

Oleandr II. – jedeme dál!

V minulém článku jsme si společně zopakovali něco málo o pracovních úrazech, o tom, jak se posuzují, šetří, a ta část, která vás pravděpodobně nejvíc zajímá, jejich odškodňování, zůstala zcela bokem. V dnešním článku se tedy pokusíme své znalosti doplnit a je lhostejné, zda je použijete k obhajobě členů nebo pro přátele mimo prostor OSŽ, kteří se dostali do problémů... BOZP a legislativa, která je jedním z jejich pilířů, má totiž platnost na všech místech naší republiky stejnou, liší se pouze interní předpisy a celkový přístup zaměstnavatelů.

Začneme tím, že zaměstnavatel má za pracovní úrazy tzv. *objektivní odpovědnost*, což znamená, že podle § 269 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále v textu ZP), odst. 1 a odst. 4, je mj. *povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, a to i v případě, že dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí*. Podmínky, za kterých zaměstnavatel může snížit svoji odpovědnost, a tím i finanční plnění poškozenému, jsou velmi přísné a souvisejí s prokázanou přítomností alkoholu, návykových látek, excesů či totálního porušení bezpečnosti práce a souvisejících předpisů, *ačkoliv s nimi byl poškozený zaměstnanec řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány zaměstnavatelem* (§ 271 ZP). Podle § 271 odst. 4 ZP *při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel též nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných*.

Pokud zaměstnavatel uzná úraz jako úraz pracovní, je náhradu za ztrátu na výdělku, příp. náhradu nákladů na výživu pozůstalých, povinen *vyplácet pravidelně jednou měsíčně od vzniku škody, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty* (§ 271 m) odst. 2 ZP) – tady pozor na písemné dohody se zaměstnavatelem o způsobu vyplácení, zejména u úrazů, u nichž je předpoklad dlouhodobé pracovní neschopnosti, a též velký pozor na to, že případné *stanovení míry odpovědnosti zaměstnance (v %)* znamená krácení všech peněz, které kdykoli v budoucnu poškozený (nebo jeho pozůstalí) obdrží. Toto krácení se pak bude týkat vzniklých škod ze všech pracovních poměrů (i OSVČ), dalších doložených škod a nákladů na léčení, následné související pracovní neschopnosti, bolestného a trvalých následků apod.

Ted', když máme za sebou všechny právní náležitosti, které odškodňování předcházejí, musím upozornit ještě na jednu nesmírně důležitou věc – **nikdy nezapomínejme na to, že náhradu mzdy dostaneme víceméně automaticky a nárok na ni nikdy nezaniká, ale nárok na ostatní položky se ztrácí po třech letech a zaměstnanec se musí o ně zasloužit vlastní iniciativou** – tzn. předložit zaměstnavateli všechny ty účtenky, dobrozdání, posudky, čestná prohlášení, doklady a formuláře (náklady na jejich pořízení jsou též součástí náhrad).

Trochu jsem se rozepsala, a to zdaleka není vše, co vám chci říct o pracovních úrazech a jejich odškodňování ...třeba to, jak je důležitá práce odborové organizace a práce někoho z jejího středu, kdo je alespoň trochu znalý věci, že odškodnit jde i pracovní úraz bez pracovní neschopnosti, že je zaměstnavatel proti úrazům pojištěn, a hlavně to, že i když je pracovní úraz vždy zásahem do života, nikdo v tom není sám. Právě pro to existujeme – odborová organizace, oddělení BOZP a vaši svazoví inspektoři bezpečnosti práce, a taky všechna ta školení, letáčky a brožurky, co vám OSŽ nabízí.

A kdo si počká, ten se dočká – v připravovaném třetím dílu Oleandru si konečně důkladně rozebereme jednotlivé druhy náhrad, bodové ohodnocení a jeho výši...zkrátka se pobavíme o penězích.

Dana Žáková, odd. BOZP OSŽ – Ú