



ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA

Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom(pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. (§ 195 ods.1 zákona 311/2001 Z.z.)

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. (§ 195 ods.2 zákona 311/2001 Z.z.)

Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť. (§ 195 ods.3 zákona 311/2001 Z.z.)

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196. (§ 195 ods.6 zákona 311/2001 Z.z.)

Ide o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa . U zamestnávateľa sa neskúma zavinenie. Na vznik zodpovednosti zamestnávateľa sa vyžaduje vznik ujmy, škodná udalosť a príčinná súvislosť medzi škodnou udalosťou a škodou.

Predpokladom tejto udalosti je, že musí ísť o zamestnanca v pracovnom pomere alebo v inom právnom vzťahu (žiak, verejný funkcionár, autor vynálezu a ďalšie osoby, na ktoré sa vzťahuje právna úprava súvisiaca s odškodnením pracovných úrazov a chorôb z povolania.)

Dodržanie všetkých povinností vyplývajúcich z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nie je dôvodom na obmedzenie alebo zbavenie zodpovednosti zamestnávateľa za následky pracovného úrazu a vzniknutú škodu.

Základným predpokladom teda je existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zodpovednosť za škodu nastupuje odo dňa, ktorý bol určený ako deň nástupu do práce. Za škodu spôsobenú pracovným úrazom zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, ak v tejto súvislosti vznikne zamestnancovi aj pracovný úraz.

Nárok na odškodnenie pracovného úrazu závisí od toho, či zamestnanec pracovný úraz ohlásil. Registráciu a evidenciu pracovných úrazov a povinnosti súvisiace s ohlásením pracovných úrazov upravujú osobitné predpisy. Zodpovednosť za škodu vzniknutú z pracovného úrazu upravujú pracovnoprávne predpisy osobitne. Nespísanie záznamu o pracovnom úraze ovplyvňuje uplatnenie nároku na odškodnenie pracovného úrazu. Vznik pracovného úrazu je možné preukázať aj inými dôkaznými prostriedkami.

Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá



zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených. (§ 195 ods.4 zákona 311/2001 Z.z.)

Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred zistením choroby z povolania v pracovnom pomere a v podmienkach, v ktorých vzniká choroba, ktorou bol postihnutý.

Konštrukcia zodpovednosti zamestnávateľa pri chorobe z povolania je teda odlišná od zodpovednosti za pracovný úraz. Rozdiel je v tom, že za škodu vzniknutú chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, ktorého definuje právna úprava. Pre určenie zodpovednosti, ktorý zamestnávateľ zodpovedá za škodu vzniknutú chorobou z povolania, je rozhodujúci čas zistenia tejto choroby a nie čas jej vzniku. Posledný zamestnávateľ je zodpovedný za chorobu z povolania bez ohľadu na intenzitu a čas rizikového pôsobenia na zdravie zamestnanca.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

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 škodu zabrániť. (§ 196 ods.1 zákona 311/2001 Z.z.)

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu v súvislosti s pracovným úrazom alebo v dôsledku vzniku choroby z povolania objektívne. Zákon na druhej strane umožňuje, aby sa zamestnávateľ zbavil zodpovednosti (liberácia) tým, že poukáže na protiprávnosť konania zamestnanca. Použitie liberačných dôvodov umožňuje zamestnávateľovi zbaviť sa zodpovednosti za vzniknutú škodu úplne alebo čiastočne.

Dôvodom zbavenia sa zodpovednosti môže byť preukázané, zavinené, protiprávne konanie zamestnanca, ktoré je v príčinnej súvislosti so vznikom škody. Dôvody protiprávneho konania zamestnanca, na základe ktorých sa zamestnávateľ zbaví úplne alebo čiastočne zodpovednosti, sú menované v tomto ustanovení.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

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.

(§ 196 ods.2 zákona 311/2001 Z.z.)

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody. (§ 196 ods.3 zákona 311/2001 Z.z.)

Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných. (§ 196 ods.4 zákona 311/2001 Z.z.)

Za ľahkomyselné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.(§ 196 ods.5 zákona 311/2001 Z.z.)

Zamestnávateľ musí preukázať, že zamestnanec porušil právne alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia.

Zamestnávateľ musí preukázať aj skutočnosť, že zamestnanec zavinenne porušil bezpečnostné predpisy. Skúma sa, či zamestnanec bol s predpismi riadne a preukázateľne oboznámený či sa ich znalosť sústavne vyžadovala a či ju zamestnávateľ sústavne kontroloval.

Zavinenie sa u zamestnanca vopred nepredpokladá, preto sa mu musí preukázať. Rovnako sa musí preukázať aj opitosť zamestnanca, ktorá je popri porušení bezpečnostných predpisov ďalším dôvodom, ktorý môže zamestnávateľ použiť na liberáciu. Preukázanie opitosti zamestnancovi, ako príčiny vzniku pracovného úrazu je dôvodom k zbaveniu sa (úplnému alebo čiastočnému) zodpovednosti. Otázku stupňa alkoholického opojenia posúdi vždy lekár.

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak ide o opitosť zamestnanca, ktorá nespôsobí výraznejšie zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti, alebo ak opitosť zamestnanca nie je príčinou pracovného úrazu.

Zamestnávateľ musí preukázať:

či opitosť bola alebo nebola jedinou príčinou vzniku úrazu, že škode – vzniku úrazu nemohol zabrániť.



Pokiaľ ide o požitie omamných prostriedkov alebo psychotropných látok, mieru ich zneužitia posudzuje lekár (znalec). Posúdi mieru zníženia duševných funkcií zamestnanca. Do úvahy prichádza rovnaké posúdenie okolností vzniku pracovného úrazu ako pri opitosti.

Zamestnávateľ preukazuje (ak sa chce zbaviť zodpovednosti za vznik pracovného úrazu) a musí preukázať, že zamestnanec zneužil iné omamné alebo psychotropné látky, a že to bola jediná príčina vzniku škody a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť. Pri čiastočnom zbavení sa zodpovednosti za vznik pracovného úrazu alebo choroby z povolania zamestnávateľ tiež preukazuje protiprávne konanie zamestnanca. Na rozdiel od úplného zbavenia sa zodpovednosti stačí riadne oboznámenie zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi a pokynmi a zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ďalej je potrebné preukázať, že zamestnávateľ ich plnenie sústavne vyžadoval a kontroloval. Zavinenie zamestnanca, je len jednou z príčin vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

V prípade opitosti alebo zneužitia omamných alebo psychotropných látok (na rozdiel od úplného zbavenia sa zodpovednosti) nemusia byť tieto okolnosti jedinou príčinou poškodenia zdravia. Nevyžaduje sa ani podmienka, že zamestnávateľ nemohol vzniku úrazu zabrániť.

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal. (§197 zákona 311/2001 Z.z.)

Zamestnanec má v § 178 Zákonníka práce uloženú povinnosť zasiahnuť v prípade, ak zamestnávateľovi hrozí škoda. Ide o povinnosť odvrátiť škodu. Zamestnanec musí preukázať, že mu vznikol pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie. Ide o život alebo zdravie spoluzamestnancov, za ktorých zodpovedá zamestnávateľ. Môže však ísť aj o inú osobu, ktorej hrozilo nebezpečenstvo pre život alebo zdravie.

Zamestnávateľ nebude za škodu zodpovedať len v tom prípade, ak preukáže zamestnancovi, že nebezpečenstvo úmyselne vyvolal sám zamestnanec. V tom prípade ak zamestnanec utrpí pracovný úraz, zodpovednosť zamestnávateľa sa obmedzí alebo úplne vylúči. Úmyselné konanie preukáže zamestnávateľ. 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

- a) zrušené od 1.1.2004
- b) zrušené od 1.1.2004
- c) zrušené od 1.1.2004
- d) vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.
(§ 198 ods.1 zákona 311/2001 Z.z.)



Rozsah a spôsob náhrady škody priamo a podrobne upravoval predchádzajúci Zákonník práce. Súčasné znenie § 198 Zákonníka práce zahŕňa iba úpravu vecnej škody, pretože ostatné nároky a náhrady súvisiace s odškodnením pracovného úrazu a choroby z povolania sú upravené v zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov ako dávky úrazového poistenia.

Zamestnanec má nárok na náhradu vecnej škody v prípade, ak mu v súvislosti s utrpeným pracovným úrazom alebo zistenou chorobou z povolania vznikla súčasne aj vecná škoda.

O vecnú škodu nejde len v tom prípade, ak v čase pracovného úrazu mal zamestnanec pri sebe určité hmotné veci, ktoré sa poškodili alebo zničili, napr. odev, obuv, aktovka, hodinky. Za vecnú škodu sa v tomto prípade považuje aj ujma, ktorá môže spočívať v inom zmenšení majetku. Napríklad poškodený zamestnanec má náklady súvisiace s tým, že v dôsledku pracovného úrazu nemôže vykonávať domáce práce, práce v záhrade alebo iné práce, ktoré pred pracovným úrazom vykonával, a musí si tieto práce zabezpečiť za odplatu inou osobou.

Vecnou škodou nie sú náklady vynaložené na liečenie a na zdravotnícku starostlivosť a ani iné náhrady, ktoré sú upravené v rámci úrazového poistenia podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom. (§ 198 ods.2 zákona 311/2001 Z.z.)

Podľa zákona o sociálnom poistení je úrazové poistenie jedným zo systémov sociálneho poistenia. V § 2 písm. c) zákon o sociálnom poistení definuje úrazové poistenie ako poistenie zamestnávateľa pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu (ďalej len "pracovný úraz") alebo v dôsledku choroby z povolania.

Poistné na úrazové poistenie je povinný platiť za svojich zamestnancov zamestnávateľ. Nároky na dávky z úrazového poistenia vznikajú poškodeným a pozostalým po poškodených v rozsahu ustanovenom zákonom o sociálnom poistení.

Úrazové poistenie podľa zákona o sociálnom poistení má nadstavbový charakter. Nadväzuje na systém nemocenského poistenia, ktoré je podľa zákona o sociálnom poistení poistením pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti a sčasti na systém dôchodkového poistenia, a to starobného poistenia ako poistenia na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia a invalidného poistenia ako poistenia pre prípad poklesu schopnosti poistenca vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia.

Nadstavbový charakter úrazového poistenia možno pozorovať napr. ak dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca vznikla v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo dávka nemocenská sa úrazovou dávkou - úrazovým príplatkom, v zásade nadstaví do úrovne príjmu, ktorý zamestnanec dosahoval pred pracovným úrazom alebo predtým než bola uňho zistená choroba z povolania.



Ďalším príkladom nadstavbového charakteru úrazového poistenia je úrazová renta. Poškodenému, ktorému sa vypláca starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok sa suma úrazovej renty, na ktorú má poškodený nárok, zníži o sumu tohto dôchodku.

Zákon o sociálnom poistení definuje aj úrazové dávky, ktoré sú charakteristické výlučne pre úrazové poistenie a v ostatných systémoch sociálneho poistenia nenájdeme dávky podobného charakteru (ktoré by mohli byť základňou pre nadstavbu v úrazovom poistení).

V týchto prípadoch je úrazová dávka poskytovaná výlučne z úrazového poistenia. Ide napr. o jednorazové vyrovnanie, jednorazové odškodnenie, náhradu nákladov spojených s liečením. V prípade, že poškodený nemá nárok na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, úrazová renta stráca nadstavbový charakter a poskytuje sa v plnej sume ako dávka základného systému.

Účelom dávok poskytovaných z úrazového poistenia je v zásade zabezpečiť poškodenému, ktorý z dôvodu poklesu pracovnej schopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania nedosahuje žiadny príjem alebo dosahuje nižší príjem ako dosahoval pred pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, porovnateľný príjem s príjmom, ktorý dosahoval pred pracovným úrazom alebo pred zistením choroby z povolania.

Dávky z úrazového poistenia:

úrazový príplatok - príplatok k náhrade príjmu, aby sa vyrovnal príjem mzde chorého, ktorú mal pred úrazom, úrazová renta - ak poklesne schopnosť zamestnanca pracovať o viac ako 40 percent, výška renty sa určí podľa percenta postihnutia. Sociálna poisťovňa však má uprednostňovať pred úrazovou rentou skôr rehabilitačné a rekvalifikačné príspevky, ktoré môžu pomôcť poistencovi začať opäť či skôr pracovať. (Ak okrem renty vznikne nárok aj na dôchodok, napríklad invalidný, bude sa poskytovať len renta v sume, ktorá prevýši sumu dôchodku.)

rehabilitačné a rekvalifikačné - príspevok vypláca Sociálna poisťovňa, ktorá hradí náklady na rehabilitáciu či rekvalifikáciu, ak lekár usúdi, že po nich by mohol poistenec opäť pracovať, jednorazové vyrovnanie - ak je pokles schopnosti pracovať aspoň 10 - 40 percent, pozostalostnú úrazovú rentu dostane osoba, voči ktorej mal poistenec, ak zomrel pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, vyživovaciu povinnosť. Kráti sa o vdovské či sirotské dôchodky, jednorazové odškodnenie dostane manžel a manželka poistenca, manželka vo výške 730-násobku jeho dennej mzdy a nezaopatrené dieťa polovicu, spolu však nie viac ako milión,

náhrada nákladov na pohreb - ak poistenec zomrel v dôsledku pracovného úrazu či choroby z povolania, dostane túto náhradu ten, kto platil výdavky na pohreb. Na pohrebnú službu, spopolnenie, pomník, cintorínske poplatky, úpravu hrobu sa poskytne najviac vo výške 50-tisíc. Tí, čo žili so zomretým v domácnosti, môžu dostať náhradu za smútočné oblečenie a dopravu,

náhrada nákladov spojených s liečením - ide o náhradu nákladov na liečenie, ktorých oprávnenosť uzná revízny lekár, a ktoré sa nehradia zo zdravotného poistenia,



náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia - výška jednorazovej náhrady sa počíta na základe posudku odborného lekára, ktorý podľa zákona poškodenie pacienta oboduje. Jeden bod predstavuje 2 percentá z priemernej mesačnej mzdy (dnes je to okolo 270 korún), táto suma podlieha valorizácii. Ak pacient nie je spokojný s výškou náhrady, môže sa obrátiť na súd. Ten môže sumu určenú lekárom zdvihnúť maximálne o 50 percent.

Ak však zamestnávateľ dokáže, že choroba či úraz boli spôsobené chybou zamestnanca, nárok na výplatu zaniká buď úplne, alebo čiastočne. Medzi zdravotnými problémami, ktoré môžu vzniknúť kvôli zamestnaniu, a takzvanými chorobami z povolania, je niekedy ťažko rozoznateľná hranica. Ale kto trpí chorobou z povolania, má nárok na finančné odškodnenie, patrí mu renta a sociálne dávky.

O priznaní choroby z povolania rozhoduje príslušné zdravotnícke zariadenie. Najviac chorôb z povolania vzniklo v roku 2002 v Trenčianskom a Banskobystrickom kraji. Podľa zdroja za týmto faktom stojí dnešná koncentrácia priemyslu, strojárstva a poľnohospodárstva. Počet prípadov chorôb z povolania ale celorepublikovo klesá. Zamestnávatelia viac dodržiavajú bezpečnostné aj hygienické podmienky a ľudia o svoje zdravie viacej dbajú. Medzi najčastejšie choroby z povolania patrí ochorenie periférnych nervov horných končatín z vibrácií alebo z jednostranného dlhodobého preťaženia končatín, či choroby pľúc. Podľa údajov sú najviac postihnutí pracovníci z oblasti ťažby a spracovania uhlia a zdravotníctva.

Čo je vlastne choroba z povolania? Kritériom pre určenie je takzvaný zoznam chorôb z povolania, uvedený v zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Celý rad ochorení, ktoré môžu súvisieť s prácou, v nej však nie je. Napríklad chronický zápal priedušiek zamestnancov pracujúcich v prostredí, v ktorého ovzduší sú prítomné látky dráždiace dýchacie ústrojenstvo. O tom, že sa na vzniku tohto ochorenia môžu podieľať podmienky súvisiace s prácou, nemusíme pochybovať. Ale skutočnosť, že toto ochorenie nie je uvedené v spomínanom zozname, neumožňuje chorobu z povolania postihnutému priznať. Na čo sa často neberie ohľad, sú bolesti z práce, či už ide o chrbticu, hlavu alebo nohy. Trpí nimi až tretina pracujúcich Európanov
