravidelně jednou*

měsíčně, a to nejpozději do konce měsíce, neurčil-li zaměstnanec v žádosti jiný (dřívější) den. Ocitne-li se zaměstnavatel v prodlení s uspokojením nároků na náhradu za ztrátu na výdělků, může zaměstnanec požadovat úroky z prodlení; pro úroky z prodlení ohledně dávek náhrad, které se stanou splatnými teprve v budoucnu, jsou rozhodné okolnosti, které tu jsou (budou) v době, kdy nastala splatnost jednotlivých dávek.“

Zákoník práce v souvislosti s tímto plněním nestanoví žádnou speciální promlčecí lhůtu (s výjimkou uvedenou níže), uplatní se proto promlčecí lhůty stanovené tzv. novým občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dále též jen „NOZ“). **Obecně** se pro jednotlivé nároky dle NOZ uplatní **tříletá subjektivní promlčecí lhůta** (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele), tj. od okamžiku, kdy se oprávněná osoba dozvěděla o škodě a o osobě, která za ni odpovídá, respektive o bezdůvodném obohacení a o osobě povinné k jeho vydání.

Objektivní promlčecí lhůta (tj. od doby, kdy nastala událost, resp. od vzniku škody, nezávisle na „vědomí“ o škodě a škůdci ze strany poškozeného) je **desetiletá**. Byla-li však škoda nebo jiná újma způsobena **úmyslně**, činí objektivní promlčení lhůta **15 let**.

!Důležité

Právo na náhradu škody a nemajetkové újmy zaměstnance z pracovního úrazu (nemoci z povolání) se podle občanského zákoníku promlčí v **subjektivní tříleté promlčení lhůtě**, případně uplynutím **desetileté objektivní lhůty** (resp. patnáctileté lhůty, pokud byla škoda způsobena úmyslně). Obě lhůty jsou na sobě nezávislé, právo se promlčí uplynutím i jediné z nich.

Vrácení neprávem vyplacených částek (byla-li např. náhrada škody zaměstnanci vyplacena neoprávněně vyšší, než činí nárok) může dle zákoníku práce zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, jen pokud zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené či omylem vyplacené. Promlčecí lhůta pro jejich vrácení činí 3 roky ode dne jejich výplaty a tato lhůta je stanovena přímo zákoníkem práce (§ 331 ZP).

Pokud zaměstnavatel vyplácí náhrady za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnanci přímo, má podle vyhlášky č. 125/1993 Sb. právo na jejich následnou úhradu (refundaci) od pojišťovny **v refundační době 15 dnů** od uplatnění nároku vůči příslušné pojišťovně, resp. od skončení šetření nutného ke zjištění rozsahu její povinnosti poskytnout plnění. Šetření je

skončeno, pokud byla dohodnuta výše náhrady škody nebo pokud pojišťovna obdržela pravomocné rozhodnutí o výši náhrady škody.

!Důležité

Obecná tříletá subjektivní promlčecí lhůta potom platí pro zaměstnavatele vůči pojišťovně na uplatnění práva na plnění z pojistné události, přičemž tato lhůta začne běžet **1 rok od pojistné události**.

4 Projednávání poskytnutí náhrad a uzavírání dohod o poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání, zproštění zaměstnavatele povinnosti k náhradě

4.1 Projednávání poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání

V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání musí zaměstnanec své nároky uplatnit u odpovědného zaměstnavatele. (Hlášením, oznámením o vzniku, záznamem, zabezpečením místa vzniku a vyšetřováním pracovního úrazu jsme se zabývali ve 2. lekci.)

Zákoník práce nestanoví pro takové uplatnění **žádné formální požadavky ani náležitosti**. Z důvodu posílení důkazní pozice zaměstnance v případném sporu však nelze než doporučit písemnou formu. Projednávání odškodnění, zajišťování dokladů a stanovování výše odškodnění se potom obvykle děje ve vzájemné součinnosti poškozeného zaměstnance, odpovědného zaměstnavatele a pojišťovny.

!Důležité

Poškozený zaměstnanec **nemůže uplatňovat** své nároky z pracovního úrazu **přímo vůči příslušné pojišťovně zaměstnavatele**, neboť k této pojišťovně není v žádném přímém právním vztahu. Pojišťovna v souladu s právními předpisy odškodňuje zaměstnance za odpovědného zaměstnavatele.

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen **projednat způsob a rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy** s odborovou organizací (pokud u zaměstnavatele působí) a se zaměstnancem **bez zbytečného odkladu**. Tato lhůta není nikde blíže specifikována, stejně jako zákon nestanoví způsob ani formu projednání. Projednání náhrady škody a nemajetkové újmy má zejména pro zaměstnance mimořádný význam – poskytne mu například důležité informace a vysvětlení, pokud jde o seznámení s předpisy, posouzení příčiny pracovního úrazu a rozsah nároků na odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání. Zaměstnavatel může zaměstnanci **poskytnout náležité poučení i pomoc**.

Poznámka: Je-li poškozený zaměstnanec členem odborové organizace, může být ve sporech o náhrady z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **právně zastoupen touto odborovou organizací**.

Bez ohledu na odpovědnost zaměstnavatele a příčinu smrti **peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají**. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu postupně na jeho manžela/manželku, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Pokud takové osoby neexistují, stávají se zmíněná práva předmětem dědictví.

Peněžité pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci (jeho dědicům) zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána, co se týká důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

4.2 Dohody o poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Podmínky vzniku nároků zaměstnanců na náhradu škody a nemajetkové újmy z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a jejich výše **jsou stanoveny právními předpisy**, není proto nutné uzavírat dohody o poskytnutí náhrad. K výplatě zákonných náhrad dochází ze strany zaměstnavatelů, respektive z podnětu zaměstnavatele přímo příslušnou pojišťovnou **bez dohody o poskytnutí náhrad z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**.

Důležité!

Pokud však mezi stranami existují nějaké **sporné či nevyjasněné nároky** ohledně pracovního úrazu (nemoci z povolání) a jejich náhradách, je v takových případech vhodné dohodu o poskytnutí náhrad z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uzavřít, a to jako **dohodu o narovnání**. Dohoda o narovnání musí být uzavřena v písemné formě, strany mezi sebou narovnají nároky sporné či pochybné.

Dále by písemná dohoda o poskytnutí náhrad připadala v úvahu tehdy, pokud by zaměstnavatel plnil zaměstnanci náhrady **nad rozsah a způsob stanovený právními předpisy**. Mohlo by se

jednat také o situaci, kdy mezi poškozeným zaměstnancem a odpovědným zaměstnavatelem panuje shoda na konkrétním způsobu a rozsahu náhrad z pracovního úrazu (nemoci z povolání), avšak pojišťovna s takovým poskytnutím náhrad nesouhlasí a zaměstnanci plnění neposkytne.

Není-li příslušný nárok zaměstnance na odškodnění pracovního úrazu (nemoci z povolání) uspokojen a případný spor vyřešen mimosoudně, musí se poškozený zaměstnanec svých nároků **domáhat u soudu**. I ve shora uvedeném případě, kdy s plněním nesouhlasí pouze pojišťovna, musí poškozený zaměstnanec své nároky uplatnit proti odpovědnému zaměstnavateli, neboť s pojišťovnou není v žádném přímém právním vztahu.

Je-li podle názoru zaměstnavatele nárok zaměstnance na odškodnění za pracovní úraz (nemoc z povolání) oprávněný, může tento zaměstnavatel náhrady poškozenému zaměstnanci **vyplatit sám**. Následně bude refundační pohledávku uplatňovat vůči pojišťovně.

Poznámka: Při takovém postupu musí zaměstnavatel vzít v úvahu, že pojišťovna nehradí škodu a nemajetkovou újmu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy. Taková náhrada jde potom zcela **na vlastní náklady zaměstnavatele**. Tyto závěry platily jednoznačně pro náhrady, na které vznikl nárok do doby účinnosti nové právní úpravy, tj. do 30. 9. 2015, resp. do 25. 10. 2015.

Do poněkud jiného světla nám však tuto problematiku staví poslední novela zákoníku práce a na základě jejího zmocnění vydané nařízení vlády, které umožňují dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem výši předmětných náhrad zvýšit nad rámec stanovený právním předpisem (§ 271c odst. 1 ZP – v důsledku dikce zákona, že náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci **nejméně** ve výši podle právního předpisu), přičemž dle příslušné vyhlášky o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je pojišťovna povinna za zaměstnavatele nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce.

Pojišťovna nahradí náklady soudního i mimosoudního projednávání vedeného v souvislosti se škodnou událostí jen tehdy, pokud se k jejich úhradě písemně zavázala. Zaměstnavatel nesmí bez souhlasu pojišťovny přistoupit na uzavření soudního smíru.

4.3 Zproštění zaměstnavatele povinnosti k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úraz a nemoc z povolání

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy za pracovní úraz a nemoc z povolání je dána objektivně (odpovědnost za výsledek), dle § 269 ZP (po novele zákoníku práce zákonem č. 205/2015 Sb.). Zaměstnavatel se může **své povinnosti zprostit** z důvodů stanovených zákonem – potom hovoříme o tzv. liberaci. Zákon připouští **liberaci částečnou** (§ 270 odst. 2 ZP) i **úplnou** (§ 270 odst. 1 ZP).

Úplná liberace

Zaměstnavatel se své povinnosti k náhradě **zprostit zcela**, prokáže-li:

- že škoda či nemajetková újma vznikla výhradně tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány; nebo
- že škoda nebo nemajetková újma vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance či v důsledku zneužití jiných návykových látek, přičemž zaměstnavatel nemohl škodě zabránit;
- a že tyto skutečnosti **byly jedinou příčinou škody a nemajetkové újmy**.

Částečná liberace

Zaměstnavatel se své povinnosti **zprostit zčásti**, prokáže-li:

- že škoda a nemajetková újma vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány; nebo

- že škoda a nemajetková újma vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance či v důsledku zneužití jiných návykových látek, přičemž zaměstnavatel nemohl škodě či újmě zabránit;
- a že tyto skutečnosti byly **jednou z příčin škody a nemajetkové újmy**, protože si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní či ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, **jednal lehkomyšlně**, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví; za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Poznámka: Z pohledu ustálené judikatury nejde o řádné seznámení zaměstnance s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo s příkazy, zákazy a jinými pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, pokud by mu dal zaměstnavatel **příslušné bezpečnostní předpisy pouze přečíst**. Na tomto závěru nic nezmění ani skutečnost, že pracovník svým podpisem potvrdil, že byl se zmíněnými předpisy seznámen.

Zproští-li se zaměstnavatel povinnosti k náhradě zčásti, je **povinen určit část**, kterou nese zaměstnanec podle míry jeho zavinění. V případech, kdy si zaměstnanec počínal lehkomyšlně v rozporu s obvyklým způsobem jednání, je zaměstnavatel **povinen uhradit alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy**.

!Důležité

Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti k náhradě zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz **při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo ohrožující život či zdraví**, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

5 Rozsah náhrad, jednotlivé druhy náhrad, vliv NOZ na poskytnutí náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání

5.1 Rozsah náhrad

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu za pracovní úraz a nemoc z povolání je založena na principu objektivní odpovědnosti (odpovědnost za výsledek); jak jsme již zdůraznili, předpokladem vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu není porušení právní povinnosti.

Rozsah náhrad je stanoven právními předpisy a **není možné se dohodnout na menším rozsahu či nižší výši**, než ukládají právní předpisy. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání by tak pro některé, zejména menší zaměstnavatele, mohlo představovat neúměrnou finanční zátěž, jež by pro mnohé z nich mohla být dokonce likvidační.

Z uvedeného důvodu mají všichni zaměstnavatelé **ze zákona pojištění odpovědnost** za pracovní úraz a nemoc z povolání. Bližší podmínky a sazby zákonného pojištění určuje **vyhláška Ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Zákonné pojištění zaměstnavatele vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele.

Odškodnění je zaměstnancům **hrazeno příslušnou pojišťovnou**, pokud zaměstnavatel sám neprovede úhradu zaměstnanci přímo, s následnou refundací od pojišťovny (v refundační době 15 dnů).

5.2 Jednotlivé druhy náhrad

Zaměstnanci, který **utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání**, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své povinnosti poskytnout tyto náhrady:

- náhradu za ztrátu na výdělků:
 - po dobu pracovní neschopnosti;
 - po skončení pracovní neschopnosti;

- náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění;
- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením;
- náhradu věcné škody.

V případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen v rozsahu své povinnosti k náhradě poskytnout:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením;
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem;
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých;
- jednorázové odškodnění pozůstalých;
- náhradu věcné škody dědicům zaměstnance.

Poznámka: Uvedená práva nejsou závislá na tom, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody a nemajetkové újmy.

Jednotlivé náhrady z titulu odškodnění jsou samostatné z hlediska svého vzniku i počátku běhu promlčecích lhůt. Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti jsou **samostatnými dílčími nároky na náhradu škody** při pracovních úrazech (nemocech z povolání). Skutečnost, že invalidita pracovníka navazuje bezprostředně na dobu jeho pracovní neschopnosti, nemá vliv na samostatnou povahu těchto nároků.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci **jednorázově**, podle výsledného bodového ohodnocení. Do doby účinnosti poslední novely zákoníku práce, tj. do 30. 9. 2015, se při určení bodového ohodnocení postupovalo podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění (tzv. **bodová vyhláška**). Uvedená vyhláška stanovila tabulky s bodovým ohodnocením pro výpočet odškodnění bolestného a za ztížené společenské uplatnění na základě lékařského posudku. Tabulkové ohodnocení bylo dlouhodobě kritizováno jako nedostatečná a nedůstojná náhrada poškození zdraví zaměstnance a utrpené bolesti. Nespornou výhodou však bylo **pružné a poměrně rychlé vyřízení odškodnění**.

Od účinnosti novely zákoníku práce provedené zákonem č. 205/2015 Sb., tj. od 1. 10. 2015 se bodové ohodnocení provádí podle nového nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti

a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, účinného od 26. 10. 2015, kterým se stanoví výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti. I podle této nové právní úpravy zůstala zachována výhoda pružného a rychlého vyřízení náhrad nemajetkové újmy a tato nová právní úprava již zavádí vyšší finanční ohodnocení nemajetkové újmy – hodnota 1 bodu činí 250 Kč, namísto 120 Kč dříve stanovených bodovou vyhláškou č. 440/2001 Sb. a zároveň stanoví vyšší bodové ohodnocení (vyšší počet bodů) pro jednotlivá poškození. Dalším zásadním přínosem nové právní úpravy je možnost poskytnout vyšší náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění nad výši stanovenou právním předpisem (dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), neboť možnost navýšení náhrad připouští nově § 271c odst. 1 ZP, tím, že stanoví poskytování náhrad **nejméně** ve výši podle právního předpisu.

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. bylo novelizováno s účinností od 21. 7. 2016 (nařízením vlády č. 224/2016 Sb.), kdy touto novelizací došlo k dalšímu navýšení bodového ohodnocení u některých poškození na zdraví zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz.

Moderační právo soudu

Ve výjimečných případech může soud výši odškodnění stanovenou právním předpisem **přiměřeně zvýšit**. Nadále se (v souladu s ustálenou judikaturou) bude jednat o **mimořádné případy** bolestného a výrazného převisu ztížení společenského uplatnění (např. aktivní sportovec s výjimečnými výkony utrpí úraz nohy, což zcela znemožní jeho další kariéru; houslový virtuos přijde v důsledku pracovního úrazu o prsty na ruce, což jednoznačně ukončí jeho uměleckou dráhu). S ohledem na novou právní úpravu a zákonné možnosti poskytnout vyšší náhradu lze předpokládat, že soudy budou přiznávat i za pracovní úrazy a nemoci z povolání vyšší náhrady ve větším počtu případů a dle metodiky Nejvyššího soudu pro odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění podle nového občanského zákoníku.

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil, stejně jako účelně vynaložené náklady na léčení a náhrada **přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

v případě úmrtí zaměstnance. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi nebo manželce, partnerovi nebo partnerce (podle zákona o registrovaném partnerství) a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240 000 Kč, dále přísluší rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže s ním žili v domácnosti, v úhrnné výši minimálně 240 000 Kč. Jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, jimž zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu. Náhrada se poskytuje po dobu, po kterou by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku nebo důchodového věku, je-li vyšší než 65 let. Náhrada na výživu přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a ve výši 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, může některé druhy náhrad, včetně jednorázového odškodnění pozůstalých, nařízením zvýšit.

!Důležité

Podle zásady změnitelnosti platí, že změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, může se poškozený zaměstnanec i zaměstnavatel **domáhat změny v úpravě svých práv**, popřípadě povinností.

Regres

Pokud zaměstnavatel nahradil poškozenému zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, má **právo na náhradu** vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu či nemajetkovou újmu odpovídá

podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

Příklad:

Jako příklad lze uvést pracovní úraz zaměstnance, k němuž došlo v důsledku zaviněného porušení povinností ze strany jiného subjektu, například při dopravní nehodě na pracovní cestě, přičemž tuto nehodu nezavinil zmíněný zaměstnanec.

U náhrady škody nebo nemajetkové újmy při nemoci z povolání má zaměstnavatel, který škodu nebo nemajetkovou újmu uhradil, **právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům**, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla jeho nemoc z povolání. Regres lze uplatnit v rozsahu odpovídajícím době, po kterou zaměstnanec u těchto zaměstnavatelů pracoval za uvedených podmínek.

5.3 Neuplatnění NOZ na poskytnutí náhrad za pracovní úraz a nemoci z povolání

Nový občanský zákoník (dále NOZ) zrušil s účinností **od 1. 1. 2014** celou řadu právních předpisů, mezi nimi i vyhlášku Ministerstva zdravotnictví ČR č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Bodové ohodnocení se tak pro náhradu škody na zdraví, bolestné a ztížení společenského uplatnění **pro oblast občanského práva** od 1. 1. 2014 dle zrušené vyhlášky neuplatní. Použijí se nová pravidla a metodika odškodňování podle úpravy náhrady škody stanovené novým občanským zákoníkem (v § 2 894–2 971), podle zásady plného vyvážení újmy a zásady slušnosti.

Ve vztahu k pracovněprávní úpravě je úprava náhrady škody podle NOZ obsolentní a **pro oblast pracovního práva** se nepoužije, a to s ohledem na § 394 odst. 2 ZP. Tzv. bodová vyhláška č. 440/2001 Sb. tedy platila i po účinnosti NOZ v závislosti na legislativním osudu zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Bylo tedy stanoveno, že do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání řídí **podle dosavadní právní úpravy stanovené v § 365–393 ZP**, tj. tedy i podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Účinnost zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, byla již několikrát odložena. Poslední odklad účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů byl proveden zákonem č. 182/2014 Sb., a to k datu 1. 1. 2017.

Pro oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání i po 1. 1. 2014 platila nadále plná autonomie zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů, plná kontinuita pracovněprávní úpravy i pracovněprávní judikatury, a to v závislosti na legislativním osudu a případné účinnosti **zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců**.

Poznámka: Uvedený závěr až do doby přijetí nových právních předpisů potvrdilo i společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva zdravotnictví ČR z 28. 1. 2014.

Uvedené závěry a dosavadní postup byly však pro oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání dlouhodobě neudržitelné, zejména s ohledem na skutečnost, že zakládaly zásadní nerovnost pro náhrady újmy na zdraví, bolestného a ztížení společenského uplatnění pro oblast občanskoprávních vztahů a pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Představovaly zásadní **nerovnost poškozeného-občana a poškozeného-zaměstnance** při poskytování náhrad újmy na zdraví a ostatní nemajetkové újmy.

S ohledem na opakovaný odklad účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (jak uvedeno shora), naposledy k datu 1. 1. 2017, a provázanost odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zaměstnanců s tímto zákonem, **bylo nutné tuto neudržitelnou situaci řešit a přijmout koncepci ke spravedlivějšímu odškodňování zaměstnanců** co nejdříve, ještě do doby nabytí účinnosti uvedeného zákona.

Za tím účelem byly zahájeny legislativní práce na přijetí **novely** zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (v prosinci 2014 schválena vládou ČR) a rovněž **nařízení vlády**, kterým se stanoví **výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění** pro oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Hlavním obsahem této novely pro uvedenou oblast odškodňování zaměstnanců je přesun úpravy náhrad škody a nemajetkové újmy z pracovních úrazů a nemocí z povolání ze závěrečných ustanovení zákoníku práce do samotného těla zákona (§§ 269 až 271u), zrušení vazby

odškodňování na zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců a přijetí nařízení vlády o stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, včetně způsobu určování výše náhrady v jednotlivých případech, k provedení těchto nových ustanovení zákoníku práce. Jde o již shora uvedené nařízení vlády č. 276/2015 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tj. ve znění pozdější novely z r. 2016 - nařízení vlády č. 224/2016 Sb.

Hodnota jednoho bodu pro bodové ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění je v tomto novém nařízení vlády stanovena na 250 Kč (namísto 120 Kč podle dříve používané bodové vyhlášky č. 440/2001 Sb.) a je zvýšeno bodové ohodnocení jednotlivých poškození zdraví, přičemž při způsobení více poškození zdraví se bodové ohodnocení jednotlivých poškození sčítá.

Poznámka: Zrušení vazby poskytování náhrad z pracovních úrazů a nemocí z povolání na zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců je zajištěno **úplným zrušením zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců**, touto novelou zákoníku práce.

Novela zákoníku práce (označována také jako „technická novela“), v plném znění označena jako „zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony“, byla dne 17. 8. 2015 vyhlášena ve sbírce zákonů ČR pod č. 205/2015 Sb.

!Důležité:

Uvedená novela zákoníku práce nabyla účinnosti dnem **1. října 2015**.

Pro úplnost ještě uvedme, že **od 1. ledna 2015** vstoupilo v platnost nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (**nařízení o úpravě náhrady**), **nařízení vlády č. 306/2014 Sb.**, které provádí valorizaci těchto náhrad. Průměrný výdělek rozhodný pro výpočet těchto náhrad byl zvýšen o 1,6 %.

Od 1. ledna 2016 potom přísluší valorizace těchto náhrad dle nařízení vlády č. 351/2015 Sb., podle kterého se průměrný měsíční výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po

skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých zvyšuje o 40 Kč.

Aktuálně potom od 1. ledna 2017 je valorizace těchto náhrad provedena nařízením vlády č. 433/2016 Sb. Průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých se podle tohoto nařízení vlády zvyšuje o 2,2%.