

# Sociální úrazové modely a české pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Jaroslav Vostatek

## Abstrakt

*Provizorním řešením nekompatibility komunistického modelu náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání s přechodem k tržní ekonomice po roce 1989 bylo zavedení zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech s jeho outsourcingem do dvou soukromých pojišťoven. Volba sociálního modelu je sice věcí veřejné volby, leč součástí těchto procesů je i intenzivní lobbying. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců z roku 2006 nenabyl účinnosti také proto, že nepřinesl systémové řešení problému. Příspěvek formuluje a srovnává čtyři základní sociální úrazové modely a dále také existující české systémy nemocenského, důchodového a zdravotního pojištění. Výsledkem analýz je doporučení "rozpuštění" pojistné na zákonné pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání do společně vybíraného pojistného na nemocenské a důchodové pojištění a dnešní úrazové dávky zčásti transformovat do zvýšených výměr nemocenských a důchodových dávek a zčásti úrazové dávky zrušit.*

**Klíčová slova:** sociální úrazové pojištění, pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, sociální modely, české sociální zabezpečení, příspěvky na sociální zabezpečení

## Abstract

*A temporary arrangement aimed at resolving the incompatibility of the Communist model of workers' compensation for work accidents and occupational illnesses with the transition to a market economy after 1989 involved the implementation of statutory employer liability insurance for work accidents and occupational illnesses, outsourced to two private insurance companies. The choice of a social model is a matter of public choice, but intensive lobbying also constitutes part of these processes. The Worker's Compensation Insurance Act from 2006 did not come into force also due to fact that it did not bring a systemic solution of the problem. The paper formulates and compares four basic social workers' compensation models and furthermore the existing Czech sickness, pension and health insurance systems. The analyses result in a recommendation to "dissolve" the statutory employer liability insurance premiums into a jointly collected contribution for sickness and pension insurance, and partly to transform the current accident benefits into supplementary sickness and pension benefits and partly to cancel them.*

**Keywords:** social work injury insurance, liability insurance for work accidents and occupational illnesses, welfare regimes, Czech social protection, social security contributions

## Úvod

České zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání bylo po roce 1989 v Československu zavedeno jako provizorium a v Česku vydrželo dodnes. Jen intermezem se ukázalo být přijetí zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl vstoupit v platnost od roku 2008 s tím, že „náhrady škody“ podle zákoníku práce budou nahrazeny pojistnými dávkami úrazového pojištění, poskytovanými Českou správou sociálního zabezpečení. Účinnost zákona byla tak dlouho odkládána, až nakonec byl zákon zrušen v roce 2015.

Český systém provádění zákonného pojištění zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání je světovou raritou, protože dvě soukromé pojišťovny jsou pouze správci výběru pojistného, likvidace pojistných událostí a vyplácení pojistných plnění: tyto příjmy a výdaje každoročně vyúčtovávají ministerstvu financí za režijní poplatek, který původně činil 29,5 % a nyní činí 4 % z celkového objemu zákonného pojistného v daném roce. Již několikrát byla „na spadnutí“ privatizace tohoto pojištění, která však neprošla, proto-

že by stát býval musel jednorázově uhradit vytvoření rezervy na výplatu budoucích pojistných plnění (rent) řádu až 50 mld. Kč. Nejen toto veřejné pojištění je předmětem boje zájmových skupin o jeho správu.

Tento příspěvek primárně nehledá „jedinou správnou“ reformu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Naopak vychází z toho, že existuje několik sociálních modelů (welfare regimes), které se typickým způsobem promítají např. v penzijních systémech či v systémech poskytování a financování zdravotní péče. Rozlišujeme tak tři modely podle Espinga-Andersena (1990) a přidáváme k nim čtvrtý, neoliberální sociální model, který se rozvinul v posledních desetiletích. A tyto obecné sociální modely aplikujeme do oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání. Přitom vycházíme z toho, že volba obecného sociálního modelu je věcí typické veřejné volby. To nám samozřejmě nebrání v objektivním hodnocení aplikace jednotlivých sociálních modelů u nás: vcelku i za jednotlivá odvětví sociálního zabezpečení včetně dávek při pracovních úrazech a nemocech z po-

volání. Na základě těchto analýz lze pak navrhnout i další postup na úseku zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání u nás.

## Liberální sociální úrazový model

Klasický liberální sociální systém nepovažoval pracovní úrazy za výrazně specifickou problematiku. I zde proto panoval princip odpovědnosti za zavinění (tort system). Tento systém však v 19. století i ve Velké Británii selhal při odškodňování pracovních úrazů, což bylo hlavním důvodem pro vytvoření systému odpovědnosti za výsledek (no-fault system) vedle systému odpovědnosti za zavinění. Zákon z roku 1897 zavedl povinné omezené dávky vyplácené zaměstnavatelem při pracovních úrazech z nedbalosti. Bylo na zaměstnavatelích, jak se pro tento případ pojistí. Tento systém je považován za „pionýra sociálního zabezpečení“ (pioneer of social security), protože se stal předchůdcem širě pojatého sociálního systému. Základní koncepce tohoto systému přetrvala ve Velké Británii až do roku 1948, kdy odpovědnost převzal stát (Lewis, 2012).

Za moderní verzi liberálního modelu lze považovat systém relativně nízkých státních univerzálních dávek, jak byly zkomponovány Beveridgeovou komisí v roce 1942 a realizovány ve Velké Británii v roce 1948. Výchozí tezí bylo jednotné schéma pracovní neschopnosti a invalidity bez ohledu na jejich příčinu. Protiargumentem byla důležitost mnoha odvětví s vysokým rizikem práce, výkon závislé činnosti na příkaz a určitá možnost omezení odpovědnosti zaměstnavatele na nedbalost (Lewis, 2012).

Samostatný, obecný invalidní důchod v zásadě nebyl a není součástí britského systému státních penzí. Po dobu pracovní neschopnosti až 28 týdnů vyplácí zaměstnavatel univerzální nemocenské (Statutory Sick Pay), nyní ve výši 94,25 GBP týdně. Alternativou je účast na zaměstnaneckém systému nemocenského. V roce 2008 byla zavedena časově navazující dávka zaměstnanosti a podpory (Employment and Support Allowance, ESA), určená i pro invalidy. Od roku 2018 do roku 2022 je postupně v jednotlivých regionech zaváděn nový systém testovaných sociálních dávek Universal Credit (UC) ve formě integrované slevy na dani z příjmů, do něhož je začleňována i ESA jako jeden ze 4 příplatků k základní dávce UC, pod označením invalidní složka (disability element).

Pokud zaměstnanec utrpí pracovní úraz, tak má ve Velké Británii nárok na univerzální úrazový invalidní důchod (Industrial Injuries Disablement Benefit, IIDB), který je součástí „národního pojištění“; plná výše dávky (při 100% invaliditě) je nyní 179 GBP týdně. Invalidita následkem pracovního úrazu je odstupňována po 1 %, minimální rozsah invalidity pro nárok na dávku je 14 %. V případě plné invalidity a potřeby osobní péče se vyplácejí dodatečné dávky dvojího druhu: v případě potřeby denní péče Constant Attendance Allowance (CAA, 4 stupně dávky) a v případě potřeby trvalé stálé péče Exceptionally Severe Disablement Allowance. Pro srovnání: aktuální výše plného státního starobního důchodu je 168,60 GBP týdně; úrazový invalidní důchod je tak vyšší jen o 6,2 %!

Další odškodnění pracovního úrazu může britský zaměstnanec dostat od zaměstnavatele. Od roku 1972 je soukromý sektor povinen mít sjednané pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (EL). Toto pojištění je obvykle spojeno s vysokými soudními výlohami. Zavedení povinného odpovědnostního pojištění pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání lze považovat za výraz nedostatečnosti univerzálních dávek sociálního zabezpečení v moderním liberálním sociálním modelu.

## Křesťansko-demokratické sociální úrazové modely

Křesťansko-demokratický sociální model vychází z diferencované potřeby za-

bezpečení jednotlivých sociálních skupin, a vyúsťuje proto v segmentované odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání jednotlivých sociálních skupin. Nejznámějším submodelem je zde sociální úrazové pojištění jako jedno z (3–5) odvětví sociálního pojištění zaměstnanců s určením pro zaměstnance soukromých podniků a odvětví. Zvláštností tohoto sociálního úrazového pojištění je jeho věcné překrývání s ostatními odvětvími sociálního pojištění: úrazové pojištění poskytuje zdravotní péči a dávky při pracovní neschopnosti, invaliditě atd. následkem úrazu či nemoci z povolání; vedle toho bývá zdůrazňována jeho úloha při prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání a při rehabilitaci. Poskytovateli dávek jsou vzájemnostní úrazové pojišťovny (pokladny); těch jsou dnes v Německu desítky (po několikanásobných fúzích). Každý podnik patří vždy k jedné úrazové pokladně. Veřejný sektor v Německu má dnes stejné dávky a náklady jsou uhrazovány z rozpočtu instituce čili bez asistence sociálního pojištění.

Více zracionalizovaný systém sociálního pojištění má Rakousko: třemi odvětvími sociálního pojištění jsou úrazové, nemocenské/zdravotní a penzijní pojištění. Rozhodujícím poskytovatelem sociálního úrazového pojištění je Všeobecný ústav úrazového pojištění (AUVA), toto pojištění dále poskytují Ústav sociálního pojištění pro OSVČ (SVS) a Pojišťovna veřejných zaměstnanců, železnic a hornictví (BVAEB). Rakouské pojistné sociálního úrazového pojištění činí 1,2 % ze mzdy do výdělkového stropu 5220 EUR měsíčně. Pojistné platí zaměstnavatelé. Pojistné se neplatí za osoby starší 60 let. OSVČ platí paušál 9,79 EUR měsíčně, s možností připojištění. Za děti ve školkách, žáky a studenty se pojistné neplatí s tím, že AUVA k částečnému pokrytí dávek dostává peníze od Vyrovnávacího fondu rodinných nákladů (Familienlastenausgleichsfonds, FLAF). Fond FLAF, spravovaný ministerstvem financí, vyplácí zejména univerzální přídatky na děti (prostřednictvím místních finančních úřadů) a jeho hlavním zdrojem je příspěvek placený zaměstnavatelem s aktuální sazbou 3,9 % z mezd. Veškeré pojistné příspěvky jsou od roku 2019 revidovány jednou institucí (Lohnabgabenprüfbehörde), dalším krokem má být zavedení jednotného pojistného příspěvku vybíraného novou správou odvodů z mezd (Lohnabgabenbehörde).

Přeměny rakouského sociálního pojištění ukazují na vývojové tendence křesťansko-demokratického sociálního modelu, do nichž je plně zataženo i sociální úrazové pojištění, především formou unifikace sazby úrazového pojistného pro všechny zaměstnance (bez ohledu na diferenciaci rizika podle odvětví) a začleněním tohoto pojistného do jednoho inkasního místa.

„Průřezové“ sociální úrazové pojištění má smysl jen v případech, že poskytuje vyšší dávky než příslušné „odvětvové“ (nemocenské, důchodové) sociální pojištění, popř. je poskytuje za mírnějších podmínek (např. bez ohledu na dobu trvání pojištění). V Německu zaměstnanec při každé pracovní neschopnosti po dobu prvních 6 týdnů pobírá plnou mzdu - prostor pro dávku úrazového pojištění je tudíž nulový. Po 6 týdnech pracovní neschopnosti je sazba úrazového nemocenského (Verletztengeld) 80 % hrubé mzdy, maximálně však 100 % čisté mzdy. Navíc se (všechny) dávky sociálního úrazového pojištění nezdaňují. Sazba běžného nemocenského (Krankengeld) je 70 % hrubé mzdy, maximálně však 90 % čisté mzdy. Po úrazovém nemocenském u pojištěnce případně následuje úrazový důchod (Unfallrente), který při 100 % invaliditě činí 2/3 průměrné mzdy v posledním roce před úrazem. Vyplácejí se též úrazové pozůstalostní důchody (odvozené ze mzdy zemřelého) a pohřebné.

V křesťansko-demokratickém sociálním úrazovém modelu se uplatňuje odškodňování podle občanského zákoníku jen v případě, že zaměstnavatel přivodil pracovní úraz úmyslně. Jen v tomto případě je tedy nárok na bolestné (a náhradu za ztížení společenského uplatnění).

Koncepce sociálního úrazového pojištění, která je součástí křesťansko-demokratického sociálního modelu, poskytuje vyšší dávky nebo stejné dávky za jiných výhodnějších podmínek, než je tomu v sociálním nemocenském/zdravotním a důchodovém pojištění. Snižování počtu úrazových pokladen a jiných sociálních pojišťoven bývá dlouhodobým procesem.

## Sociálně-demokratický sociální úrazový model

Sociálně-demokratický sociální model využívá především univerzální systém sociálního zabezpečení, včetně zdravotní péče. Patří k tomu i univerzální sazba pojistného za pracovní úrazy a nemoci z povolání (Švédsko: 0,2 % z mezd), vybíraného od zaměstnavatelů en bloc s ostatním pojistným; toto celkové pojistné je z ekonomického hlediska považováno do značné míry za daň.

Ve Švédsku jsou úrazové peněžité dávky upraveny zákonem o pojištění pracovních úrazů, systém spravuje Švédská sociální pojišťovna (spolu s dalšími peněžitými dávkami, kromě důchodů). Po dobu prvních 180 dnů pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání se poskytuje běžné nemocenské ve výši 80 % mzdy nejprve z prostředků zaměstnavatele (první 2 týdny, karenční doba 1 den) a poté z nemocenského pojištění. Pak případně nastupují dávky z univerzálního pojištění pracovních úrazů

a nemocí z povolání (arbetsskadeförsäkringen): dočasný invalidní důchod ve výši běžného nemocenského a trvalý úrazový invalidní důchod ve výši 100 % ušlého výdělku. (Všechny pojistné dávky se zdaňují.)

V případě smrti následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se vyplácí pohřebné (univerzální dávka) a pozůstalostní důchody, které vcelku nesmí převýšit výši penze, na kterou by měl zemřelý zaměstnanec nárok v době smrti. V rámci pozůstalostních důchodů je nárok na sirotčí důchod - na prvního sirotka ve výši 40 % trvalého úrazového invalidního důchodu, na každého dalšího sirotka 20 % téhož důchodu. Úrazovým pozůstalostním důchodem může být i vdovský/vdovecký důchod - pokud nejsou sirotci, tak se sazbou 45 % téhož důchodu, s jedním sirotkem se sazbou 20 %. Úrazový vdovský/vdovecký důchod je vyplácen po dobu 12 měsíců, vyjma případ, kdy vdova/vdovec pečuje o sirotka ve věku do 12 let. Úrazové pozůstalostní důchody jsou tedy pojistnými dávkami, na rozdíl od obecného sirotčího důchodu, který je dávkou univerzální (SSA, 2018).

Příspěvky na sociální zabezpečení jsou vybírány jako celek a jsou také využívány jako nástroj obecné hospodářské a sociální politiky, což rovněž přispívá k tomu, že podle oficiálního výkladu jsou považovány ze 60 % za daně (Skatteverket, 2016).

Součástí švédského systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou zaměstnanecké systémy doplňkového odpovědnostního pojištění trhu práce (labour market no-fault liability insurance, trygghetsförsäkringen), ujednané mezi zaměstnavatelskými a odborovými svazy, z něhož jsou poskytovány dávky typu bolestného, na něž je nárok podle občanského zákoníku, nikoliv však z výše uvedeného univerzálního pojištění pracovních úrazů a nemocí z povolání (Westerholm, 2011). Pojištění je patrně poskytováno soukromým sektorem. Původním účelem tohoto smluvního pojištění byla náhrada škody podle občanského zákoníku, včetně odpovědnosti za zavinění (Strömbäck, 2001).

Sociálně-demokratickému sociálnímu modelu jsou nejbližší univerzální pojistné dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, úzce koordinované s dávkami nemocenského a invalidního pojištění. Zaměstnanecké systémy mohou tyto dávkové systémy doplňovat. Pokud jsou obecné (neúrazové) dávky vysoké, pak lze od speciálních úrazových dávek upustit: k tomu došlo v Nizozemí od roku 1967. Zaměstnavatelé tam ze zákona vyplácejí po dobu prvních 104 týdnů nemoci nebo invalidity 70 % mzdy. Podle většiny kolektivních smluv ovšem platí zaměstnavatelé 100 % mzdy po dobu prvních 52 týdnů nemoci nebo invalidity (mnoho zaměstnavatelů ri-

ziko pokrývá soukromým pojištěním). Prostor pro speciální pojistné dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání je pak velmi malý.

### Neoliberální sociální úrazový model

Neoliberální teorie požaduje privatizaci veřejných pojistných systémů sociálního zabezpečení. Tím se má podstatně omezit (údajně) inherentně neefektivní státní sociální politika - ve srovnání s tržním systémem. Úlohou státu - podle neoliberální teorie - je vytvořit základní předpoklady pro (efektivní) fungování trhu. Z toho vyplývá orientace neoliberální politiky na povinné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, poskytované soukromým sektorem.

S neoliberálním úrazovým systémem se setkáme v USA. Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je tam označováno jako workers' compensation insurance (WCI). Většina států USA praktikuje tento systém (pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou v USA v kompetenci států; federace zde obsluhuje pouze své zaměstnance). S výjimkou dvou z těchto států mohou zaměstnavatelé požádat o vyjmutí z tohoto povinného systému s tím, že mají dostatek prostředků na úhradu příslušných škod (samopojištění). Předmětem smluvního ujednání bývají spoluúčasti zaměstnavatele na úhradě škody. Soukromé pojišťovny s (příslušnou) licencí v daném státě USA nemusí vyhovět návrhu podniku na uzavření pojistné smlouvy o tomto pojištění, příslušné jednotlivé státy USA mívají pro tento případ „nepojistitelnosti“ mechanismy přidělení podniku-klienta - což může být i vytvoření soupojištění. V některých státech existuje pro tento účel speciální státní fond (pojišťovna). Povinné WCI není pouze v Texasu. Některá odvětví (např. bankovníctví a pojišťovnictví) jsou z WCI vyňata. Menšími výjimkami z povinnosti pojištění jsou malí zaměstnavatelé a někteří zaměstnanci např. v zemědělství a v domácnostech (Baldwin a McLaren, 2016). Podle starších údajů je/byl vcelku podíl soukromých pojišťoven na tomto trhu v rámci celých USA asi 50 %, podíl státních fondů asi 20 % a podíl samopojištění asi 25 %.

Nejdůležitějším plněním z amerického pojištění odškodňování zaměstnanců WCI je úhrada nákladů zdravotní péče, poskytovaná zaměstnancům v rozsahu 100 %, tj. bez spoluúčasti - což je podstatný rozdíl v pojistném krytí oproti tamnímu neoliberálnímu zdravotnímu pojištění. Je zde podstatný rozdíl také u náhrad ušlého výdělku, kde se praktikují karenční doby (typicky 3-7 dní), které mohou být dodateč-

ně zrušeny v případě dlouhé hospitalizace nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Náhradový poměr plnění a mzdy se v jednotlivých státech USA liší; průměrná hodnota je na úrovni dvou třetin hrubého výdělku. Relativně nízký náhradový poměr je vysvětlován jednak tím, že plnění není zdaňováno jako příjem, a dále motivací zaměstnance k nástupu do práce. V jednotlivých státech USA bývají stanoveny i minimální a maximální hodnoty plnění v relaci k průměrné celostátní mzdě. Pokud má zaměstnanec současně nárok na úrazovou rentu a na invalidní důchod z federálního systému Social Security Disability Insurance (SSDI), tak celková výše obou dávek nesmí překročit 80 % mzdy před pracovním úrazem; ve většině států se krátí úrazová renta. Ve většině států se úrazová renta může vyplácet až do konce života příjemce. Ve zbývajících státech je výplata úrazové renty omezena věkem nebo maximální dobou výplaty či celkovou částkou výplat - např. s odůvodněním, že jde o náhradu mzdy, a tedy po dosažení určitého věku by příjemce stejně nebyl výdělečně činný ani v případě, že by nedošlo k pracovnímu úrazu či nemoci z povolání.

Pozůstalostní důchod bývá vyplácen manželce/manželovi a sirotkům zpravidla ve výši úrazové renty, na kterou zemřelý (by) měl nárok. Další vyplácenou dávkou je pohřebné.

Pokud zaměstnanci v USA přijmou plnění z pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, tak se vzdávají (případného) nároku na plnění z titulu všeobecné odpovědnosti zaměstnavatele za zaviněnou škodu (tort liability). To bývá často označováno jako mimořádně výhodná dohoda (grand bargain) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Celková plnění z pojištění v roce 2015 představovala v průměru 0,86 % mezd, celkové náklady zaměstnavatelů byly přitom 1,32 % mezd (Szymendera, 2017).

Neoliberální systémy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou úsporné v množství a výši dávek, přitom musí navazovat na systémy sociálního zabezpečení v daném státě, což nemusí být jednoduché a může to vést k vysoké režií tohoto systému. Specifickým rysem amerického systému je klíčový význam zdravotní péče, což je dáno neoliberální koncepcí základního systému poskytování a financování zdravotní péče v USA.

### Zásadní reformy sociálního úrazového systému na území Česka a Slovenska

Dávky při pracovních úrazech jsou i u nás nejstarším druhem sociálního zabezpečení. Na našem území bylo zavedeno

sociální úrazové pojištění dělníků zákonem od roku 1889, od roku 1932 bylo rozšířeno o nemoci z povolání. Dělnické sociální úrazové pojištění jako samostatné odvětví sociálního pojištění relativně komplexně pokrývalo riziko pracovního úrazu. Celý tehdejší sociální úrazový systém zapadal do křesťansko-demokratického sociálního úrazového modelu. V roce 1948 bylo toto (segmentované) samostatné zabezpečení při pracovních úrazech a nemocích z povolání transformováno na zvýšení příslušných dávek (téměř univerzálního) národního důchodového a nemocenského pojištění; z ekonomického hlediska se jednalo o sociální úrazové připojištění.

V 50. letech se sociální pojištění stalo „buržoazním přežitkem“. V rámci komunistické transformace systému národního pojištění a pracovního práva se u státních podniků a institucí přešlo k začlenění dávek při pracovních úrazech a nemocích z povolání, nad rámec základního nemocenského a důchodového zabezpečení, do zákoníku práce. Přešlo se tak na systém odpovědnosti socialistických organizací za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Systém tzv. centrálního plánového řízení umožnil zrušení těchto dávek jako dávek pojistných. Pokud tehdejší státní podnik či instituce nebyl schopen uhradit nárokové dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání, tak nastupoval stát: třeba i v té podobě, že byl patřičně „upraven“ státní plán a návazně i finanční vztahy ke státnímu rozpočtu. Na tyto záruky neměla nárok družstva, a proto jim stát umožnil sjednat pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání u Státní pojišťovny. V roce 1990 tak Česká státní pojišťovna měla portfolio smluv tohoto pojištění družstevních organizací.

Pro komunistický režim bylo typické záporné zveličování úlohy jednoduché práce, a to našlo svůj odraz i v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a v jeho vztahu k náhradám poskytovaným při uplatnění principu odpovědnosti za zavinění podle občanského zákoníku. U náhrad podle zákoníku práce platil výhodnější režim, ačkoliv obecná právní logika odškodňování je opačná – při aplikaci principu odpovědnosti za zavinění podle občanského zákoníku je plně oprávněné poskytování odškodnění celé způsobené konkrétní újmy. Naproti tomu při aplikaci principu odpovědnosti za výsledek se ve světě obvykle poskytuje užší paleta dávek a dávky nemusí dosahovat plně výše újmy. V podmínkách principu odpovědnosti za výsledek dostane poškozený obvykle méně, nemusí však prokazovat zavinění druhé strany. Čili podstatně větší jistota při nižších dávkách; při komunisticky pojímaných sociálních jistotách však toto rozlišení nehrálo žádnou roli a uvolnil se tak prostor pro preferenci odškodňová-

ní pracovních úrazů a nemocí z povolání před náhradou újmy podle občanského zákoníku. Zvýhodnění spočívalo v širším sortimentu náhrad a také ve vyšší výměře některých dávek.

Komunistický sociální úrazový model u nás v tomto ohledu přetrval dodnes. Podle § 269 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Úrazovými dávkami jsou:

1. náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti,
2. náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti,
3. náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
4. náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
5. náhrada věcné škody,
6. náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
7. náhrada nákladů na výživu pozůstalých,
8. jednorázové odškodnění pozůstalých.

Po roce 1989 pošlo k privatizaci na prosté většiny státních podniků a již z tohoto důvodu muselo dojít k nové úpravě poskytování dávek při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Svým způsobem nejjednodušším, rychlým řešením bylo zavedení „zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemocích z povolání“, navazujícího na stávající dobrovolné (leč fakticky plně využívané) odpovědnostní pojištění družstev. Komunisticky koncipované „náhrady“ (dávky) byly zachovány a financování převzal státní rozpočet, který agendu „zákonného pojištění“ obratem outsourcingoval do tří/dvou soukromých pojišťoven: České pojišťovně přidělil její dosavadní klienty (a jejich právní nástupce) a tehdejšími dvěma družstevními pojišťovnám Kooperativa (České a Moravskoslezské) všechny nově vzniklé podniky a instituce. Podíl Kooperativy na tomto „trhu“ je dnes asi 80 % (Ducháčková, 2015).

Předepsané pojistné za toto pojištění v roce 2017 bylo podle České asociace pojišťoven 7,6 mld. Kč, náklady na pojistná plnění byly vykázány ve výši 4,8 mld. Kč; přebytek pro státní rozpočet činil 2,5 mld. Kč. Podle ministerstva financí nelze toto pojištění charakterizovat jako soukromé pojištění a jeho hlavním nedostatkem je jeho provádění dvěma soukromými pojišťovnami (MF ČR, 2018). Sazebník pojistného od roku 1993 obsahuje 7 sazeb: 2,8 %, 4,2 %, 5,6 %, 7 %, 8,4 %, 10,5 % a 50,4 %. V pojistném systému by tento sazebník měl být pravidelně revidován. Průměrná sazba pojistného dnes činí asi 4,5 %. Poplatky za outsourcing, resp. normativní „správní náklady“ pojišťoven se

měnily skokově: z původních 29,5 % na 13,5 % (2004–2011), na 9 % (do roku 2014) až na dnešní 4 %.

Právní úprava zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemocích z povolání byla v době svého vzniku v roce 1992 považována za dočasné řešení přijatelné do doby přijetí zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tehdy obdobně postupovalo i Slovensko, hlavním rozdílem byl outsourcing zákonného pojištění od jedné soukromé (Slovenské) pojišťovny.

Slovenský zákon o sociálním pojištění, platný od roku 2004, zařadil úrazové pojištění („jako pojištění pro případ poškození zdraví nebo smrti v důsledku pracovního úrazu a nemocí z povolání“) mezi 5 odvětví sociálního pojištění poskytovaných Sociální pojišťovnou. Celá oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání byla přitom přenesena ze zákoníku práce do sociálního úrazového pojištění. Z tohoto úrazového pojištění se poskytují tyto úrazové dávky (Jendrálová, 2004):

- a) úrazový příplatek (předtím náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti),
- b) úrazová renta (předtím náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti),
- c) jednorázové vyrovnání (nové),
- d) pozůstalostní úrazová renta (předtím náhrada nákladů na výživu pozůstalých),
- e) jednorázové odškodnění (předtím jednorázové odškodnění manželovi a dítěti),
- f) pracovní rehabilitace a rehabilitačné (nové),
- g) rekvalifikace a rekvalifikačné (nové),
- h) náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění (totéž jako dosud),
- i) náhrada nákladů spojených s léčením (jako předtím),
- j) náhrada nákladů spojených s pohřbem (jako předtím).

Zaměstnavatel platí pojistné 0,8 % z mezd. Začleněním úrazového pojištění do slovenského zákona o sociálním pojištění se nezměnila objektivní odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz svého zaměstnance, a to bez ohledu na míru zavinění. V případě ošetření v nemocnici a pracovní neschopnosti je automaticky uplatňován regres vůči zaměstnavateli ze strany zdravotní pojišťovny ve výši 100 % léčebných nákladů vynaložených zdravotní pojišťovnou a Sociální pojišťovna vymáhá od zaměstnavatele všechny vyplacené nemocenské dávky. Tyto sankce je možné připojistit v rámci pojištění všeobecné nebo provozní odpovědnosti za škodu podniku.

V roce 2006 byl přijat český zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nabýt účinnosti od roku 2008. Úrazové dávky i nadále vycházely z komunistického

sociálního úrazového modelu, jen došlo k úpravě názvu dávek (a k jejich doplnění o rehabilitaci) v zásadě podle výše uvedeného slovenského vzoru. Např. náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti nahradil úrazový příplatek. Zachován zůstal odpočet dávek nemocenského a důchodového pojištění při výpočtu úrazových dávek. Fakticky se tak jednalo o sociální úrazové připojištění. Zákon kladl velký důraz na zábranu škod a na promítání škodního průběhu do výše pojistného placeného jednotlivými zaměstnavateli. Agendu úrazového pojištění zaměstnanců měla mít na starosti Česká správa sociálního zabezpečení (a její okresní správy); příjmy a výdaje měly být součástí příjmů a výdajů státního rozpočtu.

Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byla opakovaně odkládána, především pod vlivem lobby (Šedivec, 2015). První odklad byl na návrh Topolánkovy vlády, „který chtěl znovu otevřít debatu o tom, jaký systém úrazového pojištění vlastně zvolit“ (ČTK, 2009). „Vláda se rozhodla odložit datum účinnosti platného zákona o tři roky, neboť realizace nové právní úpravy úrazového pojištění by si vyžádala značné nároky na státní rozpočet. Náběh nového systému by byl spojen také s neúměrným organizačním zatížením České správy sociálního zabezpečení nejenom po stránce personální, kdy by bylo potřeba přijmout několik stovek nových zaměstnanců, ale zejména z hlediska technického zabezpečení. Taktéž není ještě dostatečně jasné, zda neúčinná, leč platná úprava představuje skutečně poslední slovo, anebo bude nahrazena nějakou jinou“ (Beck, 2009). „... diskuze na toto téma se vedou od počátku 90. let se stejnými argumenty a v podstatě se shodnými podobami základních řešení. Pokud se dosáhlo nějakého rozhodnutí, pak vždy záviselo spíše na politických než na věcných argumentech. Tomu se pak přizpůsobovalo i jejich odůvodňování, které bylo mnohdy založeno jen na povrchních znalostech jednotlivých systémů nebo dokonce hraničilo s demagogií“ (Příkryl a Čechová, 2014).

V roce 2012, za Nečasovy vlády, ministerstvo financí vypracovalo návrh na privatizaci úrazového pojištění zaměstnanců. „Naše představa odpovídá liberálnímu přístupu, který tato vláda uplatňuje ve všech oblastech. Řešení, které navrhuje, je v případě úrazového pojištění zaměstnanců, je založeno na volné soutěži a konkurenci pojišťoven a za druhé na povinnosti zaměstnavatele takové pojištění pro své zaměstnance uzavřít. To zajistí, že všichni zaměstnanci budou mít garantovanou úhradu újmy vzniklé jim v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale díky konkurenci to bude za tu nejlepší cenu,“ uvedl náměstek ministra

Urban a dále pokračoval: „Jedním z rysů připravované změny je to, že v procesně právní rovině využijeme zkušenosti, které jsme získali při demonopolizaci povinného ručení. Jsme přesvědčeni, že to povede ke stejné dobrému výsledku, to znamená ke konkurenci nabídky, odpovídající segmentaci podle skutečného rizika a k nízkým cenám. Z toho budou benefitovat zaměstnavatelé a potažmo i zaměstnanci“ (Šístková, 2012). Podle vzoru pojištění „povinného ručení“ měla vzniknout i Kancelář pojistitelů pracovních úrazů. Objevily se i návrhy na zřízení veřejné úrazové pojišťovny a na provozování úrazového pojištění zdravotními pojišťovnami (Příkryl a Čechová, 2014). Za tohoto stavu ministerstvo práce a sociálních věcí přišlo s novelou zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a toho využili všichni nespokojení interestenti, včetně odborů, aby odmítli tuto novelu i celou koncepci platného, leč neúčinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, např. na konferenci „Předpoklady funkčního úrazového pojištění zaměstnanců v ČR“, konané v lednu 2012 v budově Senátu Parlamentu ČR. Prvními dvěma hlavními důvody nesouhlasu účastníků této konference s celkovou koncepcí zákona byly:

- „Úrazové pojištění má být z podstaty věci i svého cíle pojištěním odpovědnostním, nikoliv pojištěním sociálním.
- Pojištěn musí být zaměstnavatel, který za škodu na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání odpovídá, nikoliv zaměstnanec“ (Hrubá, 2012).

Teze tohoto druhu demonstrují jednostranný pohled na sociální úrazové dávky, který je ovšem v souladu s neoliberálním modelem. Kritika účastníků konference se ale nutně nenesla dále tímto směrem. Snad všichni chtěli zachovat komunistický koncept preference odškodňování podle zákoníku práce před občanským zákoníkem; přitom ve všech moderních sociálních úrazových modelech je tomu naopak. Za tohoto stavu není divu, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl nakonec zrušen. Reformní snahy nyní „spí“.

### Žádoucí změny

České zákonné pojištění zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání lze z pohledu sociální politiky charakterizovat jako univerzální systém sociálního úrazového připojištění. Již tento závěr předchozích analýz svědčí o rozporuplnosti tohoto českého subsystému sociálního zabezpečení. Požadovat, aby úrazové pojištění bylo pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, je sice legitimní – ale jen pokud budeme požadovat realizaci neoliberálního sociálního úrazového modelu. Pak bychom ovšem měli požadovat i úsporné úrazové dávky, např. podle

vzoru USA. Každopádně je tento přístup v příkrém rozporu s komunistickou koncepcí dávek, jdoucích nad rámec odškodňování podle občanského zákoníku, které je nerozlučně spojeno se zásadou odpovědnosti za zavinění. Zvítězí-li odbornost nad populismem a lobbingem, tak by oba tyto extrémní přístupy (neoliberalismus a komunismus, jejich mix) měly být odmítnuty.

Sociální úrazové (při)pojištění by v každém případě nemělo být upraveno zákoníkem práce. Současně je zřejmé, že bylo chybou přenášet tuto celou úpravu do zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl začít platit od roku 2008 (jen s kosmetickými úpravami, s paletou dávek rozšířenou na 10 položek). V tomto směru se jistě shodneme, že do sociálního (při)pojištění nepatří náhrada věcné škody (např. zničení oděvu) a náhrada příměrných nákladů spojených s pohřbem – to finančně „zvládnou“ zaměstnavatelé i bez pojištění. Do sociálního úrazového (při)pojištění také nepatří bolestné a ztížení společenského uplatnění a obdobně koncipované jednorázové odškodnění pozůstalých – to nechme u odškodňování v případě úmyslného poškození zaměstnance zaměstnavatelem, viz německá úprava. K diskusi nám tak zbývá 5 dávek z výše uvedených 8 dávek.

Při daném celkovém systému českého sociálního zabezpečení nelze uvažovat o zrušení zákonného pojištění např. podle nizozemského vzoru. Čistý náhradový poměr u nemocenského je u nás u zaměstnance s průměrným výdělkem v rozmezí 71,2 % (15.–30. den pracovní neschopnosti) až 85,5 % (od 62. dne PN). Prostor pro sociální úrazové připojištění zde tedy je. Ještě více to platí pro úrazový invalidní důchod, resp. náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Pokud by došlo k žádoucí modernizaci konstrukce nemocenského a invalidního důchodu, tak by se „náhrady za ztrátu na výděлку“ mohly nahradit vyšší sazbou nemocenského a invalidního důchodu v zákoně o nemocenském pojištění (u invalidních důchodů navrhuji přeřazení z důchodového do nemocenského pojištění). Obdobně lze transformovat náhradu nákladů na výživu pozůstalých na souhrnný úrazový pozůstalostní důchod, popř. na úrazový vdovský/vdovecký důchod a úrazový sirotčí důchod. Optimálním řešením je všechny pojistné dávky zdaňovat – pak by sazby úrazového nemocenského a úrazového invalidního důchodu byly 100 % mzdy.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením by při reformě dnešního zákonného pojištění mohla odpadnout – vzhledem k nízké míře spoluúčasti pacientů na financování zdravotní péče u nás. Také nepotřebujeme rehabilitaci jako zvláštní dávku úrazového pojištění,

stejně právo na rehabilitaci by měli mít všichni, kteří ji potřebují (nejen v případě pracovního úrazu).

Likvidace pozůstatků komunistického systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je politicky náročná, je však účelné ji připravit a ve vhodný okamžik ji realizovat. Poměrně snadno realizovatelnou operací by mohlo být úplné či podstatné sjednocení sazeb pojistného dnešního zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání – a jeho začlenění do pojistného placeného zaměstnavateli. Odborným argumentem pro unifikaci úrazového pojistného je převažující (ze 70 %) daňová podstata pojistného na „důchodové pojištění“ (se sazbou 28 %). Plně daňovou podstatu má pojistné na veřejné zdravotní pojištění se sazbou 13,5 % z mezd. Ve srovnání s tím je úsilí o ponechání diferenciace sazeb úrazového pojistného dosti extravagantní, nemluvě již o snahách zavést bonusy a malusy. Pojistné na sociální úrazové pojištění lze snížit (z dnešního průměru 4,5 % z mezd) a „rozptýlit“ je do nemocenského, důchodového a třeba i zdravotního pojistného.

Základní slabinou zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců z roku 2006 bylo mechanické převzetí dosavadního (post)komunistického systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Za dané úrovně univerzálního (sociálního) nemocenského a důchodového pojištění a univerzální zdravotní péče v Česku lze realizovat základní podobu sociálně-demokratického sociálního úrazového modelu s využitím konstrukce čs. zákona o národním pojištění z roku 1948: všechny čtyři pojistné úrazové dávky (závislé na výdělku), tj. úrazové nemocenské, úrazové invalidní důchod, úrazový vdovský/vdovecký důchod a úrazový sirotčí důchod, lze transformovat na zvýšené sazby nemocenského a tří důchodů. Pojistné za dnešní zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů patří do koncepce jednoho inkasního místa se sociálním a zdravotním pojistným.

## Závěry

Moderní teorie a politika rozlišuje čtyři základní sociální modely dávek při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Základním prvkem moderního liberálního systému jsou relativně nízké univerzální peněžité dávky, i pro případ pracovního úrazu nebo nemocí z povolání. Podstatným prvkem britského Beveridgeova modelu je i univerzální zdravotní péče, poskytovaná Národní zdravotní službou. Zaměstnanci mohou mít nárok i na zaměstnanecké dávky při pracovní neschopnosti. Nízká úroveň peněžitých dávek v britské praxi vedla k zavedení povinného pojiště-

ní zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemocí z povolání. Neoliberální sociální úrazový model se opírá o povinné pojištění zaměstnavatele, které v amerických podmínkách uhrazuje především kompletní náklady na zdravotní péči, často nepokryté povinným soukromým zdravotním pojištěním s jeho častými vysokými spoluúčastmi klientů. Segmentované zabezpečení při úrazech a nemocích z povolání je typické pro křesťansko-demokratické sociální úrazové modely, jejichž nejvýraznějším reprezentantem je úrazové pojištění jako samostatné odvětví sociálního pojištění, které poskytuje i plně nemocenské a důchodové dávky. Tento Bismarckův model sociálního úrazového pojištění se u nás uplatňoval až do roku 1948, kdy se přešlo na systém zvýšených nemocenských a důchodových dávek při pracovních úrazech a nemocích z povolání, v rámci zákona o národním pojištění.

Sociálně-demokratický model je charakterizován univerzální veřejnou zdravotní péčí a univerzálními pojistnými dávkami, které v případě pracovního úrazu a nemoci z povolání mohou (ale nemusí) plně nahrazovat ušlý výdělek. Při velmi vysokých náhradových poměrech, jako např. v Nizozemí, jsou speciální úrazové dávky zbytečné. Komunistický sociální úrazový model odmítal – z ideologických důvodů – sociální pojištění a preferoval manuální práci, což se odrazilo v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání i nad rámec náhrady škody či újmy (za zavinění) podle občanského zákoníku. Systém takto preferované náhrady škody podle zákoníku práce se u nás zachoval dodnes a po roce 1989 byl zahrnut do „provizorního“ zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemocí z povolání, outsourcingového státem od dvou soukromých pojišťoven, což nemá ve světě obdobu. Přijetí zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a opakované odkládání jeho účinnosti svědčí o síle lobbistů i o kompetenci českých politiků rozhodnout se pro ten či onen sociální model. Za daného stavu jsou racionální i postupné reformní kroky navazující na jiné sociální reformy, např. na koncept jednoho inkasního místa – a ještě lépe na racionalizační reformu daně z příjmů, sociálního pojistného a zdravotního pojistného. Potřebujeme reformovat důchodové, nemocenské i zdravotní pojištění; nepotřebujeme zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.

## Literatura

- Baldwin, M. L., McLaren, Ch. F. (2016). *Workers' Compensation: Benefits, Coverage, and Costs*. Washington: National Academy of Social Insurance. [https://www.nasi.org/sites/default/files/research/NASI\\_Workers\\_Comp\\_Report\\_2016.pdf](https://www.nasi.org/sites/default/files/research/NASI_Workers_Comp_Report_2016.pdf)
- Beck (2009). Sněmovna schválila novelu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Beck-online.

- <https://www.beck-online.cz/snemovna-schvalila-novelu-zakona-o-urazovem-pojisteni-zamestnancu/>
- ČTK (2009). Stát zatím nepřevezme odškodňování zaměstnanců za pracovní úraz. <https://www.novinky.cz/kariera/176682-stat-zatim-neprevezme-odskodnovani-zamestnancu-za-pracovni-uraz.html>
- Ducháčková, E. (2015). Insurance of Work-related Injuries in the Conditions of the Czech Republic. *Procedia Economics and Finance*, sv. 25, s. 200-207. [https://www.researchgate.net/publication/282417266\\_Insurance\\_of\\_Work-related\\_Injuries\\_in\\_the\\_Conditions\\_of\\_the\\_Czech\\_Republic](https://www.researchgate.net/publication/282417266_Insurance_of_Work-related_Injuries_in_the_Conditions_of_the_Czech_Republic)
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press.
- Hrubá, K. (2012). Zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. <https://www.bozpinfo.cz/zakon-o-urazovem-pojisteni-zamestnancu>
- Jendrálová, A. (2004). Odškodňování pracovních úrazů. <https://hnonline.sk/expert/34275-odskodnovanie-pracovnych-urazov>
- Lewis, R. (2012). *Employers' Liability and Workers' Compensation: England and Wales*. Cardiff: Cardiff University. <https://orca.cf.ac.uk/26855/1/Lewis%202012.pdf>
- MF ČR (2018). Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo z nemoci z povolání. <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/pojistovnictvi/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnav>
- Příkrýl, V. a Čechová, J. (2014). Zamyšlení: Nekonečný příběh úrazového pojištění zaměstnanců. *Pojistný obzor*, ročník 91, č. 1.
- Skatteverket (2016). *Taxes in Sweden 2015*. An English Summary of Tax Statistical Yearbook of Sweden. Swedish Tax Agency, 2016. <http://www.skatteverket.se/download/18.3810a01c150939e893f29d0f/1455280476021/taxes-in-sweden-skv104-utgava16.pdf>
- SSA (2018). *Social Security Programs throughout the World: Europe*. Social Security Administration (USA). <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/ssptw18europe.pdf>
- Strömbäck, E. (2001). *Sweden's No-Fault Rule for Accidents at Work - Recent Developments*. Scandinavian studies in law. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009. <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/41-19.pdf>
- Szymendera, S. D. (2017). *Workers' Compensation: Overview and Issues*. Congressional Research Service. <https://fas.org/sgp/crs/misc/R44580.pdf>
- Šedivec (2015). *Jednala Rada vlády České republiky pro BOZP*. <https://www.ospzv-aso.cz/obsah/81/jednala-rada-vlady-ceske-republiky-pro-bozp/3276>
- Šístková, D. (2012). Úrazové pojištění zaměstnanců se zpřístupní všem pojišťovnám. <https://www.opojisteni.cz/pojistne-produkty/urazove-pojisteni-zamestnancu-se-zpristupni-vsem-pojistovnam/c:4418/>
- Westerholm, P. (2011). *Country Case Study: Sweden*. In: Rey, P. and Lesage, M. (eds.). *Topics in Workers' Compensation Systems*. Geneva: ILO. <http://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/topics-in-workers-compensation-systems/36-26-workers-compensation-systems-topics-in/country-case-study-sweden>

*Prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc.*

*(jaroslav.vostatek@vsfs.cz) vyučuje zejména sociální politiku a veřejnou ekonomii na katedře veřejné správy Fakulty právních a správních studií Vysoké školy finanční a správní (Department of Public Administration, Faculty of Law and Administration of the University of Finance and Administration), Estonská 500, 101 00 Praha 10, Česká republika.*