

21. 6. 2006

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

## Zákon o úrazovém pojištění

Projde-li návrh zákona o úrazovém pojištění legislativním procesem v tomto volebním období, stane se účinným od 1. 1. 2008. Nový zákon o úrazovém pojištění je součástí systému nových zákonů souvisejících s novelou zákoníku práce; zákon nahrazuje dosavadní systém odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zcela novou koncepcí.



Dosavadní úprava je koncipována jako objektivní odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance (zaměstnavatel se může odpovědnosti zprostit pouze za úzce specifikovaných podmínek), kdy tato odpovědnost je předmětem povinného pojištění zaměstnavatele u dvou komerčních pojišťoven. Tento systém odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz přejde od 1.1.2008 na nový dávkový systém pojištění poškození zdraví zaměstnanců pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Úrazové pojištění bude vykonávat Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) a okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ). Úrazové pojištění se stane třetím komplementem k pojištění zdravotnímu a sociálnímu. Pojistné bude platit zaměstnavatel formou srážek ze mzdy OSSZ a stanoví se procentní sazbou z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sazby jsou přílohou zákona.

Výše pojistného bude v prvních letech zachována v obdobné výši jako dosavadní povinné pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu, přičemž konkrétní zaměstnavatel bude platit pojistné s ohledem na zařazení do systému OKEČ (Odvětvová klasifikace ekonomických činností), a to s ohledem na rizikovost předmětné činnosti.

Navrhovaný systém vyplácených dávek je obdobný jako dosavadní systém náhrad vyplácených zaměstnavatelem, změna spočívá zejména ve výrazném navýšení dávek pozůstalým a v mírné úpravě (snížení) dávek zaměstnanci tak, aby jej motivovala k nástupu do práce.

Zajímavou změnou oproti dosavadní úpravě je, že ČSSZ resp. OSSZ budou mít velice omezenou možnost tzv. následného regresu vůči zaměstnavateli. Možnost následného regresu (t.j. právo ČSSZ/OSSZ na náhradu uskutečněných pojistných plnění - tedy dávek úrazového pojištění - osobou, která pracovní úraz způsobila) se u zaměstnavatele zásadně uplatní pouze v případě, že zaměstnavatel provozuje činnost, v souvislosti s níž došlo k poškození zdraví, neoprávněně, nebo že bylo poškození zdraví způsobené osobou (fyzickou osobou - zaměstnavatelem samotným, nebo zaměstnancem zaměstnavatele - právnické osoby) v opilosti nebo pod vlivem návykové látky.

Jak již zmíněno, nová úprava se stane pravděpodobně účinnou k 1. 1. 2008. Některé povinnosti podle tohoto zákona však budou muset zaměstnavatelé a pojišťovny splnit již dříve, v průběhu roku 2007 (např. předání kopií evidence pracovních úrazů do 1. 9. 2007 ve stavu ke dni 30.6.2007). V době mezi nabytím účinnosti nového zákoníku práce a účinnosti zákona o úrazovém pojištění, t.j. pravděpodobně od 1. 1. 2007 do 1. 1. 2008, se použije úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz obsažená v přechodných ustanoveních nového zákoníku práce.

Přestože by semohlo na první pohled zdát, že zaměstnavatel již nebude nadále motivován ke zlepšování situace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), je nový zákon o úrazovém pojištění naopak prezentován jako systém přinášející lepší motivaci zaměstnavatele v této oblasti. Toho má být docíleno zavedením systému bonus - malus jako ekonomických nástrojů (přirážka k pojistnému a sleva na pojistném) ovlivňujících výši placeného pojistného v závislosti na vývoji počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání. K zvyšování, případně snižování pojistného tak bude docházet srovnáním s průměrnou „úrazovou zátěží“ v daném roce. Pokud bude v daném podniku vyšší než trojnásobek průměrné „úrazové zátěže“, dojde k navýšení pojistného (maximálně o 30%), pokud bude nižší než polovina průměrné „úrazové zátěže“, poskytne se sleva z pojistného (5%, případně 10%). Tento systém by měl fungovat jako motivace pro zaměstnavatele při zlepšování podmínek v oblasti bezpečnosti práce.

Zaměstnavatel bude však i nadále motivován také k dodržování veškerých předpisů BOZP. Příslušným motivačním nástrojem má být tzv. přírážka k pojistnému. Přírážku k pojistnému ve výši až 10% bude moci OSSZ vyměřit v případě, že na základě podnětu orgánů inspekce práce, orgánů ochrany veřejného zdraví nebo odborových orgánů, tyto orgány při výkonu své kontrolní pravomoci nad stavem ochrany zdraví při práci zjistí opakovaně závažné porušení povinností, uložených zaměstnavateli právními předpisy k zajištění BOZP.

V případě porušení povinností při prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání a jakýchkoliv předpisů v oblasti BOZP bude zaměstnavatel samozřejmě i nadále vystaven možnému postihu správnímu (pokuty, omezení, nebo zastavení provozu, atd.), případně i postihu trestněprávnímu.

Nakolik a v jaké míře se výše zmíněné motivační systémy ve skutečnosti uplatní, ukáže zřejmě až praxe, je však zjevné, že v důsledku odpadnutí regresního postihu zaměstnavatele pojišťovnou by mělo dojít k uplatňování nových a posilování stávajících mechanismů motivace zaměstnavatele k předcházení úrazům a nemocím z povolání na pracovišti.

Matej Kliman

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)