Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). JOSRA Nové trendy v BOZP 2019, roč. 12.

Několik poznámek k pracovním úrazům nelegálních migrantů

21.11.2019

SEVERAL REMARKS ON occupational accidents OF ILLEGAL MIGRANTS

Martin Štefko[1]

[1]*Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK; Kocián Šolc Balaštík advokátní kancelář, s. r. o.*

pracovní úrazy | cizinci | nelegální migranti | mezinárodní úmluvy | sociální zabezpečení

Abstrakt

České pracovní právo garantuje právo na náhradu újmy každému zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz v souvislosti s výkonem práce. Neexistuje sice úrazové pojištění, právo na náhrad újmy je však tradičně řešeno v zákoníku práce. I v případě českých občanů se však může jednat o komplikovanou situaci, která poměrně lehce vyústí ve složitý dlouholetý spor. V případě neohlášených cizinců se problémy násobí. Zaměstnavateli se nabízí poměrně lákavá, byť morálně odpudivá představa neřešit pracovní úraz z důvodu, že zraněný či dokonce usmrcený cizinec je na území České republiky nelegálně.

Klíčová slova: pracovní úrazy, cizinci, nelegální migranti, mezinárodní úmluvy, sociální zabezpečení

Abstract

Czech labour law guarantees remedy to injured employees, who suffers because of occupational accidents. Although there is no occupational insurance as a public social security, the Czech Labour Code provides an appropriate scheme after a Soviet model. The scheme does not exclude informal foreigners. However, the scheme makes it possible to multiply legal risks ordinary employees are exposed in similar cases. In addition to usual legal risks, informal foreigners can be easily threatened by the employer, who reminds them of their illegal status. This approach is morally repugnant and shall be faced by adequate legislation adjustments.

Keywords: occupational accidents, foreigners, illegal migrants, international conventions, social security

Úvod

V roce 2008 a 2009 nejvíce úrazů utrpěli po občanech Slovenska Ukrajinci.[1] Nikoliv malý počet úrazů byl zaznamenán též u Rusů, Moldavanů a Bělorusů. Poměrně vysoký počet úrazů byl u cizinců evidován i v roce 2014.[2] Počet

vyplácených náhrad za ztrátu na výdělku vyplácených bývalým zaměstnancům není odborné veřejnosti dostupný a ani nemusí být, neboť Česká republika není vázána Úmluvou MOP č. 118, z níž by tato povinnost vyplývala. Přesto, pokud učiníme úvahu, že zaměstnanci dotčení pracovním úrazem či nemocí z povolání by museli mít aspoň v některých případech rovněž nárok na invalidní důchod z českého veřejnoprávního systému,[3] pak lze prokázat, že do zemí východní Evropy je vypláceno pouze mizivé množství těchto dávek.[4] Dalším možným přístupem pro kvantifikaci počtu úrazů neohlášených migrantů je celkový počet zdravotních úkonů provedených na cizincích.[5]

Jedním z důvodů je skutečnost, že z mnohostranných úmluv Mezinárodní organizace práce (MOP) chránících práva migrantů je Česká republika vázána pouze Úmluvou MOP č. 19 o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů (předmětnou úmluvu ovšem ve skutečnosti ratifikovalo již Československo). Neratifikovány tak zůstaly Úmluvy MOP č. 48,[6] 97,[7] 118,[8] 143,[9] 157[10] a především též Úmluva o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin.[11]

1. Úmluvy MOP

Z mnohostranných úmluv MOP chránících práva migrantů lze zmínit především Mezinárodní úmluvu o ochraně práv všech migrantů a jejich rodinných příslušníků[12] z 18. prosince 1990, Úmluvu MOP č. 19 Rovnost zacházení (odškodnění úrazů)[13] a doporučení č. 25, Úmluvu MOP č. 48,[14] 118[15] a 157,[16] doporučení 167, Úmluvu MOP č. 97,[17] doporučení (revidované) 86 a Úmluvu MOP č. 143[18]. Tyto úmluvy jsou povětšinou rovněž založeny na principu rovnosti a zakotvují rovnost zacházení pro migrující pracovníky ve srovnání s vlastními státními občany.

Společným rysem všech těchto smluv je snaha zajistit migrantům rovnost zacházení s občany hostitelského státu, stanovování další (dodatečných) podmínek podmiňujících nárok na dávku či službu je totiž nejčastější způsob obrany před migranty. Nárok na dávku ze sociálního pojištění tak například není podmiňován bydlištěm v hostitelském státě.[19] Omezení jsou však činěna v souvislosti s nabytými právy čl. 6 odst. 1 písm. b) bod i) Úmluvy MOP č. 97. Dalším cílem byla vždy snaha preventivně zabránit zchudnutí cizinců z důvodu odjezdu z a návratu zpět do domovského státu.

Významné zlepšení postavení migrantů přinesla zejména Úmluva MOP č. 143. Čl. 27 Mezinárodní úmluvy o ochraně práv všech migrantů a jejich rodinných příslušníků rozšiřuje poprvé působnost zásady rovného zacházení též na nelegální (neregistrované či neformální) migranty, v jejich případě se však jedná o aplikaci pouze některých ustanovení, v důsledku čehož požívají slabší ochrany svých práv.[20] Vedle rovnosti je ve výše zmíněných multilaterálních smlouvách identifikovatelná též snaha dosáhnout pro cizince nejvyššího možného pokrytí prostřednictvím sociálního systému hostitelského státu a upravit zachování nabytých či nabývaných práv.

Rovnost zacházení je vedle na migranty specializovaných úmluv upravená též v Úmluvě č. 102 o minimální normě sociálního zabezpečení.[21] Část VI. týkající se dávek při pracovních úrazech a nemocech z povolání nebyla nikdy Českou republikou ratifikována.

2. Neohlášení migranti v českém systému sociálního zabezpečení

V českém právu sociálního zabezpečení lze zaznamenat dvojí přístup k neohlášeným či nelegálním cizincům. V nemocenském a veřejném zdravotním pojištění jsou tito cizinci ze zákona vyloučeni z těchto systémů a nemohou nárokovat žádné dávky. Poslední změnypřinesl zákon č. 1/2012 Sb. V případě nemocenského pojištění vyjmutí upravuje ust. § 9 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění, u veřejného zdravotního pojištění se jedná o ust. 2 odst. 5 zákona o veřejném zdravotním pojištění.[22]

Teoreticky v důchodovém pojištění a u zákonného pojištění zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem žádné výslovné ustanovení neohlášené cizince nevylučuje. U důchodového pojištění se však jedná pouze o teoretickou konstrukci vzhledem k úzkému propojení důchodového a nemocenského pojištění. U zákonného

pojištění zaměstnavatele pak hrají roli mezinárodní závazky České republiky.

3. Úmluva č. 19

Úmluva MOP o rovnocenném nakládání s cizími i domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů byla ratifikována již ČSR, a to dne 31. ledna 1928.[23] Ve své době se jednalo o velmi pokrokovou úpravu, neboť soudobé úrazové pojišťovací předpisy s výplatou náhrad do zahraničí nepočítaly; byla možná kapitalizace, ta ovšem obvykle nebyla pro beneficienta výhodná.[24] Na nedostatečnost národního práva bylo možné reagovat bilaterálními smlouvami, jejichž předobrazem se stala od roku 1925 právě Úmluva MOP č. 19.

Základní principem Úmluvy č. 19 se stala povinnost (i České republiky) zajistit státním příslušníkům cizího státu, který tuto úmluvu rovněž ratifikuje, a jeho rodinným příslušníkům stejné zacházení jako vlastním státním příslušníkům, pokud jde o odškodnění utrpěného pracovního úrazu. Podmínkou ovšem je, že se jedná o úraz, který se stal na území České republiky. Čl. 2 Úmluvy č. 19 vylučuje vázat rovnocennost na podmínku bydliště na území České republiky, což potvrzuje kontrolní praxe dozorové komise. Z ní jednoznačně vyplývá, že výplatu odškodnění nelze vázat na podmínku bydliště v hostitelském státě.[25] Úmluva č. 19 byla ratifikována 121 státy.[26]

Mezinárodní rámec ochrany dotváří Úmluva MOP č. 12 o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství[27] a Úmluva MOP č. 17 o odškodňování pracovních úrazů.[28] Dle úmluvy č. 12 se každý členský stát MOP, který ratifikuje tuto úmluvu, zavazuje, že rozšíří na všechny námezdní pracovníky v zemědělství výhody zákonů a předpisů o poskytování odškodnění osobám, které utrpěly úraz při výkonu práce nebo v souvislosti se zaměstnáním. Druhá úmluva ukládá zajistit, že osoby, které utrpěly pracovní úraz, nebo osoby na nich závislé, budou odškodněny za podmínek, rovnajících se přinejmenším těm, které stanoví tato úmluva.

4. Hmotné zabezpečení pro případ nemoci z povolání či pracovního úrazu

Zabezpečení zaměstnance pro případ nemoci z povolání či pracovního úrazu není v České republice stále řešeno prostřednictvím úrazového pojištění, ale pracovněprávní úpravou povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy.[29] Jedná se o institut objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za výsledek – za poškození zdraví (újmu), které zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel odpovídá i v případě, že újmu způsobila jiná osoba a též v případě, že škodu nezavinil. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za ztrátu na výdělku, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a případně též věcnou škodu. Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout: náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením, přiměřených nákladů spojených s pohřbem, nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a eventuálně též náhradu věcné škody.

Předmětná právní úprava byla po sovětském vzoru zavedena prakticky od počátku 60. let minulého století a nezměnila se ani s přijetím nového zákoníku práce. V současné době přitom již neodpovídá zásadním změnám ve společnosti a národním hospodářství, k nimž došlo od té doby.[30] S účinností od 1. 1. 1993 bylo sice zavedeno zákonné pojištění zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, toto (tehdy deklarované) dočasné opatření však problém pouze zmírnilo, nikoliv vyřešilo. Nedostatky platné úpravy se bohužel ještě více zvýrazňují u občanů třetích států. Ač se na první pohled jedná o úpravu neutrální, neboť nároky poškozeného zaměstnance nejsou závislé od jeho státní příslušnosti či bydlištěm na českém území, v praxi tento systém odrazuje občany třetích států od uplatňování jejich nároků na náhradu škody. To je nespravedlivé zejména proto, že právě

občané třetích států obvykle konají práce zdravotně závadné či přímo rizikové.

5. Praktické problémy

Základním problémem je přímé zapojení zaměstnavatele do procesu oznamování, resp. uplatňování nároku na náhradu škody. Cizinec je totiž povinen o náhradu škody žádat u/prostřednictvím zaměstnavatele. Je pochopitelné, že zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu (ust. § 105 odst. 1 zákoníku práce), zaměstnavatel však současně má být dle české úpravy též tím, kdo by měl poškozenému zaměstnanci být nápomocen při uplatňování náhrady škody vůči jemu samému. Zaměstnanec, ale často ani zaměstnavatel přitom nerozlišují mezi tím, komu je nutno škodní událost nahlásit a tím, kdo potenciální nárok na náhradu škody uhradí (zaměstnavatelé s výjimkou státu jsou pro tyto účely ze zákona pojištěni). Navíc opožděné oznámení pracovního úrazu příslušným institucím[31] či zjištění porušení bezpečnostních předpisů[32] mají nutně za následek sankci pro zaměstnavatele. Proto se nelze divit, že zaměstnavatelé obvykle nejsou příliš vstřícní a žádosti poškozených občanů třetích států nepodporují.

Vedle obavy ze ztráty zaměstnání pro domáhání se svých práv je zde ovšem další klíčová limitace potenciální náhrady škody, která je zapracována do základů platné právní úpravy. Jedná se o sjednanou omezenou délku pracovněprávního vztahu, která je právě u této kategorie zaměstnanců pravidlem. Dle ust. § 386 odst. 1 věta první zákoníku práce platí: „*Zaměstnanci, který utrpí (...) v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán.*“ Předmětná úprava reguluje sice pouze jeden z nároků poškozeného zaměstnance, obvykle se ovšem jedná o ten finančně nejnáročnější. Cílem této úpravy je omezit tento nárok u zaměstnanců, kteří vykonávají výdělečnou činnost jen občas, nebo kteří nemají výdělečnou činnost hlavním (základním) zdrojem svých příjmů, a proto uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou jen příležitostně a po uplynutí sjednané doby by nadále nepracovali v pracovním poměru, i kdyby k pracovnímu úrazu nedošlo. Z tohoto důvodu je nutno zde zařadit též zaměstnance konající práci na základě dohody o provedení práce, byť tento typ pracovněprávního vztahu ZP explicitně nezmiňuje. Jinak by došlo k absurdní situaci, kdy zaměstnanci pracující z kvantitativního hlediska potenciálně nejkratší množství pracovních hodin by požívali vyšší jistoty, než zaměstnanci pracující na základě pracovního poměru na dobu určitou či pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.

Ke skončení pracovního poměru či jiného pracovněprávního vztahu sjednaného na dobu určitou dojde bez ohledu na situaci, v níž se zaměstnanec nachází. Nárok občana třetího státu na náhradu za ztrátu na výdělku je v takovém případě podmíněn prokázáním, že nebýt tohoto pracovního úrazu či nemoci z povolání, pak by byl dále zaměstnán. To je ovšem k sekundární povaze zaměstnání, tj. nutnosti provádět test pracovního trhu před prodloužením či novým udělením povolení k zaměstnání, obzvláště obtížné. Stávající judikatura Nejvyššího soudu nabízí i v tomto směru určitý prostor. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku vznikne též v případě, kdy další zaměstnávání občana třetího státu lze podle okolností jen předpokládat.[33] Důvodný předpoklad lze nabýt pouze s přihlédnutím k okolnostem, které tu byly v době úrazu a které vypovídají o tom, zda zaměstnanec uzavřel pracovněprávní vztah na dobu určitou jen příležitostně (a po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru by stejně nadále nepracoval), nebo zda hlavním (základním) zdrojem jeho příjmů byla výdělečná činnost a zaměstnanec do té doby pravidelně pracoval (a lze tedy podle okolností předpokládat, že po skončení pracovního poměru by byl znovu zaměstnán). *„Když se pracovníkovi podaří tuto skutečnost prokázat, lze přiznat náhradu za ztrátu na výdělku do výše průměrného výdělku, který dosahoval natrvalo u organizace, u níž utrpěl pracovní úraz.“*[34]

Další omezení jsou pak již společné s dalšími poškozenými, občany České republiky. Zaměstnanec obvykle není

schopen prokázat existenci příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vznikem škody. To je dáno obvykle důvodem skončení pracovního poměru, kterým bude (neskončí-li uplynutím sjednané doby) jiný výpovědní důvod, než zákaz dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz či onemocnění nemocí z povolání dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Zaměstnanec v těchto případech včas nenapadne neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu, což má za následek následnou nemožnost přezkumu právního úkonu končícího pracovněprávní vztah.[35] Podaří-li se neplatnost včas napadnout, pak soud při zkoumání příčin ztráty na výdělku zaměstnance obligatorně vychází z posudku lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, i když převedení zaměstnance na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru bylo odůvodněno jinými skutečnostmi (skutečnostmi, které nemají původ v nemoci z povolání).[36]

Výrazným limitem je obtížnost prokázání výše ušlého výdělku. V souladu s platnou judikaturou nelze při stanovení průměrného výdělku před vznikem škody vycházet z příjmů, které poškozený pobíral od bývalého zaměstnavatele, pokud jde o nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti až poté, kdy pracovní poměr poškozeného zaměstnance u zaměstnavatele, který mu za škodu odpovídá, skončil z jiných důvodů než pro následky pracovního úrazu. Nejvyšší soud rozhodl, že v příčinné souvislosti s pracovním úrazem je v takovém případě taková ztráta na výdělku, která vychází z průměrného výdělku, jehož by poškozený zaměstnanec prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou by pro něj vykonal, kdyby k pracovnímu úrazu nedošlo.[37] Poškozený zaměstnanec je pak v podstatě nucen prokázat, kolik by dostal za práci konanou pro jiného zaměstnavatele zaplaceno, kdyby nebyl postižen pracovním úrazem či nemocí z povolání. Výrazně jednodušší je situace, pokud poškozený zaměstnanec se stane uchazečem o zaměstnání. V takovém případě se ze zákona za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. Pobíral-li ovšem zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

6. Závěr

Česká republika dodržuje povinnosti vyplývající z Úmluvy MOP o rovnocenném nakládání s cizími i domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů. Praktické poznatky však jednoznačně ukazují, že to u neohlášených migrantů jaksi nestačí. Pokud zákonodárce již umožnil nelegálním migrantům sjednávat platně pracovněprávní vztahy, neměl by tolerovat, aby se potenciální riziko (např. pokles příjmů pro pracovní úraz, nemoc z povolání či invalidita) s tím spojené znásobovalo vyloučením těchto zaměstnanců z veřejnoprávních systémů sociálního pojištění. Nezbytná je vzhledem k povaze nelegální práce[38] především účast v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (budoucím úrazovém pojištění). Vzorem pro příslušnou úpravu v zákonech práva sociálního zabezpečení by mohla být např. úprava obsažená v ust. § 110 odst. 1 SGB VII. Dle předmětného ustanovení je zaměstnavatel povinen mimo jiné uhradit náklady vzniklé nositeli úrazového pojištění v souvislosti s pojistnou událostí (tj. např. pracovním úrazem při výkonu nelegální práce) i v případě, že nelegální zaměstnance nepřihlásil k pojištění, resp. za ně neodvedl stanovené pojistné. Neodvedení pojistného se presumuje v případě, že zaměstnanec nebyl u příslušného nositele pojištění zaregistrován.[39]

Vzorová citace

ŠTEFKO, Martin. Několik poznámek k pracovním úrazům nelegálních migrantů. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, speciální č. Nové trendy v BOZP 2019. Dostupný z: https://www.bozpinfo.cz/josra/nekolik-poznamek-k-pracovnim-urazum-nelegalnich-migrantu. ISSN 1803-3687.

[1] Brabcová, Iva; Záleská, Veronika; Horská, Jana. Bezpečnost práce a pracovní úrazy cizinců v České republice in

Prevence úrazů, Ostrav a násilí 2011, č. 7, str. 50.

[2] Srov. Pracovní úrazovost v ČR v roce 2013 a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 1. pololetí roku 2014 (Bezpečnost a hygiena práce). Aktualita je dostupná na stránce: https://www.mpsv.cz/cs/18727 (Cit.: 28.4.2018.

[3] Nárok na invalidní důchod není v tomto případě podmíněn splněním minimální doby pojištění, je však podmíněn legálností pobytu. Viz ust. § 25 a 38 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, v platném znění. K legálnosti pobytu ust. § 9 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb. v platném znění.

[4] Dle otevřených dat ČSSZ to bylo v roce 2017 cca. 58 důchodů na Ukrajinu. Srov. https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-staty-s-nejvetsim-poctem-duchodu-s-vyplatou-do-zahranici-v-roce (Cit.: 27.4.2018). Tato úvaha je podpořena mimo jiné přímou žádostí dohledového orgánu CEACR, který právě v obavě z nemožnosti vyplácet důchody do zahraničí žádal v roce 1998 po České republice vysvětlení. Srov. závěr z 87. jednání v roce 1999, dostupný zde http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY
(Cit.: 27.4.2018).

[5] Srov. ÚZIS ČR: Aktuální informace č. 3/2018, Čerpání zdravotní péče cizinci v roce 2017.

[6] Ratifikovaly 3 členské státy EU, konkrétně Maďarsko, Slovinsko a Španělsko.

[7] Ratifikovalo 6 členských států EU (Nizozemí, Německo, Portugalsko, Slovinsko, Španělsko a Velká Británie.

[8] Ratifikovalo 8 členských států EU (Dánsko, Finsko, Francie, Německo, Irsko, Itálie a Nizozemí).

[9] Ratifikovaly 4 členské státy EU (Itálie, Portugalsko, Slovinsko a Švédsko).

[10] Ratifikovaly 2 členské státy EU (Španělsko a Švédsko).

[11] Neratifikoval žádný členský stát EU.

[12] International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families – Migrant Workers Convention.

[13] Publikována pod č. 34/1928 Sb. z. a n.

[14] Maintenance of Migrants' Pension Rights, 1935. Úmluva nebyla ratifikována Českou republikou.

[15] Equality of Treatment (Social Security Convention), 1962. Úmluva nebyla ratifikována Českou republikou.

[16] Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982. Úmluva nebyla ratifikována Českou republikou.

[17] Migration for Employment Convention (Revised), 1949. Úmluva nebyla ratifikována Českou republikou.

[18] Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975. Úmluva nebyla ratifikována Českou republikou.

[19] Srov. čl. 4 odst. 1 Úmluvy MOP 118. Dále též čl. 6 Úmluvy MOP č. 97 či důslednější čl. 10 Úmluvy MOP č. 143.

[20] Nejedná se však o přímo použitelné ustanovení. Srov. Dupper, O.: Migrant Workers and the Right to Social Security, str. 29.

[21] Úmluva byla publikována pod č. 461/1991 Sb.

[22] Srov. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl.ÚS 2/15.

[23] Sdělní č. 34/1928 Sb. z. a n.

[24] Srov. ust. § 42 zákona č. 1/1888 ř.z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu.

[25] Žádost komise CEACR přijatá v roce 2016, publikovaná na 106. zasedání uskutečněném v roce 2017.

[26] Seznam zemí, které úmluvu ratifikovaly je zde https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312164 (cit.: 11. 9. 2019).

[27]Vyhlášená sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.

[28] Vyhlášená sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.

[29] Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, účinnosti ve většině svých ustanovení nenabyl (srov. ust. § 99 cit. zákona) a dle rozhodnutí vlády se tomu ani v budoucnu tak nestane. Tak např. vyjádření ministra zdravotnictví http://www.psp.cz/eknih/2010ps/stenprot/040schuz/s040304.htm (cit.: 6. 11. 2017). K akcím na půdě Parlamentu ČR např. http://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/Snemovna-schvalila-zruseni-zakona-o-urazovem-pojisteni-247181 (Cit.: 7.11.2017) a zde http://www.opojisteni.cz/ekonomika/vyvoj-trhu/klaus-souhlasil-s-odlozenim-zakona-o-urazovem-pojisteni-zamestnancu/ (cit.: 21. 10. 2017).

[30] Srov. Bělina/Drápal a kol.: Zákoník práce, velký komentář, I. vyd., C.H.Beck, Praha 2012, str. 1377 (Novotný).

[31] Srov. ust. § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

[32] Tak např. právo pojišťovny na regres vůči zaměstnavateli dle ust. § 10 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Další sankcí je přirážka k pojistnému ze strany příslušné zdravotní pojišťovny (ust. § 45 zákona č. 48/1997 Sb., ve znění do 31. 12. 2014) či okresní správy sociálního zabezpečení, resp. PSSZ nebo MSSZ Brno (dle ust. § 21 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění do 31. 12. 2014). v neposlední řadě se jedná o sankci za správní delikty na bezpečnosti práce (ust. § 30 zákona o inspekci práce), bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví (ust. § 32 zákona o inspekci práce) či na úseku vyhrazených technických zařízení (ust. § 33 zákona o inspekci práce).

[33] Srov. rozsudek NS ze dne 6. 6. 2006 sp. zn. 21 Cdo 2023/2005.

[34] Zhodnocení NS ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74 (R 11/1976, str. 51–52).

[35] Tak např. Stanovisko NS ČSR ze dne 12. 3. 1987, sp. zn. Cpj 291/86 (R 20/1987/II). Jedná se přitom o lhůtu hmotněprávní a prekluzivní. Žalobce dohodu o rozvázání pracovního poměru v této lhůtě u soudu nenapadl. Proto se žalovaný dovolává Stanoviska NS ČSR ze dne 12. 3. 1987, sp. zn. Cpj 291/86 (R 20/1987/III), které jednoznačně konstatovalo: *„Jestliže žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou nebyla podána ve lhůtě stanovené § 64 ZPr 1965, skončil pracovní poměr dohodou účastníků o jeho rozvázání. Platnost rozvázání pracovního poměru dohodou nemůže být soudem později posuzována.“*

[36] Rozsudek NS ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1199/2002 (SJ 60/2003).

[37] Tak rozsudek NS ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002 (R 64/2003).

[38] Nelegální migranti vykonávají na území České republiky především nekvalifikovanou práci, pro jejíž výkon není potřeba žádná či pouze minimální kvalifikace. Typicky se jednalo o mytí nádobí, úklid, pomocná pracovní síla, dělník v potravinářském průmyslu, stavebnictví, svářeč, betonář, obráběč kovů. Nelegální zaměstnance využívali

zaměstnavatelé ve stavebnictví, lesnictví, zahradnictví, zemědělství, obchodu a službách (hlavně tzv. osobní služby), pohostinství, textilním průmyslu, potravinářském průmysl, strojírenství, dolech a hutích. Srov. KROUPA, A. a kol.: Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce. Publikace dostupná na: http://www.vupsv.cz/neleg.pdf (cit: 15. 6. 2010); a HORÁKOVÁ, M. (2005a). Cizinci na trhu práce v České republice v letech 1994-2005. Praha: VÚPSV 2005.

[39] Je nutno ovšem přiznat, že též tato úprava působí v praxi celou řadu problémů. Tak především preventivní význam této úpravy je výrazně omezen skutečností, že zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné na úrazové pojištění zpětně. Předmětné ustanovení je dále omezeno jen na zaměstnavatele, kteří umožní výkon nelegální práce s cílem poskytovat služby či výrobky třetím osobám, nikoliv na zaměstnavatele, kteří využívají práce nelegálních migrantů pro své osobní potřeby. Srov. Giese Der Regress des Unfallversicherungsträger bei Schwarzarbeit nach 110 Abs. 1 a SGB VII, str. 839 a 840.

Autor článku:
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.