

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu v pracovnom práve a v súvisiacich odvetviach

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Ing. Jaroslav Sýkora

Ing. Michaela Sýkorová

JUDr. Ing. Mária Sedliaková

Bc. Lukáš Kútik

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera (**názov sociálneho partnera**). Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

OBSAH	4
ÚVOD	7
1 VYMEDZENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV	9
1.1 Všeobecné pojmy	9
1.2 Pracovný úraz	18
1.2.1 Príčiny pracovných úrazov	20
1.2.2 Štatistika pracovných úrazov	24
1.2.3 Delenie pracovných úrazov	29
1.3 Choroba z povolania	30
1.3.1 Postup pri uznávaní choroby z povolania	32
1.3.2 Štatistika chorôb z povolania	35
1.4 Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním	37
2 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI	42
2.1 Prevenčná povinnosť zamestnávateľa	43
2.2 Všeobecné zásady prevencie	45
2.3 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa	46
2.4 Bezpečnosť stavieb, pracovných priestorov, pracovných prostriedkov a postupov	49
2.5 Povinnosti pri vzniku pracovného úrazu	49
3 ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNANCA ZA ŠKODU	53
3.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu	53
3.2 Zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom	54
3.3 Zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú porušením oznamovacej a zakročovacej povinnosti	55
3.4 Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať	55
3.5 Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov	59
3.6 Rozsah a spôsob náhrady škody	60
3.7 Prípady vylučujúce zodpovednosť zamestnanca	62
4 ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA ZA ŠKODU	65
4.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu	67
4.2 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach	69

4.3	Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody.....	71
4.4	Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz	72
4.5	Zodpovednosť zamestnávateľa za chorobu z povolania.....	73
4.6	Liberačné dôvody	75
5	NÁHRADA ŠKODY PRI PRACOVNOM ÚRAZE A CHOROBE Z POVOLANIA.....	80
5.1	Náhrada vecnej škody.....	80
5.2	Náhrada nemajetkovej ujmy	82
5.3	Náhrada škody z úrazového poistenia	88
5.3.1	Úrazový príplatok.....	91
5.3.2	Úrazová renta	93
5.3.3	Jednorazové vyrovnanie	96
5.3.4	Pozostalostná úrazová renta.....	97
5.3.5	Jednorazové odškodnenie	98
5.3.6	Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné.....	99
5.3.7	Rekvalifikácia a rekvalifikačné	101
5.3.8	Náhrada nákladov spojených s liečením	102
5.3.9	Náhrada nákladov spojených s pohrebom	103
5.3.10	Konanie o úrazovej dávke	104
5.3.11	Náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	105
6	ZÁVER.....	115
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	117

Zoznam obrázkov

Obrázok 1: Vývoj registrovaných pracovných úrazov od roku 2002	24
Obrázok 2: Vývoj smrteľných pracovných úrazov od roku 2002	28
Obrázok 3: Vývoj počtu chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, 2001 - 2022	36
Obrázok 4: Ekonomické činnosti s najväčším počtom novopriznaných chorôb z povolania, 2022	37
Obrázok 5: Schéma povinnosti zamestnávateľa pri pracovnom úraze	52

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Členenie registrovaných pracovných úrazov podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností	25
Tabuľka 2: Členenie registrovaných pracovných podľa príčiny úrazu	26
Tabuľka 3: Podiely jednotlivých skupín príčin na celkovom počte pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví z organizácií podliehajúcich dozoru inšpekcie práce za rok 2022 v porovnaní s rokom 2022	27
Tabuľka 4: Zdrojové skupiny na celkovom počte smrteľných pracovných úrazov za rok 2022	29

ÚVOD

Pracovné právo tvorí samostatné právne odvetvie, a preto Zákonník práce komplexne upravuje zodpovednosť za škodu a náhradu škody. V súvislosti s úpravou zodpovednosti zamestnávateľa za škodu v publikácii analyzujeme jednotlivé druhy zodpovednosti, s dôrazom na problematiku zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.

V právnom poriadku Slovenskej republiky neexistuje jediné a univerzálne vymedzenie pojmu pracovný úraz a choroba z povolania, stretávame sa s nimi v rôznom chápaní a nie s rovnakým obsahom v Zákonníku práce, predpisoch na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predpisoch sociálneho zabezpečenia, a našim cieľom je vymedziť ich vzájomné pôsobenie.

Prejavom humanizmu v pracovnom práve je nepochybne ochrana života a zdravia. Zákonník práce už v článku 8 ukladá povinnosť robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia pri práci. Túto povinnosť ukladá aj Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, a preto je nevyhnuté zdôrazniť jednotlivé povinnosti zamestnávateľa z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Aj napriek všetkým opatreniam však môže dôjsť u zamestnanca k vzniku úrazu alebo choroby z povolania. Každé poškodenie zdravia má pre spoločnosť ekonomické dôsledky. Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania má závažný sociálny a ekonomický dosah, pretože upravuje hmotné zabezpečenie občanov, ktorí si pri práci poškodili svoje zdravie a tým sa obmedzila alebo celkom zanikla ich pracovná schopnosť.

Vysvetlíme si objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa, ktorá je vnímaná najmä menšími zamestnávateľmi ako nespravodlivý postih, pretože sa pri nej nevyžaduje porušenie právnej povinnosti, a už vôbec nie zavinenie. V publikácii ďalej analyzujeme odškodňovanie pri jednotlivých druhoch zodpovednosti, s dôrazom na dávky úrazového poistenia ako základného piliera odškodňovania spojeného s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania. V prípade škody na zdraví analyzujeme možnosť náhrady nemajetkovej ujmy podľa § 13 Občianskeho zákonníka.

Zodpovednostné vzťahy sú často narušené spormi medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Tieto spory prejednávajú sudy. V mnohých prípadoch ide o zložité, skutkovo rôznorodé spory, o ktorých tiež pojednáva táto publikácia.

Táto praktická publikácia si kladie za cieľ podať výklad ku zodpovednostným vzťahom v pracovnom práve, upriamiť pozornosť na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, priniesť praktické odporúčania pre zákonodarcu, oboznámiť čitateľa s relevantnou judikatúrou a upozorniť na väzby medzi jednotlivými právnymi odvetvami.

1. VYMEDZENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV

Právna úprava pracovných úrazov, chorôb z povolania, zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania je obsiahnutá v Zákonníku práce, v Zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a v Zákone o sociálnom poistení. Zákonník práce vymedzuje predpoklady vzniku zodpovednosti, striktné podmienky zbavenia sa zodpovednosti, možnosť na regresnú náhradu. Jednotlivé druhy a rozsah náhrady škody, ujmy na zdraví sú upravené v Zákone o sociálnom zabezpečení. Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovnými úrazmi sú vymedzené v Zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V súvislosti s výkladom k pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz a chorobu z povolania je nutné objasniť a vysvetliť najčastejšie využívané pojmy obsiahnuté v Zákonníku práce, Zákone o sociálnom poistení, Zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, na ktoré úprava pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu odkazuje. Tieto pojmy a definície sme rozdelili na všeobecné, využiteľné vo všetkých oblastiach pracovnoprávných vzťahov a osobitné vzťahujúce sa výlučne k pracovnoprávnej zodpovednosti v súvislosti s pracovným úrazom a chorobou z povolania, a to pracovný úraz, choroba z povolania a plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním.

1.1 Všeobecné pojmy

Pracovnoprávny vzťah (individuálny pracovnoprávny vzťah) je základným predpokladom vzniku pracovnoprávnej zodpovednosti. Pracovnoprávny vzťah je teoretická kategória, ktorej definíciu Zákonník práce neobsahuje. Je to právny vzťah s prvkami – subjekt, predmet a obsah. Subjektom je zamestnávateľ a zamestnanec, predmetom je pracovný pomer alebo vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a obsahom pracovnoprávneho vzťahu sú práva a povinnosti subjektov pracovnoprávneho vzťahu. Pracovnoprávny vzťah je právom upravený vzťah medzi subjektami, účastníkmi pracovného procesu v rozšírenom slova zmysle (zamestnávateľ, zamestnanec, „dohodár“) a jeho obsahom sú vzájomné práva a povinnosti týchto osôb.¹ Bez pracovnoprávneho vzťahu nie je možné uplatniť pracovnoprávnu zodpovednosť, preto v rámci tzv. „predzmluvných vzťahov“ je pracovnoprávna zodpovednosť vylúčená.

¹ BĚLINA, M. - PICHRT, J. Pracovní právo, s. 58.

Zamestnávateľ ako hlavný subjekt a účastník pracovnoprávných vzťahov je osoba, ktorá je oprávnená na základe existujúceho pracovnoprávneho vzťahu požadovať od zamestnanca pracovný výkon.² Ustanovenie § 7 Zákonníka práce obsahuje definíciu zamestnávateľa, podľa ktorej zamestnávateľ zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnávateľom môže byť fyzická osoba alebo právnická osoba. Podmienkou je zamestnávanie aspoň jednej fyzickej osoby v pracovnoprávnom vzťahu (t. j. na základe pracovnej zmluvy alebo jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), alebo ak to ustanovuje osobitný predpis, tak aj v obdobných pracovných vzťahoch (napr. služobná zmluva so štátnym zamestnancom). Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch subjektom práv a povinností. Jeho hlavnou povinnosťou je prideľovať zamestnancovi prácu a platiť mu za túto prácu mzdu alebo odmenu. Medzi hlavné práva patrí právo na pracovný výkon zamestnanca, ku ktorému sa zmluvne zaviazal a vyžadovať od neho dodržiavanie pracovnej disciplíny.³ V nadväznosti na obsah našej práce treba v súvislosti s definíciou zamestnávateľa osobitne zdôrazniť čl. 3 a čl. 8 Zákonníka práce, ktoré sú vyjadrením právnej istoty zamestnancov v prípade úrazu a choroby z povolania a ochrany zdravia pri práci. Zásada v čl. 8 Zákonníka práce obsahuje povinnosť zamestnávateľa zodpovedať za škodu spôsobenú zamestnancovi pri pracovnom úraze a chorobe z povolania a tiež zvýšenú ochranu zamestnanca v čase neschopnosti na prácu z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania. V rámci zodpovednosti za škodu a jej náhrady je prioritnou povinnosťou zamestnávateľa zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať ju meniacim sa skutočnostiam.

Zamestnanec je rovnako ako zamestnávateľ hlavný subjekt a účastník pracovnoprávných vzťahov. Zamestnancom na rozdiel od zamestnávateľa, ktorým môže byť aj právnická osoba, môže byť len fyzická osoba a len vtedy, ak vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu (pracovný pomer alebo vzťah na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Zamestnanec musí vykonávať dohodnutú prácu vždy osobne, nie je možné jeho zastúpenie. Spôsobilosť fyzickej osoby vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnanec vnika dňom, kedy fyzická osoba dovърšila 15 rokov veku, pričom ako deň nástupu do práce, nemožno dohodnúť deň, ktorý predchádza dňu, skončenia povinnej školskej dochádzky. V ustanovení § 11 ods. 4 Zákonníka práce je vymedzený výnimočný výkon detskej práce, ktorá je inak Zákonníkom práce zakázaná. Výkon

² BARANCOVÁ, H. Zákonník práce, s. 150.

³ BARANCOVÁ, H. Zákonník práce, s. 151.

týchto ľahkých prác povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva. Pokiaľ chceme nájsť vymedzenie zamestnanca v judikatúre, najčastejšie sa ním súdy zaoberajú v súvislosti s voľným pohybom, nasledovne: „zamestnancom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu“⁴. Základnou povinnosťou zamestnanca je teda osobne vykonávať prácu, ku ktorej za zmluvne zaviazal a základným právom je mzda, odmena za vykonanú prácu. Ak to ustanoví osobitný predpis, zamestnancom bude aj fyzická osoba, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu v obdobných pracovných vzťahoch (napr. štátny zamestnanec). Užšiu skupinu zamestnancov - vedúcich zamestnancov definuje § 9 ods. 3 Zákonníka práce.

Závislá práca „ je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“⁵ Závislá práca nie je založená na princípe rovnosti tak, ako je to v iných typoch zmlúv podľa osobitných predpisov, práca je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca. Zamestnanec sa dobrovoľne podriaďuje vôli zamestnávateľa. Účelom je, aby zamestnávateľ mal možnosť riadiť výkon práce, aby zamestnanec bol povinný riadiť sa pokynmi vydanými zamestnávateľom. Do významu subordinácie zamestnanca patrí aj právo zamestnávateľa kontrolovať výkon práce a právo ukladať sankcie za nesplnenie povinnosti.

Závislá práca je nevyhnutne spojená s osobným výkonom práce jednou osobou - zamestnanca pre inú osobu - zamestnávateľa. Z toho dôvodu ide o individuálny osobno-právny záväzkový pracovný vzťah. Pri ostatných zmluvných vzťahoch uzavretých podľa osobitných predpisov je možné zastúpenie, napríklad podnikateľ sa môže nechať zastúpiť inou osobou, prípadne v rámci tzv. subdodávky uzatvoriť záväzkový vzťah s iným podnikateľom. Základným znakom pracovnoprávneho vzťahu, v nadväznosti na použitie slov „osobný výkon práce“, je teda nezastupiteľnosť na strane zamestnanca. Nezabezpečuje sa len to, aby bola práca vykonaná, ale aj to, že prácu vykoná konkrétny zamestnanec, ktorému za jej vykonanie prináleží patričná odmena. Z toho vyplýva, že pri práci v pracovnom pomere nie je zamestnanec osobne zastupiteľný, dodáva iba pracovnú silu, nedodáva materiál na prácu,

⁴ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo, s. 162.

⁵ § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

spravidla neposkytuje pracovné zariadenie na výkon činnosti, nepreberá zodpovednosť za riadenie v podnikaní a vznikajú mu nároky z pracovného pomeru, napríklad nárok na dovolenku.

Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2013⁶ zaviedla zákonný zákaz vykonávať závislú prácu v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov, táto novela mala za cieľ obmedziť zneužívanie zákona zo strany zamestnávateľov. Predmetom individuálneho pracovnoprávneho vzťahu je práca, ktorú možno považovať za výkon závislej práce. Ide o prácu ako ľudskú činnosť a nie o výsledok ľudskej činnosti. Pojem závislej práce vychádza zo všeobecnejšieho pojmu práce ako ľudskej činnosti, ktorá musí vykazovať znak užitočnosti, prípustnosti a súladu s dobrými mravmi. Práca ako právne spôsobilý predmet pracovného pomeru musí spĺňať charakteristiky práce, ktorú zamestnanec na základe pracovnej zmluvy vykonáva pre iný subjekt. Práca v pracovnom pomere musí byť prácou ľudskou, osobnou, slobodnou, vykonávanou pre iného, závislou, nesamostatnou, námezdnu a odplatnou. Závislosť práce patrí k základným charakteristikám pracovného pomeru a závislej práce.

Domáca práca a telepráca predstavuje atypické formy zamestnania, pričom Zákonník práce osobitne v týchto prípadoch neupravuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rozvrhnutie pracovného času a jeho kontrolu zo strany zamestnávateľa a ani zodpovednosť zamestnávateľa, čo vzhľadom na osobitný charakter výkonu tejto práce a jej zvýšené využívanie považujeme za nedostatok, najmä pokiaľ ide o povinnosť zamestnávateľa kladenú na pracovné prostredie z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a z pohľadu dĺžky pracovnej doby. V tejto súvislosti poukazujeme na dopad neúmerného pracovného času na fyzické a duševné zdravie v podobe stresu, nedostatočného spánku a syndrómu vyhorenia. Technostres ako problém nadmerného používania technológií a s tým súvisiaca vyťaženosť je spájaný najmä s prácou v domácnosti.

Inštitút telepráce a domácej práce je upravený v § 52 Zákonníka práce. Domáca práca je práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, ale je vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca (dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa). Osobitnú pozornosť v nadväznosti aj na zodpovednostné vzťahy musia zmluvné strany venovať miestu výkonu práce, ktoré má byť mimo pracoviska zamestnávateľa. Vzhľadom na účel § 52 Zákonníka práce možno ako miesto výkonu práce

⁶ Zákon č. 361/2012 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

určiť akékoľvek miesto iné ako je prevádzka/pracovisko zamestnávateľa (t. j. nemalo by ísť o miesto, kde kolektív zamestnancov vykonáva svoju prácu - miestom domácej práce teda teoreticky môže byť aj kaviareň, knižnica, resp. za istých okolností aj obec, pričom sa ale musí jednoznačne odlišiť takýto výkon práce od výkonu práce na pracoviskách zamestnávateľa). Pracovná zmluva s domáckym zamestnancom sa posúdi podľa obsahu, t. j. aj v prípade, ak nebude osobitne označená, dôležité bude posúdenie, či z hľadiska miesta výkonu práce a charakteru práce ide o zamestnanca, ktorého možno podradiť pod § 52 Zákonníka práce.

Pre teleprácu platí definícia domácej práce s dodatkom, že práca sa vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku. Odlišovacím znakom telepráce od domácej práce je skutočnosť, že zamestnanec používa informačné technológie (napr. počítač, resp. iné informačno-komunikačné technológie pravidelne k prenosu dát). Telepráca je forma domácej práce.

Ak si zamestnanec pri domácej práci a telepráci pracovný čas sám rozvrhuje platia pre neho obmedzenia uvedené v § 52 ods. 7 Zákonníka práce neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni, neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ, zamestnancom nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d), zamestnancom nepatrí mzda za prácu nadčas.

Okrem toho možno identifikovať aj prípad, ktorý nie je domáckou prácou vôbec („home office“). Práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca. Domácka práca a home office majú spoločné to, že výkon práce touto formou je možný až po dohode zamestnanca a zamestnávateľa.⁷ Podľa slovenskej právnej úpravy možno uviesť, že občasný, mimoriadny výkon práce mimo pracoviska zamestnávateľa sa nepovažuje za domácku prácu, a tak sa naň nevťahujú ustanovenia § 52 Zákonníka práce.⁸

Home office je považovaný za benefit, avšak to čo je považované za najväčšiu výhodu môže byť najväčšia nevýhoda. Neustála dostupnosť podkladov k práci, neustále pripojenie k sieti, zamestnanci musia pracovať doma po pracovnej dobe, počas dovolenky. V tejto súvislosti hovoríme o technostrese

⁷ PETRÍKOVÁ, L. Nové trendy v pracovnom práve, s. 72.

⁸ DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku, s. 28.

(nadmerné využívanie technológií a s tým súvisiaca vyťaženosť zamestnanca). Následky môžu byť fyziologické (syndróm zrakovej únavy, bolesť chrbtice), aj psychické (problémy so spánkom, znížená koncentrácia), v nadväznosti na uvedené by mali zamestnávateľom zväžiť potrebu neustálej dostupnosti zamestnanca.⁹

Pracovná cesta je krátkodobá zmena miesta výkonu práce a významný flexibilný inštitút. V Zákonníku práce nenachádzame všeobecné vymedzenie pojmu pracovná cesta. Zákonník práce upravuje len časť otázok spojených s dispozičným oprávnením zamestnávateľa vyslať zamestnanca na pracovnú cestu. Pracovná cesta znamená dobu (aj cestu) vymedzenú jej začiatkom a koncom, pričom jej cieľom je vykonanie práce na inom mieste, ako je miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Aj tu sa premieta princíp zákazu „nútenej práce“, v tom zmysle, že zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu len s jeho súhlasom.¹⁰ Teda ochrana zamestnanca je obsiahnutá v jeho súhlase, nie v kompenzácii, ktorá mu patrí v podobe náhrady cestovných výdavkov. V zmysle Zákonníka práce je pracovná cesta výnimkou z pravidla, že práca sa má vykonávať v mieste výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve. Aj z tohto hľadiska Zákonník práce ustanovuje, že vyslanie na pracovnú cestu má byť "na nevyhnutne potrebné obdobie", t. j. hlavným znakom je dočasnoscť. Miesto výkonu práce počas pracovnej cesty sa nedohoduje ako dodatok k pracovnej zmluve. Na určenie miesta výkonu práce počas pracovnej cesty slúži cestovný príkaz - hoci tu ide primárne o nástroj v kontexte cestovných náhrad.

Z hľadiska Zákonníka práce pod pracovnú cestu spadá ten úsek, kedy sa zamestnanec na pokyn zamestnávateľa v súvislosti s plnením pracovných úloh nachádza mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Z hľadiska rôznych inštitútov možno potom právne následky vnímať rôzne - napr. iný je pohľad z hľadiska cestovných náhrad, iný je pohľad v prípade zodpovednosti za škodu počas pracovnej cesty. Aj v prípade pracovnej cesty možno odlíšiť rôzne úseky z hľadiska toho, či úsek pracovnej cesty spadá do úseku rozvrhutej pracovnej zmeny alebo mimo neho, či dochádza k výkonu práce, alebo či ide o úsek, kedy si čas zamestnanec organizuje sám.

Pracovno-právna zodpovednosť je právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, obsahom ktorého sú špecifické práva a povinnosti. Zodpovednosť z teoreticko-právneho hľadiska možno rozdeliť do dvoch názorov, jeden predpokladá, že zodpovednosť, je súčasťou každého právneho vzťahu od

⁹ SKOLODOVÁ, K. - MINČIČOVÁ, M. Nové výzvy ochrany zdravia zamestnancov: zborník príspevkov z V. ročníka študentského sympózia z pracovného práva, s. 14-15.

¹⁰ KOVÁČIKOVÁ, E. Zákonník práce s komentárom, s. 57.

začiatku (zodpovednosť za splnenie povinnosti) a druhý názor predpokladá, že zodpovednosť vzniká ako nový právny vzťah, ktorý tu nebol (zodpovednosť za porušenie povinnosti). „Pracovnoprávnu zodpovednosť za škodu môžeme preto vymedziť ako sankčný vzťah, ktorý vzniká ako nový, odvodený právny vzťah porušením povinnosti už z existujúceho pracovnoprávneho vzťahu, ktorého obsahom je povinnosť škodcu nahradiť vzniknutú škodu a právo poškodeného túto škodu požadovať.¹¹ Pracovnoprávnu zodpovednosť môžeme charakterizovať ako nový odvodený právny vzťah z už existujúceho pracovnoprávneho vzťahu, pričom jeho obsahom je povinnosť škodcu nahradiť vzniknutú škodu a právo poškodeného náhradu škody vyžadovať.¹² Základom je jej reparačná funkcia, v prípade škody na zdraví aj satisfakcia.

Škoda a ujma je následok zodpovednosti za škodu. Definíciu škody nachádzame v judikatúre a treba ňou chápať úbytok na majetku a je vyjadriteľná v peniazoch. V pracovnom práve sa nahrádza skutočná škoda, ktorou je aj ušlý zisk. Právne pojmy škoda a ujma je potrebné rozlišovať. Škoda sa týka znehodnotenia majetku alebo inej hmotnej podstaty a ujma má vzťah k zdraviu a životu človeka. Rozdiel je aj v náhradách, ktoré sa poskytujú v prípade vzniku škody a ujmy. V prípade vzniku škody sa subjektu hradí skutočná škoda a ušlý zisk. „Skutočná škoda predstavuje takú ujmu, ktorá znamená zmenšenie majetkového stavu poškodeného, oproti stavu pred škodnou udalosťou a je objektívne vyjadriteľná peniazmi. Za ušlý zisk sa považuje ušlý majetkový prospech spočívajúci v nezväčšení majetku poškodeného, ktoré by bolo možné (nebyť škodnej udalosti) dôvodne očakávať s ohľadom na pravidelný beh vecí.“¹³ Rovnako pristúpila k definícii škody aj česká judikatúra „Podľa Občianskeho zákonníka sa škodou rozumie ujma, ktorá nastala (prejavuje sa) v majetkovej sfére poškodeného (spočíva v zmenšení jeho majetkového stavu) a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t. j. peniazmi, a je teda napravitelná poskytnutím majetkového plnenia, predovšetkým peniazmi. Skutočnou škodou je potrebné rozumieť takú ujmu, zmenšenie majetkového stavu poškodeného oproti stavu pred škodovou udalosťou. Ušlý zisk je v podstate ušlým majetkovým prospechom a spočíva v nenastalom zväčšení (rozmnožení) majetku poškodeného, ktoré bolo možné keby nebolo škodovej udalosti – odôvodnene očakávať vzhľadom na pravidelný priebeh vecí.“¹⁴ Pokiaľ ide o škodu na veciach, pre určenie výšky škody je nutné vychádzať z ceny v dobe poškodenia alebo straty.

¹¹ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo, s. 525.

¹² MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, S. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, s. 45.

¹³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 21.6.2018, sp. zn. 3Cdo/191/2017.

¹⁴ Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 18.08.2005, sp. zn. 25Cdo 1158/2004.

V prípade vzniku ujmy na zdraví sa hradí napr. peňažná náhrada bolestného, sťaženia spoločenského uplatnenia.¹⁵ Pri škode na zdraví sa jedná o osobitnú kategóriu nemajetkovej ujmy, ktorá má spojitost s poškodením zdravia. „Následok škodnej udalosti sa tu neprejavuje kvantifikovateľným úbytkom na majetku poškodeného, ale ako poškodenie imanentných súčastí ľudskej osobnosti – telesnej a osobnej integrity a perspektívy ďalšieho uplatnenia v spoločenskom živote.“¹⁶ Nejedná sa však o nemajetkovú ujmu v zmysle § 13 Občianskeho zákonníka.

Regresný nárok zamestnávateľa je upravený v § 217 Zákonníka práce ako právo zamestnávateľa voči tretím osobám (odlišná od zamestnávateľa a zamestnanca) na úhradu zamestnancovi poskytnutej náhrady škody, ak tretia osoba za túto škodu zodpovedá podľa Občianskeho zákonníka. Zamestnávateľovi vzniká nárok až uhradením škody a nemôže byť vyšší ako náhrada, ktorú sám zamestnancovi poskytol.

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci patrí podľa § 11a Zákonníka práce rovnako ako odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník k zástupcom zamestnanca. Má rovnaké práva ako zástupca odborov (právo na vzdelávanie, osobitnosti pri skončení pracovného pomeru). Pri jeho vymedzení Zákonník práce odkazuje na Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej desať zamestnancov alebo ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo skupiny je uvedený v prílohe č. 1 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (napr. lesníctvo a ťažba dreva) je povinný a iný zamestnávateľ môže vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo skupiny je uvedený v prílohe č. 1 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov

¹⁵ HRTÁNEK, L. Pracovný úraz - pracovnoprávna zodpovednosť, s. 73.

¹⁶ KOVÁČ, P. – MEDVEĎOVÁ, S. Nový slovenský zákon o odškodnení za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, s. 83.

môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.¹⁷ Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť je oprávnený vykonávať kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; tie môže prerokovať s odborovou organizáciou alebo so zamestnaneckou radou, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, a po dohode so zamestnávateľom aj s odborníkmi v danom odbore pod podmienkou, že sa nevyzradia utajované skutočnosti chránené osobitnými predpismi, spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov; ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety príslušnému inšpektorátu práce, zúčastňovať sa na rokovaníach organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetrovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17 Zákona o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia, zúčastňovať sa na kontrolách vykonávaných príslušným inšpektorátom práce a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol a plnení uložených opatrení, meraní a hodnotení, predkladať pripomienky a návrhy príslušnému inšpektorátu práce pri výkone inšpekcie práce alebo dozoru u zamestnávateľa.

Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je inštitút Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore a nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.

Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je oprávnená pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania a ďalších udalostí a hodnotiť ostatné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok, navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti. Ustanovením komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nie sú dotknuté

¹⁷ § 19 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

oprávnenia zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Ak u zamestnávateľa nie sú vymenovaní zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, môžu oprávnenia vykonávať zamestnanci.¹⁸

1.2 Pracovný úraz

Pracovný úraz je Zákonníkom práce vymedzený v § 195 ako úraz, ktorý vznikol pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od vôle zamestnanca krátkym, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.¹⁹ Ako pracovný úraz sa posudzuje úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh,²⁰ napríklad napadnutie zamestnanca mimo pracoviska iným zamestnancom z pocitu krivdy. Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.²¹ „Skutočnosť, že v jednom areáli je umiestnených niekoľko právnických osôb, zamestnávateľov, sama o sebe ešte neumožňuje posúdiť, kde končí zamestnancova cesta do zamestnania. Ak je zamestnancovi určený vchod do areálu, končí cesta do zamestnania u tohto vchodu a to bez ohľadu na to, kde sa vyznačuje príchod. Ak nie je vchod do areálu takto určený, je pracoviskom budova, v ktorej má zamestnanec plniť svoje pracovné úlohy, prípadne kde je umiestnený zamestnávateľ u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere a cesta areálom je v tomto prípade ešte cestou do zamestnania.... Pre posúdenie miesta ukončenia cesty do zamestnania v areáli, ktorý zamestnávateľ užíval s viacerými fyzickými, či právnickými osobami, nemôže byť samo o sebe – bez prihliadnutia k ďalším okolnostiam – podstatné, že zamestnávateľ nezaistuje ochranu objektu, v ktorom pôsobí, sám priamo v tomto objekte, ale spoločne s ostatnými subjektmi spôsobom, ktorý sa mu z hľadiska sledovaného účelu javí najviac efektívny. Rozhodujúce je, že zamestnanec je už povinný podrobiť sa (priamo alebo sprostredkované) pokynom svojho zamestnávateľa. A preto, ak je v jednom areáli umiestnených niekoľko fyzických či právnických osôb – zamestnávateľov, je pre posúdenie, kedy končí cesta zamestnanca do zamestnania v zmysle ustanovenia § 195 ods. 1 až 3 Zákonníka práce rozhodujúci záver, od ktorého okamihu po vstupe do areálu začal byť zamestnanec povinný podrobiť sa pokynom zamestnávateľa usmerňujúcim jeho konanie; z tohto hľadiska nie je významné, či sa jedná o pokyny udeľované priamo zamestnávateľom alebo sprostredkované subjektom, ktorý v rámci areálu zaisťuje ochranu spoločnú pre všetky umiestnené podnikateľské subjekty.“²²

¹⁸ § 20 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁹ § 195 ods. 2 Zákonníka práce.

²⁰ § 220 ods. 3 Zákonníka práce.

²¹ § 195 ods. 3 Zákonníka práce.

²² Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27.5.2008 sp. zn. 2 Cdo 72/2007.

Vonkajšie vplyvy, v dôsledku ktorých vzniká pracovný úraz, môžu byť chemické, prírodné, mechanické, fyzické. Je nutné, aby bol pracovný úraz spôsobený vonkajšími vplyvmi, ktoré zamestnanec nemôže odvrátiť, sú neočakávané, prekvapivé. Pri poškodení zdravia je potrebné uviesť, že môže ísť o poškodenie fyzické, ale aj duševné, avšak podľa dostupnej štatistiky sa úrazy poškodzujúce duševné zdravie nevyskytujú. V zmysle judikatúry je pracovným úrazom aj poškodenie zdravia spôsobené vonkajšími vplyvmi, ktoré sú svojou povahou krátkodobé, ak zamestnanec pri práci, na ktorú nie je zvyknutý a ktorá je neprimeraná jeho telesným množstvám, nútený prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a neprimerane svoju námahu. Táto námaha nemusí byť jedinou príčinou ale príčinou dôležitou a podstatnou.²³ Vonkajšie pôsobenie je označované ako úrazový dej. Úrazový dej je významným kritériom, bez ktorého by nemohlo ísť o úraz, a zároveň sa ním odlišuje od ochorenia. V niektorých prípadoch je úrazový dej viditeľný priamo z výsledku, napr. pri zlomeninách. Inokedy sú však výsledky skryté, najmä pri vnútorných poraneniach.²⁴ Úrazový dej je spravidla takou udalosťou, ktorá vyvolá u poškodeného subjektívne ťažkosti, ktoré mu nedovoľujú pokračovať v práci, alebo len s ťažkosťami alebo ho dokonca z práce vyradujú. O úrazový dej môže ísť aj v prípadoch náhleho poškodenia zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe a nezvyklom úsilí, keď pracovný výkon presahuje hranice obvyklej ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností. Spolupôsobenie vrodenných, vnútorných faktorov nie je vylúčené.²⁵

Pôsobenie vonkajších vplyvov nemusí byť spôsobené len vonkajšími silami (pád bremena) ale môže byť spôsobené aj vlastnou telesnou silou (zakopnutie). Poškodenie zdravia musí byť náhle, krátkodobé, napr. otrava, úpal, omrzliny (pozn. pri týchto javoch by sme mohli uvažovať aj chorobách z povolania, ak by spôsobenie negatívnych javov s týmto následkom bol dlhodobý). Súdna prax dospela k záveru, že o pracovný úraz nejde v prípade náhlej cievej príhody, ktorá bola spôsobená tým, že nadriadený nepriaznivo hodnotil zamestnanca a následne ho odvolal z funkcie. K poškodeniu zdravia totiž to nedošlo v dôsledku nadmerného pracovného zaťaženia ale v dôsledku iných skutočností.²⁶ Pôsobenie vonkajších vplyvov musí byť náhle, ako pracovný úraz možno považovať infarkt myokardu, v prípade ak pilot lietadla pri pristávaní, keď odvracal katastrofu, utrpel infarkt ako dôsledok psychického vypätia. Naopak ako pracovný úraz nie je možné považovať infarkt myokardu len preto, že ním bol zamestnanec postihnutý v pracovnej dobe, nakoľko tu chýba náhly, nepredvídavý, násilný vonkajší vplyv.

²³ Rozhodnutie Krajského súdu v Plzni zo dňa 30.6.1961 sp. zn. 4 Co 172/61 (R č. 27/1962).

²⁴ KOREC, Š. – PRÁZNOVSKÝ, A. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v súvislosti s odškodňovaním pracovných úrazov, nepracovných úrazov a chorôb z povolania, s. 23.

²⁵ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR č. 1/1963.

²⁶ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 27. 1. 1975 sp. zn. Cpj 37/74 (R č. 11/1976).

V prípade, že zamestnanec vybočil z plnenia pracovných úloh, tzv. exces a v tomto čase došlo k úrazu nejedná sa o pracovný úraz, napr. ak zamestnanec odklonil od štandardnej cesty za účelom vybavenia súkromnej veci, a dôjde k úrazu, takýto úraz nemožno považovať za pracovný, pretože nedošlo počas plnenia pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. „Zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnancom pri činnosti, ktorá vybočuje z medzí plnenia pracovných úloh a v priamej súvislosti s ním, nepredstavuje nárok z pracovno- právnych vzťahov a riadi sa právnou úpravou obsiahnutou predovšetkým v Občianskom zákonníku.“²⁷

1.2.1 Príčiny pracovných úrazov

Aby bolo možné objektívne zistiť príčinu pracovného úrazu, je nevyhnutné vykonať všetky potrebné úkony. Predovšetkým je potrebné:

- vykonať ohliadku miesta vzniku úrazu a zdokumentovať pracovisko,
- zistiť svedkov úrazu a požiadať ich o relevantné informácie,
- ak je to možné vypočúť poškodeného a zaznamenať získané informácie,
- zhromaždiť a preskúmať doklady o pracovných postupoch, o stave a charaktere pracoviska, o stave bezpečnostných a ochranných zariadení,
- zhromaždiť a preskúmať doklady o odbornej a zdravotnej spôsobilosti na prácu poškodeného, o informovaní zamestnanca v rámci školení, o overovaní vedomostí poškodeného zamestnanca,
- zistiť výsledok skúšky na požitie alkoholu, omamných a psychotropných látok,
- v odôvodnených prípadoch prizvať k vyšetrovaniu odborne spôsobilé osoby, príp. zabezpečiť vypracovanie znaleckých posudkov,
- v prípade potreby vykonať rekonštrukciu udalosti.²⁸

Príčiny vzniku pracovných úrazov sú uvedené v prílohe vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze. Vo väčšine prípadov je však pracovný úraz jednoznačne zapríčinený jednou primárnou (koreňovou) príčinou vzniku úrazu. V zásade má byť teda príčina vzniku úrazu klasifikovaná

²⁷ Uznesenie Najvyššieho súdu ČR sp.zn. zo dňa 19.11.2009 sp. zn. 21 Cdo3428/2008.

²⁸ PETRÍKOVÁ, L. Pracovný úraz - povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, s. 26.

iba jedným kódom príčiny. Dve príčiny vzniku pracovných úrazov (dva kódy) sú logicky objektívne v prípadoch, keď sa zamestnávateľ sčasti, ale nie celkom, zbaví zodpovednosti za vznik pracovného úrazu, teda v tých prípadoch, keď došlo v príčinnej súvislosti so vznikom pracovného úrazu k porušeniu predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tak zo strany zamestnávateľa, ako aj zo strany poškodeného zamestnanca, prípadne zo strany inej osoby. Použitie viac ako dvoch príčin vzniku pracovných úrazov je však zväčša nelogické a nesprávne.

Príčinami vzniku pracovných úrazov sú:²⁹

1. Chybný alebo nepriaznivý stav zdroja úrazu (nie pracoviska) - zahŕňa chyby a nedostatky strojov, nástrojov, náradia, prípravkov, pracovných pomôcok, konštrukcií, materiálu a iných zdrojov úrazov.
2. Chýbajúce alebo nedostatočné ochranné zariadenie a zabezpečenie - pod týmto kódom sa klasifikujú tie prípady vzniku pracovných úrazov, keď na pracovisku alebo na pracovnom prostredku chýbajú ochranné zariadenia alebo zabezpečenia, ako sú zábradlia, oplotenia..., týmto kódom sa klasifikujú aj úrazy, pri ktorých bolo z ľubovoľného dôvodu ochranné zariadenie znefunkčnené, inak obmedzené v účinnosti alebo bolo nevhodné, chybné, a tým neúčinné.
3. Nepridelené, nedostatočné alebo nevhodné osobné ochranné pracovné prostriedky – ako príčiny vzniku pracovného úrazu sa klasifikujú prípady, keď zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi taký osobný ochranný pracovný prostriedok, alebo ich síce poskytol, ale boli nevhodné, neúčinné, poškodené, opotrebované, nekvalitné, po expozičnej dobe, nemali požadované vlastnosti.
4. Nepriaznivý stav alebo chybné usporiadanie pracoviska alebo komunikácie (aj keď je pracovisko zdrojom úrazu) - pracoviskom sa rozumie miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa a iné miesta, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce. Týmto kódom sa klasifikujú úrazové deje, pri ktorých si zamestnávateľ nesplní svoje povinnosti tým, že nezabezpečí pracovisko tak, aby komunikácie a dopravné cesty, vrátane komunikácií k únikovým východom a samotné únikové východy boli trvalo voľné a priechodné, ďalej keď nezabezpečí vykonanie údržby pracovísk, pracovných prostriedkov a zariadení.

²⁹ DOLOBÁČ, M. Zákonník práce – Veľký komentár, s. 774.

5. Nedostatky v osvetlení a viditeľnosti, nepriaznivé vplyvy hluku, otrasov a škodlivého ovzdušia na pracovisku alebo na komunikácii - jedná sa o prípady, keď zamestnávateľ nezabezpečí, aby objektivizované chemické, fyzikálne a biologické faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Ďalej keď sa u zamestnávateľa napríklad nevykonávala údržba svietidiel alebo pracoviská nie sú v čo najväčšej miere osvetlené denným svetlom alebo neboli vybavené umelým osvetlením primeraným bezpečnosti a ochrane zdravia zamestnancov, alebo chýbalo núdzové osvetlenie. Nedostatočným osvetlením sa myslí aj celkové alebo miestne zníženie osvetlenia vplyvom prachu alebo dymu.
6. Nesprávna organizácia práce ako vyplýva už z názvu tohto kódu príčiny úrazov, patria sem pracovné úrazy zapríčinené nesprávnou organizáciou práce. Pod nesprávnou organizáciou práce treba rozumieť organizovanie práce spôsobom, ktorý ohrozuje bezpečnosť a zdravie zamestnancov, neurčenie bezpečných pracovných postupov, zaradenie mladistvých zamestnancov, prípadne tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien na pracoviská a práce, ktoré sú pre nich zakázané, zaradenie zamestnancov na manipuláciu s bremenami bez posúdenia ich individuálnych fyzických schopností.
7. Neoboznámenie s podmienkami bezpečnej práce a nedostatok potrebnej kvalifikácie (napr. teoretických vedomostí, šikovnosti, záchviku, prispôsobenia). V tomto prípade sa jedná o prípady, kedy zamestnávateľ neoboznánil zamestnanca pri jeho prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi, ďalej s existujúcimi a predvídateľnými nebezpečenstvami a ohrozeniami, so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti a práce, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.

Vyššie uvedené príčiny (1-7) sú tými, za ktoré nesie zodpovednosť výlučne zamestnávateľ.

8. Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, zotrúvanie v ohrozenom priestore – znamená nedodržiavanie, resp. priame porušovanie predpisov a zásad bezpečnosti práce zamestnancom, úrazy pod vplyvom alkoholu, ak tomu zamestnávateľ nemohol zabrániť.

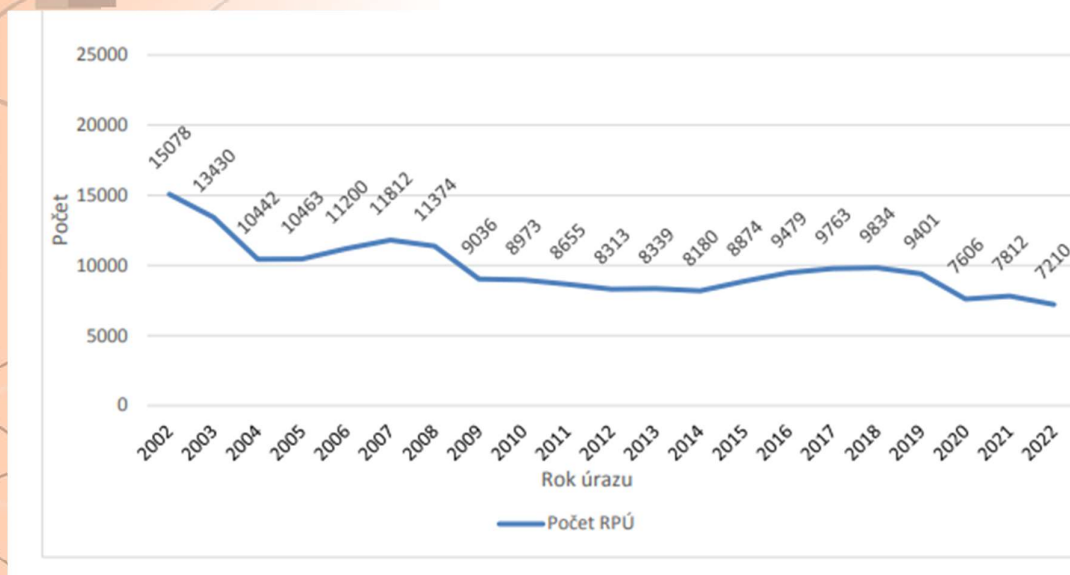
9. Odstránenie alebo nepoužívanie predpísaných bezpečnostných zariadení a ochranných opatrení - kód príčiny vzniku pracovného úrazu s týmto názvom sa použije výhradne len vtedy, ak k nedodržaniu predpisov v príčinnej súvislosti so vznikom úrazu došlo zo strany poškodeného zamestnanca, teda zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti za vznik pracovného úrazu, ak mu nemohol zabrániť a nešlo o zamestnávateľom trpený stav. Predpokladom je, že zamestnávateľ kontroloval a vyžadoval riadne používanie ochranných zariadení.
10. Nepoužívanie alebo nesprávne používanie predpísaných a pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov - použitie tohto kódu príčiny vzniku pracovného úrazu sa oprávnené použije v prípadoch, keď zamestnanec nedodrží svoju predpismi definovanú povinnosť používať určeným spôsobom pridelené osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, pričom táto skutočnosť je v príčinnej súvislosti so vznikom úrazu.

Príčiny v bodoch 8 až 10 sú príkladom keď za pracovný úraz zodpovedá zamestnanec.

11. Ohrozenie inými osobami, napr. odvedenie pozornosti pri práci, žarty, hádky, iné nesprávne a nebezpečné konanie. V prípade kódu 11. ide o prípady preukázateľného zavinenia pracovného úrazu inou osobou ako je zamestnávateľ alebo poškodený zamestnanec. Pri tom nie je dôležité, či táto iná osoba konala s vedomým úmyslom spôsobiť poškodenému ujmu na zdraví, alebo konala bez takéhoto úmyslu. Patria tu prípady fyzického napadnutia zamestnanca, ďalej prípady keď dôjde k ohrozeniu zamestnanca v dôsledku konania v rozpore s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo strany inej osoby, napríklad iného zamestnanca, ďalej prípady vystrašenia, vyrušenia alebo iného odvedenia pozornosti zamestnanca od práce inou osobou a podobne.
12. Nedostatky osobných predpokladov na riadny pracovný výkon (napr. chýbajúce telesné predpoklady, zmyslové nedostatky, nepriaznivé osobné vlastnosti a okamžité psychofyziologické stavy). Týmto kódom sa klasifikujú nikým nespôsobené a nezavinené úrazy, ktoré vznikli najmä v dôsledku náhlejšej indispozície poškodeného zamestnanca, ktorou môže byť náhla nevoľnosť, neopatrnosť, nízka koncentrácia, nepozornosť, pošmyknutie sa.
13. Ohrozenie zvieratami a prírodnými živlami - zaraďujeme sem napríklad neočakávanú dopravnú kolíziu so zvieratom, neočakávaný útok zvieratá na zamestnanca pri bežnej starostlivosti.
14. Nezistené príčiny - tento kód môže byť použitý výlučne len v tých prípadoch, keď prostriedkami a metódami, ktoré má k dispozícii zamestnávateľ, prípadne inšpekcia práce, nie je možné zistiť príčinu vzniku pracovného úrazu.

1.2.2 Štatistika pracovných úrazov

Jedným z hlavných ukazovateľov bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku je riziko pracovných úrazov. Medzi základné princípy prevencie rizík patrí najmä správna identifikácia a vyhodnotenie. Preto je potrebné analyzovať mnohé faktory, ktoré ovplyvňujú riziko pracovných úrazov, ako sú vývojový proces pracovných úrazov, situácia vzniku, základné charakteristiky a charakteristiky obetí. Štatistika pracovných úrazov na Slovensku za obdobie rokov 2002–2022 potvrdzuje prevažne klesajúci trend výskytu pracovných úrazov s dĺžkou trvania pracovnej neschopnosti viac ako 3 dni.



Obrázok 1: Vývoj registrovaných pracovných úrazov od roku 2002 ³⁰

Maximálny počet registrovaných pracovných úrazov v Slovenskej republike je pozorovaný v roku 2002 a minimum ich bolo zaevidovaných v roku 2022. Ďalšie dve maximá pri klesajúcej tendencii boli zaznamenané v roku 2007 (11 812 RPÚ) a 2017 (9 756 RPÚ). Pokles vo výskyte pracovných úrazov od roku 2017 môžeme pripísať prijatiu účinných opatrení na zníženie rizika pracovných úrazov, prípadne tomu, že v týchto štatistikách nie sú zahrnuté úrazy, ktoré vznikajú pri práci samostatne zárobkových osôb – živnostníkov, ktoré majú od roku 2007 stúpajúci trend.

³⁰ Národný inšpektorát práce. Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti orgánov Národného inšpektorátu práce za rok 2022.

V roku 2022 podľa druhu prevažujúcej ekonomickej činnosti zamestnávateľských organizácií vyplýva, že najvyšší podiel registrovaných pracovných úrazoch podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) sa koncentroval v nasledovných odvetvových oddieloch:

Kód	SK NACE	Počet	Podiel %
A	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	368	5,1 %
C	Priemyselná výroba	2 750	38,1 %
F	Stavebníctvo	327	4,5 %
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel	968	13,4 %
H	Doprava a skladovanie	706	9,8 %
N	Administratívne a podporné služby	362	5,0 %
P	Vzdelávanie	342	4,7 %
Q	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	478	6,6 %

Tabuľka 1: Členenie registrovaných pracovných úrazov podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností ³¹

Najviac úrazov v roku 2022 bolo zaznamenaných v oblasti priemyselnej výroby v počte 2750 úrazov/rok. Na základe analýzy výskytu pracovných úrazov možno zhodnotiť, že k najrizikovejším oblastiam, podľa počtu pracovných úrazov, v súčasnosti patrí priemyselná výroba, oblasť veľkoobchodov a maloobchodov, doprava a skladovanie, poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov.

V roku 2022 bol najpočetnejšou príčinou vzniku registrovaných pracovných úrazov (5651 prípadov) nedostatok osobných predpokladov na riadny pracovný výkon (napr. chýbajúce telesné predpoklady, zmyslové nedostatky, nepriaznivé osobné vlastnosti a okamžité psychofyziologické stavy). Druhou najpočetnejšou príčinou vzniku registrovaných pracovných úrazov (348 prípadov) bola príčina, za ktorú niesli zodpovednosť samotní zamestnanci tým, že používali nebezpečné postupy alebo spôsoby práce vrátane toho, že konali bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, alebo zotrvali v ohrozenom priestore.

³¹ Národný inšpektorát práce. Pracovná úrazovosť, tabuľky a grafy 2022.

kód	Základné skupiny príčin úrazov	Počet	Podiel %
1	Chybný alebo nepriaznivý stav zdroja úrazu	214	3,0 %
8	Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, zotrvávanie v ohrozenom priestore	348	4,8 %
11	Ohrozenie inými osobami, napr. odvedenie pozornosti pri práci, žarty, hádky, iné nesprávne a nebezpečné konanie	233	3,2 %
12	Nedostatky osobných predpokladov na riadny pracovný výkon (napr. chýbajúce telesné predpoklady, zmyslové nedostatky, nepriaznivé osobné vlastnosti a okamžité psychofyziologické stavy)	5 651	78,4 %
13	Ohrozenie zvieratami a prírodnými živlami	188	2,6 %
14	Nezistené príčiny	260	3,6 %

Tabuľka 2: Členenie registrovaných pracovných podľa príčiny úrazu ³²

Príčiny, za ktoré nesie zodpovednosť zamestnávateľ, v roku 2022 boli zistené v 435 prípadoch registrovaných pracovných úrazov. Medzi tieto dôvody patrí úpadok pracovnej morálky v dôsledku nerešpektovania pokynov nadriadených pracovníkov a nepoužívanie osobných ochranných pomôcok, za čo môže aj proces neustáleho šetrenia v podnikoch. Príčiny, za ktoré nesú zodpovednosť samotní poškodení zamestnanci, boli zistené v 443 prípadoch registrovaných pracovných úrazov, čo predstavuje pokles o 66 prípadov oproti roku 2021. Iné príčiny boli zistené v 6 332 prípadoch, kde bol oproti roku 2021 zaznamenaný ich pokles o 538 prípadov registrovaných pracovných úrazov.

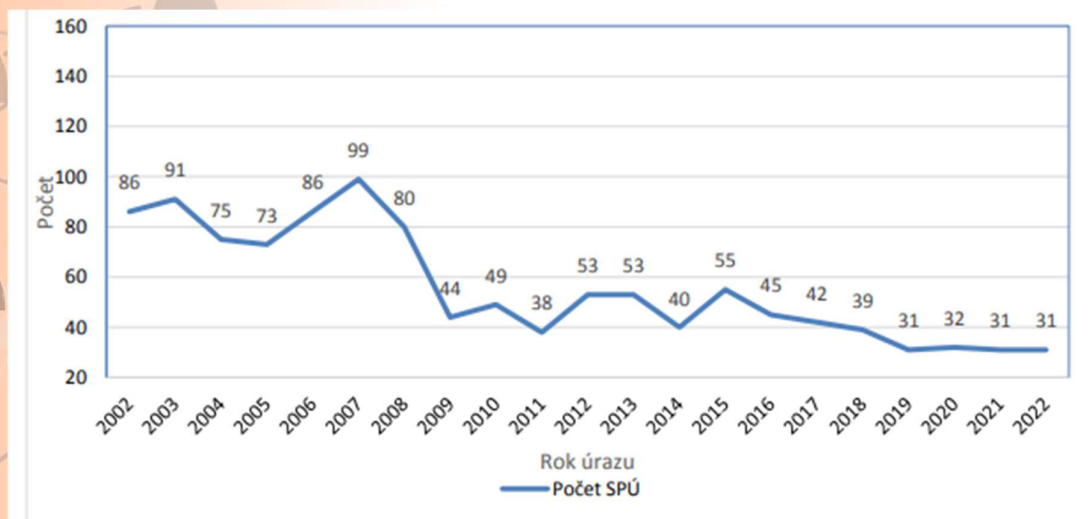
³² Národný inšpektorát práce. Pracovná úrazovosť, tabuľky a grafy 2022.

Kód sk.	Skupina príčin (klasifikácia v zmysle vyhl. MPSVR SR č. 500/2006 Z. z.)	r o k		porovn. 2022/2021	% r o k		% porov. 2022/2021
		2022	2021		2022	2021	
1.	Chýbný alebo nepriaznivý stav zdroja úrazu	214	231	-17	3,0%	3,0%	0,0%
2.	Chýbajúce alebo nedostatočné ochranné zariadenie a zabezpečenie	9	16	-7	0,1%	0,2%	-0,1%
3.	Chýbajúce (nepridelené), nedostatočné alebo nevhodné OOPP	14	11	3	0,2%	0,1%	0,1%
4.	Nepriaznivý stav alebo chybné usporiadanie pracoviska, prípadne komunikácie	131	130	1	1,8%	1,7%	0,2%
5.	Nedostatky v osvetlení, viditeľnosti, nepriaznivé vplyvy hluku, otrasov a škodlivého ovzdušia	4	5	-1	0,1%	0,1%	0,0%
6.	Nesprávna organizácia práce	57	31	26	0,8%	0,4%	0,4%
7.	Neoboznámenosť s podmienkami bezpečnej práce a nedostatok potrebnej kvalifikácie	6	9	-3	0,1%	0,1%	0,0%
Spolu príčiny, za ktoré nesie zodpovednosť zamestnávateľ (kódy 1 až 7)		435	433	2	6,0%	5,5%	0,5%
8.	Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia	348	414	-66	4,8%	5,3%	-0,5%
9.	Odstránenie alebo nepoužitie predpísaných bezpečnostných zariadení a ochr. opatrení	16	14	2	0,2%	0,2%	0,0%
10.	Nepoužívanie (nesprávne použitie) predpísaných a pridelených OOP (prístrojov)	79	81	-2	1,1%	1,0%	0,1%
Spolu príčiny spočívajúce v konaní samotného postihnutého (kódy 8 až 10)		443	509	-66	6,1%	6,5%	-0,4%
11.	Ohrozenie inými osobami (odvedenie pozornosti, žarty, hádky a iné nebezpečné konanie)	233	236	-3	3,2%	3,0%	0,2%
12.	Nedostatok osobných predpokladov na riadny pracovný výkon	5 651	6 166	-515	78,4%	78,9%	-0,6%
13.	Ohrozenie zvieratami a prírodnými živlami	188	221	-33	2,6%	2,8%	-0,2%
14.	Nezistené príčiny	260	247	13	3,6%	3,2%	0,4%
Spolu iné príčiny (kódy 11 až 14)		6 332	6 870	-538	87,8%	87,9%	-0,1%
S p o l u		7 210	7 812	-602	100,0%	100,0%	0,0%

Tabuľka 3: Podiely jednotlivých skupín príčin na celkovom počte pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví z organizácií podliehajúcich dozoru inšpekcie práce za rok 2022 v porovnaní s rokom 2022³³

Maximum smrteľných pracovných úrazov na Slovensku bolo zaregistrovaných v roku 2007 (99). Od tohto roku počet smrteľných pracovných úrazov klesá a pohybuje sa v rozhraní počtov 31–55 .

³³ Národný inšpektorát práce. Pracovná úrazovosť, tabuľky a grafy 2022.



Obrázok 2: Vývoj smrteľných pracovných úrazov od roku 2002 ³⁴

Najčastejším zdrojom smrteľných pracovných úrazov v hodnotenom roku boli dopravné prostriedky, kde bolo zaznamenaných 13 smrteľných pracovných úrazov, čo predstavuje 41,9 % z celkového počtu smrteľných pracovných úrazov. Druhým najčastejším zdrojom smrteľných pracovných úrazov boli pracovné, prípadne cestné dopravné priestory ako zdroje pádov osôb, kde boli zaznamenaných 8 prípadov, čo predstavuje 25,8 % z celkového počtu smrteľných pracovných úrazov. Stroje – hnacie, pomocné, obrábacie a pracovné boli tretím najčastejším zdrojom smrteľných pracovných úrazov, kde boli zaznamenané 4 prípady v smrteľných pracovných úrazov, čo predstavuje 12,9 % z celkového počtu smrteľných pracovných úrazov.

³⁴ Národný inšpektorát práce. Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti orgánov Národného inšpektorátu práce za rok 2022.

Kód	Hlavná zdrojová skupina	Počet	Podiel%
I.	Dopravné prostriedky	13	41,9 %
II.	Zdvíhadlá a dopravníky, zdvíhacie a dopravné pomôcky	1	3,2 %
III.	Stroje – hnacie, pomocné, obrábacie a pracovné	4	12,9 %
IV.	Pracovné, prípadne cestné dopravné priestory ako zdroje pádov zamestnancov	8	25,8 %
IX.	Elektrina	1	3,2 %
X.	Ľudia, zvieratá a prírodné živly	2	6,5 %
XI.	Iné zdroje	2	6,5 %

Tabuľka 4: Zdrojové skupiny na celkovom počte smrteľných pracovných úrazov za rok 2022³⁵

1.2.3 Delenie pracovných úrazov

Pre potreby hlásenia, vyšetrovania, spisovania záznamov o úraze a ich evidencie, môžeme úrazy deliť na registrované pracovné úrazy a evidované úrazy v nadväznosti na § 17 Zákona o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Registrované pracovné úrazy sú úrazy, ktorými bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca, ktorá trvá viac ako tri dni alebo smrť.

Závažné pracovné úrazy sú úrazy s následkom smrti (za smrteľný pracovný úraz sa považuje úraz, keď postihnutý umrie ihneď alebo na následky poškodenia zdravia po určitej dobe) alebo s následkom ťažkej ujmy na zdraví (pričom ťažkou ujmovou na zdraví sa rozumie vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie, a to zmrzačenie, strata alebo podstatné zníženie pracovnej schopnosti, ochromenie údu, strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, mučivé útrapy).

³⁵ Národný inšpektorát práce. Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti orgánov Národného inšpektorátu práce za rok 2022.

Evidované pracovné úrazy sú úrazy, ktorými bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca menej ako 3 dni. Takýto pracovný úraz podlieha evidencii, v ktorej zamestnávateľ uvedie údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr.

1.3 Choroba z povolania

V súvislosti s plnením pracovných úloh môže každú fyzickú osobu postihnúť choroba z povolania. Z dlhodobého pôsobenia zdraviu škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia na zamestnancov vznikajú choroby z povolania, ktoré z dlhodobého hľadiska obmedzia pracovnú schopnosť. Definíciu pojmu choroby z povolania nájdeme v § 195 ods. 4 Zákonníka práce ako choroby uvedenej v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení, ak vznikla za podmienok tam uvedených. Choroba z povolania je ochorenie, ktoré vzniklo za podmienok stanovených v zozname chorôb z povolania pri plnení pracovných úloh alebo v súvislosti s plnením pracovných úloh, je zaradená do zoznamu chorôb z povolania a uznaná príslušným špecializovaným pracoviskom ako choroba z povolania.³⁶ Choroby z povolania sú uvedené v prílohe č. 1 Zákona o sociálnom poistení. Príloha č. 1 k zákonu o sociálnom poistení obsahuje 47 diagnóz a skupín diagnóz, ktoré môžu byť uznané ako choroba z povolania (napr. choroba z chrómu alebo z jeho zlúčenín, choroby prenosné zo zvierat na ľudí, buď priamo, alebo prostredníctvom prenášačov, choroba zaprášenia pľúc azbestovým prachom – azbestóza, porucha sluchu z hluku, choroba z dlhodobého nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín, bronchiálna astma, kožné choroby a prenosné kožné choroby, infekčné choroby a iné). Chorobou z povolania, je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, navyš tri roky pred dňom jej zaradenia do zoznamu.³⁷ V tejto súvislosti rezonuje otázka, či by nebolo vhodné doplniť do tohto zoznamu práve psychické, duševné poruchy, spôsobené vplyvom pracovného prostredia ako je depresia, syndróm vyhorenia (burnout syndrom), syndrom open space, syndrom digitálnej demencie. Medzinárodná organizácia práce odporúča medzi choroby z povolania zaraďovať aj „*posttraumatické stresové poruchy (...), a (...) iné duševné poruchy alebo poruchy správania (...), ak je zistená priama súvislosť (...) medzi vystaveným rizikovým faktorom vyplývajúcim z pracovných činností a duševnou poruchou a poruchou správania, ktorou je pracovník postihnutý.*“³⁸ „Podľa viacerých autorov sa syndróm vyhorenia najčastejšie vyskytuje ako subjektívne prežívanie telesného, citového a duševného

³⁶ MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, S. Choroba z povolania, s. 52.

³⁷ § 8 ods. 3 Zákona o sociálnom poistení.

³⁸ DOLOBÁČ, M. Zákonník práce – Veľký komentár, s. 771.

vyčerpania. Je konečným štádiom procesu, keď sa človek dlhodobo a intenzívne zaoberá situáciami, ktoré sú pre neho emocionálne veľmi náročné.”³⁹ Akceptovanie duševnej choroby ako choroby z povolania je právne možné cez položku č. 47, tzv. voľná položka, prílohy č. 1 Zákona o sociálnom poistení. Voľná položka umožňuje medzi choroby z povolania zaradiť aj iné poškodenie zdravia z práce, ktoré nie je ani pracovným úrazom ani chorobou z povolania, pritom podmienkou vzniku je skutočnosť, že táto choroba vznikla pri vykonávaní práce, ktorá je preukázateľne a v porovnateľnej miere s inými chorobami z povolania uvedenými v tomto zozname v príčinnej súvislosti so zisteným poškodením zdravia a táto súvislosť je posúdená Celoslovenskou komisiou na posudzovanie chorôb z povolania.⁴⁰ Napriek uvedenému nebola duševná choroba uznaná ako choroba z povolania Celoslovenskou komisiou na posudzovanie chorôb z povolania.

Ohrozenie chorobou z povolania náš Zákonník práce, na rozdiel od českej úpravy neupravuje (§ 347 Zákonník práce) osobitne. Ohrozenie chorobou z povolania nedosahuje intenzitu choroby z povolania. Ohrozenie chorobou z povolania je obligatórnym dôvodom na preradenie na inú prácu, resp. výpovede. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia. Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí.⁴¹ Do budúcnosti by bolo vhodné, aby zákonodarca vymedzil pojem ohrozenie chorobou z povolania ako zmenu zdravotného stavu

- ktoré vzniklo pri výkone práce nepriaznivým vplyvom podmienok (uvedený v prílohe č. 1 Zákona o sociálnom poistení), pri ktorých vznikajú choroby z povolania,
- avšak nedosahuje stav aby mohla byť posúdená ako choroba z povolania,
- ale ďalší výkon by viedol k vzniku choroby z povolania.

³⁹ MOROVICSOVÁ, E. Syndróm vyhorenia a možnosti jeho prevencie, s. 153.

⁴⁰ Položka 47 prílohy č. 1 Zákona o sociálnom poistení.

⁴¹ MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, S. Choroba z povolania, s. 55.

1.3.1 Postup pri uznávaní choroby z povolania

Uznanie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania upravuje § 31a až 31f Zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Lekár, ktorý má podozrenie, že došlo k zmene zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k vykonávanej práci, odošle túto osobu na vyšetrenie špecializovanému pracovisku najbližšie k miestu pracoviska. Úlohou špecializovaného pracoviska je potvrdiť alebo vylúčiť podozrenie na chorobu z povolania.

Špecializovanými pracoviskami sú vybraní poskytovatelia zdravotnej starostlivosti lekári v ambulancii pracovného lekárstva alebo kožného lekárstva (v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore dermatovenerológia so sídlom najbližšie k miestu pracoviska fyzickej osoby).

Aby sa preukázalo, či príčiny konkrétneho ochorenia majú alebo nemajú profesionálny pôvod, dôležitým krokom je zisťovanie, či zamestnanec pracoval za podmienok, v ktorých mohlo profesionálne ochorenie vzniknúť.⁴² Povinným podkladom k uznaniu choroby z povolania je odborné stanovisko príslušného orgánu verejného zdravotníctva z prešetrenia pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania, ktorý posúdi súvislosť medzi pracovnou expozíciou (vykonávanou prácou) a diagnózou zamestnanca, resp. ochorením, ktoré by mohlo mať profesionálnu príčinu.

Pracovníci regionálnych úradov verejného zdravotníctva vyžadujú písomne od zamestnávateľa posudzovanej osoby (zamestnanca), u ktorého táto osoba pracovala naposledy pred zistením choroby z povolania za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, údaje o tejto osobe, jej pracovnom zaradení a náplni práce, spôsobe vykonávania práce, o používaných nástrojoch a ďalšie súvisiace informácie, údaje o jej pracovisku a pracovných podmienkach vrátane dokumentácie na pracovisku, ktorou je najmä posudok o riziku a prevádzkový poriadok. Povinnosťou zamestnávateľa za pomoci pracovnej zdravotnej služby je poskytnúť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva súčinnosť pri prešetrovaní pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby

⁴² ONDREJKOVÁ, Ľ. Choroby z povolania - dôležitý ukazovateľ úrovne starostlivosti o zdravie zamestnancov na pracovisku, s. 142.

Na základe objektívnych klinických vyšetrení posudzovanej osoby a záverov regionálneho úradu verejného zdravotníctva špecializované pracovisko chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania uzná alebo neuzná. Správnosť uznania choroby z povolania potvrdzuje následne vedúci zamestnanec poskytovateľa ústavnej zdravotnej starostlivosti v nemocnici, ktorý je lekárom s odbornou spôsobilosťou v odbore pracovné lekárstvo (s praxou v odbore klinické pracovné lekárstvo) alebo kožné lekárstvo.

Uznaniu choroby z povolania v sporných a nejednoznačných prípadoch predchádza jej posúdenie v regionálnej komisii na posudzovanie chorôb z povolania; profesionálny vznik kožných ochorení posudzuje regionálna komisia na posudzovanie kožných chorôb z povolania. Regionálne komisie na posudzovanie chorôb z povolania sú zriadené poskytovateľmi ústavnej zdravotnej starostlivosti v univerzitných nemocniciach (so sídlom v Bratislave, Martine a Košiciach), ktorí poskytujú zdravotnú starostlivosť lekármi s odbornou spôsobilosťou v odbore pracovné lekárstvo.⁴³

Ak je posudzovanie podozrenia na chorobu z povolania obzvlášť zložitá, špecializované pracovisko predloží podozrenie na chorobu z povolania na posúdenie celoslovenskej komisii na posudzovanie chorôb z povolania, ktorá je zriadená na Ministerstve zdravotníctva SR. Táto komisia má predsedu a 8 členov – lekárov v odbore pracovné lekárstvo. Činnosť celoslovenskej komisie upravuje štatút, ktorý schválil minister zdravotníctva. Celoslovenská komisia posudzuje okrem chorôb, ktoré sú uvedené v zozname chorôb z povolania, aj uznanie nádorových ochorení ako choroby z povolania, ktoré nie sú súčasťou zoznamu chorôb z povolania a ktoré vznikli následkom práce s chemickými látkami, ktoré sú dokázanými chemickými karcinogénmi. Celoslovenská komisia posudzuje aj iné poškodenia zdravia z práce, ktoré nie sú pracovným úrazom a ani chorobou z povolania uvedenou v zozname chorôb z povolania, sú to napríklad poškodenia chrčtice súvisiace s prácou. Členovia celoslovenskej komisie dávajú Ministerstvu zdravotníctva SR návrhy na zmenu a doplnenie zoznamu chorôb z povolania. Okrem toho celoslovenská komisia opätovne posudzuje uznanie alebo neuznanie choroby z povolania na žiadosť posudzovanej osoby alebo jej zamestnávateľa v prípade, ak vznikli pochybnosti o správnosti posúdenia špecializovaným pracoviskom.⁴⁴

⁴³ § 31e Zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

⁴⁴ § 31d Zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Stanovisko celoslovenskej komisie, rovnako ako stanovisko regionálnej komisie, o uznaní, resp. neuznaní choroby z povolania je záväzná pre špecializované pracovisko, ktoré posudzuje podozrenie na chorobu z povolania, t. j. špecializované pracovisko ho musí rešpektovať v celom rozsahu.

Špecializované pracovisko sa vyjadruje k uznaniu alebo k neuznaniu choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania formou lekárskeho posudku. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia určuje obsah lekárskeho posudku o uznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania a postup pri hlásení choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania určeným subjektom, ako aj postup pri evidencii uznaných chorôb z povolania.

Zo záveru lekárskeho posudku jednoznačne vyplýva, či sa choroba posudzovanej osoby uznáva alebo neuznáva ako choroba z povolania alebo ako ohrozenie chorobou z povolania. Deň vydania lekárskeho posudku o uznaní choroby z povolania je dňom uznania choroby z povolania. Lekársky posudok o uznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania zasiela špecializované pracovisko posudzovanej osobe, jej zamestnávateľovi, príslušnému orgánu verejného zdravotníctva (regionálnemu úradu verejného zdravotníctva) a Sociálnej poisťovni. Ak choroba z povolania nebola uznaná, špecializované pracovisko zasiela lekársky posudok len posudzovanej osobe, jej zamestnávateľovi a príslušnému orgánu verejného zdravotníctva.

Špecializované pracovisko po vydaní lekárskeho posudku o uznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania do 10 dní oznámi uznanie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania na tlačive „Hlásenie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania“ a zašle ho osobe, ktorej bola uznaná choroba z povolania, jej zamestnávateľovi, jej obvodnému lekárovi, poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý potvrdil uznanie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, príslušnému orgánu verejného zdravotníctva, Sociálnej poisťovni, Národnému centru zdravotníckych informácií a Národnému inšpektorátu práce.

Evidenciu hlásení uznaných chorôb z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania vedie v elektronickej podobe poskytovateľ ústavnej zdravotnej starostlivosti v nemocnici, ktorého vedúci zamestnanec – lekár s odbornou spôsobilosťou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo kožné lekárstvo, potvrdil uznanie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania.

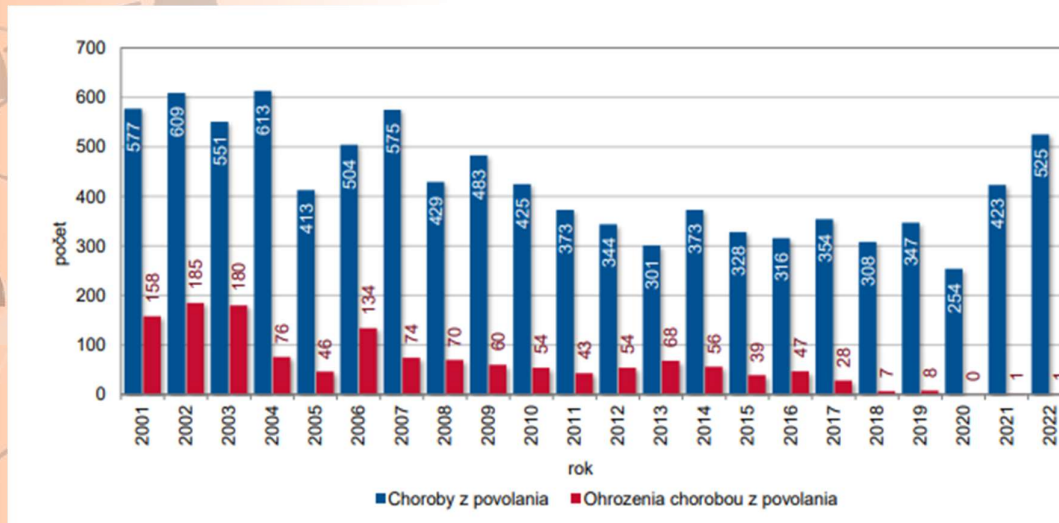
Celoslovenský register uznaných chorôb z povolania a ohrozenia chorobou z povolania vedie Univerzitná nemocnica v Bratislave.

Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia upravuje aj postup osoby alebo jej zamestnávateľa, u ktorej bola uznaná alebo nebola uznaná choroba z povolania, ak majú pochybnosti o správnosti posúdenia špecializovaným pracoviskom; do 60 dní odo dňa prijatia lekárskeho posudku o uznaní alebo neuznaní choroby z povolania môže táto osoba alebo jej zamestnávateľ písomne požiadať o opätovné posúdenie uznanej alebo neuznanej choroby z povolania celoslovenskú komisiu na posudzovanie chorôb z povolania. O opätovné posúdenie uznanej alebo neuznanej choroby z povolania nie je možné požiadať, ak celoslovenská komisia túto chorobu z povolania už posudzovala.

Ak celoslovenská komisia potvrdí správnosť predchádzajúceho uznania alebo neuznania choroby z povolania špecializovaným pracoviskom, písomne o tom informuje žiadateľa v lehote do 60 dní od prijatia žiadosti o opätovné posúdenie. Ak bolo uznanie choroby z povolania alebo neuznanie choroby z povolania špecializovaným pracoviskom posúdené nesprávne, celoslovenská komisia dá svoje stanovisko k uznaniu alebo neuznaniu choroby z povolania a postúpi ho špecializovanému pracovisku v lehote do 60 dní od prijatia žiadosti o opätovné posúdenie. Následne špecializované pracovisko vydá v lehote do 30 dní od prijatia stanoviska celoslovenskej komisie nový lekársky posudok o uznaní alebo neuznaní choroby z povolania.

1.3.2 Štatistika chorôb z povolania

Pracoviskom, ktoré je zodpovedné za štatistické spracovanie údajov uznaných chorôb z povolania a ohrozenia chorobou z povolania v Slovenskej republike, je Národné centrum zdravotníckych informácií, ktoré každoročne uverejňuje na svojom webovom sídle štatisticky spracované celoslovenské údaje o chorobách z povolania a ohrozeniach chorobou z povolania za príslušný kalendárny rok. Počet chorôb z povolania má klesajúcu tendenciu, avšak vzhľadom na covid pandémiu v roku 2021 počet novozistených prípadov medziročne vzrástol.

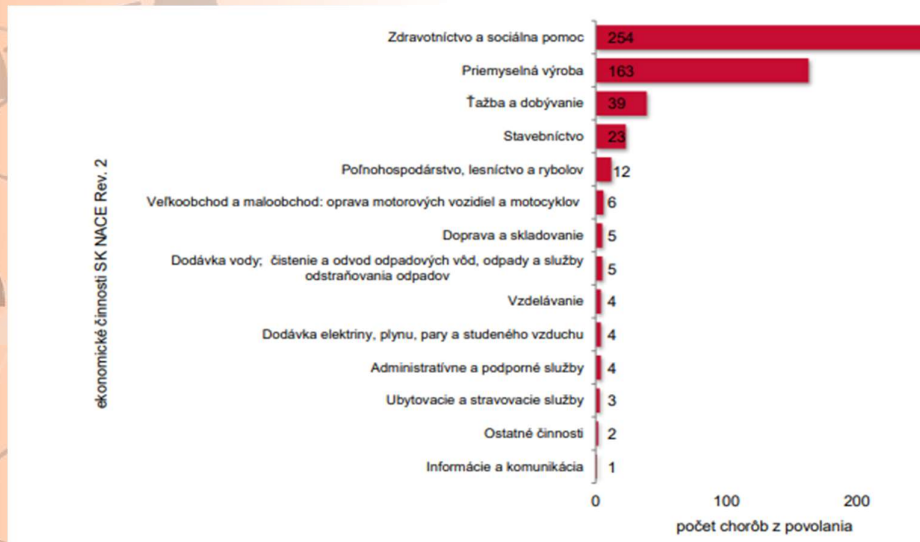


Obrázok 3: Vývoj počtu chorôb z povolania a ohrozenia chorobou z povolania, 2001 - 2022 ⁴⁵

Na celkovom počte chorôb z povolania sa najväčšou mierou podieľali infekčné a parazitárne choroby v dôsledku pandemickej situácie v súvislosti s ochorením COVID-19 a ochorenia postihujúce podpornopohybový systém a nervový systém zamestnancov vystavených pri práci dlhodobému, nadmernému a jednostrannému zaťaženiu horných končatín.

Najčastejšie hlásenými boli v roku 2022 infekčné a parazitárne choroby, okrem tropických infekčných chorôb a parazitárnych chorôb a chorôb prenosných zo zvierat na ľudí (v počte 252 prípadov), choroba z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín – ochorenie kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín (164 prípadov) a choroba z vibrácií – ochorenie kostí, kĺbov, svalov, ciev a nervov končatín spôsobené vibráciou (44 prípadov). Aj na chorobách z povolania sa v roku 2022 podpísala pandémia COVID-19. Národné centrum zdravotníckych informácií eviduje 233 osôb, ktorým bola priznaná choroba z povolania následkom ochorenia COVID-19. Podľa odvetvovej klasifikácie ekonomických činností bolo najviac chorôb z povolania hlásených v oblasti zdravotníctva a sociálnej pomoci. V priemyselnej výrobe prevládali ochorenia pracovníkov zaradených do druhej nerizikovej kategórie pri výrobe motorových vozidiel, návesov a prívesov, výrobe potravín, výrobe kože a kožených výrobkov a inej výrobe.

⁴⁵ Národné centrum zdravotníckych informácií. Choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania v Slovenskej republike 2022.



Obrázok 4: Ekonomické činnosti s najväčším počtom novopriznaných chorôb z povolania, 2022 ⁴⁶

1.4 Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

Plnenie pracovných úloh a činnosti vykonávané v priamej súvislosti s ním ako jeden zo základných predpokladov pracovnoprávnej zodpovednosti sú vymedzené v § 220 Zákonníka práce:

„Plnenie pracovných úloh je

- výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu,
- iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a
- činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

„V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.“⁴⁷

⁴⁶ Národné centrum zdravotníckych informácií. Choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania v Slovenskej republike 2022.

⁴⁷ § 220 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

V zmysle tejto definície je nutné ustáliť, aké povinnosti zamestnanec plnil a z čoho mu vyplývali. Plnením pracovných úloh sa v prvom rade rozumie výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, resp. dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ide o pracovnú činnosť zamestnanca, ktorá je ohraničená dohodnutým druhom práce a jeho charakteristikou a ktorá vyplýva z pracovnej náplne zamestnanca, z jeho organizačného zaradenia, prípadne z ďalších vnútorných predpisov zamestnávateľa, s ktorými bol zamestnanec oboznámený, a to bez ohľadu na skutočnosť, či táto činnosť je vykonávaná v štandardnom pracovnom čase zamestnanca alebo mimo rozvrhu pracovného času (napríklad v prípade, ak zamestnancovi nebol daný súhlas na prácu nadčas, napriek tomu zamestnanec pracuje iniciatívne mimo rozvrhu pracovného času). Jediným rozhodujúcim kritériom je, že činnosť, ktorú zamestnanec vykonával, možno objektívne považovať za výkon jeho pracovných povinností.

Plnením pracovných úloh je tiež činnosť vykonávaná na základe vlastného rozhodnutia zamestnanca, bez vonkajšieho podnetu iných osôb, pokiaľ k nej zamestnanec nepotrebuje zvláštne oprávnenie alebo ju nekoná proti výslovnému zákazku zamestnávateľa. Ako príklad zo súdnej praxe možno uviesť vypratávanie kancelárie a odnášanie osobných vecí zamestnancom, dva dni pred skončením pracovného pomeru, v období trvania prekážky na strane zamestnávateľa.⁴⁸

Pre naplnenie predpokladu zodpovednosti za škodu je úplne irelevantné, či zamestnanec vykonával pracovnú činnosť riadne (napríklad, či dodržal normy spotreby práce) a či neporušil pracovné povinnosti (napríklad, či dodržal všetky predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – nedodržanie tejto povinnosti môže znamenať liberáciu zamestnávateľa, nie však nenaplnenie predpokladu zodpovednosti za škodu).

Za plnenie pracovných úloh sa má považovať aj účasť na mítingu organizovanom zamestnávateľom s cieľom prehĺbovania kvalifikácie, avšak plnenie pracovných úloh nastáva až samotným zvyšovaním kvalifikácie, t. j. účasťou na samotnej prednáške a vzdelávacom programe.

Predpoklad plnenia pracovných úloh bude naplnený aj v prípade, ak ide o činnosť, ktorá síce vybočuje z dohodnutého druhu práce, ale je vykonávaná na príkaz zamestnávateľa. Zamestnanec má právo odmietnuť takýto príkaz. Subsumovanie inej činnosti vykonávanej na príkaz zamestnávateľa pod predpoklad plnenia pracovných úloh, a teda pre naplnenie zodpovednosti podľa pracovnoprávných

⁴⁸ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15. 10. 2009 sp.zn. 21 Cdo 3742/2008.

predpisov, je v prospech zamestnanca. Pokiaľ bola účasť na športových aktivitách zamestnanci nariadená zamestnávateľom, potom ak zamestnanec utrpel úraz, jedná sa o pracovný úraz pri plnení pracovných úloh (na príkaz zamestnávateľa), a tým je daná zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz. Prípadná dobrovoľnosť na akcii z pohľadu jej organizátora, ktorý je osobou odlišnou od zamestnávateľa, nemá pre posúdenie zodpovednosti žiaden význam.⁴⁹

Účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia alebo vzdelávania organizovaného odborovou organizáciou alebo vyšším odborovým orgánom pre zamestnancov a pre funkcionárov výboru odborovej organizácie, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa, a povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s touto účasťou sa taktiež považuje za priamu súvislosť s plnením pracovných úloh zamestnanca v to v nadväznosti na § 8 ods. 5 písm. c) Zákona o sociálnom poistení.

Cesta do zamestnania a späť nie je úkonom, ktorý je v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh a je definovaná v § 221 Zákonníka práce ako cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Dané ustanovenie má význam nielen z hľadiska právnej kvalifikácie pracovnej cesty a poskytovania cestovných náhrad, ale aj z hľadiska zodpovednostných právnych vzťahov.

Plnením pracovných úloh je aj činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty zamestnanca, to má podstatný význam z hľadiska toho, či ku škode došlo pri plnení pracovných povinností alebo v priamej súvislosti s týmto plnením.⁵⁰

V prípade zodpovednosti za škodu, ktorá je viazaná na plnenie pracovných úloh alebo priamu súvislosť s ním, je nevyhnuté, aby išlo o súvislosť miestnu, časovú a vecnú, t. j. či táto súvislosť je daná v súvislosti so škodovou udalosťou a v súvislosti s plnením povinnosti, ktoré zamestnancovi vyplývajú z pracovného pomeru. Ak bolo treba dokončiť prácu, za cenu pracovného nasadenia do neskorých

⁴⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 20.11.2012 sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.

⁵⁰ GEJDOŠOVÁ, S. Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním v zmysle Zákonníka práce.

večerných hodín, a zamestnanec ktorý jediný mohol vzhľadom na svoju špecializáciu dokončiť túto prácu, následne nemal autobusové spojenie domov, pričom nadriadený mu iniciatívne ponúkol, že ho po skončení práce odvezie domov. Potom, ak pri ceste do bydliska spolujazdca došlo k dopravnej nehode, úraz ktorý utrpel bol považovaný ako pracovný úraz.⁵¹ „V prípade, že zamestnanec plní pracovné úlohy (dokonca aj na pracovnej ceste) v spolupráci s inými zamestnancami, ktorých činnosť je k úspešnému uskutočneniu jeho pracovnej úlohy nevyhnutná, môže z konkrétnych okolností prípadu (napr. nutnosť pracovať aj po skončení pracovnej doby, obtiažnosť spojenia verejnou dopravou, zdravotný stav, dostatočný odpočinok pred ďalším nástupom do práce, a pod.) vyplynúť vhodnosť takéhoto spolupracovníka tiež odvieť (prideleným služobným vozidlom) do jeho bydliska. Takýto úkon by bolo možné posúdiť ako úkon počas práce obvyklý. Preto je potrebné za činnosť v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh považovať tiež činnosť vykonávanú bez vonkajšieho podnetu iných osôb, t. j. len na základe vlastného rozhodnutia zamestnanca. Pre prijatie záveru, či takto poňatú činnosť zamestnanca možno považovať za plnenie pracovných úloh alebo činnosť v priamej súvislosti s ním, nie je významný motív či pohnútkou zamestnanca, t. j. vzdialenejšie predpoklady a predstavy, z nich konajúci vychádza. Pri tomto posudzovaní bude rozhodujúce, či z hľadiska vecného, miestneho i časového ide objektívne o činnosť vykonanú pre zamestnávateľa.“⁵²

Ako na ďalší reálne riešený prípad v oblasti posúdenia, či ide o plnenie pracovných úloh alebo priamu súvislosť s ním, by sme poukázali na Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 454/2002. Z pohľadu skutkového stavu bola v rámci tohto rozsudku riešená situácia, keď z miesta bydliska a naspäť bol žalobca (pracovník stavebnej firmy) obvykle prepravovaný služobným vozidlom žalovaného na základe dobrej vôle svojho zamestnávateľa (žalovaného), pričom vodič služobného vozidla bol zamestnancom inej ďalšej obchodnej spoločnosti. V priebehu cesty na stavbu žalovaného (zamestnávateľa žalobcu) zrazu nastala situácia, že nebolo možné ďalej pokračovať v ceste pre nepriaznivé počasie – služobné auto so zapojeným príviesným vozíkom nemohlo vyjsť na kopec. Vodič služobného auta (zamestnanec inej spoločnosti) požiadal žalobcu o pomoc s odpojením a vytlačením vozíka do kopca. Počas tejto pomoci žalobca spadol a utrpel úraz. Bolo potrebné posúdiť z právneho hľadiska či manipuláciu s príviesným vozíkom môžeme podradiť pod plnenie pracovných úloh alebo priamej súvislosti s nimi a či ide následne aj o pracovný úraz. Manipulácia s príviesným vozíkom za mimoriadnej kalamitnej situácie, keď bolo potrebné vytlačiť vozidlo v záujme možnosti pokračovať v jazde osobným služobným

⁵¹ BĚLINA, M a kol. Zákoník práce. Komentář, s. 902.

⁵² Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 24. 2. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.

automobilom, bola plnením pracovných úloh žalobcom, pretože bola vykonaná v prospech žalovaného (bolo povinnosťou žalovaného zabezpečovať dopravu zamestnancov na vzdialené pracovisko).⁵³

Pod priamu súvislosť s plnením pracovných môžeme zaradiť úkony zamestnanca súvisiace so zabezpečením materiálu, pracovných nástrojov, údržbou stroja, úkony spojené s prezlečením, s kontrolou pracovných prostriedkov, osobná očista zamestnanca po skončení práce.⁵⁴

⁵³ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 4. 1. 2003 sp.zn. 21 Cdo 454/2002.

⁵⁴ BARANCOVÁ, H. Zákonník práce, s. 950.

2 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov. Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci môžeme chápať ako súhrn opatrení a zásad, ktorých cieľom je eliminovať nepriaznivé vplyvy na život a zdravie zamestnancov. Ochrana zdravia pri práci je dôležitou súčasťou starostlivosti o človeka v jeho pracovnom živote.⁵⁵ Základnou rámcovou úpravou v Slovenskej republike je Ústava Slovenskej republiky (ďalej „Ústava“). Článok 36 Ústavy zamestnancom priznáva právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, kde je okrem iného zakotvená aj ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci.

Právny poriadok Slovenskej republiky je aj v tejto oblasti ovplyvňovaný legislatívou Európskej únie a taktiež aj medzinárodným právom, najmä Dohovormi Medzinárodnej organizácie práce.⁵⁶ Na pôde Európskej únie bola prijatá rámcová smernica 89/391/EHS, v zmysle ktorej pod pojem „Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci“ nezaraďujeme len vytvorenie vhodných podmienok na prácu, ale je potrebné v tejto oblasti brať ohľad aj na stres, pracovnú záťaž, nediskriminovanie, či pracovno-právne vzťahy.⁵⁷

Ďalším právnym predpisom, ktorý upravuje problematiku bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je Zákonník práce, ktorý v šiestej časti vymedzuje pojem „ochrana práce“, povinnosti zamestnávateľa a tomu zodpovedajúce práva zamestnancov, a taktiež ich povinnosti. Základnou povinnosťou zamestnávateľa je vykonávať potrebné opatrenia, ktoré by okrem iného zabezpečili prevenciu, potrebné prostriedky a systém, ktorý by riadil ochranu práce.⁵⁸ Tejto povinnosti zamestnávateľa zodpovedá právo zamestnanca na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o prípadných nebezpečenstvách, ktoré môžu nastať pri práci a o opatreniach na ochranu.⁵⁹ Zamestnanci sú taktiež povinní dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a tiež o bezpečnosť a zdravie osôb, ktoré môžu byť ich činnosťou ohrozené.⁶⁰

Zákonník práce odkazuje na bližšiu právnu úpravu, ktorá je obsiahnutá v osobitnom právnom predpise, ktorým je Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri

⁵⁵ KOLDINSKÁ, K. - TRÖSTER, P. Právo sociálneho zabezpečení, s. 105.

⁵⁶ Národný inšpektorát práce. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

⁵⁷ Národný inšpektorát práce. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

⁵⁸ § 147 ods.1 Zákonníka práce.

⁵⁹ §148 ods.1 Zákonníka práce.

⁶⁰ §148 ods.1 Zákonníka práce.

práci ustanovuje všeobecné zásady prevencie, povinnosti zamestnávateľov a práva a povinnosti zamestnancov.

Úloha bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je stanoviť všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.⁶¹

2.1 Prevenčná povinnosť zamestnávateľa

V slovenskom právnom poriadku je ustanovením § 177 Zákonníka práce vymedzená všeobecná prevenčná povinnosť zamestnávateľa, ktorá zodpovedá všeobecnej prevenčnej povinnosti zamestnanca podľa § 178 Zákonníka práce. Uvedené ustanovenie je reflektovaním na ochrannú a preventívnu funkciu pracovnoprávných vzťahov. V zmysle ustanovenia § 177 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Predmetom ochrany nie len ochrana života, zdravia a majetku zamestnanca a zamestnávateľa, ale aj tretích osôb. Ak zamestnávateľ zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie a až následne je zamestnanec podľa nasledujúceho ustanovenia § 178 Zákonníka práce povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

Predmetné ustanovenie predstavuje prevenčný aspekt zodpovednosti zamestnávateľa za škodu. V prípade porušenia tohto ustanovenia sa jedná o protiprávne konanie zamestnávateľa. V zmysle uvedeného ustanovenia sú teda zamestnávatelia povinní vytvárať riadne pracovné podmienky s cieľom predchádzať vzniku škody a robiť opatrenia na odstránenie prípadne zistených nedostatkov.

Porušením prevenčnej povinnosti je podľa rozhodnutia súdov také konanie zamestnávateľa, ktorý napriek signalizácii možností krádeží, nemá dostatočný software, resp. zariadenie na kontrolu osôb v predajni, pred dverami skladu, resp. má nevhodné rozmiestnenie regálov v predajni, nezaškolil zamestnancov, t. j. nezabezpečil také pracovné podmienky, aby zamestnanci mohli riadne plniť svoje

⁶¹ MATULKOVÁ, M. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s komentárom, s. 126.

pracovné úlohy bez ohrozenia majetku, aby sám svojím konaním vyvinul maximálne úsilie škodu predchádzať.⁶²

Skutočnosť, že zamestnávateľ nevytvorí zamestnancovi vhodné pracovné podmienky je dôvodom na zbavenie sa zodpovednosti zamestnanca z titulu porušenia prevenčných povinností zamestnávateľa uvedených v ustanovení § 177 Zákonníka práce. V tomto prípade aj rozhodovacia prax všeobecných súdov zastáva názor, že pri neplnení si povinnosti zamestnávateľa, ak takéto neplnenie je v príčinnej súvislosti so vznikom schodku, sa takéto konanie zamestnávateľa považuje za skutočnosť, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez zavinenia zamestnanca. Zákonník práce preventívnu povinnosť zamestnávateľa vymedzuje veľmi stručne, podrobnejšiu charakteristiku nachádzame v zákonoch o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pričom tieto stanovujú všeobecné zásady prevencie. Za predpokladu, že zamestnávateľ zistí nedostatky týkajúce sa pracovných podmienok zamestnancov, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie. V spojení s výnosom Ministerstva zdravotníctva SR č.44/2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie ohľadne urgentných príjmov, podľa ktorého musí byť urgentný príjem zabezpečený minimálne dvoma lekármi z odborov: chirurgia, interné lekárstvo alebo urgentná medicína, mal súd za to, že uvedená požiadavka nebola zo strany žalovaného splnená, keď akceptoval možnosť služby na urgentnom príjme aj lekárovi so špecializáciou urológia, a to popri súčasnom výkone služby na urologickom oddelení. Súd mal za to, že neboli splnené prevenčné povinnosti zamestnávateľa, a to aj popri tom, že o uvedenej situácii ohľadne nedostatku personálneho zabezpečenia vedel. Práve zanedbanie prevenčných povinností zamestnávateľa v oblasti personálneho zabezpečenia odborne spôsobilých lekárov na urgentnom príjme, môže byť dôvodom porušenia v poskytovaní zdravotnej starostlivosti správne, tak ako to v konečnom dôsledku konštatoval aj Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou.⁶³

K nesplneniu tejto všeobecnej prevenčnej povinnosti zamestnávateľa dochádza napr. v situácii keď zamestnávateľ nezabezpečí manipuláciu s palivovou kartou iným osobám ako tým, ktorým je určená. Naopak k porušeniu prevenčnej povinnosti zamestnávateľa nedôjde v prípade, ak zamestnávateľ síce predajňu nezabezpečil kamerovým systémom, ale táto okolnosť sama osebe, pri možnosti zabezpečenia predajne alarmom, použitia trezoru, pri zamestnávaní dvoch predavačiek, čo umožňovalo počas obedovej prestávky nenechať predajňu bez dozoru, je irelevantná.

⁶² Rozsudok Krajského súdu Bratislava zo dňa 29. 11. 2017 sp. zn. 2Co/334/2013.

⁶³ Rozsudok Krajského súdu Trnava zo dňa 22. 4. 2020 sp. zn. 24Co/155/2019.

Súčasťou všeobecnej prevenčnej povinnosti zamestnávateľa je kontrola vznášaných a odnášaných vecí vyjadrená v § 177 ods. 2 Zákonník práce: „*Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.*“

Pokiaľ zamestnávateľ pristupuje k realizácii tohto oprávnenia musia by splnené podmienky:

- zabezpečenie kontroly v nevyhnutnom rozsahu za súčasného dodržania princípu legality, legitimacy a proporcionality⁶⁴
- upraviť podmienky kontroly z pohľadu subjektov a vymedzenia nevyhnutného rozsahu v pracovnom poriadku (pozn. vymedzenie pracovného poriadku je uvedené v § 84 Zákonníka práce ako normatívneho právneho aktu, ktorý je záväzný pre zamestnávateľa, ako aj zamestnanca avšak bez prezumpcie správnosti. To znamená napr. súd nie je viazaný skutkovými podstatami, ktoré boli v pracovnom poriadku vymedzené ako záväzné porušenia pracovnej disciplíny. Rovnako by súd nebol viazaný týmto pracovným poriadkom v prípade vymedzenia nevyhnutného rozsahu kontroly na vznášaných a odnášaných vecí. V Zákonníku práce je vydanie pracovného poriadku pre zamestnávateľa fakultatívne, pričom podľa § 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme má zamestnávateľ obligatórnu povinnosť vydať pracovný poriadok. Pracovný poriadok sa vydáva po predchádzajúcom súhlas a zákonodarca porušenie tejto povinnosti sankcionuje neplatnosťou. Pokiaľ u zamestnávateľa zástupcovia odborových organizácií nepôsobia, nie je povinný žiadať o súhlas komisiu BOZP Pracovný poriadok musí byť zverejnený, nestačí odkaz na oboznámenie s pracovným poriadok v pracovnej zmluve.
- pri kontrole sa musia byť dodržiavané predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť
- kontrola musí byť vykonávaná na pracovisku a v pracovnom čase.

2.2 Všeobecné zásady prevencie

Základným princípom a podstatou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je predchádzať poškodzovaniu zdravia zamestnancov pri výkone svojej práce, a preto je prevencia jedným zo

⁶⁴ DOLOBÁČ, M. Zákonník práce – Veľký komentár, s. 737.

základných inštitútov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Je potrebné, aby zamestnávateľ prijal potrebné opatrenia preventívneho charakteru, pretože prevencia má prednosť pred odstraňovaním už negatívnych dôsledkov na zdravie. Opatrenia nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný vykonávať riadne a včas aby plnili svoj účel, ďalej je povinný zabezpečovať ich použiteľnosť a prístupnosť zamestnancovi. Prevenciou sa rozumejú opatrenia, ktorých cieľom je zamedziť vzniku negatívnych dopadov na zdravie zamestnancov, a jednak vymedzenie postupov, ako postupovať v prípade, že k negatívnym dôsledkom dôjde. Zákon o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzuje nasledujúce všeobecné zásady prevencie:

- vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúce riziká,
- posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,
- vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,
- uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami,
- nahrádzania prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia,
- prispôbovanie práce schopnostiam zamestnanca a technickému pokroku,
- zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca ,
- plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení,
- vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej aj „BOZP“).⁶⁵

2.3 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa

Systematická starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov by nemala byť orientovaná výlučne len na bezprostredné zabezpečenie BOZP. V širších dimenziách sa jeho pozornosť musí sústreďovať na

⁶⁵ § 5 ods.2 Zákon o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

vytvorenie a udržiavanie takých pracovných podmienok, ktoré umožnia aj celkové a dlhodobé zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Povaha, množstvo a kvalita opatrení, ako aj spôsob ich zabezpečovania, sú podmienené charakterom práce, veľkosťou spoločnosti, počtom zamestnancov, ako aj ostatnými charakteristikami. S ohľadom na rozmanitosť prevádzkových podmienok ide o širokú škálu najmä technických, organizačných, personálnych a výchovno-vzdelávacích opatrení. Zisťovanie výskytu nebezpečenstiev a ohrození, určovanie ich charakteristík a hodnotenie rizika je základom prevencie. Preto je zamestnávateľ povinný vykonávať pravidelnú údržbu a opravu, nahrádzať prácu v nebezpečných a škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami a postupmi. Proces posudzovania rizika spolu s následným určovaním a vykonávaním ochranných opatrení smeruje k znižovaniu rizika na najmenšiu možnú mieru. Zamestnávateľ prístupuje k týmto úlohám systémovo a plánovito.⁶⁶

Všeobecné povinnosti zamestnávateľa predstavujú najrozšírenejšiu skupinu povinností pre zamestnávateľa na úseku BOZP. V zmysle § 6 Zákona o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci medzi všeobecné povinnosti zamestnávateľa zaradíme:

- vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom, s ohľadom na vedecké a technické poznatky,
- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
- zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácie práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
- zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
- odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie,
- nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v nebezpečných alebo škodlivých podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami alebo postupmi,

⁶⁶ JAŠKO J. Pracovný úraz zamestnanca, s. 62.

- v priestoroch, kde sa používajú alebo skladujú nebezpečné látky, prijať opatrenia na vylúčenie ohrozenia života a zdravia a vykonať nevyhnutné opatrenia na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia, ako aj umožniť prístup do týchto priestorov len nevyhnutne potrebným zamestnancom,
- určovať bezpečné pracovné postupy,
- určovať bezpečné opatrenia, ktoré sa musia vykonať a ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať,
- vypracovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o BOZP a dávať pokyny na zabezpečenie BOZP,
- vypracovať a aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným a dojčiacim ženám, ako aj matkám do 9. mesiaca po pôrode, alebo sú spojené s rizikom pre tieto ženy, alebo sú zakázané mladistvým zamestnancom,
- viesť a uchovávať dokumentáciu, záznamy súvisiace s BOZP päť rokov odo dňa, keď bol v nich vykonaný posledný záznam,
- zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť,
- posudzovať individuálne schopnosti zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,
- zabezpečiť vykonávanie zdravotných prehliadok, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce,
- dbať na BOZP u zamestnancov na odlúčených pracoviskách alebo u zamestnancov, ktorí pracujú sami,
- poskytovať zamestnancom prestávky počas práce,
- nepoužívať taký spôsob odmeňovania za vykonanú prácu, ktorý by mohol spôsobiť ohrozenie bezpečnosti a zdravia zamestnancov
- bezplatne poskytnúť zamestnancom ochranné prostriedky a viesť evidenciu o tom, udržiavať tieto prostriedky v použiteľnom a funkčnom stave, pričom náklady na tieto prostriedky nesmie zamestnávateľ presunúť na zamestnanca,
- poskytnúť zamestnancom pracovný odev a obuv, ak podliehajú mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu,
- zabezpečovať zamestnancom pitný režim; zabezpečenie pitného režimu musí byť upravené vo vnútornom predpise,
- povinnosť vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari,

- povinnosť starať sa o bezpečnosť a ochranu všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s vedomím zamestnávateľa v jeho priestoroch, teda nie len o zamestnancov,
- poskytnúť potrebné informácie a pokyny aj zamestnancom iného zamestnávateľa alebo živnostníkom, ktorí vykonávajú na jeho pracovisku určité práce⁶⁷

2.4 Bezpečnosť stavieb, pracovných priestorov, pracovných prostriedkov a postupov

Zamestnávateľ je povinný v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečiť aj bezpečnosť stavieb, pracovných priestorov, pracovných prostriedkov a postupov pri práci. Tieto povinnosti sa týkajú všetkých zamestnávateľov, teda aj tých, ktorí nevlastnia pracovné priestory, ale si ich iba prenajímajú. Zamestnávateľ môže užívať stavby, ich súčasti a pracovné priestory, prevádzkovať pracovné prostriedky a používať pracovné postupy, len ak zodpovedajú predpisom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sú dodržané podmienky, ktoré vymedzil ich projektant, konštruktér, tvorca alebo výrobca a po vykonaní údržby, prehliadok, kontrol, skúšok, úradných skúšok alebo odborných prehliadok a odborných. Takouto zákonnou úpravou je zabezpečená základná bezpečnostná požiadavka ochrany pracovníkov pred možným zásahom elektrickým prúdom.⁶⁸ Elektrický spotrebič musí byť pri svojej bežnej činnosti bezpečný a musí prejsť pravidelnou kontrolou a revíziou.

2.5 Povinnosti pri vzniku pracovného úrazu

Základné povinnosti poškodeného zamestnanca, zamestnanca a zamestnávateľa sú uvedené v § 17 Zákona o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnanec je povinný oznámiť zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu, ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav. Taktiež je povinný oznámiť vznik iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa. Zamestnanec je tiež povinný ohlásiť vznik nebezpečnej udalosti a závažnej priemyselnej havárie. Tieto povinnosti majú aj zamestnanci a iné fyzické osoby, ktoré boli svedkom niektorej zo spomenutých udalostí. Tieto osoby sú takisto povinné poskytnúť všetky potrebné informácie o vzniku udalosti (hlavne pracovného úrazu) pri evidencii a následnej registrácii pracovného

⁶⁷ MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, S. Choroba z povolania, s. 53.

⁶⁸ JAŠKO, J. Práca s elektrickými zariadeniami, s. 56.

úrazu. Spôsobom oznamovania (komu a akým spôsobom) musí byť upravený zamestnávateľom interným predpisom.⁶⁹

Zamestnávateľ je povinný:

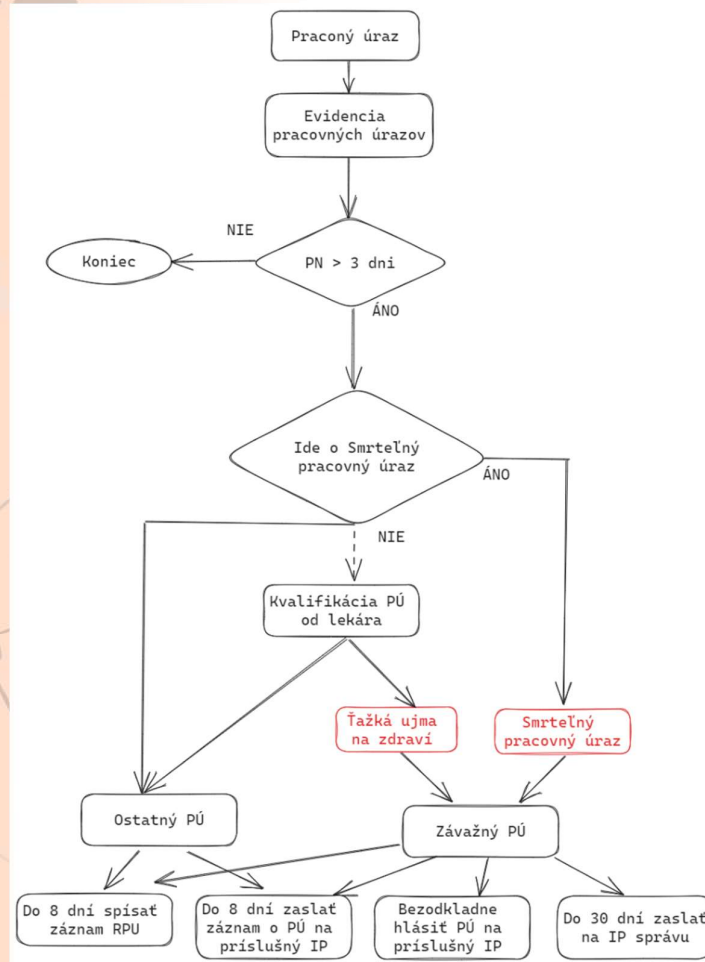
- Bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia. Ak zistené skutočnosti nasvedčujú tomu, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin alebo ak ide o závažný pracovný úraz, stav pracoviska nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrojúcich orgánov, príslušníkov Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že bol spáchaný trestný čin, inšpektorát práce, ak ide o závažný pracovný úraz, okrem vykonania nevyhnutných opatrení na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody. Ak sa stav pracoviska mení, je potrebné aby zamestnávateľ vyhotovil dokumentáciu potrebnú na vyšetrovanie príčin vzniku týchto udalostí.
- Registrovať pracovný úraz (ak ide o registrovaný pracovný úraz uvedený v kapitole o delení pracovných úrazov), tak, že
 - ✓ zistí príčinu a všetky okolnosti vzniku pracovného úrazu, a to za účasti poškodeného, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť; v prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví (závažný pracovný úraz), zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj bezpečnostného technika,
 - ✓ spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do 8 dní⁷⁰ po tom ako sa dozvedel, že ide o registrovaný pracovný úraz,
 - ✓ prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.
- Oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu zástupcom zamestnancov vrátane príslušnému zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že bol spáchaný trestný čin a príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz,⁷¹

⁶⁹ PETRÍKOVÁ, L. Pracovný úraz - povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, s. 25.

⁷⁰ Novela č. 114/2022 Z. z.

⁷¹ PETRÍKOVÁ, L. Pracovný úraz - povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, s. 25.

- Zaslať záznam o registrovanom pracovnom úraze do ôsmich dní odo dňa, keď sa dozvedel, že ide o registrovaný pracovný úraz príslušnému inšpektorátu práce a zamestnancovi, ktorý úraz utrpel, prípadne pozostalým.
- Zaslať príslušnému inšpektorátu práce správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.
- Viest' evidenciu:
 - ✓ pracovných úrazov, v ktorej uvedie údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky úrazu prejavia neskôr,
 - ✓ iných úrazov ako pracovných a nebezpečných udalostí, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie podobným úrazom a udalostiam,
 - ✓ priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku, o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie tej istej alebo podobnej chorobe z povolania.



Obrázok 5: Schéma povinnosti zamestnávateľa pri pracovnom úraze

3 ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNANCA ZA ŠKODU

Zákonné ustanovenia Zákonníka práce upravujúce zodpovednosť zamestnanca za škodu je možné rozdeliť do nasledovných podoblastí:

- všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu (§ 179 ods. 1 Zákonníka práce),
- zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú porušením oznamovacej povinnosti (§ 181 ods. 1 Zákonníka práce),
- zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú porušením zakročovacej povinnosti (§ 181 ods. 1 Zákonníka práce),
- zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom (§ 179 ods. 2 Zákonníka práce),
- zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (§ 182-184 Zákonníka práce),
- zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov (§ 185 Zákonníka práce).

Keďže v pomere špeciality sú osobitné druhy zodpovednosti zamestnanca voči tzv. všeobecnej zodpovednosti, z hľadiska ich aplikácie majú prednosť.

3.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

Vo všeobecnosti platí, že zamestnávateľ je povinný preukázať zavinenie zamestnanca (tzn. preukázať, že zamestnanec spôsobil škodu úmyselne alebo z nedbanlivosti). Z uvedeného vyplýva, že aj v rámci uplatňovania predpisov Zákonníka práce platí princíp prezumpcie neviny, a teda ak zamestnávateľ nepreukáže vinu zamestnanca, má to za následok rovnaké právne následky, ako keby bola preukázaná jeho nevina.

Existujú dve výnimky z tejto zásady v rámci Zákonníka práce a to v prípade zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov. V týchto prípadoch zodpovednosti zamestnanca v zmysle ustanovení § 182-185 Zákonníka práce ide o zodpovednosť s prezumpciou viny a zamestnanec musí preukázať svoju nevinnu (t. j. že škoda vznikla celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia).

Pre vznik tzv. všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu musia byť kumulatívne/súčasne splnené všetky nasledovné podmienky:

- existencia pracovnoprávneho vzťahu,
- vznik škody,
- protiprávny úkon pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením,
- príčinná súvislosť medzi porušením a vznikom škody,
- zavinenie na strane zamestnanca.

3.2 Zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom

Osobitnou skutkovou podstatou všeobecnej zodpovednosti za škodu zamestnanca je vznik škody, ktorú spôsobil zamestnanec úmyselným konaním proti dobrým mravom. Je obsiahnutá v ustanovení § 179 ods.2 Zákonníka práce. Ide o relatívne samostatný druh zodpovednosti zamestnanca, na ktorej založenie Zákonník práce stanovuje odlišné predpoklady. „Na rozdiel od tzv. všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu, kde sa vyžaduje protiprávne konanie, predpoklad protiprávneho konania je nahradený existenciou úmyselného konania v rozpore s dobrými mravmi.“⁷² Zákonník práce, Občiansky zákonník, ani žiadny ďalší právny predpis nedefinuje, čo je obsahom pojmu dobré mravy. Ústavný súd SR definoval dobré mravy „ako pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku.“⁷³ Podľa Najvyššieho súdu SR sa dobrými mravmi v občianskoprávných vzťahoch v súdnej praxi rozumie „súbor spoločenských, kultúrnych a mravných pravidiel správania, ktorý je v súlade so všeobecne uznávanými vzťahmi medzi ľuďmi a mravnými princípmi spoločenského zriadenia a ktorý v historickom vývoji osvedčil istú nemennosť, vystihujúc podstatné historické tendencie, ktoré sú zdieľané rozhodujúcou časťou spoločnosti a majú povahu základných noriem“⁷⁴

Príkladom konania zamestnanca proti dobrým mravom v rámci pracovného práva je situácia, ak sa zákazníci dopytujú konkrétneho zamestnanca na dodanie určitého tovaru, avšak zamestnanec neoznámí túto potrebu svojmu zamestnávateľovi, hoci by mohol objednať daný tovar; ale dohodne sa so zákazníkom, že mu daný tovar obstará sám.

⁷² TKÁČ, V. - MATEJKA, O. Zákonník práce komentár, s. 662.

⁷³ Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 24.2.2011 sp. zn. IV. ÚS 55/2011.

⁷⁴ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 26. 4. 2012, sp. zn. 5 Cdo 26/2011.

3.3 Zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú porušením oznamovacej a zakročovacej povinnosti

Preventívne povinnosti zamestnancov, ako aj vedúcich zamestnancov sú ustanovené v Zákonníku práce. Ustanovenie § 178 ods.1 Zákonníka práce stanovuje, že zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu. Okrem tejto všeobecnej preventívnej povinnosti zamestnanca v rámci Zákonníka práce je stanovená aj osobitná oznamovacia a zakročovacia povinnosť v rámci ustanovenia § 178 ods.2 Zákonníka práce. Obsahom tzv. oznamovacej povinnosti je povinnosť zamestnanca upozorniť na nebezpečenstvo (hrozbu) vzniku škody a na nedostatky v pracovných podmienkach nevyhnutných na predchádzanie vzniku škôd.

Oznamovacia povinnosť sa vzťahuje na zamestnanca bez ohľadu či hrozí škoda zamestnávateľovi, kolegom zamestnanca, alebo inej/tretej fyzickej/právnickej osobe, tak isto bez ohľadu na to, ktorý subjekt by niesol právnu zodpovednosť za škodu. „Všeobecne definované pravidlo vyžaduje od zamestnanca určitý stupeň správania sa, ktorý zodpovedá jeho intelektuálnym schopnostiam a miere posúdenia vzniknutej situácie s tým, aby predvídal vznik rizika alebo eliminoval už vzniknuté riziko na minimum.“⁷⁵ Výnimkou z osobitnej zakročovacej povinnosti, t. j. kedy zamestnanec nie je povinný zakročiť voči hroziacej škode je, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti, alebo by plnením zakročovacej povinnosti vystavil vážnemu ohrozeniu seba, ostatných zamestnancov alebo jemu blízke osoby alebo tretie osoby nachádzajúce sa v priestoroch, kde vzniká škoda.

Zamestnávateľ má nárok na náhradu škody voči zamestnancovi, ktorý si nesplnil osobitnú oznamovaciu a zakročovaciu povinnosť len za nasledovných podmienok:

- zamestnanec vedome neupozornil na vznik škody vedúceho zamestnanca (vyžaduje sa úmyselné konanie alebo vedomá nedbanlivosť),
- zamestnanec nezakročil voči bezprostredne hroziacej škode.

3.4 Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

⁷⁵ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s.37.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok (hmotná zodpovednosť zamestnanca) predstavuje osobitný druh zodpovednosti zamestnanca za škodu pri ktorej sa zavinenie predpokladá (zavinenie s prezumpciou viny). Zamestnávateľovi stačí preukázať, že platne uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti so zamestnancom a existenciu schodku na hodnotách, ktoré boli zamestnancovi zverené. Ustanovenia § 182-183 Zákonníka práce majú kogentný charakter a nie je možné sa od nich odchýliť dohodou. Zákonník práce v ustanovení § 182 ods.1 ustanovuje, že ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverenú hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok.

Schodok ako kľúčový pojem osobitnej hmotnej zodpovednosti nie je priamo vymedzený Zákonníkom práce ani iným pracovnoprávnym predpisom. V zmysle judikatúry môžeme schodok definovať aj ako rozdiel medzi skutočným stavom hodnôt zverených na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii, o ktorý je skutočný stav nižší ako stav účtovný. *„Zároveň je potrebné pripomenúť, že schodok nemožno považovať škodu, ktorá vznikla poškodením alebo zničením zverených hodnôt. Je preto rozdiel medzi poškodením palety s tovarom, ktorý aj naďalej fyzicky existuje (zamestnanec zodpovedá podľa všeobecnej zodpovednosti) a úplnou stratou takejto palety (zamestnanec zodpovedá za zistený schodok).“⁷⁶* Z vyššie uvedeného vyplýva, že za schodok nemožno považovať škodu, ktorá vznikla poškodením alebo úplným znehodnotením zverených hodnôt.

„Za schodok zamestnávateľa zvyknú mylne považovať škodu, ktorá im vznikla nesprávnym precenením zásob, alebo škodou, ktorá im vznikla poškodením, resp. znehodnotením tovaru. Schodok nie je ani tzv. účtovný schodok, ktorý vznikol v dôsledku chýb v účtovníctve.“⁷⁷

Na účely zistenia stavu schodku je potrebná inventarizácia pomocou ktorej sa zistí počiatočný a skutočný stav zverených hodnôt v priebehu hospodárenia s nimi.

Podľa ustanovenia § 182 ods.2 Zákonníka práce dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je absolútne neplatná. Nie je rozhodujúce či znenie dohody o hmotnej zodpovednosti v písomnej forme je zachytené ako súčasť pracovnej zmluvy či v osobitnej dohode. Dohoda o hmotnej zodpovednosti musí byť vlastnoručne podpísaná oboma účastníkmi. Dohoda o hmotnej zodpovednosti

⁷⁶ VAVRO, T. Hmotná zodpovednosť zamestnanca, s. 655-656.

⁷⁷ TKÁČ, V. - MATEJKA, O. Zákonník práce komentár, s. 677.

môže byť uzatvorená len so zamestnancom, ktorý dovŕšil 18 rokov a pracuje u zamestnávateľa na podklade pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti nie je povinnou súčasťou pracovnej zmluvy, avšak na druhej strane zamestnávateľ môže požadovať od zamestnancov v určitej pracovnej pozícii uzatvorenie takejto dohody. Ak by takto zaradený zamestnanec odmietol podpísať dohodu o hmotnej zodpovednosti išlo by v takomto prípade o nedostatok predpokladov na výkon určitej práce a mohlo byť podkladom výpovedného dôvodu zo strany zamestnávateľa.

V prípade, že by takúto dohodu o hmotnej zodpovednosti neuzatvorili, zamestnanec bude zodpovedný len podľa pravidiel všeobecnej zodpovednosti, v obmedzenej výške, a to za predpokladu, že zamestnávateľ preukáže zamestnancovo zavinenie. Zákonník práce nijakým spôsobom nepredpisuje ani neformalizuje samotný spôsob zverenia hodnôt na strane zamestnávateľa, ani na druhej strane samotný úkon prevzatia na strane zamestnanca. Zákonník práce ani nevyžaduje, aby vlastníkom hodnôt, ktoré sú predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti bol zamestnávateľ. Na účely platnosti dohody postačuje, aby mal zamestnávateľ právo takéto veci užívať v súlade s právnym poriadkom. V rámci rozhodnutia Najvyššieho súdu ČSR č. 70/1972 bolo judikované, že „Zodpovedný zamestnanec musí mať možnosť nakladať po celý čas s predmetom, ktorý mu bol zverený.“⁷⁸

V dohodách o hmotnej zodpovednosti sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (tzv. spoločná hmotná zodpovednosť). Podmienkou vzniku spoločnej hmotnej zodpovednosti na podklade písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti sú najmenej dvaja zamestnanci pracujúci spoločne na jednom pracovisku so spoločnou hmotnou zodpovednosťou. „Predpokladom vzniku spoločnej hmotnej zodpovednosti je uzatvorenie samostatných dohôd o hmotnej zodpovednosti s každým členom pracovného kolektívu s doložkou o spoločnej hmotnej zodpovednosti. Preto platnosť každej dohody treba posudzovať individuálne.“⁷⁹ „Zodpovednosť zamestnanca, ktorý prevzal záväzok spoločnej hmotnej zodpovednosti spolu s ostatnými zamestnancami tímu/kolektívu, sa týka všetkých hodnôt, ktoré boli prevzaté podľa odovzdávacieho/preberacieho súpisu a iných dokladov o ich prijatí. Rozsah nakladania s týmito hodnotami zverenými k vyúčtovaniu jednotlivých zamestnancov kolektívu nie je rozhodujúci pre platnosť záväzku o spoločnej hmotnej zodpovednosti. Ak má zamestnanec prístup k prevzatým

⁷⁸ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s. 65.

⁷⁹ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s. 67.

hodnotám a má možnosť s nimi nakladať, je v záujme ochrany majetku vo vlastníctve zamestnávateľa nevyhnutné, aby za tieto hodnoty aj zodpovedal.“⁸⁰

Ďalším druhom hmotnej zodpovednosti zamestnanca je tzv. individuálna hmotná zodpovednosť, ktorá sa vzťahuje na zverené predmety s ktorými disponuje a nakladá len výlučne sám konkrétny zamestnanec. V praxi nie je vylúčené, aby mal zamestnanec uzatvorené dve dohody o hmotnej zodpovednosti, na základe ktorých by zodpovedal podľa individuálnej, ako aj spoločnej hmotnej zodpovednosti za rozdielne hodnoty.

V zmysle ustanovenia § 182 odsek 3 Zákonníka práce platí, že zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia. Keďže v prípade hmotnej zodpovednosti zamestnanca ide o zodpovednosť s prezumpciou viny; je zamestnávateľ povinný len preukázať platnosť uzavretej dohody o hmotnej zodpovednosti a výšku a existenciu schodku. Zamestnanec môže preukazovať svoju nevinu akýmkoľvek hodnoverným spôsobom dokazujúcim skutočnosti, ktoré ho sčasti alebo úplne zbavujú zodpovednosti. Pri zbavovaní sa zodpovednosti zamestnanca za schodok je vždy potrebné preukázať, že schodok nezavinil „že schodok vznikol napríklad živelnou udalosťou alebo že schodok vznikol zavinením tretích osôb. Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti napríklad vtedy, keď preukáže, že mu zamestnávateľ nevytvoril vhodné podmienky na hospodárenie so zverenými hodnotami, alebo mu bola zverená hodnota odcudzená v takom prípade páchatel spôsobí, že hmotne zodpovedný zamestnanec nemá možnosť so zverenou hodnotou riadne hospodáriť a starať sa o ňu. Nie každé nevytvorenie riadnych pracovných podmienok je skutočnosťou, ktorá vedie k zbaveniu sa hmotne zodpovedného zamestnanca zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách – právne relevantné je len také nevytvorenie riadnych pracovných podmienok, ktoré má negatívny dopad na možnosti zamestnanca hospodáriť so zverenými hodnotami. Pokiaľ zamestnanec (žalovaný), ktorému zamestnávateľ (žalobkyňa) za účelom čerpania pohonných hmôt na prevádzku motorového vozidla zamestnávateľa zveril kreditnú kartu, mal v plnom rozsahu zachovanú možnosť riadne hospodáriť so zverenými hodnotami a sám svojim vlastným konaním zabrániť vzniku schodku (čo v danom prípade znamenalo ponechať si pri sebe jemu zverenú kreditnú kartu až do jej riadneho vrátenia tomu, od koho ju prevzal), nemožno v skutočnosti, že zamestnávateľ toleroval niektoré nedôslednosti evidencie odovzdávanie kreditných kariet medzi vodičmi a že nevedol dostatočnú evidenciu čerpania pohonných hmôt

⁸⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 17.09.1981, sp. zn. 6 Cz 50/1981.

kreditnými kartami vydanými vodičom motorových vozidiel, vidieť také nevytvorenie riadnych pracovných podmienok, ktoré by zbavovalo žalovaného zamestnanca zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách.“⁸¹

„Za dôvod úplného alebo čiastočného zbavenia sa zodpovednosti zamestnanca súdy považujú napríklad nevykonanie inventarizácie v sklade pre práceneschopnosť zamestnanca, počas ktorej s materiálom, za ktorý hmotne zodpovedal, manipulovali tretie osoby; práceneschopnosť zamestnanca počas inventarizačného obdobia, umiestnenie predajne a skladu v nevyhovujúcich miestnostiach a nedostatočný počet zamestnancov v predajni, resp. nedostatočný dozor, neuskutočnenie personálnych opatrení po zistení predchádzajúcich schodkov, poverenie funkciou skladníka a nákupcu nespôsobilého zamestnanca a nedostatočnú kontrolu výkonu jeho práce, ako aj to, že zamestnávateľ neurobil potrebné opatrenia na zamedzenie schodku atď. (R 12/1976 s.68 a 69, V 1/1982, s.10, R 55/1984, s.280 a 281)“.⁸²

3.5 Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

Ďalším typom zodpovednosti zamestnanca za škodu je zodpovednosť za stratu predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na podklade písomného potvrdenia. Zákonník práce neustanovuje bližšie obsahové náležitosti takéhoto potvrdenia. „Strata sa vykladá ako stav, keď zverený predmet chýba a zamestnanec nemôže, resp. nedokáže spoľahlivo preukázať, ako ku strate došlo.“⁸³ Stratou však nie je, ak „strata“ zvereného predmetu vznikla v dôsledku protiprávneho konania tretej osoby (napr. krádež, lúpež) a zamestnanec svojou nebanlivosťou nevytvoril k tomu predpoklady. Definícia straty predmetu v sebe zahŕňa aj jeho prípadné úplné zničenie, keďže daný predmet zamestnávateľovi chýba.

Ide o osobitný druh zodpovednosti zamestnanca pri ktorej sa zavinenie predpokladá a zamestnanec sa dokáže zbaviť svojej zodpovednosti sčasti alebo úplne, ak preukáže, že strata vznikla úplne alebo čiastočne bez jeho zavinenia.

K základnému predpokladu vzniku zodpovednosti zamestnanca za škodu za stratu na zverených predmetoch sa vyjadroval aj súd, keď uviedol, že „Zodpovednosť zamestnanca predpokladá, že ide o predmet, ktorý zamestnanec sám a výlučne používa a má možnosť kvalifikovane zabezpečiť jeho ochranu. Nie je to tak, ak zverený predmet používajú aj iní zamestnanci v rámci svojej pracovnej činnosti

⁸¹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. 9. 2009 p.zn. 3M Cdo 24/2008.

⁸² BARANCOVÁ, H., SCHRÖNK, R. Pracovné právo, s. 542.

⁸³ SLANCOVÁ, O. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce.

vyplývajúcej im z pracovných úloh“⁸⁴. V bežnej praxi sa zamestnancom najčastejšie zverujú predmety IT techniky alebo komunikačné zariadenia (notebooky, mobilné telefóny, ochranné pomôcky, pracovný odev a pod.). „Pri uplatňovaní náhrady škody za stratený predmet sa vychádza z hodnoty strateného predmetu v čase vzniku povinnosti zamestnanca vrátiť zverený predmet zamestnávateľovi.“⁸⁵

Zodpovednosť zamestnanca za škodu na zverených predmetoch zaniká vrátením zvereného predmetu zamestnávateľovi.

3.6 Rozsah a spôsob náhrady škody

Výška škody resp. maximálna hranica rozsahu škody, na ktorú má zamestnávateľ nárok voči zamestnancovi je stanovená v § 186 Zákonníka práce nasledovne:

- Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.
- Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.
- Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

V prípade nárokov na náhradu škody zamestnancom vystupuje do popredia predovšetkým ochranná funkcia pracovného práva. Najviac viditeľným znakom ochrany zamestnanca je limitácia nároku na náhradu škody spôsobenej zamestnávateľovi z nedbanlivosti vo výške štvornásobku priemernej mzdy pred porušením povinností, ktorou spôsobil škodu. Až následne po dôkladnom zistení skutočnosti kto je škodca, prípadne kto sú spolu-škodcovia a na podklade stanovenie výšky škody nasleduje voľba spôsobu náhrady škody.

⁸⁴ Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 267/2012-1.

⁸⁵ TKÁČ, V. - MATEJKA, O. Zákonník práce komentár, s. 704.

Zákonník práce uprednostňuje relutárnu (peňažnú náhradu) pred navrátením do pôvodného stavu. Zamestnanec je oprávnený zvoliť si spôsob náhrady škody a zamestnávateľ je povinný túto voľbu rešpektovať. *„Celkové poňatie právnej úpravy náhrady škody podľa Zákonníka práce nasvedčuje tomu, že z hľadiska povinnosti nahradiť škodu je namieste peňažná náhrada. Škodcovi sa však dáva na výber, aby privedil nárok na náhradu škody poškodenému uvedeným do predchádzajúceho stavu.“*⁸⁶ Pri náhrade škody uvedením do pôvodného stavu je potrebné brať do úvahy aj rozmer kvality nahrádzanej škody t. j. kvalitu „nového stavu“, v ktorom sa bude daný predmet nachádzať.

V prípade osobitného druhu zodpovednosti zamestnanca za škodu podľa ustanovení § 182 a §185 Zákonníka práce sa uplatňuje pravidlo, v zmysle ktorého je zamestnanec povinný uhradiť celú škodu, bez ohľadu na jej výšku za predpokladu, že sa neuplatní spoluzodpovednosť zamestnávateľa. Uvedené zákonné pravidlo je zakotvené v ustanovení § 189 ods.1 Zákonníka práce.

Limitácia náhrady škody do výšky štvornásobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca sa netýka úmyselne spôsobenej škody, škody vyplývajúcej z hmotnej zodpovednosti, škody za stratu zverených hodnôt, škodu spôsobenú pod vplyvom alkoholu, alebo po použití omamných, alebo psychotropných látok. Samotná skutočnosť, že v krvi zamestnanca bol zistený alkohol automaticky ešte neznamená, že zamestnanec bude zodpovedať v plnej výške za spôsobenú škodu. V danom prípade je nevyhnutné preskúmať či prítomnosť alkoholu mala vplyv na vznik spôsobenej škody a či požitie alkoholických nápojov zo strany zamestnanca znamenalo spôsobenie škody zamestnávateľovi.

V prípade, že zamestnanec spôsobil škodu úmyselne a náhrada škody by neodporovala dobrým mravom, má zamestnávateľ aj nárok na náhradu ušlého zisku. *„Ušlý zisk je ujmom spočívajúcou v tom, že u poškodeného nedošlo v dôsledku škodnej udalosti k rozmnoženiu majetkových hodnôt, hoci sa to s ohľadom na pravidelný beh vecí dalo očakávať. Ušlý zisk sa neprejavuje zmenšením majetku poškodeného (úbytkom aktív, ako je to u skutočnej škody), ale stratou očakávaného prínosu / výnosu. Nestačí pri tom iba pravdepodobnosť rozmnoženia majetku, lebo musí byť naisto postavené, že pri pravidelnom behu vecí (nebyť protiprávneho konania škodcu, alebo škodnej udalosti) mohol poškodený dôvodne očakávať zväčšenie svojho majetku, ku ktorému nedošlo práve v dôsledku konania škodcu/škodnej udalosti.“*⁸⁷

⁸⁶ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s. 83.

⁸⁷ Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. 4. 2010 sp. zn. 4 Cdo 319/2008.

Výška peňažnej náhrady sa určuje z hodnoty veci v čase vzniku škody. Na účely stanovenia výšky náhrady škody je dôležitá reálna hodnota veci v čase poškodenia. V prípade ak by došlo k plneniu zo strany zamestnanca presahujúcom reálnu hodnotu veci, došlo by zo strany zamestnávateľa k bezdôvodnému obohateniu. Nie je možné od zamestnanca požadovať uhradenie škody nad rámec skutočnej hodnoty veci z dôvodu, že zamestnávateľ vec kúpil drahšie, ako bola jej reálna hodnota. V rámci ustanovení Zákonníka práce nie je bližšie definovaný postup na stanovenie hodnoty veci. V praxi hodnotu určuje zamestnávateľ (bližšie k tomu časť Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu).

Zamestnávateľ je oprávnený škodu od zamestnanca vymáhať, avšak je na rozhodnutí a posúdení zamestnávateľa, či bude škodu aj skutočne vymáhať. Nárok na náhradu škody sa premlčí vo všeobecnej objektívnej trojročnej lehote a subjektívnej dvojročnej lehote v zmysle predpisov Občianskeho zákonníka.

3.7 Prípady vylučujúce zodpovednosť zamestnanca

Zákonník práce v ustanovení § 180 stanovil konkrétne právne skutočnosti, ktoré keď nastanú vylučujú zodpovednosť zamestnanca za jeho vlastné protiprávne konanie. V rámci daného ustanovenia je tzv. príčetnosť založená na podklade dvoch zložiek a to:

- Biologické kritérium - duševná porucha
- Juristické (právne) kritérium - vôľová (ovládacia) schopnosť a rozpoznávacía (intelektuálna) schopnosť.

Možno skonštatovať, že „ustanovenie § 180 Zákonníka práce predstavuje de facto právnu normu, ktorá pozitívnym spôsobom vymedzuje podmienky pracovno-právnej zodpovednosti zamestnanca za ním spôsobenú škodu, a teda tiež uvádza právnu úpravu obsahujúcu „okolnosti vylučujúce zodpovednosť škodcu.“⁸⁸

Okolnosti vylučujúce zodpovednosť musia byť naplnené v čase vzniku škody, v okamihu realizácie protiprávneho konania. Na účely uplatnenia § 180 Zákonníka práce nie je rozhodné či je zamestnanec formálnym spôsobom obmedzený na právne úkony súdom alebo nie. Rozhodujúce kritérium je však či zamestnanec v dôsledku postihnutia duševnou poruchou nevedel ovládať svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. V tomto ustanovení Zákonníka práce sú upravené situácie za ktorých inak

⁸⁸ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s. 51.

deliktuálne spôsobilá fyzická osoba - zamestnanec nie je v dôsledku časovo obmedzenej momentálnej poruchy svojich duševných funkcií vo chvíli, keď došlo k spôsobeniu škody, pričetná, a to všetko za podmienky, že sa do tohto stavu nedostala vlastným pričinením.

„Nepříčetností sa rozumie stav, keď škodca nebude schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky a pôjde pritom o situáciu, keď škodca inak deliktuálne spôsobilý bude uvedený do stavu prechodnej deliktuálnej nespôsobilosti, a to vlastnou vinou.“⁸⁹ Najbežnejšie vyskytujúcim sa príkladom prechodnej deliktuálnej nespôsobilosti spôsobenej vlastným konaním zamestnanca je stav tzv. patologickej opilosti alebo použitia omamných a psychotropných látok. „Stav miernej opilosti, tzv. podnapitosti, v ktorom sú zachované obvyklé rozpoznávacie a rozumové mechanizmy, nepredstavuje duševnú poruchu.“⁹⁰

Zamestnancovi je daná popri možnostiach vyvinenia sa (exkulpácie) aj možnosť preukázať, že v čase vzniku škody vzniknutej na podklade zamestnancovho protiprávneho konania, trpel duševnou poruchou a zároveň nebol schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Problematika tzv. „nepříčetnosti“ je právnou otázkou, preto jej posúdenie prináleží bezvýhradne do kompetencii súdneho orgánu, ktorý znalcom z odboru psychiatrie vypracovaný posudok alebo výsluch takéhoto ustanoveného znalca hodnotí plne v súlade so zásadou voľného hodnotenia dôkazov.

Prítomnosť duševnej poruchy (vrátane vážnej duševnej poruchy) nemôže byť výhradne sama o sebe odôvodnením rozhodnutia súdu o pozbavení spôsobilosti. Zvyčajne sú podrobené skúmaniu súdu relevantné osobné pomery fyzickej osoby v danom prípade – prejav osoby v sociálnom kontakte s inými ľuďmi, ako sa stará o svoje potreby a potreby svojich blízkych, ako sa prejavuje v zamestnaní a pod.

V zmysle ustanovenia § 181 ods.2 zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam. Podmienkou imunity zamestnanca nie je pomer medzi hodnotami, ktoré ochránil, a hodnotami, ktoré poškodil, ale skutočnosť, že si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam (napr. zamestnanec uhasí oheň norkovým kožuchoom svojej nadriadenej).

Zákonník práce ďalej definuje v ustanovení § 181 ods.3 Zákonníka práce aj ďalší zákonný predpoklad vylučujúci zodpovednosť za škodu v prípade ak ide o škodu, ktorá vznikla a vyplynula z podnikateľského

⁸⁹ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s. 53.

⁹⁰ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s. 54.

rizika. V zmysle ustanovenia § 2 ods.1 Obchodného zákonníka sa podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu. Z uvedenej definície podnikania vyplýva, že aj keď zámerom a motiváciou podnikateľa je dosiahnutie zisku, nie vždy musí byť aj zisk skutočne dosiahnutý. *„Riziko možno vo všeobecnosti definovať ako možnosť vzniku udalosti s výsledkom odchyľujúcim sa od cieľa, a to s určitou objektívnou mierou pravdepodobnosti. Povinnosť rešpektovať zákaz prenášania rizika z výkonu závislej práce na zamestnanca sa uplatňuje už od vzniku pracovného pomeru a trvá po celú dobu jeho existencie.“*⁹¹ Tým nie je vylúčená možnosť dohodnúť si priamo v pracovnej zmluve so zamestnancom nárokových a tzv. nenárokových (motivačných) zložiek mzdy, odvíjajúcich sa od výkonu zamestnanca.

Zákon priamo nedefinuje čo sa myslí pod pojmom podnikateľské riziko. *„Pri vymedzení tohto pojmu možno čiastočne vychádzať z dôvodovej správy k Zákonníku práce č.65/1965 Zb., ktorá v súvislosti s podnikateľským rizikom (predtým hospodárskym rizikom) charakterizovala toto riziko ako „škody a straty, ktoré vzniknú nepatrným prehliadnutím alebo nepozornosťou, a ktoré nepresahujú určené percento výrobkov, ako aj škody spôsobené pri skúšobnej výrobe.“*⁹²

*Rovnako škody spôsobené prirodzenými vlastnosťami tovarov a materiálov sa zvyčajne zahŕňajú do podnikateľského rizika. „Hlavným vodídlom pre vymedzenie hospodárskeho rizika je nezavinenie škody, prirodzený charakter znehodnotenia či úbytku hodnôt. Obsah rizika vyjadrujú tzv. normy mánk (normatívy stratného).“*⁹³ V rovnakom duchu je charakterizované podnikateľské riziko aj v rámci rozhodnutia R 64/1961, ktoré vymedzuje toto riziko tak, že *„ak na strane zamestnávateľa nastanú také okolnosti, ktorými bola spôsobená škoda, avšak za ktorú nemožno klásť zodpovednosť na žiaden orgán podniku, prípadne zamestnanca, ide tu o objektívne príčiny, ktoré spôsobili škodu a ktoré treba označiť ako škodu vzniknutú v dôsledku podnikateľského rizika.“*⁹⁴

⁹¹ ŠVEC, M.-TOMAN, J. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. Zväzok, s. 62.

⁹² TKÁČ, V. - MATEJKA, O. Zákonník práce komentár, s. 673.

⁹³ Zbierka stanovísk NS a rozhodnutí súdov R. č.12/1976.

⁹⁴ KRAJČO, J. – PREISINGER, M. – SUČANSKÁ, D. Zákonník práce, s. 179.

4 ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA ZA ŠKODU

Právna úprava náhrady škody v pracovnom práve kladie značný dôraz na predchádzanie škodám na majetku a na zdraví. Právna kategória zodpovednosti za škodu je upravená vo viacerých právnych predpisoch, napríklad Obchodný zákonník, Občiansky zákonník, Zákonník práce. Nevyhnutným predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa zamestnancovi v zmysle Zákonníka práce je existencia pracovnoprávneho vzťahu. V tejto súvislosti je nevyhnutným pojmom závislá práca definovaná v kapitole o všeobecných pojmoch v úvode tejto práce.

V Zákonníku práce je zodpovednosť zamestnávateľa upravená ako

- všeobecná zodpovednosť v § 192,
- osobitná zodpovednosť v § 193 a nasl. (zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach (§ 193), pri odvracaní škody (§ 194), pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (§ 195 a nasl.).

Pri zodpovednosti za škodu, za ktorú zodpovedá zamestnávateľ hovoríme o objektívnej zodpovednosti, pri ktorej sa nevyžaduje zavinenie, ide o výnimku zo všeobecnej zásady zodpovednosti za následky protiprávneho konania. Jej predpokladom nie je zavinenie, v niektorých prípadoch ani protiprávnosť. Účelom objektívnej zodpovednosti je nútiť zamestnávateľa predchádzať akýmkoľvek škodám jeho zamestnancov.

Zamestnávateľ sa môže oslobodiť od zodpovednosti (liberácia), ak preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec. Zákonník práce vychádza pri úprave pracovnoprávnej zodpovednosti z tzv. delenej zodpovednosti. Keďže zamestnanec zodpovedá podľa miery svojho zavinenia, v prípade spoluzodpovednosti by sa zodpovednosť zamestnávateľa obmedzila primerane tejto skutočnosti. Zavinenie poškodeného subjektu sa musí preukázať. Pre zákonodarcu navrhujeme úpravu ako má zamestnávateľ v takom prípade postupovať. Započítanie v pracovnom práve nie je možné. To však neznamená, že zamestnávateľ je povinný zaplatiť zamestnancovi celú škodu a až následne sa domáhať časti škody, ktorú zaviniť zamestnanec (avšak takýto postup nie je ani vylúčený, zvlášť, ak zamestnávateľ zistí zavinenie zamestnanca až dodatočne). V nadväznosti na uvedené navrhujeme do § 217 vložiť odsek 3 v znení: „Zamestnávateľ, ktorý preukáže zavinenie poškodeného zamestnanca, pomerne obmedzí náhradu, ktorú bude vyplácať v peniazoch“.

Pri zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania sú z dôvodu zbavenia sa zodpovednosti taxatívne stanovené liberačné dôvody v ustanovení § 196 Zákonníka práce. Pre úplnosť uvádzame, že v § 197 Zákonníka práce je uvedené, že zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie (nebezpečenstvo môže hroziť aj tretej osobe), ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal. Skutočnosť, že zamestnanec tento stav vyvolal sám úmyselne, musí preukázať zamestnávateľ. Nie je rozhodujúce, či sa podarilo odvrátiť hroziacu škodu, alebo hroziace nebezpečenstvo.⁹⁵

Zamestnávateľ nahrádza zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch (relutárna náhrada), pokiaľ škodu nenahradí uvedením do pôvodného stavu (naturálna náhrada). V prípade škody spôsobenej úmyselne je zamestnávateľ povinný popri skutočnej škode hradiť aj inú škodu. Cena veci je stanovená v čase poškodenia, straty a mala by pritom interpretovať ako cena obvyklá, trhovú, v závislosti od ponuky a dopytu, nie ako zostatková hodnota príslušnej veci. K určení odhadnej ceny dochádza spravidla na základe jej stanovenia znaleckým posudkom. Zásada, že treba vychádzať zo skutočnej ceny opravy, pokiaľ bola vykonaná, platí za predpokladu, že oprava bola vykonaná v plnom rozsahu. Aj potom však treba ešte zvažovať, či cena bola stanovená správne, či oprava bola vykonaná účelne a smerovala len k odstráneniu následkov škodovej udalosti a či aj po oprave nie je cena nižšia ako pred vznikom škody (potom by výšku skutočnej škody predstavoval súčet nákladov na opravu a rozdielu cien veci pred poškodením a po oprave)⁹⁶.

V prípade ujmy na zdraví sa poskytujú dávky úrazového poistenia.

Vzdanie sa práva na náhradu škody zamestnanca od zamestnávateľa nie je explicitne vyjadrené v Zákonníku práce, však je možné ale musí byť urobené až potom, čo škoda reálne vznikla, vyhlásenia dané vopred, že zamestnanec si nebude uplatňovať od zamestnávateľa náhradu škody (napr. pri použití vlastného osobného motorového vozidla na služobné účely so súhlasom zamestnávateľa), sú neplatné.

V súvislosti s náhradou škody je nutné poukázať na § 217, poslednú vetu Zákonníka práce: „*Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie*

⁹⁵ KOVÁČIKOVÁ, Eva. Zákonník práce s komentárom, s. 171-172.

⁹⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30. 11. 1988, sp. zn. 1 Cz 82/88, R č. 25/1990.

pozostalým nepatrí“, ktoré sa nám javí ako obsolentné, resp. maximálne riskantné. Je tu daný priestor pre náhradu za škodu pri duševných poruchách, ktoré neboli uznané ako pracovný úraz, resp. choroba z povolania. Zamestnávateľ bude povinný na peňažné plnenia v rovnakom rozsahu ako Sociálna poisťovňa pri vyplácaní sociálnych dávok. Pritom platí, že tieto peňažné nároky zamestnanca na inú škodu na zdraví bude hradiť priamo zamestnávateľ, keďže nie sú kryté zákonným úrazovým poistením.

4.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu upravená v § 192 Zákonníka práce prichádza do úvahy v troch prípadoch, a to ak ide o škodu:

1. ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním,
2. ktorá vznikla zamestnancovi úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním,
3. ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je budovaná na objektívnom princípe, t. j. bez ohľadu na zavinenie ako dôsledok protiprávneho stavu, ktorú zamestnávateľ nemusel spôsobiť. Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu sa aplikuje na princípe subsidiarity, prichádza do úvahy len vtedy, ak nie sú naplnené predpoklady niektorého z prípadov osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa uvedených v ustanoveniach § 193, § 194 a § 195 Zákonníka práce. Všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa treba skúmať vždy, hlavne v prípade, že nie sú splnené podmienky pre uplatnenie osobitnej zodpovednosti. Uvedené vyplýva z viacerých judikátov, napr. v zmysle Uznesenia Krajského súdu v Prahe sp. zn, 14Co216/74 (R 26/1997) vyplýva, že v prípade, že neboli splnené podmienky zodpovednosti organizácie za škodu na odložených veciach pracovníka, je treba posúdiť zodpovednosť organizácie podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti. Z judikatúry tiež vyplýva, že za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi krádežou jeho osobných vecí na ubytovni počas pracovnej cesty, nezodpovedá zamestnávateľ na základe všeobecnej zodpovednosti podľa Zákonníka práce.

Predpoklady vzniku zodpovednosti za škodu (vo všeobecnosti možno hovoriť o troch skutkových podstatách uvedených v § 192 ods. 1 a 2 Zákonníka práce) sú:

- protiprávne konanie (porušenie právnych povinností, úmyselné konanie proti dobrým mravom (§ 192 ods. 1) bez ohľadu na to kto takto konal a porušenie povinností zamestnancom, ktorý konal v rámci plnenia úloh zamestnávateľa (§ 192 ods. 2),
- vznik škody u zamestnanca,
- kauzálny nexus (príčinná súvislosť) medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody.

V prípade ustanovenia § 192 ods. 1 (t. j. porušenie právnych povinností zamestnávateľa a konanie proti dobrým mravom) je nevyhnutné, aby ku škode došlo v súvislosti s plnením pracovných úloh, resp. v priamej súvislosti s ním a protiprávneho konania sa môže dostať akýkoľvek subjekt tak zamestnávateľ, ako aj štatutárny orgán, resp. tretia osoba. V danom prípade nie je podstatný subjekt škodcu, dôležité je aby ku škode došlo v súvislosti s plnením pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. V rámci zodpovednosti v konaní proti dobrým mravom je nevyhnutné preukázať úmyselné konanie.

Podľa ustanovenia § 192 ods. 2 Zákonníka práce (porušenie povinností zamestnancom, ktorý konal v rámci plnenia úloh zamestnávateľa) sa nevyžaduje, aby škoda vznikla v súvislosti s plnením pracovných úloh, resp. v priamej súvislosti s ním. Pričom subjektom škodcu môže byť len zamestnanec, konajúci v mene zamestnávateľa podľa § 9 a 10 Zákonníka práce.

K obmedzeniu všeobecnej zodpovednosti zamestnanca môže dôjsť v prípade, ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec. V ustanovení § 192 ods. 3 Zákonníka práce sú výnimky zo zodpovednosti zamestnávateľa zo všeobecnej zodpovednosti, a to vo vzťahu k predmetu poškodenia. V prípade, že poškodenie vznikne na motorovom vozidle zamestnanca, vlastnom náradí a zariadení, resp. iných predmetoch, na ktoré zamestnávateľ nedal písomný súhlas na plnenie pracovných povinností, resp. v priamej súvislosti k ním, zamestnávateľ za škodu nezodpovedá. Vzhľadom na skutočnosť, že nedodržanie písomnej formy nemá za následok neplatnosť právneho úkonu (§ 17 ods. 2 Zákonníka práce), na zodpovednosť zamestnávateľa bude stačiť aj konkludentný súhlas.

Pokiaľ by zamestnancovi vznikla škoda v dôsledku nevyplatenia odstupného vyplývajúceho z kolektívnej zmluvy, ktorá bola súdom určená ako neplatná, zodpovedá za ňu zamestnávateľ, pretože

záväzok z bezdôvodného obohatenia vzniká len vtedy, ak majetková ujma z neplatného právneho úkonu nepredstavuje škodu zamestnanca.⁹⁷

4.2 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

Zamestnanci prichádzajú do práce vo svojom vlastnom oblečení, obuvi a nosia do práce osobné predmety ako kabelky, mobily, šperky a hodinky, ktoré pre výkon práce odkladajú. Právna úprava preto počíta s osobitným druhom zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach upravená v § 193 Zákonníka práce je osobitným druhom objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa (bez ohľadu na subjekt škodcu, škodu môže spôsobiť aj spolupracovník), pri ktorej musia byť splnené tieto podmienky:

- existencia pracovnoprávneho vzťahu,
- odloženie vecí pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi na mieste určenom zamestnávateľom alebo obvyklom,
- vznik škody (strata, zničenie alebo akékoľvek poškodenie veci),
- písomné oznámenie vzniku škody zamestnávateľovi v lehote do 15 dní od dňa, kedy sa o škode dozvedel.

Splnenie podmienok osobitnej zodpovednosti vylučuje všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu.

Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnanec mal veci odložené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, na mieste určenom, alebo obvyklom, zaťažuje zamestnanca. V praxi sa stretávame s prípadmi, kedy zamestnávateľ jednostranným právnym úkonom vyhlási, že za veci nezodpovedá. Takéto vyhlásenie zamestnávateľa je bezpredmetné a právne neúčinné, a to aj v prípade, že s ním zamestnanec súhlasí. Zamestnancovi stačí preukázať, že došlo k strate/poškodeniu vecí odloženej z dôvodu plnenia pracovných úloh, resp. v priamej súvislosti s nimi (musí existovať vecná, časová a miestna súvislosť s výkonom práce) na mieste určenom zamestnávateľom (resp. obvyklom mieste), napr. šatňa, prezliakareň, kancelária. Ak sa mu toto podarí preukázať, zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď z jeho strany boli splnené povinnosti uložené právnym

⁹⁷ ČIČKÁNOVÁ, P.: Náhrada škody v pracovnom práve, judikatúra, s. 280.

predpisom, teda aj keď ju spôsobil iný zamestnanec, tretia osoba, resp. vznikla z objektívnych príčin. Je vhodné aby zamestnávateľ určil takéto priestory v internom predpise, pretože v prípade dlhodobého akceptovania odkladania v iných priestoroch zamestnávateľa, by mohla byť zodpovednosť zamestnávateľa hodnotená súdom v jeho neprospech, a to najmä z dôvodu, že ak zamestnávateľ spochybňuje miesto uloženia, presúva sa dôkazná povinnosť na zamestnávateľa.

Z hľadiska zodpovednosti a náhrady škody hodnota veci nie je podstatná, podstatná je povaha veci z pohľadu obvyklosti a prípadná úschova zamestnávateľa. Za obvyklé veci, ktoré zamestnanec odkladá z dôvodu plnenia pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi zodpovedá zamestnávateľ do plnej výšky. Za neobvyklé veci zodpovedá zamestnávateľ len do výšky 165,97 Eur, bolo by vhodné vzhľadom na hodnotu vecí a infláciu prehodnotiť túto výšku aspoň na úroveň Zákonníka práce v Českej republike, kde je hodnota vo výške 10 000 Kč. Za obvyklé veci treba považovať ošatenie, snubný prsteň, náramkové hodinky, hotovosť v „obvyklej“ výške (obvyklou výškou sumy hotovosti je vyplatená mzda zamestnávateľom zamestnancovi v hotovosti). Obvyklosť v prípade sporu bude predmetom posudzovania súdom, pričom obvyklosť treba posudzovať zo všeobecného hľadiska a nie subjektívneho pohľadu zamestnanca. Obvyklou vecou nie je vec, ktorú si zamestnanec prinesie a nemá súvislosť s prácou, napr. nakúpené vianočné darčeky.⁹⁸ Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na odložených veciach, hoci nie sú obvyklé, ale prijal ich do osobitnej úschovy. V tejto súvislosti je nutné poukázať na § 151 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci využívajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Ide o „vodítko“ vo vzťahu k tejto osobitnej zodpovednosti. Pojem zvršky a osobné predmety je užší ako veci, ktoré si zamestnanec u zamestnávateľa odložil v zmysle § 193 Zákonníka práce, pričom nestačí porušenie tejto povinnosti je nutné preukázať aj vznik škody (stratu, zničenie, poškodenie veci). Pri posudzovaní zodpovednosti v súvislosti s § 151 ods. 3 Zákonníka práce je nutné osobitne skúmať aj to, či zamestnávateľ prijal vec do osobitnej úschovy. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach uvedených v § 151 ods. 3, predpokladom je, že ich uložil v súvislosti s výkonom práce a na mieste určenom zamestnávateľom. Zaujímavý je náhľad na osobný automobil. Judikatúra zatiaľ nehodnotí motorové vozidlo zamestnanca ako obvyklú vec.⁹⁹ Avšak v prípade, ak by organizácia prijala vozidlo do zvláštnej úschovy zodpovedá za škodu v plnom rozsahu a bez obmedzenia.¹⁰⁰ Pokiaľ ide

⁹⁸ DOLOBÁČ, M. Zákonník práce – Veľký komentár, s. 764.

⁹⁹ Najvyšší súd ČR zo dňa 23. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 2345/2015.

¹⁰⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 10. 9. 1976, sp. zn. 5 Cz 15/76.

o ostatné prostriedky bicykel, kolobežka a tieto prevezme zamestnávateľ do úschovy potom za ne zodpovedá v plnej výške s ohľadom na § 151 ods. 3 Zákonníka práce.

Lehota na uplatnenie takejto škody u zamestnávateľa je bezodkladne, najneskôr do 15 dní odo dňa keď sa o nej dozvedel. V nadväznosti na § 36 Zákonníka práce treba túto lehotu brať ako prekluzívnu, a jej uplynutím právo na náhradu škodu zamestnancovi zaniká ako celok, nemožno uplatniť nárok na náhradu škody cez všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa. Len dávame do pozornosti skutočnosť, že táto lehota nemá žiaden súvis s uplatnením náhrady škody na súde, ktorá je stanovená Občianskym zákonníkom (dvojiročná subjektívna odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a objektívna trojiročná, v prípade škody spôsobenej úmyselne je objektívna lehota desať rokov, odo dňa udalosti keď vznikla škoda.). Pri posúdení toho, komu má pracovník adresovať upovedomenie o vzniku škody na odložených veciach, treba vychádzať z toho, že zamestnanec má adresovať oznámenie osobám, oprávneným konať za zamestnávateľa podľa § 9 a 10 Zákonníka práce.

4.3 Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody je osobitným druhom objektívnej zodpovednosti a nadväzuje na preventívnu povinnosť zamestnanca zakročiť (tzv. zakročovacia povinnosť), ak je na odvrátenie škody hrozacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok.

Pokiaľ by pri plnení zakročovacej povinnosti vznikla zamestnancovi vecná škoda (skutočná škoda, ušlý zisk aj nemajetková ujma), má nárok na náhradu vecnej škody a účelne vynaložených vecných nákladov, za splnenia podmienky, že:

- nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a
- konal spôsobom primeraným okolnostiam.

(v uvedených prípadoch sa jedná sa o tzv. liberáciu zamestnávateľa).

Pre zákonodarcu do budúcnosti odporúčame vypustiť spojenie „účelne vynaložených vecných nákladov“ ako pozostatok starej právnej úpravy, pretože sme názoru, že sa nejedná o nič iné ako o vecnú škodu. Pod konaním primeraným okolnostiam, nemožno hodnotiť situáciu, ak by zamestnanec chránil majetok v nepatrnej hodnote oproti hodnote veci, na ktorej vznikla škoda. Nie je podstatné, či zamestnanec nakoniec zákrokom vzniku škody zabránil, resp. snaha takejto škode sa vyhnúť bola neúspešná.

Tento nárok na náhradu škody má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu,¹⁰¹ za poškodenie ktorých by zodpovedal zamestnávateľ.

Na založenie tejto osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa musia byť splnené nasledovné predpoklady:

- vznik škody (ujma, ktorá nastala v majetkovej sfére poškodeného a je vyjadriteľná v peniazoch) u zamestnanca,
- plnenie povinnosti odvracať nebezpečenstvo hroziacej škody, alebo nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, za ktorú by niesol zodpovednosť zamestnávateľ, bez ohľadu na to, či hrozila vecná škoda alebo škoda na zdraví, pričom zamestnanec stav ohrozenia majetku zamestnávateľa alebo ohrozenia života a zdravia úmyselne nevyvolal a zamestnanec primerane konal pri odvracaní nebezpečenstva škody hroziacej zamestnávateľovi,
- príčinná súvislosť medzi zákrokom proti nebezpečenstvu hroziacemu zamestnávateľovi a škodou, ktorú zamestnanec utrpel.

Ak pri tomto odvracaní utrpel zamestnanec škodu na zdraví, možno jeho poškodenie zdravia hodnotiť ako pracovný úraz.

4.4 Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz

Pracovný úraz a zodpovednosť zamestnávateľa zaň je upravená § 195 až 198 Zákonníka práce.

Zodpovednosť je objektívna s možnosťou jej zbavenia. Predpokladmi tohto druhu zodpovednosti je:

1. Vznik pracovného úrazu tak ako je definovaný v § 195 Zákonníka práce a bližšie vysvetlený v prvej kapitole. Pracovný úraz musí vzniknúť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, nevyhnutnosťou je, aby úraz nastal v čase reálneho plnenia pracovných úloh, či už pri výkone práce, alebo pri výkone činností vykonávaných v priamej súvislosti s výkonom práce. V tejto súvislosti nemožno za pracovný úraz považovať úraz, ktorý vznikne budúcemu zamestnancovi pri zadavažovaní dokladov potrebných k výkonu práce, napr. výpisu z registra trestov. Úraz utrpенý pri plnení

¹⁰¹ § 194 Zákonníka práce.

protiprávneho príkazu zamestnávateľa sa považuje za pracovný úraz. Pracovným úrazom nie je úraz utrpený cestou do zamestnania a späť.

2. Vznik ujmy, poškodenie zdravia telesného alebo duševného.

3. Príčinná súvislosť medzi pracovným úrazom a vznikom ujmy. K bezprostrednému vzťahu medzi hlavnou príčinou a následkom vo forme úrazu je aj nasledujúci judikát Najvyššieho súdu SR: „K úrazu bez ďalšieho nevedol samotný vstup žalobcu na dopravníkový pás, ktorý bol síce porušením bezpečnostných predpisov, no nebol bezprostrednou príčinou úrazu. Pokiaľ by bol žalobca správne reagoval na zvukovú signalizáciu, k úrazu by nedošlo. Príčinou úrazu bolo až nekonanie žalobcu spočívajúce v nezostúpení z dopravníkového pásu napriek tomu, že tak bol povinný urobiť po zaznení výstražného signálu, ktorý preukázateľne počul. Jediné táto príčina spĺňa požiadavku bezprostrednosti vo vzťahu k vzniknutej škode“¹⁰² Ako pracovný úraz nie sú uznávané duševné poruchy, čo vyplýva z definície pracovného úrazu a hlavného kritéria, t. j. účinkovania vonkajších vplyvov, úrazový dej, ktorý je rýchly a líši sa od samotnej choroby.

4. Samozrejmosťou je existencia pracovnoprávneho vzťahu (pracovný pomer, resp. niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale aj tzv. fiktívny pracovný pomer). Podľa § 58 Zákonníka práce v prípade dočasného pridelenia za škodu na zdraví zodpovedá vysielajúci zamestnávateľ, ktorý má voči užívateľskému zamestnávateľovi nárok na jej náhradu, pričom je možná aj dohoda vo forme vylúčenia práva na náhradu škody.

4.5 Zodpovednosť zamestnávateľa za chorobu z povolania

Zamestnávateľ má povinnosť vytvárať pracovné podmienky, ktoré neohrozujú zdravie zamestnancov a vykonávať účinné preventívne opatrenia na ochranu ich zdravia. Hlavný dôraz pri prevencii chorôb z povolania má byť zameraný na technické opatrenia, technické úpravy pracoviska a zmeny technológií. Ak sú technologické alebo technické opatrenia nedostatočné, treba organizovať prácu takým spôsobom, aby sa znížila expozícia zamestnancov zdraviu škodlivým faktorom na najnižšiu možnú mieru a aby neboli prekročené limity alebo kritériá na ochranu zdravia, ktoré sú určené príslušnými legislatívnymi úpravami pre jednotlivé faktory v pracovnom prostredí (striedanie

¹⁰² Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. 11. 2016 sp. zn. 7Cdo 405/2015.

zamestnancov, častejšie prestávky v práci, osobné ochranné prostriedky, výkon lekárskeho preventívneho prehliadok). Najmä cez lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, je možné včas odhaliť počiatočné zmeny zdravotného stavu súvisiace s prácou a zabrániť tak vzniku chorôb z povolania alebo ohrození chorobou z povolania.

Pri zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri chorobách z povolania, ktorá je objektívna, jej predpokladom nie je zavinenie, musia byť splnené určité predpoklady. Tieto predpoklady rozdeľujeme na všeobecné a špecifické predpoklady. Medzi všeobecné predpoklady patria:

a) škoda;

b) škodná udalosť;

c) príčinná súvislosť medzi škodou a škodnou udalosťou je daná, ak medzi protiprávnym úkonom, ktorý viedol ku vzniku škody a škodou existuje vzťah hlavnej príčiny a následku. Pričom pri chorobách z povolania, nie je vždy možné exaktné preukázanie príčinnej súvislosti, preto v niektorých prípadoch stačí určitá miera pravdepodobnosti vzťahu príčiny a následku, tak ako vyplýva napríklad z rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici: „*Odvolací súd opätovne poukazuje na už hore uvedený rozsah preukázateľne vykonávanej práce v teréne zamestnanca pre zamestnávateľa oproti nepomerne menšiemu rozsahu výkonov voľnočasových aktivít žalobcu. Vzhľadom na všetky uvedené argumenty a najmä mieru pravdepodobnosti nakazenia uštipnutia kliešťom práve počas plnenia pracovných úloh pre zamestnávateľa potom odvolací súd nepovažuje za dôvodný argument žalovaného uvádzaný v odvolaní, že pokiaľ existuje len určitá miera pravdepodobnosti nakazenia žalobcu chorobou, ktorá je v zmysle pracovnoprávných predpisov chorobou z povolania pri plnení pracovných úloh, je nevyhnutné s potrebnou dávkou istoty preukázať, že k uštipnutiu infikovaným kliešťom došlo výlučne a len pri plnení jeho pracovných úloh pre zamestnávateľa.*“¹⁰³ S týmto rozhodnutím si dovoľíme nesúhlasiť, pretože v každom prípade by mala byť preukázaná bezprostredná príčina vzniku choroby z povolania. Vylučujúcou okolnosťou nie je ani skutočnosť, že u zamestnávateľa kde vznikla choroba z povolania pracoval krátku dobu.

Medzi špecifické predpoklady patria:

a) existencia pracovného pomeru;

b) súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh.

¹⁰³ Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 6.8.2018 sp. zn. 14CoPr/11/2016.

Ak nie je splnený niektorý z uvedených predpokladov, nemôže prichádzať do úvahy zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri chorobách z povolania.

Ku vzniku škody pri zodpovednosti zamestnávateľa pri chorobách z povolania nedochádza už tým, že sa zhoršil zdravotný stav, ale až vtedy, ak dôsledky zhoršeného zdravotného stavu možno vyčíslieť v peniazoch. Preto nemá význam skutočnosť, akým spôsobom choroba z povolania ovplyvnila celkový zdravotný stav poškodeného zamestnanca, ale to, či následky choroby z povolania boli príčinou vzniku škody.¹⁰⁴ Zodpovednosť za škodu vzniknutú chorobou z povolania je riešená inak, než zodpovednosť pri pracovných úrazoch. Za škodu pri chorobe z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere alebo na základe iného právneho vzťahu za podmienok, za ktorých vzniká choroba z povolania; nemusí to byť zamestnávateľ, u ktorého pracoval zamestnanec naposledy v pracovnom pomere. Ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, a potom prešiel k inému zamestnávateľovi, kde boli dané podmienky na vznik tej istej choroby z povolania, nárok na náhradu škodu potom uplatňuje zamestnanec proti poslednému zamestnávateľovi. Posledný zamestnávateľ je zodpovedný za chorobu z povolania, bez ohľadu na intenzitu a čas rizikového pôsobenia na zdravie zamestnanca.¹⁰⁵ Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu vzniknutú dvoma po sebe zistenými chorobami z povolania, treba posudzovať samostatne, môžu sa prejavovať rozdielnou zodpovednosťou a rozdielnym vznikom škody.¹⁰⁶

4.6 Liberačné dôvody

Ako sme uviedli zodpovednosť zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania je objektívna, zbaviť sa jej možno celkom alebo sčasti cez liberačné dôvody taxatívne obsiahnuté v § 196 Zákonníka práce.

Dôvodom zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa môže byť len preukázateľné zavinené protiprávne konanie zamestnanca, ktoré je v príčinnej súvislosti so vznikom škody, dôkaz nevinoty zamestnávateľa je právne irelevantný,¹⁰⁷ teda ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

¹⁰⁴ HODÁLOVÁ, I. Prípadové štúdie z pracovného práva a z práva sociálneho zabezpečenia, s. 242.

¹⁰⁵ BARANCOVÁ, H. Zákonník práce, s. 931.

¹⁰⁶ HODÁLOVÁ, I. Prípadové štúdie z pracovného práva a z práva sociálneho zabezpečenia, s. 236.

¹⁰⁷ ŽUĽOVÁ, J. Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch, s. 22.

- a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť.¹⁰⁸

Na dosiahnutie úplnej liberácie je zamestnávateľ povinný preukázať, že konanie zamestnanca bolo jedinou a priamou príčinou ujmy na zdraví, t. j. pracovného úrazu. Pričom zamestnávateľ musí preukázať nielen zavinené porušenie predpisov zamestnancom, ale že bol s nimi aj riadne a preukázateľne oboznámený (nestačí, že bezpečnostné predpisy boli prečítané zamestnancom), ich znalosti a dodržiavanie sa kontrolovali a vyžadovali. Nedostatok sústavnej kontroly a nevyžadovanie zachovávanía bezpečnostných predpisov má za následok, že úplné zbavenie zodpovednosti je vylúčené.

Samostatná opilstosť ešte nemusí byť príčinou utrpeného úrazu.¹⁰⁹ Opilstosť postihnutého zamestnanca predstavuje až taký stupeň alkoholického opojenia, ktorý znamená významnejšie zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti.

Zamestnávateľ sa môže zbaviť zodpovednosti z týchto dôvodov, ak medzi konaním, resp. opilstosťou zamestnanca a škodou je príčinná súvislosť.

V prípade predpokladanom ustanovením § 196 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce sa zavinenie zamestnanca vzťahuje len na porušenie uvedených predpisov, ktoré bolo v príčinnej súvislosti s poškodením zdravia. Zamestnávateľ musí preto preukázať, že: 1/ postihnutý zamestnanec porušil právne alebo ostatné predpisy k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; 2/ ide o zavinené porušenie predpisov zo strany zamestnanca; 3/ s týmito predpismi bol riadne a preukázateľne oboznámený; 4/ ich znalosť bola zo strany zamestnávateľa sústavne vyžadovaná; 5/ ich znalosť bola zamestnávateľom sústavne kontrolovaná; 6/ dodržiavanie týchto predpisov bolo zamestnávateľom sústavne vyžadované; 7/ dodržiavanie týchto

¹⁰⁸ § 196 Zákonníka práce.

¹⁰⁹ MINTÁL, J. Pracovný úraz z pohľadu zamestnávateľa, s. 51.

predpisov zo strany zamestnávateľa bolo sústavne kontrolované; 8/ uvedené skutočnosti boli jedinou príčinou škody.

Pokiaľ pracovný úraz, resp. choroba z povolania vznikla aj čiastočným zavinením zamestnanca, pričom sa musí jednať minimálne o vedomú nedbanlivosť, alebo sa zistí, že pracovný úraz, resp. choroba z povolania vznikla z viacerých, príčin pričom nie všetky spočívali v konaní a zodpovednosti zamestnávateľa, zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosť sčasti, ktorú si určí.¹¹⁰ Zo žiadneho ustanovenia Zákona o sociálnom poistení nevyplýva pre správny orgán taká skutočnosť, ktorá by bránila správne orgánu riešiť spornú otázku miery zavinenia žalobcu a zamestnávateľa na pracovnom úraze a za tým účelom vykonať dokazovanie. Práve naopak, z jednotlivých ustanovení tohto zákona vyplýva, že v prípade spornosti miery zavinenia je správny orgán povinný túto otázku skúmať.¹¹¹

Dôvodmi čiastočnej liberácie sú:

- a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- b) jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví. V tomto prípade sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

Na rozdiel od právnej konštrukcie úplného zbavenia sa zodpovednosti, pri čiastočnom zbavení sa zodpovednosti podľa § 196 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce stačí riadne oboznámenie zamestnanca s právnymi alebo ostatnými predpismi a pokynmi k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podmienka ich sústavného vyžadovania a kontrolovania nemusí byť splnená, rovnako ako aj dodržiavanie týchto predpisov a pokynov nemusí byť sústavne vyžadované a kontrolované. Zavinenie

¹¹⁰ DOLOBÁČ, Marcel. Zákonník práce – Veľký komentár, s. 776.

¹¹¹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa : 26. 10. 2016 sp. zn. 10 Sžso/74/2015.

zamestnanca, ktoré preukazuje zamestnávateľ, nemusí byť jedinou, ale jednou z príčin poškodenia zdravia

Ľahkomyseľné konanie zamestnanca spočíva v neuváženom, hazardnom, nerozvážnom konaní. Dôležité je tiež, aby zamestnanec konal v rozpore s obvyklým spôsobom správania. Ľahkomyseľným konaním nie je bežná neopatrnosť. Ak konanie vyplýva z rizika práce. Za ľahkomyseľné konanie sa považuje, iba také nedbanlivostné konanie zamestnanca, pri ktorom zamestnanec vedel, že postupuje spôsobom, ktorý mu môže spôsobiť chorobu z povolania, a to predovšetkým zo zreteľom na to, že takýto postup nie je obvyklým u ostatných zamestnancoch, pričom sa domnieval, že k ujme na zdraví nedôjde.¹¹² „*O zavinené porušenie bezpečnostných predpisov ale nepôjde v prípade, ak zamestnanec síce vykonáva určité práce v rozpore s bezpečnostnými predpismi, ale na príkaz zamestnávateľa. Zavinenie zamestnanca je tu vylúčené práve tým, že zamestnávateľ k takému postupu dal príkaz a z toho dôvodu sa nemôže zbaviť zodpovednosti. Zbaviť sa zodpovednosti zamestnávateľ nemôže ani v prípade, že zamestnanec splní pokyn, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi, a teda vykoná prácu, ktorú by bol oprávnený odmietnuť (porovnaj napr. R 11/1976, str. 39-40).*“¹¹³

Pri posudzovaní ľahkomyseľného konania zamestnanca treba prihliadať najmä ku kvalifikácii zamestnanca, získaným skúsenostiam, dĺžke zamestnania. Ďalšou podmienkou právnej kvalifikácie ľahkomyseľného konania zamestnanca je, aby aj spôsob činnosti konania bol v rozpore s obvyklým spôsobom konania zamestnanca. Ak by si takýmto spôsobom počínali aj iní zamestnanci a zamestnávateľ by im to trpel, konanie zamestnanca by nebolo možné hodnotiť ako ľahkomyseľné v rozpore s obvyklým správaním sa zamestnancov. Ľahkomyseľné konanie zamestnanca môže spočívať nielen v konaní, ale aj opomenutí. Zo skutkového stavu zisteného okresným súdom jednoznačne vyplýva, že sa v danom prípade jednalo o bežnú pravidelnú opravu zariadenia, ktorú vykonávali zamestnanci žalovaného uvedeným spôsobom opakovane. Takýto spôsob opravy nebol zamestnávateľom ani jednému zo zamestnancov vytýkaný, a preto neprichádza do úvahy tento dôvod čiastočnej liberácie zamestnávateľa. Navyše dôvod ľahkomyseľnosti konania zamestnanca prichádza do úvahy len vtedy, ak zamestnanec súčasne neporušil bezpečnostné predpisy (pozri judikatúru pod R 28/1980, R 19/1991).¹¹⁴

¹¹² MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, S. Choroba z povolania, s. 54.

¹¹³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. 8. 2010, sp. zn. 5 Cdo 198/2009.

¹¹⁴ Rozsudok Krajského súdu Žilina zo dňa 22.8.2018 sp. zn. 6 CoPr/5/2017.

Ak sa zamestnávateľ zbaví v zmysle zákona zodpovednosti sčasti, časť škody za ktorú zodpovedá zamestnanec sa určí podľa miery jeho zavinenia. Rozhodujúcim kritériom sú okolnosti na strane zamestnanca. Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstvo priamo ohrozujúce život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

Rozsah zodpovednosti je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať zo zástupcami zamestnancov a zamestnancom (odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník)

Podľa § 14 Zákonníka práce, spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. Súdy rozhodujú spory medzi zamestnávateľom a poškodeným zamestnancom napríklad, či išlo o pracovný úraz, chorobu z povolania, alebo ak išlo o pracovný úraz alebo chorobu z povolania a zamestnávateľ tvrdí, že sa čiastočne alebo úplne zbavil zodpovednosti za škodu, bude musieť tieto sporné otázky riešiť súd. Inšpektorát práce ani Sociálna poisťovňa nemôžu v rámci svojej činnosti zvrátiť rozhodnutie zamestnávateľa o miere zodpovednosti zamestnanca. V tomto prípade neostáva zamestnancovi len obrátiť sa so žalobou o určenie rozsahu zodpovednosti. Až po vyriešení týchto základných otázok súdom bude môcť Sociálna poisťovňa rozhodnúť o odškodnení. Posudzovanie, či poškodenie zdravia je pracovným úrazom, chorobou z povolania je vždy otázkou právnou, t. j. či skutkový dej pri ktorom došlo k poškodeniu zdravia napĺňa skutkovú podstatu pracovného úrazu alebo choroby z povolania. V tejto súvislosti lekár– znalec nie je potrebný, k priznaniu znalca dochádza v prípade, keď je sporné k akému poškodeniu zdravia došlo. Alebo je sporné čo bolo príčinou poškodenia zdravia. .

5 NÁHRADA ŠKODY PRI PRACOVNOM ÚRAZE A CHOROBE Z POVOLANIA

Od 1. januára 2004 je odškodňovanie zamestnanca pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania upravené Zákonom o sociálnom poistení a realizuje ho Sociálna poisťovňa prostredníctvom úrazového poistenia, okrem náhrady vecnej škody, ktorá vychádza zo Zákonníka práce. V rámci zodpovednosti za škodu zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania, teda rozlišujeme dva druhy škody, a to vecnú škodu a škodu na zdraví. Škoda na zdraví je koncipovaná ako poisťný systém kompenzačného charakteru.

V súvislosti s náhradou škody pri pracovnom úraze a chorobe z povolania sa nastoľuje otázka, čo v prípade pracovného úrazu s dôsledkom smrti a náhradou nemajetkovej ujmy pre pozostalostného príbuzného vychádzajú z § 11 Občianskeho zákonníka. Vzhľadom na osobitnú úpravu zodpovednostných pracovnoprávných vzťahov vo vzťahu k náhrade škody a odlišnosti nároku práva na ochranu osobnosti, ktorý je výslovne inštitútom občianskeho práva, sme názoru, že na základe totožných skutkových tvrdení nemožno uplatniť obidva inštitúty súčasne.¹¹⁵

5.1 Náhrada vecnej škody

V zmysle ustanovenia § 198 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce zamestnávateľ priamo hradí zamestnancovi pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania už iba vecnú škodu: „Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.“¹¹⁶

Pojem vecná škoda nie je v Zákonníku práce definovaný, avšak historicky je to širší pojem ako škoda na veci. V tejto súvislosti je pri definícii vecnej škody nutné vychádzať z § 217 ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu.“ Skutočnú škodu nenahrádzajú dávky úrazového poistenia. Aj s ohľadom na uvedené sme názoru, že skutočnú škodu zahŕňa práve vecná škoda.

¹¹⁵ ŠORL, R. Náhrada nemajetkovej ujmy (bolestné za smútok) pozostalého príbuzného. Stav a východiská I. časť, s. 6.

¹¹⁶ § 198 ods. 1 Zákonníka práce.

V opačnom prípade nebude naplnené ustanovenie § 217 ods. 1 Zákonníka práce o náhrade skutočnej škody. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia, nie jej nákupnej, resp. účtovnej hodnoty, do úvahy sa berie aj opotrebovanie.¹¹⁷

Podľa judikatúry je vecnou škodou nielen škoda na hmotnej veci (napr. zničenie alebo poškodenie odevu) spôsobená zamestnancovi pri pracovnom úraze, ale aj iná majetková ujma, ktorá spočíva v zmenšení majetku poškodeného.¹¹⁸ Pojem vecnej škody nevysvetľuje ani Zákonník práce. Súdny zahŕňajú do pojmu vecnej škody nielen náhradu za veci poškodené bezprostredne pri pracovnom úraze (poškodenie šatstva, bielizne, stratené veci a pod.), ale aj škodu, ktorá nastala neskoršie a ktorá nesúvisí bezprostredne s poškodením a stratou veci, ako napr. náklady za prácu v domácnosti a pod. V tomto smere sa v súdnej praxi uplatňuje extenzívny výklad vecnej škody.¹¹⁹ V komentárovej literatúre sa ako klasický príklad uvádzajú náklady vynaložené na obstaranie prác cudzou osobou, ktoré poškodený zamestnanec v dôsledku pracovného úrazu nemohol vykonávať, a preto si ich zabezpečil inou osobou za odplatu, ako napr. opatrovanie detí.¹²⁰

V širšom ponímaní vnímajú vecnú škodu aj súdy, možno poukázať na Okresný súd Bratislava II, ktorý pod vecnú škodu zaradil aj náklady na návštevy odborných ambulancií, ktoré slúžili výlučne na účely diagnostikovania choroby z povolania. Na jednotlivé vyšetrenia bol zamestnanec vyslaný najskôr všeobecným lekárom a následne ambulanciou pracovného lekárstva s cieľom presne stanoviť konečnú diagnózu. Zamestnanec tieto vyšetrenia neabsolvoval za účelom liečenia existujúcich zdravotných problémov a zlepšenia svojho zdravotného stavu, ale ako vyplýva z vyjadrení odborných lekárov, tieto návštevy musel absolvovať z dôvodu presného určenia jednotlivých diagnóz, pričom jedna z nich napokon viedla k priznaniu choroby z povolania.¹²¹

Okresný súd Košice II nepriznal zamestnancovi náhradu nákladov vynaložených na obstaranie pokosenia trávnik a iných sadových úprav realizovaných pracovnou agentúrou na vlastnom pozemku a na umytie auta na čerpacej stanici z dôvodu, že zamestnanec nepreukázal, že došlo k zmenšeniu jeho majetku oproti stavu pred pracovným úrazom, resp. že škoda v uplatnenej výške predstavuje majetkovú hodnotu, ktorú treba vynaložiť na uvedenie jeho majetku do predošlého stavu. Okrem toho súd nárok posúdil za nesúladný s dobrými mravmi s odkazom na Občiansky zákonník, pretože výdavky,

¹¹⁷ BARANCOVÁ, H. - OLŠOVSKÁ, A. Slovenské pracovné právo, s. 538.

¹¹⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSR zo dňa 27. 1. 1975 sp. zn. Cpj 37/74 (R č. 11/1976).

¹¹⁹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SSR zo dňa 19. 6. 1980 sp. zn. Cpj 11/1980 (R č. 28/1980).

¹²⁰ BARANCOVÁ, H. Zákonník práce, s. 944-945.

¹²¹ Rozsudok Okresného súdu Bratislava II zo dňa 09. 10. 2013, sp. zn. 51Cpr/8/2012.

ktoré si zamestnanec uplatnil titulom náhrady vecnej škody, sú výdavkami na bežnú údržbu majetku a nie sú to nevyhnutné výdavky, ktoré musí zamestnanec vynakladať na zabezpečenie prác, súvisiacich so zabezpečením výživy alebo osobnej starostlivosti alebo o osoby blízke alebo odkázané na pomoc zamestnanca alebo na zabezpečenie nevyhnutnej starostlivosti o domácnosť zamestnanca.¹²²

V súvislosti s náhradou vecnej škody ďalej platí, že v prípade vzniku vecnej škody na motorovom vozidle, vlastnom náradí a vlastnom zariadení, vlastných predmetoch na výkon práce, táto patri len vtedy, ak sa na používaní predmetov zamestnávateľ so zamestnancom vopred dohodol.

5.2 Náhrada nemajetkovej ujmy

Odpoveď na otázku „Je možné zamestnancovi na základe pracovného úrazu alebo choroby z povolania priznať náhradu škody a zároveň aj náhradu nemajetkovej ujmy podľa § 11 Občianskeho zákonníka?“ Názory a odpovede súdov na túto otázku ohľadne súbehu nárokov nie sú jednotné.

„Predmetom osobnostných práv je výlučne osobnosť každej fyzickej osoby, resp. jej jednotlivé hodnoty tvoriace celistvosť jej osobnosti v jej fyzickej a morálnej jednote.“¹²³ Ide o absolútne subjektívne právo fyzickej osoby, ktoré pôsobí proti všetkým bez ohľadu či ide, o fyzické, právnické osoby alebo štát. „Obsahom právnej úpravy ochrany osobnosti je zákaz akéhokoľvek zásahu, ktorý by bol spôsobilý vyvolať ohrozenie alebo porušenie práv (t. j. nevyžaduje sa vyvolanie následkov, stačí zásah, ktorý je spôsobilý vyvolať ohrozenie alebo narušenie chránených záujmov).“¹²⁴

Súčasná právna teória a prax označuje neoprávnený zásah do zdravia fyzickej osoby v rámci ochrany osobnosti pojmom „nemajetková ujma“. Inými slovami nemajetková ujma predstavuje vo svojej podstate odškodnenie, na ktoré má fyzická osoba nárok v dôsledku zásahu do jej osobnostných práv.

„Nemajetkovou ujmovou v zmysle ustanovenia § 13 ods. 2 Občianskeho zákonníka je taká ujma, ktorá sa premieta do psychickej sféry fyzickej osoby a do jej postavenia v spoločnosti. Takáto ujma sa teda bezprostredne nepremiata do fyzickej integrity ani do majetkovej sféry fyzickej osoby. Treba ju preto dôsledne odlišovať od majetkovej ujmy, vrátane ujmy na zdraví s majetkovými dôsledkami (pozri § 16 Občianskeho zákonníka) a inej nemajetkovej ujmy vzniknutej ako priamy dôsledok zásahu do telesnej

¹²² Rozsudok Okresného súdu Košice II z 02. 02. 2010, sp. zn. 14C/40/2009.

¹²³ FEKETE, I. Občiansky zákonník, Veľký komentár, 1 zväzok- Všeobecná časť, s. 184.

¹²⁴ FEKETE, I. Občiansky zákonník, Veľký komentár, 1 zväzok- Všeobecná časť, s. 185.

integrity fyzickej osoby, za ktorú sa náhrada poskytuje podľa iných predpisov (pozri § 444 Občianskeho zákonníka).“¹²⁵

Občiansky zákonník právo na náhradu škody na zdraví a právo na náhradu nemajetkovej ujmy striktné od seba oddeľuje (viď § 16 Občianskeho zákonníka). Budúci právny vývoj smeruje k unifikácii týchto dvoch rozdielnych systémov odškodnenia. V rámci pracovnoprávnych vzťahoch má ochrana osobnosti človeka svoj širší význam. S ohľadom na to, že v rámci pracovno-právnych vzťahov dochádza k zapojeniu určitej konkrétnej osoby do pracovnej činnosti. To znamená neposudzuje sa ochrana človeka ako takého, ale ochrana osobnosti zamestnanca.

Náhrada nemajetkovej ujmy nesleduje cieľ navrátenie do pôvodného stavu, či poskytnutie peňažného zadostučinenia. Odškodnenie tu má charakter zadostučinenia/spravodlivého zmiernenia následkov (satisfakcie).

V rámci vývoja súdnej praxe sa postupom času v oblasti náhrady nemajetkovej ujmy vyvinul tzv. koncept náhrady nemajetkovej ujmy sekundárnej obeť. V tejto súvislosti by sme radi poukázali na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo/265/2009 „*Ak medzi fyzickými osobami existujú sociálne, morálne, citové a kultúrne vzťahy vytvorené v rámci ich súkromného a rodinného života, môže porušením práva na život jednej z nich dôjsť k nedovolenému zásahu do práva na súkromie druhej z týchto osôb. Takýmto protiprávnym zásahom tretej osoby do práva na súkromie, resp. práva rodinný život môže byť ďalšiemu účastníkovi vzťahu spôsobená taká ujma, ktorá mu čiastočne alebo úplne bráni naplno naplňať jeho citové potreby, t.j. nemajetková ujma postihujúca inú ako majetkovú sféru osobnosti, sféru osobnostnú, ku ktorej nepochybne patrí aj citová (emocionálna) ujma. Ak dôjde k smrti jedného z členov rodinného vzťahu, pozostalá osoba môže utpieť citovú ujmu vo forme šoku, smútku zo straty blízkej osoby a takisto aj spoločenstva (vzťahu) s blízkou osobou. Osobnosť, ktorá je chránená prostredníctvom všeobecného osobnostného práva, v prípade, ak došlo k zásahu do tohto práva, má možnosť využiť právne prostriedky ochrany osobnosti, ktoré sú exemplifikatívne uvedené v ustanovení § 13 Občianskeho zákonníka.*“¹²⁶

Postupom času sa v rámci platnej právnej praxe prijali dva základné protichodné právne názory súdov v súvislosti s priznávaním náhrad z titulu nemajetkovej ujmy týkajúcich sa poškodenia zdravia:

¹²⁵ ŠTEFANKO, J. - ČENTÍK, T. Sťaženie spoločenského uplatnenia c/a nemajetková ujma.

¹²⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 17. 2. 2011 sp.zn. 5 Cdo/265/2009.

Prvý právny záver súdu obsiahnutý v rozhodnutí Okresného súdu Prievidza sp. zn. 16C/126/2011 zo dňa 31. 7. 2013, podľa ktorého by sa nemajetková ujma, resp. finančné odškodnenie mali uhrádzať z úrazových dávok od Sociálnej poisťovne a zamestnávateľ by tak nebol povinný zamestnancovi uhradiť finančné zadosťučinenie. K tomuto názoru sa v podobnom prípade, v rámci ktorého sa riešili nároky z dopravnej nehody na podklade ustanovení zákona č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia priklonil aj Ústavný súd SR v uznesení sp. zn. I. ÚS 426/2014 zo dňa 13. augusta 2014. Ústavný súd SR v uznesení sp. zn. I. ÚS 426/2014 riešil sťažnosť ohľadne podaného nároku na nemajetkovú ujmu z dôvodu zásahu do práv spätých s osobnosťou sťažovateľky (zdravie, súkromie). Skutkovým základom sporu bola dopravná nehoda, pri ktorej sťažovateľka ako cestujúca v rámci medzinárodnej prepravy osôb utrpela viaceré závažné zranenia pochybením vodiča motorového vozidla, ktorý bol zamestnancom spoločnosti, ktorá bola prevádzkovateľom predmetného motorového vozidla. Sťažovateľke bola priznaná náhrada, v konaní v ktorom uplatňuje aj odškodnenie sťaženia spoločenského uplatnenia. Avšak sťažovateľka si uplatnila aj ďalší nárok na náhradu nemajetkovej ujmy z titulu, že dopravnou nehodou došlo k neoprávnenému zásahu do jej práva na zdravie a telesnú integritu, práva na súkromie a rodinný život právo na ochranu osobnosti podľa § 11 a nasl. Občianskeho zákonníka. Ústavný súd SR sa stotožnil s názorom prvostupňového a odvolacieho súdu s tým, „že pri škode na zdraví; nemajetková ujma, je krytá v slovenskej právnej úprave, cez ustanovenia zákona o odškodňovaní bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia. Oba vlastné nároky, ktoré uplatňuje žalobkyňa sú nárokmi nemajetkovej ujmy odškodňované podľa § 444 Občianskeho zákonníka. Iné druhy nárokov nemajetkovej ujmy právny poriadok Slovenskej republiky výslovne neupravuje. Z tohto dôvodu tu nie je priestor tieto zložky práva uplatňovať cez ochranu osobnosti.“¹²⁷ Podľa názoru súdu má nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia povahu špeciálnej úpravy vo vzťahu k ochrane osobnosti a pripustením kumulácie oboch nárokov by došlo k porušeniu zásady ne bis in idem a porušeniu princípu proporcionality.

Rozsudok Okresného súdu Prievidza stavia zamestnávateľa do pozície, v ktorej pri naplnení určitých skutočností nie je povinný finančne odškodňovať zamestnanca za pracovný úraz, a to dokonca ani za predpokladu, ak zamestnávateľ objektívne porušil právne predpisy. Súd v odôvodnení rozsudku vyslovil názor, že „v osobitných pracovnoprávných vzťahoch Zákonník práce v spojení so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov na rozdiel od Občianskeho zákonníka priznáva určeným príbuzným osobám zomretého zamestnanca nárok na pozostalostnú úrazovú rentu a jednorazové odškodnenie. Z uvedeného je zrejmé, že zákon pre osobitnú situáciu

¹²⁷ Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 426/2014.

*protiprávnej smrti zamestnanca vytvára osobitný nárok príbuzných, pričom tento nárok je výsledkom platenia poistného zamestnávateľom, ktorým zamestnávateľ poisťuje vlastné riziko objektívnej zodpovednosti za pracovný úraz. V prípade navrhovateľky ako pozostalej manželky jej na základe pracovnoprávneho vzťahu jej manžela a osobitného verejnoprávneho poistenia hrađeného odporcom vznikol osobitný nárok na jednorazové odškodnenie.*¹²⁸

V zmysle právneho názoru Okresného súdu Prievidza špeciálny/osobitný systém zodpovednosti zamestnávateľa a priznané odškodnenia príbuzných zomretého zamestnanca na podklade Zákona o sociálnom poistení vylučuje v zmysle uplatnenia zásady *lex specialis derogat legi generali* aplikáciu všeobecného - Občianskym zákonníkom vytvoreného odškodnenia na podklade tzv. práva na ochranu života podľa ustanovenia § 11 v spojení s § 13 ods. 2. To znamená nie je možné požadovať od zamestnávateľa súbežne nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v zmysle ustanovení Občianskeho zákonníka a výplatu úrazových dávok v zmysle Zákona o sociálnom poistení. S týmto názorom je možné plne súhlasiť.

K rezultátu, že verejnoprávny nárok má prednosť pred súkromnoprávnym, sa priklonil Krajský súd v Trenčíne (Uznesenie Krajského súdu v Trenčíne z 29. 10. 2013, sp. zn. 6Co/30/2012): „*Na rozdiel od Občianskeho zákonníka – občianskoprávnej zodpovednosti – právna úprava práv zo zodpovednosti za škodu v pracovnoprávnych vzťahoch obsahuje nárok pozostalých osôb (aj pozostalej manželky) na jednorazové odškodnenie podľa § 94 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Tento nárok má satisfakčný charakter a je ním konzumovaný nárok na finančné zadostučinenie v prípade zásahu do osobnostných práv podľa § 13 ods. 2, 3 Občianskeho zákonníka (...). Vzhľadom na to, že právna úprava v § 195 Zákonníka práce a v ustanovení § 94 ods. 1 zák. č. 461/2003 Z. z. upravuje uvedený nárok pozostalých osôb po zamestnancovi, ktorý zomrel na následky pracovného úrazu, už nie je možná aplikácia všeobecných ustanovení § 13 ods. 2, 3 Občianskeho zákonníka a uplatnený nárok v prejednávanej veci už nepožíva právnu ochranu.*“¹²⁹

O tri mesiace neskôr iný senát toho istého Krajského súdu Trenčín však prekvapujúco skonštatoval v sérii rozhodnutí (Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne z 23. 01. 2014, sp. zn. 4Co/40/2013, rozsudky z 30. 01. 2014, sp. zn. 4Co/201/2012 a 4Co/207/2012), že síce ide o vzájomne prepojené nároky, ale zadostučinenie v peniazoch podľa Občianskeho zákonníka je možné uplatňovať, avšak len subsidiárne za splnenia určitých podmienok: „*Nie je vylúčené, ak poskytnuté jednorazové odškodnenie v zmysle*

¹²⁸Rozsudok Okresného súdu Prievidza zo dňa 31. 7. 2013, sp. zn. 16C/126/2011.

¹²⁹ PORUBAN, A. Náhrada nemajetkovej ujmy sekundárnych obetí v pracovnoprávnych vzťahoch, s. 10.

*zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení nie je dostatočnou satisfakciou za vzniknutú ujmu na osobnostných právach, aby sa dotknuté osoby domáhali ďalšej satisfakcie podľa ustanovení na ochranu osobnosti, avšak pre takéto ďalšie odškodnenie je potrebné preukázať mimoriadne závažnú ujmu pri mimoriadnych okolnostiach, za ktorých k neoprávnenému zásahu došlo. (...) Uplatnenie nároku podľa § 13 ods. 2 Občianskeho zákonníka je možné i popri nárokoch z titulu smrteľného pracovného úrazu, ktoré sú špeciálnymi nárokmi vo vzťahu k všeobecným nárokom vzniknutým v režime ochrany osobnosti. Jednorazové odškodnenie pozostalých v dôsledku smrteľného pracovného úrazu je riešené v ustanovení § 94 zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, avšak podľa názoru odvolacieho súdu je táto úprava natoľko paušálna / podľa ods. 2 je suma jednorazového odškodnenia manžela alebo manželky je 730-násobok denného vymeriavacieho základu, najviac 46 485,40 eur/, že by súd mal v konkrétnom prípade vždy posudzovať, či ju možno považovať za vyčerpávajúce riešenie tohto ktorého prípadu. Znamená to, že pokiaľ nároky za nemateriálnu ujmu dané týmto zákonným ustanovením nebudú dostatočnou satisfakciou za smrteľný pracovný úraz, nie je vylúčené, aby sa dotknuté osoby domáhali aj ďalšieho zadostučinenia podľa zákonných ustanovení na ochranu osobnosti.*¹³⁰

Druhý právny záver súdu obsiahnutý v rozhodnutí Okresného súdu Košice sp. zn. 14C/34/2002 zo dňa 30. 5. 2007, v zmysle ktorého zaplatenie nemajetkovej ujmy je možné popri výplate úrazových dávok a to od zamestnávateľa, kde sa smrteľný pracovný úraz jeho zamestnanca stal (rozsudok potvrdený rozhodnutím NS SR sp. zn. 3 Cdo 292/2009 zo dňa 7. 12. 2009). Tento odlišný právny názor bol neskôr potvrdený aj v ďalšom podobnom rozsudku NS SR zo dňa 28. mája 2014 sp. zn. 7 Cdo 65/2013. Okresný súd Košice vo vyššie uvedenom rozsudku stanovil, že zamestnávateľ je povinný pri smrteľnom pracovnom úraze svojho zamestnanca vyplatiť rodine nebohého nemajetkovú ujmu. Priznanie aj nemajetkovej ujmy od zamestnávateľa má v zmysle právneho názoru súdu právny základ v článku 19 ods. 2 Ústavy SR a ustanovení § 11, § 13 ods. 1 až 3 Občianskeho zákonníka. V zmysle 19 ods.2 Ústavy SR platí, že každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. Vychádzajúc z článku 19 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, § 11, § 13 ods. 1 až 3 Občianskeho zákonníka súd skonštatoval, „že pre prípad neoprávneného zásahu do osobnosti fyzickej osoby právna úprava vymedzuje konkrétne právne prostriedky ochrany. V prípadoch kedy došlo k zníženiu dôstojnosti fyzickej osoby alebo jej vážnosti v spoločnosti v značnej miere, a kde intenzita tohto zásahu nie je primerane napravitelná inými právnymi prostriedkami (napríklad niektorou z foriem morálneho

¹³⁰ PORUBAN, A. Náhrada nemajetkovej ujmy sekundárnych obetí v pracovnoprávných vzťahoch, s. 11.

*zadosťučinenia), treba považovať za opodstatnené a spravodlivé priznanie zadosťučinenia v peniazoch.*¹³¹

V predchádzajúcom odseku uvedené ustanovenia Občianskeho zákonníka predvídajú priznanie náhrady nemajetkovej ujmy pozostalým za spôsobený zásah do ich osobnostných práv usmrtením blízkej osoby. Okresný súd Košice, rovnako ako aj NS SR zhodne konštatoval, že k zásahu do osobnostných práv žalobkyne došlo tým, že sa narušila celistvosť rodiny, bolo zasiahnuté do jej súkromného života a rodinného života, následky zásahu sú trvalé a neodstrániteľné, s nepriaznivým dôsledkom na jej psychiku. Podľa ustanovenia § 13 ods. 2, 3 Občianskeho zákonníka súd skonštatoval, že v dôsledku tragickej smrti manžela žalobkyne ide o závažnú ujmu, ktorá postihnutej osobe priznáva právo na peňažnú satisfakciu. Súd ďalej uviedol, že „*v prípadoch, kedy došlo k zníženiu dôstojnosti fyzickej osoby alebo jej vážnosti v spoločnosti v značnej miere a kde intenzita tohto zásahu nie je primerane napravitelná inými právnymi prostriedkami (napríklad niektorou z foriem morálneho zadosťučinenia), treba považovať za opodstatnené a spravodlivé priznanie zadosťučinenia v peniazoch.*“ Analogicky je možné na podklade tohto konštatovania súdu dospieť k záveru „*Následok smrteľného pracovného úrazu nie je primerane napravitelný inými právnymi prostriedkami (napríklad niektorou z foriem morálneho zadosťučinenia), a preto je opodstatnené a spravodlivé priznanie zadosťučinenia v peniazoch.*“

Poslednú vec, ktorú bolo potrebné v rámci rozsudku vyriešiť bolo samotné stanovenie tzv. primeranej výšky nemajetkovej ujmy, pričom ako uviedol súd vždy je potrebné vziať do úvahy všetky konkrétne okolnosti, za ktorých k neoprávnenému zásahu do osobnosti fyzickej osoby došlo. Súd zároveň zdôraznil že zmyslom priznania nemajetkovej ujmy vo forme zadosťučinenia nie je zábezpeka, zdroj obživy, či náhrada príjmov; nemôže ísť ani o neprimerané obohatenie.

Najvyšší súd SR sa v rozsudku zo dňa 28. mája 2014 sp. zn. 7 Cdo 65/2013 (R 1/2015) zaoberal možnosťou súbehu nárokov a to nárok na náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, ako aj nároku na náhradu nemajetkovej ujmy spôsobenej fyzickej osobe na jej osobnostných právach. „*Ten istý skutkový dej môže v niektorom prípade zakladať zároveň tak nárok na náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, ako aj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy spôsobenej fyzickej osobe na jej osobnostných právach; tieto nároky treba dôsledne rozlišovať a pri ich posudzovaní mať na zreteli nielen odlišnosť vzťahov, z ktorých sú vyvodzované, ale tiež právnej úpravy, ktorá sa na ne vzťahuje. Zo žiadneho ustanovenia zákona č. 437/2004 Z.z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie*

¹³¹ Rozsudok Okresného súdu Košice zo dňa 30. 5. 2007 sp. zn. 14C/34/2002.

spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z.z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov nemožno vyvodiť, že by sa v rámci odškodňovania bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia mal zohľadniť aj zásah do dôstojnosti, súkromia alebo rodinného života poškodeného.“¹³²

V súvislosti s týmto rozlišovaním medzi ujmom na zdraví a nemajetkovou ujmom býva bežným, že v rámci súdneho uplatnenia nároku na náhradu za bolesť, či častejšie nároku na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia dochádza súbežne s touto žalobou aj k súdnemu uplatneniu nároku vyplývajúceho z inštitútu ochrany osobnosti. V dôsledku toho tak dochádza k duplicitě nárokov na jednom a tom istom skutkovom základe. Uvedené nároky, aj keď ich vznik zakladá jeden a ten istý skutkový základ, resp. dej je, ako bolo vyššie judikované, potrebné od seba dôrazne odlišovať, keďže na ich ako dôvodnosť, tak ani výšku nie sú postačujúce totožné dôkazy, a preto by malo po procesnej stránke dôjsť ich oddeleniu cestou ich vylúčenia na samostatné konania.

5.3 Náhrada škody z úrazového poistenia

Úrazové poistenie je poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania.¹³³

Na účely úrazového poistenia sa presnejšie vymedzujú pojmy pracovného úrazu a choroby z povolania. Podľa § 8 ods. 1 Zákona o sociálnom poistení pracovný úraz je poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh, alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi. Podľa § 8 ods. 2 Zákona o sociálnom poistení choroba z povolania je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania, uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh, alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh. Choroba z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac však tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu.

¹³² Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. 5 2014 sp. zn. 7 Cdo 65/2013 (R 1/2015).

¹³³ MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, S. Pracovný úraz a choroba z povolania, s. 184.

Úrazové poistenie predstavuje nadstavbový systém k dávkam nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. Do 31. decembra 2003 nároky zamestnanca pri pracovnom úraze a chorobe z povolania upravoval priamo Zákonník práce:

- náhrada za stratu na zárobku počas práceneschopnosti (§ 200 Zákonníka práce),
- náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti (§ 201 Zákonníka práce),
- náhrada nákladov na výživu pozostalých [§ 204 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce]

V súčasnom ponímaní sa z úrazového poistenia podľa Zákona o sociálnom poistení poskytujú:

- úrazový príplatok,
- úrazová renta,
- jednorazové odškodnenie,
- pozostalostná úrazová renta,
- jednorazové vyrovnanie,
- pracovná rehabilitácia,
- rehabilitačné,
- rekvalifikácia,
- rekvalifikačné.
- náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- náhrada nákladov spojených s liečením.¹³⁴

jedná sa o samostatné a nezávislé nároky, posudzované podľa osobitných hmotnoprávných noriem a vznikajúce v rôznych dobách, predpoklady na ich priznanie sú rôzne.

Úrazové poistenie je zložka sociálneho poistenia, ktorého účelom je odškodňovanie, podľa nášho názoru, skôr zmiernenie negatívnych dôsledkov, v prípadoch poškodenia zdravia alebo úmrtia, ktoré nastali v dôsledku pracovného úrazu a choroby z povolania. Táto zložka sociálneho poistenia slúži k finančnému zabezpečeniu fyzických osôb v prípade vzniku sociálnej udalosti, ktorou je dočasná

¹³⁴ HORNÁČEK, V. Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a chorobe z povolania, s. 33.

pracovná neschopnosť, zníženie pracovnej schopnosti a smrť, ktorá nastala v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Zákon o sociálnom poistení upravuje sadzbu poistného na úrazové poistenie vo výške 0,8 %. V minulosti, do roku 2017 sa počítalo s diferenciálnou sadzbou a to v závislosti od toho, v akej nebezpečnostnej triede sa zamestnávateľ nachádza (existovalo až 10 nebezpečnostných tried). Vymeriavací základ, z ktorého platí zamestnávateľ poistné na úrazové poistenie, je vymeriavací základ jeho zamestnanca. Vymeriavací základ zamestnanca je v zásade jeho hrubý (brutto) príjem, ktorý podlieha dani z príjmu fyzických osôb. Do tohto vymeriavacieho základu sa zahŕňa aj odmena zamestnanca za prácu, ktorú vykonáva na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Nárok na dávku úrazového poistenia vzniká odo dňa splnenia osobitných podmienok, ktoré Zákon o sociálnom poistení ustanovuje pre danú úrazovú dávku. Svojou povahou úrazové dávky poskytujú ochranu pred sociálnou udalosťou, z ktorej podľa pracovnoprávných predpisov vzniká zodpovednostný právny vzťah zamestnávateľa voči svojmu zamestnancovi pri škode na zdraví, ktorá nastala ako následok pracovného úrazu a choroby z povolania.

Na základe tejto previazanosti Zákon o sociálnom poistení rieši situácie pri poskytovaní úrazových dávok, kedy sa zamestnávateľ celkom alebo sčasti zbaví zodpovednosti za škodu na zdraví svojho zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. V prípadoch, kedy sa zamestnávateľ celkom zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo smrť svojho zamestnanca, nárok na úrazovú dávku nevznikne. Ak sa zamestnávateľ sčasti zbaví tejto zodpovednosti, vznikne nárok na úrazovú dávku v sume určenej podľa rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa zníženú o mieru zavinenia poškodeného zamestnanca.¹³⁵

Súčasná právna úprava teda už nemá charakter odškodnenia spočívajúceho v náhrade škody, ale je koncipovaná ako poistný systém prevažne kompenzačného charakteru, Sociálna poisťovňa, ako orgán aplikácie práva v zmysle Zákona o sociálnom poistení rozhoduje o jednotlivých nárokoch plynúcich z tohto zákona. To, či došlo k pracovnému úrazu však Sociálna poisťovňa posudzuje ako otázku predbežnú (§ 198 ods. 1 zákona č. 461/203 Z.z.), ale nerozhoduje o tom, nakoľko to, či došlo, alebo nedošlo k pracovnému úrazu je otázkou dotýkajúcou sa výlučne zamestnávateľa a zamestnanca, a teda má rozmer pracovno-právny. Vyhlásenie (uznanie) zamestnávateľa je pre Sociálnu poisťovňu záväzná,

1 ¹³⁵ VALICOVÁ, V. Náhrada škody, s. 96.

pokiaľ neplatnosť tohto právneho úkonu neuplatní žalobou na súde v občianskoprávnom konaní.¹³⁶ Zo žiadneho ustanovenia Zákona sociálnom poistení nevyplýva oprávnenie Sociálnej poisťovne rozhodovať o tom, či určitý úraz bol pracovným úrazom. Spor o určenie, či k úrazu zamestnanca došlo následkom pracovného úrazu, je sporom pracovno-právnym, o ktorom rozhodujú sudy v civilnom súdnom konaní, čo potvrdil aj Najvyšší súd SR rozhodnutím sp. zn. 3 Cdo/159/2011. „Najvyšší súd Slovenskej republiky už v rozsudku sp. zn. 2 Cdo 65/2006, ktorý bol uverejnený v časopise *Zo súdnej praxe* pod č. 40/2007 uviedol, že „spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý rieši základ nároku poškodeného zamestnanca na jednotlivé plnenia, vyplývajúce zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, treba považovať aj naďalej (pozn. dovolacieho súdu: t. j. aj za účinnosti zákona č. 461/2003 Z.z.) za spor vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý rieši s ú d v občianskom súdnom konaní“.¹³⁷

5.3.1 Úrazový príplatok

Úrazový príplatok je peňažná dávka úrazového poistenia, ktorá je nárokovateľná a poskytuje sa zamestnancovi za kalendárne dni počas obdobia trvania dočasnej práceneschopnosti, ktorá vznikla v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania a to len vtedy, ak vzniká poškodenému zamestnancovi nárok na náhradu príjmu alebo nárok na výplatu nemocenského z nemocenského poistenia. Z uvedeného vyplývajú tri podmienky, ktoré je potrebné kumulatívne splniť na to, aby poškodenému vznikol nárok na úrazový príplatok. Prvou zákonnou podmienkou je, aby mal poškodený status zamestnanca, ktorý utrpel pracovný úraz alebo má chorobu z povolania, druhá podmienka spočíva v uznaní zamestnanca za dočasne pracovne neschopného v dôsledku utrpeného pracovného úrazu/choroby z povolania a treťou podmienkou, od ktorej sa odvíja rozsah poskytnutia úrazového príplatku, je podmienenosť nároku na úrazový príplatok od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti v súbehu s nárokom na náhradu príjmu alebo nárokom na výplatu nemocenského z nemocenského poistenia. Zákon o sociálnom poistení vznik nároku na úrazový príplatok podmieňuje teda nielen dočasnou pracovnou neschopnosťou vzniknutou v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ale aj podmienkou, že pracovná neschopnosť súčasne zakladá nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od zamestnávateľa alebo nárok na výplatu nemocenského. V tejto súvislosti uvádzame, že podľa znenia § 85 účinného pred 1. augustom 2006

¹³⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 24.11.2011 sp. zn. 9Sžso/44/2011.

¹³⁷ Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 28.10.2023, sp. zn. 3 Cdo/159/2011.

bolo poskytovanie úrazového príplatku viazané na výplatu náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a na nárok na nemocenské. Preto, ak zamestnávateľ z akéhokoľvek dôvodu nevyplatil zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, nevznikol mu nárok na úrazový príplatok. Z tohto dôvodu od 1. augusta 2006 došlo k zmene znenia § 85 a v novej úprave sa viaže nárok na úrazový príplatok len na nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a nie na skutočnosť, že táto náhrada sa skutočne aj vypláca.¹³⁸ „Vznik nároku na úrazový príplatok a predovšetkým jeho trvanie (ak dočasná pracovná neschopnosť trvá viac ako desať dní) je teda závislé od trvania nároku na výplatu nemocenského poistenia, avšak vo vzťahu k úrazovému príplatku je nutné rešpektovať základnú podmienku, ktorou je vznik pracovného úrazu (alebo choroby z povolania), v dôsledku ktorého bol konkrétny zamestnanec uznaný za dočasne pracovne neschopného. Ak táto podmienka nie je splnená, respektíve zanikne, potom musí zaniknúť aj nárok na úrazový príplatok. Zároveň nie je vylúčené, že v prípade zániku nároku na úrazový príplatok nárok na výplatu nemocenského z nemocenského poistenia bude i naďalej trvať (napríklad pri zmene diagnózy).“¹³⁹

Úrazový príplatok má nadstavbový charakter k dávkam, ktoré sa poskytujú počas obdobia trvania dočasnej pracovnej neschopnosti (z uvedeného vyplýva, že nestačí ak zamestnanec je uznaný za dočasne práce neschopného). Nadstavbový charakter znamená, že úrazový príplatok sa vypláca len v spojitosti s náhradou príjmu a nemocenským. Nárok na úrazový príplatok je úzko prepojený s nárokom na náhradu príjmu, resp. nárokom na výplatu nemocenského a bez existencie týchto nárokov sa nemôže úrazový príplatok poskytnúť, aj keď sociálna udalosť nastala, resp. trvá. Ak zamestnancovi nevznikne nárok na náhradu príjmu alebo nárok na výplatu nemocenského (napríklad v situácii, kedy sa stal zamestnanec dočasne práceneschopný v dôsledku úmyselného trestného činu, za ktorý mu bol uložený trest odňatia slobody), nevznikne mu ani nárok na úrazový príplatok. V prípade porušenia liečebného režimu určeného ošetroujúcim lekárom poškodenému zamestnancovi, pri ktorom zanikne nárok na náhradu príjmu, resp. zanikne nárok na výplatu nemocenského, zanikne tomuto zamestnancovi aj nárok na výplatu úrazového príplatku. Pri obnovení výplaty nemocenského sa obnovuje aj výplata úrazového príplatku.

¹³⁸ Hvojník, I. Komentár zákona č. 461/2003 Z. z.

¹³⁹ Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.07.2020, sp. zn. 7Sk/3/2020.

Nárok na úrazový príplatok zaniká najneskôr zánikom nároku na náhradu príjmu alebo zánikom nároku na nemocenské, aj keď dočasná práceneschopnosť trvá aj po zániku nároku na tieto dávky (napríklad uplynutím maximálneho obdobia, v ktorom je možné vyplácať nemocenské – tzv. podporné obdobie).

Nadstavbový charakter úrazového príplatku spočíva v tom, že suma úrazového príplatku zvyšuje percentuálnu mieru náhrady príjmu zamestnanca počas obdobia trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. Počas prvých troch dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti je suma úrazového príplatku 55 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Od štvrtého dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti sa suma úrazového príplatku znižuje na 25 % z denného vymeriavacieho základu. V konečnom dôsledku je pri dočasnej pracovnej neschopnosti spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania celková miera náhrady príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného zamestnanca, čo de facto znamená 100-percentnú náhradu čistého (netto) príjmu. Ak sa v kolektívnej zmluve zamestnávateľ zaviazal poskytovať dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe (najviac 80 %), čo ho oprávňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z.¹⁴⁰, môže denná výška náhrady príjmu dosiahnuť až 135 % počas prvých troch dní dočasnej pracovnej neschopnosti, resp. až 105 % počas štvrtého až desiateho dňa trvania sociálnej udalosti.

5.3.2 Úrazová renta

Účelom dávok poskytovaných zo základného sociálneho poistenia je náhrada straty príjmu. Z tohto dôvodu tvorí úrazová renta k vyplácanému dôchodku poškodeného nadstavbu. Preto sa v stanovených prípadoch suma dôchodku odráta od sumy úrazovej renty.

„Úrazová renta predstavuje pravidelnú peňažnú dávku úrazového poistenia, ktorá má poškodenej osobe zmierniť pokles zárobku v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania po jeho opätovnom zaradení do pracovného procesu a kompenzovať tak pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť, t. j. činnosť vykonávanú pred vznikom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Na úrazovú rentu ako dávku poskytovanú z úrazového poistenia má po splnení podmienok stanovených zákonom nárok zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 Zákona o sociálnom poistení, ktorého § 83 pre účely poskytovania úrazových dávok definuje ako poškodeného, ktorý utrpel pracovný úraz alebo sa u nej zistila choroba z povolania. Základnou podmienkou tak je, aby pokles pracovnej schopnosti bol

¹⁴⁰ V kolektívnej zmluve uzatvorenej podľa osobitného predpisu možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

v priamej súvislosti s utrpeným pracovným úrazom, t. j. že uvedený pokles pracovnej činnosti je výslovne zapríčinený pracovným úrazom, resp. chorobou z povolania. Posudok vypracovaný pre účely rozhodnutia o nároku na úrazovú rentu by nemal spočívať len vo výpočte ochorení, ktorými poškodený trpí, ale aj vo vyhodnotení, či a prečo ochorenia, ktoré spôsobujú jeho zníženie schopnosti vykonávať doterajšie zamestnanie sú alebo nie sú v príčinnej súvislosti s pracovným úrazom. Na ten účel je potrebné zistiť a v posudku sa vysporiadať s tým, aký bol zdravotný stav poškodeného v čase, kedy utrpel pracovný úraz, ako sa po úraze zmenil. V záujme zistenia skutočného stavu veci je potrebné ustáliť, ktoré ochorenia súvisia s pracovným úrazom, resp. zhoršenie ktorých ochorení s ním súvisí.“¹⁴¹

Úrazová renta je peňažná nárokovateľná dávka úrazového poistenia, na ktorú vzniká nárok v prípade, ak v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má poškodený zamestnanec viac ako 40 % pokles schopnosti vykonávať doterajšiu pracovnú činnosť zamestnanca a tento zamestnanec nedovršíl dôchodkový vek alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok. Zo zákona o sociálnom poistení vyplývajú dve pozitívne podmienky a jedna negatívne vymedzená podmienka vzniku nároku na úrazovú rentu. Po prvé, poškodený utrpel pracovný úraz, alebo sa u neho prejavila choroba z povolania, po druhé, v dôsledku pracovného úrazu / choroby z povolania má viac ako 40-percentný pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť zamestnanca a po tretie, nedovršíl dôchodkový vek alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Od 1. augusta 2006 sa obmedzil nárok na úrazovú rentu dosiahnutím dôchodkového veku alebo priznaním predčasného starobného dôchodku, a to z dôvodu, že poskytovanie úrazovej renty doživotne nie je odôvodnené vzhľadom na vekom obmedzenú možnosť fyzickej osoby pracovať.

Pokles pracovnej schopnosti sa posudzuje v súvislosti s plnením pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Pre potreby rozhodnutia o úrazovej rente nie je podstatné len posúdenie zhoršenia zdravotného stavu, ale aj posúdenie poklesu pracovnej schopnosti, t. j. schopnosti vykonávať doterajšie zamestnanie.¹⁴² Ak sa vo vývoji pracovnej schopnosti predpokladá zmena, tak sa pokles pracovnej schopnosti opätovne posúdi. Pokles pracovnej schopnosti sa posudzuje, akonáhle sa ustálil zdravotný stav poškodeného, nemusí to byť vždy po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá vznikla poškodenému následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Prax bola taká, že sa zdravotný stav posudzoval spravidla po roku. Zo spomínaného ustanovenia zákona vyplýva, že posudkový lekár by mal posudzovať pokles schopností vykonávať „doterajšiu činnosť“, teda napríklad

¹⁴¹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.5.2019, sp. zn. 7Sk/4/2018.

¹⁴² Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 26.3.2009, sp. zn. 9 So 120/2008 (R č. 37/2010).

pokles schopností vykonávať činnosť baníka a nie pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou, ako je to pri invalidite podľa § 71 ods. 1 Zákona o sociálnom poistení. A práve v tomto je podstatný problém. Posudkový lekár podáva lekársku správu „z ambulancie“ bez toho, aby poznal pracovnú náplň, ako aj samotnú pracovnú činnosť poškodeného, okrem toho samotné hodnotenie môže byť subjektívne a okrem toho lekársku správu vypracúva posudkový lekár sociálnej poisťovne. Ak raz baník „vôbec“ nemôže vykonávať prácu baníka, nemôže byť stanovená miera poklesu schopností vykonávať „doterajšiu“ činnosť v rozsahu 10 %. Nepovažujeme preto stanovenie podmienok na priznanie nároku na úrazovú rentu tak, ako sú tieto podmienky konštruované v § 88 ods. 1 Zákona o sociálnom poistení, za najšťastnejšie, pretože táto konštrukcia nevystihuje skutočné poškodenie zamestnanca pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania.

Súbeh výplaty úrazovej renty s výplatou úrazového príplatku, rehabilitačného a rekvalifikačného je vylúčený. V prípade, ak sa rehabilitačné a rekvalifikačné nevypláca z dôvodu neúčasti poškodeného zamestnanca na pracovnej rehabilitácii alebo rekvalifikácii bez vážneho dôvodu uznaného Sociálnou poisťovňou, resp. ak poškodený zamestnanec maril priebeh pracovnej rehabilitácie alebo rekvalifikácie, nemá poškodený zamestnanec nárok na výplatu úrazovej renty v tomto období.

Nárok na úrazovú rentu zaniká dňom dovŕšenia dôchodkového veku, dňom priznania predčasného starobného dôchodku alebo dňom, kedy bol pokles pracovnej schopnosti znova posúdený a nie je viac ako 40 %.

Pri určovaní mesačnej výšky úrazovej renty sa vychádza z 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného. Táto suma v zásade predstavuje čistý denný príjem, ktorého 30,4167-násobok sa rovná mesačnej sume. Keďže sa v sume úrazovej renty zohľadňuje percentuálny pokles pracovnej schopnosti poškodeného, uvedená mesačná suma sa vynásobí ešte týmto percentuálnym poklesom a dostaneme sumu mesačnej úrazovej renty.

V prípade, kedy sa poškodenému zamestnancovi vypláca invalidný dôchodok, zníži sa suma úrazovej renty o sumu tohto invalidného dôchodku. Rozhodujúca je suma invalidného dôchodku, na ktorú mal poškodený zamestnanec nárok ku dňu priznania úrazovej renty. Znamená to, že každoročná valorizácia invalidného dôchodku nemá vplyv na znižovanie sumy úrazovej renty. Ak sa invalidný dôchodok prizná až po priznaní úrazovej renty, rozhodujúca je suma invalidného dôchodku v deň jeho priznania. Takto upravená suma úrazovej renty sa vypláca aj vtedy, ak zanikol nárok na výplatu invalidného dôchodku.

Ak poškodenému vznikne nárok na viac úrazových rent z dôvodu viacerých pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, vypláca sa tá úrazová renta, ktorej suma je najvyššia. Ak sú sumy v rovnakej výške, vypláca sa tá úrazová renta, ktorú si poškodený zamestnanec zvolil.

Úrazová renta podlieha každoročne valorizácii.

5.3.3 Jednorazové vyrovnanie

Jednorazové vyrovnanie je dávka pre zamestnanca poskytovaná z úrazového poistenia zamestnávateľa. V prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania poškodený môže dostať túto dávku, ak pokles pracovnej schopnosti dosiahol minimálne 10 % a maximálne 40 %, dávka sa vypláca jednorazovo. Poskytovaním jednorazového vyrovnania sa odškodňuje poškodenie zdravia v rozsahu, ktorý nezakladá nárok na úrazovú rentu a jeho účelom je pomôcť poškodenému prispôbiť sa zmeneným zdravotným, prípadne pracovným podmienkam. Jej účelom je kompenzovať finančnou náhradou pokles pracovnej schopnosti poškodeného v dôsledku úrazu alebo choroby z povolania, ktorý dosiahol minimálne 10 % a maximálne 40%. Takémuto poškodenému zamestnancovi nevzniká nárok na úrazovú rentu. Nárok na jednorazové vyrovnanie vzniká aj

- poškodenému zamestnancovi, ktorému nárok na úrazovú rentu zanikol z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku, nemá nárok na starobný dôchodok a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10 %. alebo
- poškodenému zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu priznania predčasného starobného dôchodku alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10 %.

Vo všetkých prípadoch je rozhodujúce, že poškodený zamestnanec má určitú mieru poklesu pracovnej schopnosti a nárok na úrazovú rentu nevznikol, resp. zanikol.

Suma jednorazového vyrovnania sa určí ako súčin 365-násobku denného vymeriavacieho základu a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100. Poškodenému zamestnancovi sa teda formou jednorazového vyrovnania vyplatí suma zodpovedajúca jeho ročnému príjmu vzhľadom na mieru poklesu pracovnej schopnosti.

Súbeh úrazového príplatku s jednorazovým vyrovnaním sa nezakazuje.

5.3.4 Pozostalostná úrazová renta

Pozostalostná úrazová renta má slúžiť ako náhrada škody tým osobám, voči ktorým mal poškodený v čase smrti vyživovaciú povinnosť určenú súdom. Preto dĺžka obdobia jej poskytovania je určená dĺžkou obdobia, počas ktorého mala trvať vyživovacia povinnosť a suma pozostalostnej úrazovej renty je určená sumou výživného alebo príspevku na výživu. Pozostalostná úrazová renta je peňažná nárokovateľná dávka vyplácaná z úrazového poistenia fyzickým osobám, voči ktorým mal poškodený zamestnanec v čase svojho úmrtia vyživovaciú povinnosť určenú súdom. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu vzniká len v prípade právoplatného rozhodnutia súdu o vyživovacej povinnosti zosnulého, pričom táto vyživovacia povinnosť musí existovať v čase jeho smrti.

Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine o zmene a o doplnení ďalších predpisov v znení neskorších predpisov, upravuje vzájomnú vyživovaciú povinnosť medzi určitými kategóriami osôb. Okrem vyživovacej povinnosti rodičov voči svojim deťom a vyživovacej povinnosti medzi manželmi, upravuje aj vyživovaciú povinnosť detí voči rodičom, vyživovaciú povinnosť medzi ostatnými príbuznými a povinnosť prispievať na primeranú výživu rozvedeného manžela. Pokiaľ vyživovacia povinnosť medzi vymedzenými osobami nie je plnená dobrovoľne, môže súd na plnenie vyživovacej povinnosti povinnú osobu zaviazať právoplatným rozhodnutím. Osoby, voči ktorým mal zamestnanec, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, v čase úmrtia vyživovaciú povinnosť určenú súdom, si môžu uplatniť nárok na pozostalostnú úrazovú rentu. Výnimkou z týchto osôb sú manželka a nezaopatrované deti, ktorým aj v prípade, že by mali súdom určené výživné, nepatrí pozostalostná úrazová renta, pretože týmto osobám vzniká prednostne nárok na jednorazové odškodnenie.¹⁴³

Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu nevzniká, ak zosnulý v čase úmrtia dovŕšil dôchodkový vek alebo mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok. Poškodený zamestnanec musel zomrieť následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, v čase smrti nemohol dovŕšiť dôchodkový vek alebo mu nemohol byť priznaný predčasný starobný dôchodok. Pozostalostná úrazová renta je naviazaná na existenciu súdom určenej vyživovacej povinnosti, a preto sa v zásade vypláca v období, počas ktorého mala táto vyživovacia povinnosť trvať. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu zaniká

2 ¹⁴³ OSLANSKÁ, S. Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania, s. 62.

zánikom vyživovacej povinnosti, najneskôr však zaniká dňom, v ktorom by zomretý poškodený zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek.

Suma pozostalostnej úrazovej renty sa určuje v rovnakej výške, ako je výška výživného alebo príspevku na výživu, ktorú bol zomretý poškodený zamestnanec povinný platiť ku dňu svojej smrti. Ak mal zomretý poškodený zamestnanec viacero vyživovacích povinností, bude sa pozostalostná úrazová renta vyplácať všetkým fyzickým osobám, voči ktorým mal zomretý poškodený zamestnanec vyživovaciu povinnosť určenú súdom v čase smrti. Samotná suma, resp. úhrn súm pozostalostnej úrazovej renty nesmie presiahnuť sumu úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal poškodený zamestnanec nárok. V tomto prípade sa pri výpočte sumy úrazovej renty vychádza z predpokladu, že zomretý poškodený zamestnanec mal 100 % pokles pracovnej schopnosti, aj keď v skutočnosti bola miera poklesu pracovnej schopnosti nižšia. V prípade, ak úhrn súm pozostalostnej úrazovej renty presiahne maximálnu sumu (úrazovú rentu určenú pri 100 % poklese pracovnej schopnosti), sumy pozostalostných úrazových rent sa pomerne znížia tak, aby v úhrne nepresiahli túto maximálnu sumu. Suma pozostalostnej úrazovej renty sa každoročne valorizuje podľa rovnakých pravidiel, ako sa valorizuje úrazová renta.¹⁴⁴

5.3.5 Jednorazové odškodnenie

Na preklopenie nepriaznivej finančnej situácie rodiny, ktorá je spôsobená stratou príjmu zamestnanca, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania je určená dávka úrazového poistenia - jednorazové odškodnenie. Oprávneným subjektom na poskytnutie tejto dávky je manžel, manželka a nezaopatrené deti, ktoré však nemusia žiť s poškodeným zamestnancom v spoločnej domácnosti. Vo vzťahu k nároku na jednorazové odškodnenie dieťaťa uvádzame, že nárok na jednorazové odškodnenie má len nezaopatrené dieťa podľa § 9 Zákona o sociálnom poistení. Keďže za nezaopatrené dieťa sa považuje aj dieťa po skončení povinnej školskej dochádzky najdlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku, nárok na jednorazové odškodnenie má po splnení ustanovených podmienok dieťa najviac vo veku 26 rokov.¹⁴⁵ Pre zákonodarcu navrhujeme aby subjekt manžela/manželky nahradil osobou, ktorá s poškodeným, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z

3 ¹⁴⁴ CHORVÁTOVA, J. Zodpovednosť zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania od „A“ po „Z“.

¹⁴⁵ RIŠŇOVSKÝ Ľ. - NOVOTNÁ E. Úplné znenie zákona o sociálnom poistení s komentárom.

povolania, žila ku dňu jeho smrti v domácnosti. Uvedené navrhujeme aj napriek rozhodnutiu Najvyššieho súdu SR podľa ktorého: „*pokiaľ žalobkyňa namietala pojmy rodina a nukleárna rodina vo svetle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora EÚ, kasačný súd zastáva názor, že výklad týchto pojmov nie je v danom prípade relevantný, nakoľko ako už bolo uvedené, ustanovenie § 94 zák. č. 461/2003 Z.z. obsahuje taxatívny výpočet oprávnených subjektov, ktorý nemožno ani výkladom rozšíriť či zúžiť, pričom tento výpočet nezahŕňa všeobecný pojem rodinný príslušník, ale presne definuje oprávnené osoby... Za stavu, že jednorazové odškodnenie prináleží len osobám taxatívne vymenovaným v ustanovení § 94 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z., žiadnym ďalším osobám tento nárok nie je možné poskytnúť. Pokiaľ nie je družka, snúbenica poškodeného alebo jeho spolužijúca osoba súčasťou uzavretého okruhu osôb, oprávnených na uplatnenie nároku na jednorazové odškodnenie v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania poškodeného, nárok na priznanie takého nároku zo strany žalovanej nemá.*“¹⁴⁶

Suma jednorazového odškodnenia sa líši v závislosti, či ide o pozostalého manžela, manželku alebo nezaopatrené deti.

Pozostalý manžel alebo manželka má nárok na jednorazové odškodnenie vo výške 730-násobku denného vymeriavacieho základu zomretého poškodeného zamestnanca, najviac však v sume 72 835,40 eura €. Každé nezaopatrené dieťa má nárok na jednorazové odškodnenie v sume polovice jednorazového odškodnenia pozostalého manžela alebo manželky. Celková suma vyplateného jednorazového odškodnenia nezaopatreným deťom nesmie presiahnuť sumu 72 835,40 eura €. V prípade presiahnutia tejto sumy sa sumy jednorazových odškodnení nezaopatrených detí pomerne znížia. Sumy jednorazového odškodnenia manžela alebo manželky a sumy jednorazového odškodnenia nezaopatrených detí sa voči sebe neobmedzujú maximálnou sumou. Znamená to, že po poškodenom zomretom zamestnancovi môže byť vyplatené jednorazové odškodnenie v maximálnej výške 164 438,8 €. Maximálna suma jednorazového odškodnenia sa každoročne valorizuje, a to rovnako, ako sa valorizuje úrazová renta.

5.3.6 Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné

Pracovná rehabilitácia je vecná dávka úrazového poistenia, ktorá sa môže poskytnúť poškodenému zamestnancovi, ktorý má v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania pokles pracovnej

¹⁴⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 25.11.2020, sp. zn. 7 Sžsk/122/2019.

schopnosti a je u neho predpoklad opätovného zaradenia do pracovného procesu, má pomôcť poškodenému vrátiť sa do práce a spoločnosti po pracovnom úraze alebo chorobe z povolania. Odôvodnenosť poskytovania je v individuálnych prípadoch podmienená viacerými skutočnosťami (najmä stupňom poškodenia zdravia, vekom poškodeného atď.).

Pracovná rehabilitácia je výcvik potrebný na získanie pracovnej schopnosti na výkon doterajšej činnosti poškodeného alebo inej vhodnej činnosti poškodeného. Iná vhodná činnosť poškodeného je činnosť zamestnanca zodpovedajúca zdravotnej spôsobilosti na prácu s prihliadnutím na vek, pracovné schopnosti a na kvalifikáciu.

Sociálna poisťovňa zabezpečuje pracovnú rehabilitáciu u zamestnávateľa, v zdravotníckom zariadení alebo v inom odbornom zariadení na poskytovanie pracovnej rehabilitácie. Sociálna poisťovňa si dohodne zmluvne so subjektom, kde sa zabezpečuje pracovná rehabilitácia a obsahom ktorej je najmä:

- zameranie pracovnej rehabilitácie,
- rozsah pracovnej rehabilitácie a
- náklady spojené s poskytovaním pracovnej rehabilitácie.

Náklady spojené s pracovnou rehabilitáciou (aj ubytovanie, cestovné a stravné) uhrádza Sociálna poisťovňa. Pracovná rehabilitácia sa poskytuje v rozsahu najviac šiestich mesiacov a dá sa predĺžiť o najviac ďalších šesť mesiacov, ak možno v odôvodnených prípadoch predpokladať, že poškodený získa pracovnú schopnosť na výkon jeho doterajšej činnosti alebo inej vhodnej činnosti. Na základe písomnej žiadosti z vážnych dôvodov možno pracovnú rehabilitáciu prerušiť. Obdobie prerušenia pracovnej rehabilitácie sa nezapočítava do obdobia poskytovania pracovnej rehabilitácie.

Ak poškodený zamestnanec poberá starobný dôchodok, neposkytuje sa mu pracovná rehabilitácia.

Rehabilitačné je nárokovateľná peňažná dávka, ktorá sa poskytne poškodenému zamestnancovi počas poskytovania pracovnej rehabilitácie. Nárok na rehabilitačné vyplýva priamo zo Zákona o sociálnom poistení a zamestnanec nemusí oň žiadať osobitnou žiadosťou. Existencia nároku na rehabilitačné je teda podmienená vydaním rozhodnutia o priznaní pracovnej rehabilitácie. Rehabilitačné je priamo naviazané na poskytovanie pracovnej rehabilitácie, preto sa poskytuje iba počas dní trvania pracovnej rehabilitácie. Počas prerušenia pracovnej rehabilitácie a počas dní, kedy sa poškodený zamestnanec nezúčastnil pracovnej rehabilitácie bez vážneho dôvodu uznaného Sociálnou poisťovňou alebo v ktorých maril priebeh pracovnej rehabilitácie, sa rehabilitačné neposkytuje. Súbeh rehabilitačného s

náhradou príjmu alebo nemocenským a úrazovým príplatkom je vylúčený. Suma rehabilitačného je 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného zamestnanca. Pri súbehu rehabilitačného s predčasným starobným dôchodkom alebo invalidným dôchodkom sa suma rehabilitačného určí ako rozdiel sumy rehabilitačného a sumy predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pripadajúcej na jeden deň.¹⁴⁷

5.3.7 Rekvalifikácia a rekvalifikačné

Rekvalifikácia je vecná dávka, ktorá sa môže poskytnúť poškodenému zamestnancovi, ktorý má v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania pokles pracovnej schopnosti a je u neho predpoklad opätovného zaradenia do pracovného procesu. Rekvalifikácia je zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorú treba zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností, teoretickou alebo praktickou prípravou umožňujúcou jeho pracovné uplatnenie v inej vhodnej činnosti.¹⁴⁸ Rozdiel oproti pracovnej rehabilitácii je v tom, že pri rekvalifikácii sa opätovné zaradenie do pracovného procesu zabezpečuje zmenou doterajšej pracovnej kvalifikácie prostredníctvom získania nových znalostí a zručností, teoretickou alebo praktickou prípravou, ktorá umožní pracovné uplatnenie v inej vhodnej činnosti poškodeného zamestnanca.

Rekvalifikáciu zabezpečuje Sociálna poisťovňa vo vzdelávacom zariadení na výkon rekvalifikácie, prostredníctvom písomnej dohody, ktorá obsahuje najmä zameranie, rozsah a sumu nákladov spojených s poskytovaním rekvalifikácie, Zákon o sociálnom poistení odkazuje na vzdelávacie zariadenie, ktoré má spĺňať podmienky určené zákonom č. 387/1996 Z. z., ktorý však bol zrušený zákonom č. 5/2004 Z. z., a preto sme názoru, že v § 97 ods. 3 zákona o sociálnom poistení by malo byť odstránené spojenie „*ktoré spĺňa podmienky podľa osobitného predpisu*“

Rekvalifikácia sa poskytuje v rozsahu najviac šiestich mesiacov a dá sa predĺžiť o najviac ďalších šesť mesiacov, ak možno v odôvodnených prípadoch predpokladať, že poškodený získa pracovnú schopnosť na výkon novej činnosti. Na základe písomnej žiadosti z vážnych dôvodov možno rekvalifikáciu prerušiť. Obdobie prerušenia rekvalifikácie sa nezapočítava do obdobia poskytovania rekvalifikácie.

4 ¹⁴⁷ HORNÁČEK, V. Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a chorobe z povolania, s. 46.

¹⁴⁸ MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, Sandra. Úrazové dávky, s. 59.

Ak poškodený zamestnanec poberá starobný dôchodok, neposkytuje sa mu rekvalifikácia.

Rekvalifikačné je nárokovateľná peňažná dávka, ktorá sa poskytne poškodenému zamestnancovi, ak sa mu poskytuje rekvalifikácia.

Počas prerušenia rekvalifikácie a počas dní, kedy sa poškodený zamestnanec nezúčastnil rekvalifikácie bez vážneho dôvodu uznaného Sociálnou poisťovňou alebo v ktorých maril priebeh rekvalifikácie, sa rekvalifikačné neposkytuje. Súbeh rekvalifikačného s náhradou príjmu alebo nemocenským a úrazovým príplatkom je vylúčený. Suma rekvalifikačného je 80 % denného vymeriavacieho základu poškodeného zamestnanca. Pri súbehu rekvalifikačného s predčasným starobným dôchodkom alebo invalidným dôchodkom sa suma rekvalifikačného určí ako rozdiel sumy rekvalifikačného a sumy predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pripadajúcej na jeden deň.

K dávkam úrazového poistenia rekvalifikácia a rehabilitácia by sme chceli upriamiť pozornosť na rozpor hodnotenia týchto dávok Sociálnou poisťovňou, ktorá ju vníma ako nenárokovateľnú, pričom z viacerých rozsudkov Najvyššieho súdu SR vyplýva že „*patrí medzi nárokovateľné dávky sociálneho poistenia na rozdiel od názoru žalovanej a krajského súdu*“¹⁴⁹, preto by sme navrhovali úpravu § 95 a § 95 zákona o sociálnom poistení tak, že slovné spojenie „*môže byť poskytnutá*“ sa nahradí spojením „*sa poskytne*“.

5.3.8 Náhrada nákladov spojených s liečením

Nárok na náhradu nákladov spojených s liečením (náklady na liečivá a lieky, zdravotnícke pomôcky, doprava poškodeného v súvislosti s liečením, dietetické potraviny) vzniká poškodenému zamestnancovi v prípadoch, kedy vynaloží finančné prostriedky na svoje liečenie v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania na základe odporúčania odborného lekára, a zároveň sa tieto náklady neuhrádzajú z povinného zdravotného poistenia na základe vyjadrenia revízneho lekára. Posúdenie nárokov na náhradu nákladov spojených s liečením, ktoré účelne sú vynaložené na liečenie v dôsledku pracovného úrazu je právnym posúdením a nejde v žiadnom prípade o odborné posúdenie. Zákon jednoznačne stanovuje, že nárok na náhradu takýchto nákladov možno priznať iba ak sa liečenie

5 ¹⁴⁹ Uznesenie Najvyššieho súdu zo dňa 14.3.2017, sp. zn. 1Sžso 7/2016.

uskutočňuje na základe odporúčania odborného lekára, ktoré sa neuhradzujú z povinného zdravotného poistenia na základe vyjadrenia revízneho lekára.¹⁵⁰

Suma, ktorá sa poskytne ako náhrada nákladov spojených s liečením, zodpovedá sume vynaložených nákladov na liečenie a ktoré boli posúdené posudkovým lekárom sociálneho poistenia ako účelne vynaložené náklady spojené s liečením v príčinnej súvislosti s poškodením zdravia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, najviac však do výšky 36 418,30 € (1.7.2023). Maximálna suma náhrady nákladov spojených s liečením sa každoročne valorizuje rovnakým percentom, ako sa valorizuje úrazová renta.¹⁵¹

5.3.9 Náhrada nákladov spojených s pohrebom

Nákladmi spojenými s pohrebom sú: a) náklady spojené s pohrebom a b) náklady na smútočné ošatenie a cestovné výdavky. Náhrada nákladov spojených s pohrebom je peňažná dávka.¹⁵²

Každý, kto uhradil náklady spojené s pohrebom poškodeného zamestnanca, ktorý zomrel následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, má nárok na náhradu nákladov spojených s pohrebom.

Podmienky priznania:

- osoba (fyzická ale aj právnická) uhradila náklady spojené s pohrebom a
- poškodený zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Z úrazového poistenia sa uhrádzajú najmä náklady účtované pohrebnou službou, ktorá poskytla služby spojené so zabezpečením pohrebu, náklady na spolnohenie, ak nie sú súčasťou nákladov účtovaných pohrebnou službou, cintorínske poplatky, náklady na zriadenie pomníka alebo náhrobnej tabule a náklady na úpravu hrobu. Tieto náklady sa uhrádzajú najviac v sume 2 643,00 € (1.7.2023) a táto suma sa každoročne valorizuje rovnakým percentom, ako sa valorizuje úrazová renta.

Z úrazového poistenia majú fyzické osoby, ktoré so zomretým poškodeným zamestnancom žili ku dňu jeho smrti v domácnosti a nezaopatrené deti zomretého poškodeného zamestnanca, nárok na úhradu

¹⁵⁰ Rozsudok Krajského súdu Košice zo dňa 27.6.2013, sp. zn. 6S/257/2012.

6 ¹⁵¹ CHORVÁTOVA, J. Zodpovednosť zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania od „A“ po „Z“.

7 ¹⁵² SLANCOVÁ, O. Smrť zamestnanca a vysporiadanie peňažných nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, s. 115.

jednej tretiny výdavkov vynaložených na smútočné ošatenie, najviac však v sume 99,60 € pre osobu, a nárok na úhradu cestovných výdavkov vynaložených na ich prepravu z miesta trvalého pobytu na miesto pohrebu a späť. V tomto prípade je teda oprávneným subjektom osoba, ktorá žila s poškodeným zamestnancom ku dňu jeho smrti v spoločnej domácnosti alebo nezaopatrené dieťa. Suma týchto výdavkov sa uhradza najviac do sumy 2 643,00 € a je každoročne valorizovaná rovnakým percentom, ako sa valorizuje úrazová renta.¹⁵³

5.3.10 Konanie o úrazovej dávke

Konania o úrazovej dávke (okrem rekvalifikačného a rehabilitačného) začína uplatnením si nároku zo strany poškodeného a to podaním si žiadosti o túto úrazovú dávku. Za deň uplatnenia si nároku na úrazovú rentu sa považuje deň, keď poškodený prvýkrát požiadal pobočku o spísanie žiadosti o priznanie úrazovej renty.

V súvislosti s konaním vo veciach sociálneho poistenia je nutné poukázať na ustanovenie, podľa ktorého organizačná zložka Sociálnej poisťovne pred vydaním rozhodnutia postupuje tak, aby presne a úplne zistila skutočný stav veci a na ten účel obstará potrebné podklady na rozhodnutie. Podkladom na rozhodnutie sú najmä podania, návrhy a vyjadrenia účastníkov konania, dôkazy, čestné vyhlásenia, ako aj skutočnosti všeobecne známe alebo známe organizačnej zložke Sociálnej poisťovne z jej činnosti. Organizačná zložka Sociálnej poisťovne pri posudzovaní veci objasňuje rovnako dôkladne všetky rozhodujúce skutočnosti bez ohľadu na to, či svedčia v prospech alebo v neprospech účastníka konania.

Podľa § 196 ods. 1, 2 Zákona o sociálnom poistení, dôkazom je všetko, čo môže prispieť k zisteniu a objasneniu skutočného stavu veci, najmä výpovede účastníkov konania a vyjadrenia účastníkov konania a svedkov, odborné posudky, znalecké posudky, správy, listiny, vyjadrenia a potvrdenia iných fyzických osôb a právnických osôb. Netreba dokazovať skutočnosti všeobecne známe alebo skutočnosti známe z činnosti Sociálnej poisťovne. Organizačná zložka Sociálnej poisťovne môže ako dôkaz použiť výpoveď svedkov, ktorých pred výpoveďou poučí o ich povinnosti vypovedať pravdivo a nič nezamlčať, aj o právnych následkoch nepravdivej výpovede. Aj napriek povinnostiam a možnostiam, ktoré vyplývajú pre Sociálnu poisťovňu zo spomínaných ustanovení zákona, poisťovňa ich najmä pri rozhodovaní o úrazovej rente dostatočne nevyužíva, čo býva potom dôvodom na zrušenie rozhodnutí

¹⁵³ § 101 Zákona o sociálnom poistení.

Sociálnej poisťovne pre nedostatočné zistenie skutkového stavu. Sociálna poisťovňa sa napríklad pri rozhodovaní o pozostalostnej úrazovej rente nemôže uspokojiť len so záznamom o úraze, v ktorom zamestnávateľ uviedol, že smrteľný úraz zamestnanca sa stal výlučne z dôvodu porušenia právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými bol riadne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa vyžadovali a kontrolovali.

Sociálna poisťovňa preruší v zmysle zákona o sociálnom poistení konanie, keď sa začalo konanie o predbežnej otázke. Sociálna poisťovňa si nemôže ako o predbežnej otázke urobiť úsudok o tom, či a kto spáchal trestný čin, priestupok, správny delikt. Ak bol poškodený zamestnanec - vodič odsúdený za úmyselný trestný čin, nevzniká mu nárok na úrazový príplatok. *De lege ferenda* sme názoru, že by bolo vhodné poškodenému vodičovi do právoplatného skončenia trestného konania priznať aspoň nárok na úrazový príplatok v polovičnej výške z 55% denného vymeriavacieho základu za 1. až 3. deň a v polovičnej výške z 25% denného vymeriavacieho základu od 4. dňa práceneschopnosti za predpokladu, že príslušný vyšetrovateľ Policajného zboru SR potvrdí, že vodič nebol pod vplyvom alkoholu, omamných látok či psychotropných látok.¹⁵⁴

5.3.11 Náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia

Okrem vyššie uvedených dávok úrazového poistenia, patrí poškodenému zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz alebo chorobu z povolania, za ktorú zodpovedá jeho zamestnávateľ, náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, ktorých podmienky neupravuje Zákon sociálnom poistení ale zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 437/2004 Z. z.“). Náhrada za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia patrí k najčastejšie uplatňovaným úrazovým dávkam. Uhradza ich Sociálna poisťovňa z úrazového poistenia.

Zákon č. 437/2004 Z. z. upravuje:

¹⁵⁴ PIROHÁR, J. Právne nároky poškodeného v dôsledku pracovného úrazu pri dopravnej nehode.

- podmienky priznania a poskytovania náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- vydávanie lekárskeho posudku o bolestnom a sťažení spoločenského uplatnenia (ďalej len „lekársky posudok“) a jeho náležitosti,
- zásady na hodnotenie bolesti a zásady na hodnotenie sťaženia spoločenského uplatnenia.

Podmienkou uplatnenia náhrady za bolesť je poškodenie na zdraví, jeho liečenie alebo odstraňovanie jeho následkov. Poškodením na zdraví rozumieme poškodenie zdravia spôsobené úrazom, chorobou z povolania alebo iným poškodením na zdraví. Poškodený (zamestnanec) si nárok uplatní podaním žiadosti o túto úrazovú dávku v pobočke Sociálnej poisťovne a priložením lekárskeho posudku o bolestnom. Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia sa poškodenému poskytuje na základe lekárskeho posudku, v ktorom posudzujúci lekár bodovo ohodnotil sťaženie spoločenského uplatnenia ako stav v súvislosti s poškodením na zdraví, ktoré má preukázateľne nepriaznivé následky.¹⁵⁵

Bolesť je definovaná ako ujma spôsobená poškodením na zdraví, jeho liečením alebo odstraňovaním jeho následkov. Sťaženie spoločenského uplatnenia je definované ako stav v súvislosti s poškodením na zdraví, ktoré má preukázateľne nepriaznivé následky pre životné úkony poškodeného, na uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo na plnenie jeho spoločenských úloh. Sťaženie spoločenského uplatnenia tak predstavuje v poradí druhú zložku následku poškodenia zdravia. Zatiaľ čo bolesť je primárnym bezprostredným následkom poškodenia zdravia, keďže možno bez ďalšieho uviesť, že každé poškodenie zdravia vyvolá určitú bolesť, hoc rôznej intenzity, keďže táto bude rôzne vnímaná tým, ktorým poškodeným, tak sťaženie spoločenského uplatnenia je stav, pre ktorý je príznačné, že je definovaný existenciou objektívneho obmedzenia poškodeného pri výkone jeho životných úkonov v rámci uspokojovania jeho životných a spoločenských potrieb či spoločenských úloh. Je to v objektívnom svete sa prejavujúci negatívny následok tohto poškodenia zdravia spočívajúci v skôr uvedených obmedzeniach.

„Odškodnenie za sťaženie spoločenského uplatnenia má vo svojej podstate predstavovať náhradu za preukázateľne nepriaznivé dôsledky pre život a životné úkony poškodeného, pre uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo pre plnenie jeho spoločenských úloh. Sťažením spoločenského uplatnenia preto treba rozumieť jednak vylúčenie či obmedzenie účasti poškodeného na plnom osobnom a rodinnom, spoločenskom, politickom kultúrnom a športovom živote, jednak sťaženie, či

¹⁵⁵ MARTYNEK, P. Náhrada za bolesť.

dokonce priam znemožnenie výkonu či voľby povolania, voľbu životného partnera, prípadne možnosti ďalšieho sebazdelávania.¹⁵⁶ Podľa uznesenia Náhrada za bolesť aj náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia sa poskytuje jednorazovo, na základe vypracovaného lekárskeho posudku. „Bolestné je náhradou za už vytrpené bolesti. Nemožno ho požadovať do budúcnosti a určiť peňažnú náhradu za bolesti ako rentu.“¹⁵⁷ Náhrada za bolesť musí byť primeraná zistenému poškodeniu na zdraví, priebehu liečenia alebo odstraňovaniu jeho následkov. „Poškodenému patrí odškodnenie za bolesti spôsobené aj rehabilitačnou liečbou. Boolestné sa poskytuje za bolesti spôsobené poškodením na zdraví, jeho liečením alebo odstránením jeho následkov. Ide teda tak o bolesť, ktorú poškodený cíti pri samom úraze, ako aj pri liečení a po ňom. Liečením sa však nerozumie doba, počas ktorej lekár poskytuje ošetrovanie, ale aj doba medzi jednotlivými ošetreniami, teda vlastne doba od začiatku do skončenia liečenia. Napokon ide aj o bolesť, ktorú poškodený utrpí napríklad pri rehabilitačnej starostlivosti. Až keď sa celý liečebný proces skončí, sú známe všetky okolnosti smerodajné pre určenie bolestného, a preto až vtedy začína plynúť premlčacia doba, pokiaľ ide o právo na túto časť náhrady škody.“¹⁵⁸ Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia musí byť primeraná povahe následkov a ich predpokladanému vývoju, a to v rozsahu, v akom sú obmedzené možnosti poškodeného uplatniť sa v živote a v spoločnosti. Sťaženie spoločenského uplatnenia možno odškodniť iba v prípade, ak poškodenie na zdraví má preukázateľne nepriaznivé dôsledky pre bežné životné úkony poškodeného, pre uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo pre plnenie spoločenských úloh. Primárne sa zohľadňuje povaha následkov poškodenia a ich predpokladaný vývoj. Zákon kladie dôraz na kvantitatívnu stránku, vyjadrenú rozsahom, v akom sú obmedzené možnosti poškodeného uplatniť sa v spoločenskom živote oproti stavu pred poškodením zdravia.

Finančné čiastky náhrady za bolesť sú odvodené od sadzieb bodového hodnotenia za bolesť pri úrazoch hlavy, oka, ucha, zubov, jazyka, krku, hrudníka, brucha, chrbtice, urogenitálneho ústrojenstva, panvy, hornej a dolnej končatiny a nervovej sústavy. Ak niektoré poškodenie na zdraví nie je uvedené v tabuľke, použije sa bodová sadzba za iné, po stránke bolesti najviac porovnateľné poškodenie zdravia. Finančné čiastky náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia sú odvodené od sadzieb pri úrazoch hlavy a zmyslových orgánov, zraku, sluchu a uší, chrupu, jazyka, krku, hrudníka, pľúc a srdca, pažeráku, miechy a chrbtice, brucha, panvy, zažívacích orgánov, močových a pohlavných orgánov, horných a dolných končatín.¹⁵⁹ Sadzby náhrad za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia pri chorobe

¹⁵⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. 11. 2013, sp. zn. 5 Cdo 49/2012.

¹⁵⁷ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30.4.1953, sp. zn. Č.j.: Cz 68/53 (R 99/1953).

¹⁵⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SSR zo dňa 27. 9. 1977, sp. zn. 1 Cz 101/77 29/1979 (R29/1979).

¹⁵⁹ MARTONČÍKOVÁ, P. Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, s. 65.

z povolania sú učené v nadväznosti na chorobu z povolania. „Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia musí byť primeraná povahe následkov a ich predpokladanému vývoju, a to v rozsahu, v akom sú obmedzené možnosti poškodeného uplatniť sa v živote a spoločnosti. Už z tohto vymedzenia je zrejmé, že pri náhrade za bolesť sa môžu podľa § 3 ods. 3 zákona o BSSU použiť iba sadzby určené za iné poškodenie na zdraví, s ktorým ho možno najlepšie porovnať z hľadiska bolesti, teda možno vychádzať len z inej sadzby, najlepšie porovnateľnej iba v rámci časti I. (pri úraze) alebo časti III. (pri chorobe z povolania) prílohy č. 1. tohto zákona. V žiadnom prípade na ohodnotenie bolesti nemožno použiť sadzby, ktoré sa týkajú ohodnotenia nepriaznivých následkov poškodenia na zdraví pre životné úkony poškodeného, na uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo na plnenie jeho spoločenských úloh. Z uvedeného dôvodu sa odvolací súd stotožnil s názorom krajského súdu, že zákon o BSSU neumožňuje analogické použitie sadziieb za sťaženie spoločenského uplatnenia na účely náhrady za bolesť, a naopak.“¹⁶⁰

V prípade, ak sa po skončení liečenia vykoná v súvislosti s poškodením na zdraví operačný výkon, ktorý sa pôvodne nepredpokladal, poškodený má nárok na ďalšiu náhradu za bolesť ako za poškodenie na zdraví, s ktorým možno tento operačný výkon z hľadiska bolesti najlepšie porovnať, t. j. pre priznanie novej náhrady za bolesť musia byť splnené podmienky:

- a) ukončenie liečenia,
- b) vykonanie ďalšieho operačného pôvodne nepredpokladaného výkonu,
- c) kauzálny nexus medzi týmto ďalším operačným výkonom a poškodením zdravia.

V prípade nesprávnej zvolenej liečby, ktorá spôsobila komplikácie a ďalší operačný úkon, nie je možné hovoriť o príčinnej súvislosti medzi týmto operačným úkonom a poškodením zdravia a náhradu za bolesť nemožno priznať.

V prípade, že vzniklo také zhoršenie následkov, ktorých vývoj sa pri pôvodnom hodnotení následkov za sťaženie spoločenského uplatnenia nepredpokladal, poškodený má nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia na základe nového lekárskeho posudku; v lekárskom posudku sa z bodového hodnotenia, ktoré zodpovedá zdravotnému stavu poškodeného po zhoršení následkov, odpočíta bodové hodnotenie určené pôvodne vydaným lekársym posudkom.

¹⁶⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 25. 1 2017, sp. zn. 9 Sžso 13/2015.

Osobitne je hodnotené sťaženie spoločenského uplatnenia, ak vznikli následky v orgánoch alebo v končatinách, funkcia ktorých sa porušila predchádzajúcimi vrodenými alebo získanými zmenami zdravotného stavu. Pokiaľ nie je možné relevantným spôsobom zistiť vrodené a získané vady, hodnotia sa len následky, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaným poškodením na zdraví alebo viedli k podstatnému zhoršeniu predchádzajúcich zmien zdravotného stavu. Ak nemožno stav zmien zdravotného stavu pred posudzovaným poškodením na zdraví presne zistiť, nesmie pri hodnotení sťaženia spoločenského uplatnenia počet bodov prekročiť tri štvrtiny ustanovenej sadzby.

Výška náhrady je ustanovením § 5 ods. 2 zákona č. 437/2004 Z. z. určená sumou 2 % z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci roku, v ktorom vznikol nárok na náhradu za jeden bod a výsledná suma sa zaokrúhli na najbližšie celé euro smerom nahor. Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky každoročne do 31. mája ustanovuje výšku náhrady opatrením vyhláseným v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Na rok 2023 je opatrením Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 12. mája 2023 č. S17024-2023-OL výška náhrady za bolesť a výšky náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia za jeden bod je 26,08 eura. Ide o transparentný a spravodlivý spôsobom určenia hodnoty bodu bodového ohodnotenia, ktorý vyplýva z celkových hospodárskych výsledkov krajiny. Ak vznikne nárok na náhradu bolestného alebo sťaženia spoločenského uplatnenia pred účinnosťou opatrenia Ministerstva zdravotníctva SR, bude sa tento určovať podľa skoršieho opatrenia účinného v čase vzniku tohto nároku.

V prípadoch hodných osobitného zreteľa, akým je uznanie invalidity, môže náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia súd zvýšiť najviac o 50 %. Je to atypické moderačné právo súdu, podstata ktorého spočíva v tom, že ak na základe výsledkov v konaní vykonaného dokazovania v prípade žalobcu, ktorým je poškodený, ktorý je vzhľadom na svoje poškodenia na zdraví uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon o sociálnom poistení, konkrétne jeho § 70 až § 73, tak súd môže náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia zvýšiť až od 50 % z hodnoty určenej pôvodne lekárskeho posudkom.

Možnosť zvýšenia náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia predstavuje aj dohoda o vyrovnaní. Jej cieľom je predísť zbytočným súdnym sporom. Poskytovateľ náhrady, ktorým je v prípade pracovných úrazov a choroby z povolania Sociálna poisťovňa a poškodený (t. j. zamestnanec) môžu uzatvoriť dohodu o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia aj nad výšku náhrady ustanovenú na základe zákona lekárskeho posudkom. Výška takéhoto zvýšenia je obmedzená zvýšením o 50 % v

porovnaní s ohodnotením v lekárskom posudku. Dohoda o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia musí mať obligatórne písomnú formu. Zamestnanec je oprávnený uplatniť nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia na súde, ak sa podal návrh na uzatvorenie dohody o vyrovnaní a do troch mesiacov od jeho podania sa neuzatvorila dohoda a neuspokojili sa jeho nároky.

K objektivizácii subjektívnych útrap a strastí vo forme kvantifikácie ich bodového ohodnotenia dochádza na základe lekárskeho posudku. Lekársky posudok, na základe ktorého sa poskytuje odškodnenie za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia má písomnú formu. O jeho vypracovanie môže požiadať zamestnanec. So súhlasom zamestnanca môže o vypracovanie posudku požiadať aj zamestnávateľ (fyzická, právnická osoba, ktorá za škodu zodpovedá), alebo Sociálna poisťovňa (poskytovateľ náhrady).. „Viazanosť oprávnenia iných osôb požiadať o vypracovanie posudku na súhlas poškodeného rešpektuje zvláštny právny režim informácii o zdravotnom stave a predstavuje pozitívnu zmenu v právnej úprave“¹⁶¹.

Pokiaľ o vypracovanie lekárskeho posudku požiadal poškodený vydáva sa lekárske posudok jemu a lekárovi, s ktorým má poškodený uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti. V tejto súvislosti navrhujeme aktualizovať v zákone č. 437/2004 Z. z. vo vzťahu k všeobecnému lekárovi odkaz na zákon č. 277/1994 Z. z., ktorý bol zrušený k 1.1.2005 zákonom č. 538/2005 Z. z. Ak o lekárske posudok požiadal zamestnávateľ, resp. Sociálna poisťovňa doručí sa lekárske posudok aj týmto žiadateľom.

Vypracovanie posudku prichádza do úvahy, keď zdravotný stav poškodeného z lekárskeho hľadiska možno považovať za ustálený. Ustálenie zdravotného stavu je dôležitou skutočnosťou aj pre otázku začatia plynutia premlčacej doby. Tá je totiž pri otázke náhrady škody na zdraví len subjektívna 2-ročná. „Za deň zistenia bolesti nemožno bez ďalšieho považovať deň ukončenia práceneschopnosti poškodeného ani deň vyhotovenia posudku o bolestnom, ale okamih (deň) ustálenia zdravotného stavu poškodeného.“¹⁶² „Pre posúdenie toho, podľa ktorej úpravy má byť poskytnuté odškodnenie bolesti, nie je rozhodujúca doba, kedy sa ustálil zdravotný stav žalobkyne, príp. kedy došlo k stabilizácii jej celkového zdravotného stavu, ale rozhodujúca je doba vzniku jej bolesti. Vznik bolesti, ktorá má byť odškodnená, predpokladá, že konkrétna bolesť dosahuje určitú fázu či intenzitu, ktorú možno

¹⁶¹ MEDVEĎOVÁ, S. – KOVÁČ, P. K novej úprave odškodňovania za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, s. 47.

¹⁶² Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa : 28. 6. 2001. sp. zn. Rč 79/2007 (R č. 68/2003).

*odškodniť, teda vznik bolesti sa viaže na začiatok, kedy sa bolesť stala odškodniteľnou.*¹⁶³ „Nárok na náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia vzniká dňom, keď zdravotný stav poškodeného možno považovať za ustálený. Až po ustálení zdravotného stavu poškodeného možno totiž vykonať bodové ohodnotenie bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia. Dovolací súd sa v tomto smere nemá dôvod odkloniť od doterajšej judikatúry (pozri napr. Cz 23/83), podľa ktorej pre vznik nároku na bolestné a sťaženie spoločenského uplatnenia nie je rozhodujúca len škodová udalosť (deň úrazu), ale tiež okamih, kedy sa poškodený dozvedel o škode (jej výške). Táto býva poškodenému zrejma až po ustálení zdravotného stavu, ktorý umožňuje posúdiť mieru preukázateľných nepriaznivých dôsledkov, čo je východiskovou bázou pre stanovenie výšky náhrady lekárskeho posudkom vychádzajúc zo základného počtu bodov, ktorým bolo bolestné a sťaženie spoločenského uplatnenia ohodnotené.“¹⁶⁴

Ak ide o posúdenie sťaženia spoločenského uplatnenia, vydáva sa posudok spravidla až po uplynutí jedného roka od poškodenia na zdraví.¹⁶⁵ To nevyklučuje skoršie vydanie posudku, pokiaľ je predpoklad, že zdravotný stav sa už ustálil a nebude sa zhoršovať ani zlepšovať.

Posudok spracúva posudzujúci lekár (t. j. lekár, ktorý naposledy liečil poškodeného v súvislosti s poškodením na zdraví; ak ide o chorobu z povolania, lekár so špecializáciou v odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia príslušného oddelenia alebo príslušnej kliniky zdravotníckeho zariadenia) a vydáva zdravotnícke zariadenie, ktorého posudzujúci lekár vypracoval lekárskeho posudok. Ak je posudzujúcim lekárom lekár zariadenia ústavnej zdravotnej starostlivosti, lekárskeho posudku posudzuje primár príslušného oddelenia alebo prednosta príslušnej kliniky zdravotníckeho zariadenia alebo jeho zástupca, ak rozsah následkov presahuje 200 bodov. Je potrebné rozlišovať medzi spracúvaním lekárskeho posudku a jeho vydaním. Rozdiel spočíva v tom, že lekárskeho posudku spracúva konkrétny posudzujúci lekár, ktorý vydá tento posudok pod hlavičkou zdravotníckeho zariadenia. Pre praktickú realizáciu spracovania posudku je dôležitá povinnosť zdravotníckych zariadení, v ktorých sa poškodený liečil, poskytnúť posudzujúcemu lekárovi zdravotnú dokumentáciu.¹⁶⁶

Pre prípad pochybností o správnosti hodnotenia bolestného alebo sťaženie spoločenského uplatnenia môže poškodený, škodca alebo poskytovateľ náhrady požiadať znalca o vypracovanie znaleckého posudku podľa zákona o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch. Sociálna poisťovňa v prípade poskytovania náhrady za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia využíva lekárskeho posudkovú

¹⁶³ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 27. 7. 2005, sp. zn. 25 Cdo 333/2005.

¹⁶⁴ Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 5. augusta 2010, sp. zn. 3 Cdo 295/2009.

¹⁶⁵ § 8 ods. 4 zákona č. 437/2004 Z. z.

¹⁶⁶ MARTONČÍKOVÁ, Petra. Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, s. 66.

činnosť za účelom kontroly bodového ohodnotenia pracovného úrazu a choroby z povolania v sporných prípadoch. Lekársku posudkovú činnosť vykonáva posudkový lekár sociálneho poistenia príslušnej pobočky a posudkový lekár sociálneho poistenia ústredia (ďalej len „posudkový lekár“) za osobnej účasti poškodeného, ak posudkový lekár neurčí inak; podmienka osobnej účasti musí byť splnená vždy, ak o to poškodený požiada. Posudkový lekár pri výkone lekárskej posudkovej činnosti spolupracuje s praktickým lekárom, ošetrojúcim lekárom a s revíznym lekárom zdravotnej poisťovne.

„Lekárska posudková činnosť posudkových lekárov Sociálnej poisťovne podľa § 153 ods. 4 písm. c) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, upravuje kontrolu bodového ohodnotenia pracovného úrazu na účely určenia výšky náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia v sporných prípadoch úrazového poistenia, ale z tohto kontrolného oprávnenia nemožno vyvodiť kompetenciu posudkového lekára na úpravu (krátenie) bodového ohodnotenia, stanoveného v lekárskom posudku vydaného v súlade so zákonom č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za smaženie spoločenského uplatnenia o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriadení rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní znení neskorších predpisov. Posudkoví lekári Sociálnej poisťovne nie sú oprávnení vykonávať opravu bodového ohodnotenia sťaženia spoločenského uplatnenia, ktoré je obsiahnuté v záveroch znalca, lebo by tak vylúčili znalecký posudok ako hodnoverný dôkaz.“¹⁶⁷ „...pokiaľ pri kontrole bodového ohodnotenia nároku žalobcu na bodové ohodnotenie sťaženia spoločenského uplatnenia posudkoví lekári poisťovne dospeli k inému názoru, než aký bol obsiahnutý v lekárskom posudku, mal žalovaný ako poskytovateľ náhrady postupovať podľa § 7 ods. 6 zákona č. 437/2004 Z. z. a požiadať o vydanie znaleckého posudku podľa osobitného predpisu, ktorý je zákon č. 382/2004 Z. z.“¹⁶⁸ Z uvedeného vyplýva, že posudkový lekár Sociálnej poisťovne nie je oprávnený na zmenu bodového hodnotenia v lekárskom posudku, v tejto súvislosti odporúčame zákonodarcovi inšpirovať sa úpravou zákona č. 328/2002 Z. z. , ktorým je umožnené posudkovým lekárom aj zmeniť bodové hodnotenie, predišlo by sa tým prieťahom v konaní, kedy by už Sociálna poisťovňa nemusela žiadať o znalecké dokazovanie.

Lekársky posudok obsahuje

¹⁶⁷ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 12. mája 2011, sp. zn. 7 Sžso 13/2010 (R 75/2012).

¹⁶⁸ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. októbra 2017 sp. zn. 7 Sžso 6/2016.

- a) meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu trvalého pobytu alebo prechodného pobytu a povolanie poškodeného,
- b) dátum vzniku poškodenia na zdraví; ak ide o chorobu z povolania, dátum priznania choroby z povolania,
- c) miesto, kde vzniklo poškodenie na zdraví,
- d) čísla položiek, podľa ktorých sa hodnotila bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,
- e) určenie diagnózy,
- f) hodnotenie v bodoch a zdôvodnenie,
- g) celkový počet bodov.

Z lekárskeho posudku musí byť zrejmé, na základe akých skutočností posudzujúci lekár dospel k celkovému počtu bodov. Lekársky posudok sa vydáva písomne.

Pri hodnotení bolesti sa vždy hodnotí akútna fáza bolesti. V prípade chorôb z povolania sa takisto, ako pri odškodňovaní bolesti hodnotí ich akútna fáza, pokiaľ príloha zákona neurčuje inak. Pri určovaní bodového hodnotenia sťaženia spoločenského uplatnenia sa hodnotí závažnosť poškodenia na zdraví a predpokladaný vývoj následkov. Pri odškodňovaní sťaženia spoločenského uplatnenia pri chorobách z povolania sa vzťahuje na chronickú formu ochorenia, pokiaľ príloha zákona neurčuje inak. V prílohe je často ustanovené hodnotenie bolesti bodovým rozpätím. Hodnotenie bolesti závisí na rozsahu a spôsobe poškodenia zdravia, jeho závažnosti a priebehu liečenia vrátane náročnosti liečenia a vzniknutých komplikáciách. Pri ľahšom alebo kratšom priebehu liečenia bolesti sa použije počet bodov pri dolnej hranici rozpätia, pri ťažšom alebo dlhšom priebehu liečenia sa použije počet bodov pri hornej hranici. Pri bolestiach v dôsledku popálenín sa prihliada v rámci rozpätia bodov na ich umiestnenie a pôvod. Ak je sadzba bodového hodnotenia za sťaženie spoločenského uplatnenia ustanovená rozpätím bodov, pri hodnotení sa zohľadňuje aj to, do akej miery jednotlivé následky spolu súvisia alebo sú už v sebe obsiahnuté. Perspektíva priaznivého vývoja vzhľadom na intenzitu alebo trvanie následkov posúva počet bodov na dolnú hranicu rozpätia.¹⁶⁹

Hodnotenie bolesti možno zvýšiť najviac na dvojnásobok ustanovenej sadzby pri súbehu zvýšení, pokiaľ:

¹⁶⁹ KOVÁČ, P. – MEDVEĎOVÁ, S. Nový slovenský zákon o odškodnení za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, s. 85.

a) došlo k infekcii rany s výnimkou tetanu; bodové hodnotenie bolesti možno zvýšiť len v súvislosti s ranou, ktorej čas liečenia sa infekciou predĺžil

b) poškodenie na zdraví vyžadovalo bolestivejší spôsob liečenia alebo pri liečení nastali komplikácie

c) povaha poškodenia na zdraví si vyžiadala operačný výkon, pričom za operačný výkon sa nepovažuje injekcia, punkcia kíbu, hrudníka a abscesu, infúzia a transfúzia; toto zvýšenie sa nevzťahuje na operačný výkon, ak je zahrnutý v sadzbe pre príslušné poškodenie na zdraví.

Bodové hodnotenie za sťaženie spoločenského uplatnenia môže posudzujúci lekár primerane zvýšiť až na dvojnásobok, vzhľadom na obmedzenie alebo stratu možnosti poškodeného uplatniť sa v živote a v spoločnosti, ktorú mal vo veku, v ktorom utrpel poškodenie na zdraví. Ak následky možno napraviť alebo zmierniť jednoduchým a bežným lekárskej výkonom, posudzujúci lekár odporučí poškodenému takýto výkon. V takom prípade musí posudzujúci lekár pri hodnotení prihliadať aj na stanovisko poškodeného k odporúčanému zákroku. Pre hodnotenie neúplných zlomenín, pokiaľ nie sú uvedené v prílohe zákona sa použije skrátenie hodnotenia až o jednu tretinu. Pri hodnotení sa takého poškodenia sčítavajú bez krátenia, súčet však nesmie prekročiť hodnotu odškodnenia za úplnú anatomickú alebo funkčnú stratu orgánu či končatiny.¹⁷⁰

Na záver treba uviesť, že ustanovenie, ktoré obsahuje explicitné vyjadrenie výluky valorizácie výšky náhrady za bolesť, tak aj náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia, považujeme sa obsolentné.

¹⁷⁰ SLANCOVÁ, Oľga. Náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia po novom, s. 65

ZÁVER

Analýzou právnej úpravy zodpovednosti zamestnávateľa za škodu obsiahnutej v Zákonníku práce, Zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a v Zákone o sociálnom poistení sme vysvetlili a objasnili základné právne inštitúty ako pracovnoprávny vzťah, pracovnoprávna zodpovednosť, choroba z povolania, pracovný úraz, plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním z teoretického hľadiska, ako aj z hľadiska praktického, uvedením príslušnej judikatúry.

Platná právna úprava bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vychádza zo zásady prevencie rizík. Zamestnávateľ je povinný robiť opatrenia v záujme ochrany a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedá za škody spôsobené zamestnancom. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu má charakter perspektívny (zamestnávateľ je viazaný povinnosťami do budúcnosti) a má aj charakter retrospektívny (zamestnávateľ je zodpovedný za to, čo urobil, neurobil, alebo čo sa stalo). Zodpovednosť za škodu zamestnávateľa zamestnancovi je v Zákonníku práce založená na objektívnom princípe, na rozdiel od zodpovednosti za škodu zamestnanca, založenej na princípe zavinenia. Pri objektívnej zodpovednosti, nerozhoduje zavinenie zamestnávateľa, predpokladom zodpovednosti za pracovný úraz je to, že k úrazu došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Pri chorobe z povolania ide o uznanie choroby z povolania zodpovedným orgánom a dokázanie, že zamestnanec pracoval u zodpovedného zamestnávateľa v podmienkach, v ktorých táto choroba vzniká. Zamestnávateľa zbavujú zodpovednosti len liberačné dôvody a rozlišujeme úplnú a čiastočnú liberáciu.

Z odchyľnej úpravy pojmov pracovný úraz, choroba z povolania uvádzaných v rozličných právnych predpisoch, nemožno vyvodzovať, že pre odškodňovanie platí definícia v predpise vydanom neskoršie. Treba si uvedomiť, že rozdielnosť v definíciách je zdôvodnená hľadiskami, ktoré ten či onen pracovný predpis sleduje. Preto pre odškodňovanie pracovného úrazu je rozhodujúca definícia pracovného úrazu a choroby z povolania v Zákonníku práce. Pokiaľ ide o chorobu z povolania síce je definovaná v rôznych právnych predpisoch, avšak v zásade s rovnakým vymedzením.

Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania predstavuje skutkovo i právne zložitú a náročnú agendu. Jedná sa o agendu upravenú viacerými predpismi, na ktorej sa zúčastňujú viaceré subjekty – zamestnávateľ (v prípade náhrady vecnej škody), sociálna poisťovňa (v prípade škody na zdraví), a tiež odborové orgány. Odborové orgány najmä prostredníctvom prerokovania miery zodpovednosti a realizovaným kontrolným mechanizmom. Zamestnávateľ a sociálna poisťovňa sú hlavnými nositeľmi povinnosti odškodňovania. Úrazové poistenie je koncipované ako povinné

poistenie zamestnávateľa, ktoré ho chráni pred rizikom ekonomickej záťaže pre prípad jeho zodpovednosti za škodu vzniknutú následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, jedná sa o poistenie osobitného druhu. Podstata úrazového poistenia spočíva v zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorá zamestnancovi vznikla ako dôsledok pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Garancia úrazového poistenia sa dosahuje prostredníctvom poistenia zamestnávateľa pre prípad škody. Kým výška dávok úrazového poistenia vyplývajúcich zo Zákona o sociálnom poistení vyplýva priamo zo zákona a je pevne určená, náhrada za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia sú konštruované na systéme tzv. bodového ohodnotenia, to znamená, sú v právnom predpise vyjadrené príslušným počtom bodov. Náhradu za bolesť je však potrebné považovať za osobitný, od nároku na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia nezávislý nárok, a to aj napriek tomu, že oba druhy nárokov sú nárokmi na náhradu tzv. nemajetkovej ujmy. Oba nároky majú síce imateriálny základ, ale svojou povahou sú samostatnými nárokmi. Uplatnenie jedného nároku nepodmieňuje prípustnosť uplatnenia druhého nároku, a teda ak si poškodený neuplatní svoj nárok na náhradu za bolesť, bez ohľadu na to, z akého dôvodu k tomu nepristúpil, neznamená to, že by tým došlo aj k nemožnosti či zániku práva požadovať nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia. Sme názoru, že právna úprava odškodňovania zodpovednosti za škodu zamestnávateľa v pracovnom práve zodpovedá úpravám vo vyspelých štátoch. Vzhľadom na rozdielnosť nárokov a hlavne osobitný charakter pracovnoprávnej zodpovednosti sme názoru, že nie je vhodné, účelné a ekonomicky zodpovedné pristupovať aj k náhrade nemajetkovej ujmy v zmysle § 13 a nasl. Občianskeho zákonníka.

Pokiaľ ide o návrhy pre zákonodarcu tieto zväčša poukazujú na obsolentné ustanovenia Zákonníka, napr. náhrada účelne vynaložených nákladov pri zodpovednosti za škodu pri zakročovacej povinnosti, alebo prehodnotenie výšky náhrady škody pri zodpovednosti za škodu na odložených veciach, ktoré sa do práce obvykle nenosia.

Súčasná právna úprava v spojitosti s prijatou judikatúrou dostatočne rieši otázku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu v oblasti pracovných úrazov a chorôb z povolania, a to aj s ohľadom na nové formy zamestnávania ako domácka práca a telepráca a s ohľadom na zvyšujúci počet duševných poškodení zdravia.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- BĚLINA, Miroslav a kol. 2010. *Zákoník práce. Komentář. 2. vyd.* Praha : C. H. Beck, 2010. 1146 s. ISBN 978-807-400-317-2.
- BĚLINA, Miroslav - PICHRT, Ján. 2017. *Pracovní právo.* Praha : C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BARANCOVÁ, Helena. 2007. *Zákoník práce - komentár.* Bratislava : SPRINT, 2007. 1040 s. ISBN 978-80-89085-94-1.
- BARANCOVÁ, Helena. - OLŠOVSKÁ, Andrea. 2019. *Slovenské pracovné právo.* Bratislava : Sprint 2, 2019. 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
- BARANCOVÁ, Helena - SCHRONK, Robert. 2004. *Pracovné právo.* Bratislava : Sprint, 2004. 659 s. ISBN 80-89085-28-8.
- ČIČKÁNOVÁ, Petra. 2021. *Náhrada škody v pracovnom práve, judikatúra.* Žilina : Eurokódex , 2021. 435 s. ISBN 978-80-8155-100-0.
- DOLOBÁČ, Marcel. 2023. *Zákoník práce – Veľký komentár.* Žilina : Eurokódex, 2023. 894 s. ISBN 978-80-8155-118-5.
- DOLOBÁČ, Marcel - SEILEROVÁ, Monika. 2018. *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku.* Košice : UPJŠ, 2018. 168 s. ISBN 978-80-8152-689-3.
- GEJDOŠOVÁ, Slavomíra. 2013. Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním v zmysle Zákonníka práce. In *Práca, mzdy a odmeňovanie.* Žilina : Poradca podnikateľa, 2013. č. 11, ISSN 2644-5301 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na < <https://www.epi.sk/odborny-clanok/plnenie-pracovnych-uloh-a-priama-suvistost-s-nim-v-zmysle-Zakonnika-prace.htm>>
- FEKETE, Imrich. 2017. *Občiansky zákonník, Veľký komentár, 1 zväzok- Všeobecná časť.* Žilina : EUROKODEX, 2017. 1112 s. ISBN 978-80-8155-039-3.
- HODÁLOVÁ, Ivica. 2011. *Prípadové štúdie z pracovného práva a z práva sociálneho zabezpečenia.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 283 s. ISBN 978-80-7380-346-9.

HORNÁČEK, Vladimír. 2017. Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a chorobe z povolania. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2017. č. 2-3, ISSN 1335-1508, s. 33-48.

HRTÁNEK, Ladislav. 2019. Pracovný úraz - pracovnoprávna zodpovednosť. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2019. roč. 14, č. 11-12, . ISSN 1337-060X, s. 72-74.

HVOJNÍK, I. Komentár zákona č. 461/2003 Z. z. Žilina : Poradca podnikateľa, ISSN 1335-1508 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na < <https://www.epi.sk/epi-komentar/Komentar-zakona-c-461-2003-Z-z.htm>>

CHORVÁTOVA, Janka. 2012. Zodpovednosť zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania od „A“ po „Z“. In *Práca, mzdy a odmeňovanie*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2012. č. 4, ISSN 2644-5301 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <<https://www.epi.sk/odborny-clanok/Zodpovednost-zamestnavateľa-pri-pracovnom-uraze-a-chorobe-z-povolania-od-A-po-Z.htm>>

JAŠKO, Jozef. 2017. Práca s elektrickými zariadeniami. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2017. č. 1, ISSN 1337-060X, s. 56-59.

JAŠKO, Jozef. 2017. Pracovný úraz zamestnanca. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2017. č. 2, ISSN 1337-060X, s. 61-65.

KOLDINSKÁ, Kristína. - TRÖSTER, Petr. 2018. *Právo sociálneho zabezpečení. 7., podstatne přepracované vydání*. Praha : C.H. Beck, 2018. 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0.

KOREC, Štefan – PRÁZNOVSKÝ, Alexander. 1998. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v súvislosti s odškodňovaním pracovných úrazov, nepracovných úrazov a chorôb z povolania*. Bratislava : Nová Práca , 1998. 244 s. ISBN 80-88929-00-8.

KOVÁČ, Peter. – MEDVEĎOVÁ, Soňa. 2004. Nový slovenský zákon o odškodnení za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia. In *Zdravotnícke právo v praxi*, 2004. č. 4, s. 83 – 86.

KOVÁČIKOVÁ, Eva. 2013. Zákoník práce s komentárom. In *Poradca*. Žilina : Poradca, 2013. č. 5, ISSN 1335-1583, s. 13-209.

KRAJČO, Jaroslav. – PREISINGER, Marián. – SUČANSKÁ, Daniela. 2002. *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava : Iura Edition, 2002. 798 s. ISBN 80-89047-27-0.

MARTONČIKOVÁ, Petra. 2018. Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2018. roč. 13, č. 9, ISSN 1337-060X, s. 65-67.

MARTYNEK, Peter. 2019. Náhrada za bolesť. Žilina : Poradca podnikateľa, 2019. ISSN 1335-1508 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <<https://www.epi.sk/priklad-z-praxe/nahrada-za-bolest.htm>>

MATULKOVÁ, Mariana. 2015. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s komentárom. In *Poradca*. Žilina : Poradca, 2015. roč. 20, č. 4, ISSN 1338-0850, s. 125-200.

MEDVEĎOVÁ, Soňa. – KOVÁČ, Peter. 2005. K novej úprave odškodňovania za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia. In *Justičná revue*, 2005. roč. 57, č. 1, ISSN 1335-6461, s. 41-52.

MINTÁL, Ján. 2017. Pracovný úraz pohľadu zamestnávateľa. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2017. roč. 12, č. 11, ISSN 1337-060X, s. 49-52.

MOROVICSOVÁ, Eva. 2016. Syndróm vyhorenia a možnosti jeho prevencie. In *Psychiatria pre prax*. 2016. roč. 17, č. 4, ISSN 139-4258, s. 153-154.

MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, Sandra. 2017. Choroba z povolania. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2017. roč. 12, č. 1, ISSN 1337-060X, s. 52-55.

MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, Sandra. 2013. Pracovný úraz a choroba z povolania. In *Poradca*. Žilina : Poradca, 2013. roč. 18, č. 10, ISSN 1335-1583, s. 180-191.

MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, Sandra. 2014. Práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov. In *Poradca*. Žilina : Poradca, 2014. roč. 19, č. 11, ISSN 1335-1583, s. 169-173.

MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, Sandra. 2017. Úrazové dávky. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2017. roč. 12, č. 2, ISSN 1337-060X, s. 56-60.

MRUKVIOVÁ TOMIOVÁ, Sandra. 2018. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2018. roč. 13, č. 10, ISSN 1337-060X, s. 45-48.

NCZI - Národné centrum zdravotníckych informácií. 2023. Choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania v Slovenskej republike 2022. publikačné tabuľkové výstupy [cit.24.10.2023].

Dostupné na https://data.nczisk.sk/statisticke_vystupy/choroby_povolania/Choroby_z_povolania_2022_Sprava_k_publikovanim_vystupom.pdf

Národný inšpektorát práce. 2023. Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti orgánov Národného inšpektorátu práce za rok 2022. [cit.24.10.2023]. Dostupné na https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2023/04/SPRAVA_PU_za_rok_2022-1.pdf

Národný inšpektorát práce. 2023. Pracovná úrazovosť, tabuľky a grafy 2022. [cit.24.10.2023]. Dostupné na https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2023/04/PU_tabuľky_a_grafy_2022.pdf

Národný inšpektorát práce. 2023. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. [cit.24.10.2023]. Dostupné na <https://www.ip.gov.sk/bozp/>

NOVOTNÁ, Marianna. 2019. Zodpovednosť za škodu spôsobenú konaním non-lega artis náhrada nemajetkovej ujmy pozostalých pri usmrtení blízkej osoby. In *Justičná akadémia*. Pezinok : Justičná akadémia Slovenskej republiky, 2019. [cit. 24.10.2023]. Dostupné na internete https://ja-sr.sk/sites/default/files/2021-04/Novotna_26_11_2019.pdf

ONDREJKOVÁ, Ľudmila. 2022. Choroby z povolania - dôležitý ukazovateľ úrovne starostlivosti o zdravie zamestnancov na pracovisku. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2022. roč. 27, č. 11, ISSN 1335-1508, s. 140-149.

ONDREJKOVÁ, Ľudmila. 2017. Choroby z povolania - následok negatívneho pôsobenia zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2017. č. 9-10 ISSN 1335-1508, s. 112-121.

OSLANSKÁ, Soňa. 2006. Nároky zamestnancov z úrazového poistenia pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľ*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2006. č. 9, ISSN 1335-1508, s. 45-70.

PETRÍKOVÁ, Lucia. 2021. *Nové trendy v pracovnom práve*. Banská Bystrica : Belianum, 2021. 112 s. ISBN 978-80-557-1830-9.

PETRÍKOVÁ, Lucia. 2021. Pracovný úraz - povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2021. roč. 16, č. 6-7, ISSN 1337-060X, s. 25-28.

PIROHÁR, Jozef. 2005. Právne nároky poškodeného v dôsledku pracovného úrazu pri dopravnej nehode. Bratislava : Dane a Účtovníctvo, 2005. č.6, ISSN 1335-7034 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <https://www.daneauctovnictvo.sk/sk/casopis/dane-a-uctovnictvo-v-praxi/pravne-naroky-poskodeneho-v-dosledku-pracovneho-urazu-pri-dopravnej-nehode.m-661.html>

PORUBAN, Andrej. 2022. Náhrada nemajetkovej ujmy sekundárnych obetí v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. 2022. roč. 28, č. 3, ISSN 1335-1079, s. 8-14

RIŠŇOVSKÝ Ľudovít. - NOVOTNÁ Eleonóra. 2004. Úplné znenie zákona o sociálnom poistení s komentárom. In *Daňový a účtovný poradca podnikateľa*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2004. č. 7-8, ISSN 2644-5298 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <<https://www.epi.sk/odborny-clanok/Uplne-znenie-zakona-o-socialnom-poisteni-s-komentarom.htm>>

SKOLODOVÁ, Katarína. - MINČIČOVÁ, Monika. 2020. *Nové výzvy ochrany zdravia zamestnancov: zborník príspevkov z V. ročníka študentského sympózia z pracovného práva*. Košice: ŠafárikPress, 2020, 120 s. ISBN 978-80-8152-872-9.

SLANCOVÁ, Oľga. 2005. Náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia po novom. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2005. č. 10, ISSN 1335-1508, s. 63-76.

SLANCOVÁ, Oľga. 2005. Smrť zamestnanca a vysporiadanie peňažných nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. . In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa* Žilina : Poradca podnikateľa, 2005. č. 1, ISSN 1335-1508, s. 109-117.

SLANCOVÁ, Oľga. 2006. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2006. č. 7, ISSN 2644-5301 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Zodpovednost-za-skodu-podla-Zakonnika-prace-1.htm>>

ŠORL, Robert. 2017. Náhrada nemajetkovej ujmy (bolestné za smútok) pozostalého príbuzného. Stav a východiská I. časť.- In: *Bulletin slovenskej advokácie*. 2017. roč. 23, č. 9, ISSN 1335-1079, s. 6-19.

ŠTEFANKO, Jakub. - ČENTÍK, Tomáš. 2017. Sťaženie spoločenského uplatnenia c/a nemajetková ujma. 2017. ISSN 2644-528X [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <<https://www.ulpianus.sk/blog/stazenie-spolocenskeho-uplatnenia-ca-nemajetkova-ujma/>>

ŠVEC, Marek. - TOMAN, Jozef. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. zväzok*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019. 2196 s. ISBN 978-80-571-0105-5.

TICHÝ, Miroslav. 2013. Zásady bezpečnosti na pracovisku. - In *Poradca*. Žilina : Poradca, 2013. roč. 18, č. 10, ISSN 1335-1583, s. 212-221.

TKÁČ, Vojtech. - MATEJKA, Ondrej. 2014. *Zákonník práce komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 1030 s. ISBN 978-80-8168-069-4.

VALICOVÁ, Viera. 2011. Náhrada škody. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2011. č. 13, ISSN 2644-5301 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <<https://www.epi.sk/odborny-clanok/Nahrada-skody-8.htm>>

VAVRO, Tomáš. 2014. Hmotná zodpovednosť zamestnanca. Považská Bystrica: Podnikajte.sk, 2014, ISSN 1338-2187 [cit. 24.10.2023]. Dostupné na <<https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/hmotna-zodpovednost-zamestnanca>>

ŽUĽOVÁ, Jana. 2023. Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2023. roč. 18, č. 2, ISSN 1337-060X, s. 22-23.

Právne predpisy

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení neskorších zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze.