21. 12. 2006

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Náhrada škody

Je novu koncepcí úrazového pojištění obecně vyloučena možnost uplatnění náhrady škody vůči zaměstnavateli, pokud pojistné plnění zaměstnance zcela „neodškodní“?

Otázka jakéhosi doplňkového uplatnění obecné odpovědnosti zaměstnavatele nad rámec úrazového pojištění není podle našeho názoru zcela jednoznačná. Z původního návrhu zákona o úrazovém pojištění bylo vypuštěno ustanovení, podle kterého se přiznání dávky úrazového pojištění považuje za plné vypořádání újmy na zdraví zaměstnance vzniklé poškozením zdraví zaměstnance.

Jak se tedy zdá, existuje nadále možnost zaměstnance požadovat na zaměstnavateli náhradu škody kupříkladu v důsledku snížení příjmu z dávek oproti příjmu v zaměstnání před pracovním úrazem. Taková odpovědnost zaměstnavatele za škodu se však bude řídit (obdobně jako věcná škoda) obecným režimem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a zaměstnanec bude muset prokázat mimo jiné i zavinění zaměstnavatele (tedy úmysl, nebo nedbalost).Na druhé straně je nutno podotknout, že dosavadní systém dávek působil na odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání limitujícím způsobem.

Bude li připouštěna odpovědnost zaměstnavatele nad rámec úrazového pojištění, mohlo by dojít k značnému zvýšení souvisejících nákladů, kdy lze předpokládat, že se tato dodatečná odpovědnost stane předmětem dalšího soukromého pojištění zaměstnavatelů.

Konkrétní dopad nové úpravy lze zatím jen obtížně posoudit. Není totiž zejména jasné v jaké míře budou soudy připouštět žaloby zaměstnanců nad rámec. Protože nový systém je primárně koncipován jako více motivující, lze zaměstnavatelům doporučit zvážit přijetí opatření za účelem minimalizace pracovních úrazů.

Matej Kliman
Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?

- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu