



Zodpovednosť

Predpoklady

PREDPOKLADY

- existencia pracovnoprávneho vzťahu
- protiprávny úkon /udalosť
- škoda
- príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a škodou
- plnenie pracovných úloh, priama súvislosť s plnením pracovných úloh

- zavinenie zamestnanca

Delená zodpovednosť



Plnenie pracovných úloh (§ 220-221 ZP)

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.

Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

Cesta do zamestnania

Cesta do zamestnania a späť je 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.

Český Zákoník práce (§ 273)

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Zodpovednosť zamestnanca

Predchádzanie škodám (§ 178 ZP)

Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný:

- na ňu **upozorniť** vedúceho zamestnanca;
- ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný **zakročiť**.

Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby.

Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca (§ 179 – 181 ZP)

Prezumpcia nevinu zamestnanca

zamestnávateľ **musí dokázať, že zamestnanec spôsobil škodu:**

- - zavinené (úmysel / nedbanlivosť) porušenie pracovných povinností
- - úmyselné konanie proti dobrým mravom
- - neoznámenie a neodvrátenie škody

Náhrada škody:

- úmysel – skutočná škoda + ušlý zisk
- nedbanlivosť – max. 4-násobok priemerného mesačného zárobku
- príspevok na úhradu škody - max. 4-násobok priemerného mesačného zárobku

Všeobecná zodpovednosť

1. Zamestnanec zodpovedný za zabalenie stroja dopravovaného klientovi nezabezpečil riadne zabalenie.

Stroj sa dopravou poškodil a následne sa stroj predal nie za pôvodnú cenu 15 000 eur, ale 11 000 eur – škoda 4 000 eur.

2. Zamestnanec pracujúci v sklade spôsobil z nedbanlivosti požiar – zničené aj veci, ktoré prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti.

3. Zamestnanec predal majetok - náradie vo vlastníctve zamestnávateľa, úmysel.

Všeobecná zodpovednosť

4. Automechanik čistil motor vozidla horľavým prostriedkom, po vyčistení zapol motor, ten sa vznietil a zhorel – škoda 3 000 eur, nedbanlivosť.

5. Vedúci pobočky banky nekontroloval pravidelne vyplácanie peňazí podriadených zamestnancov, strata – zodpovedá, aj keď priamo peniaze nevyplácal – lebo mal povinnosť kontroly – príčinná súvislosť existuje.

6. Zamestnanec poškodil stroj – oprava: 2000 eur, ale zastavená výroba, škoda: 12 000 eur; škoda nie je výpadok výroby, ale náklady na opravu, úmyselne: aj ušlý zisk

Spoluzodpovednosť

7. Údržbár vozidiel – zamestnávateľ ho vyslal na pracovnú cestu, bol však preťažžený a spôsobil haváriu, na vozidle, na ktorom bola vada a na ktorú zamestnanec upozorňoval, vznikla škoda vo výške 3000 eur – bude zodpovedať zamestnávateľ



Osobitná zodpovednosť (§ 182-185 ZP)

1. zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách
2. zodpovednosť za stratu zverených predmetov

Prezumpcia viny zamestnanca

- zamestnávateľ nemusí preukazovať, že zamestnanec spôsobil škodu
- stačí preukázanie existencie dohody o hmotnej zodpovednosti a schodku alebo existenciu písomného potvrdenia a stratu predmetu)

Zamestnanec sa môže zbaviť svojej viny (vyvinieť sa)

Zamestnávateľ musí vytvoriť také pracovné podmienky, aby

- zamestnanec mal zverené hodnoty/predmety
- vo svojej výlučnej dispozícii

Náhrada škody - celá škoda

Zodpovednosť za schodok

Predpoklady:

- dohoda o hmotnej zodpovednosti

(platí po celý čas trvania pracovného pomeru !!!)



Zverené hodnoty

- hodnoty určené na obeh a obrat (hotovosť, ceniny, tovar, zásoby)
- vo výlučnej dispozícii zamestnanca (nie vybavenie kancelárie)

- existencia schodku = účtovný rozdiel medzi skutočným stavom a údajmi účtovnej evidencie, ktorý je nižší ako účtovný stav, t.j. zverené predmety chýbajú (nie poškodenie, znehodnotenie!)

Dohoda o hmotnej zodpovednosti

- forma: **písomná, inak je neplatná**
- obsah: zverené hodnoty – určitosť



Odstúpenie

- zamestnanec môže odstúpiť, ak sa preraďuje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami;
- pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca;
- odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi **písomne**.

Inventarizácia

Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

Na pracoviskách, kde pracujú **zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami**

- a) pri skončení všetkých týchto dohôd,
- b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
- c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
- d) na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
- e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Inventarizácia

Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého **pracovný pomer sa skončil** alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, **zároveň nepožiadá o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou** na jeho predchádzajúcom pracovisku.

Ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, **zároveň nepožiadá o vykonanie inventarizácie**, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, **za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou**.

Zodpovednosť za schodok

Náhrada škody:

Individuálna zodpovednosť

- zamestnanec uhrádza celú škodu sám

Spoločná zodpovednosť:

- zamestnanci uhrádzajú škodu podľa pomeru ich priemerných zárobkov; zárobok vedúceho a jeho zástupcu sa započíta v dvojnásobnej sume
- podiel náhrady škody zamestnancov nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému zárobku
- ak sa na základe tohto rozvrhu neuhradí celá škoda – zvyšok uhrádza vedúci a jeho zástupca

Zodpovednosť za zverený predmet

Potvrdenie o prevzatí zvereného predmetu:

- písomná forma (evidenčný list a pod.)
- výslovne uvedené potvrdenie o prevzatí (nestačí len odovzdanie napr. inventárny súpis. karta)
- špecifikovaný zverený predmet
- podpis zamestnanca dátum

Zamestnancovi ukradli počas opravy defektu na aute služobný mobil

?zverený predmet

- nástroje, ochranné pracovné prostriedky
- rôzne zariadenia, mobil, PC



Predpoklady:

- existencia písomného potvrdenia
- predmet možno zveriť len 1 zamestnancovi
- strata zvereného predmetu

19

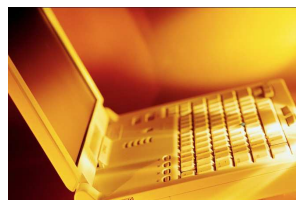
„Poškodený“ počítač

? zverený predmet

- počítač používa výlučne zamestnanec
- zlé zaobchádzanie → poškodenie

Predpoklady:

- existencia písomného potvrdenia
- strata zvereného predmetu



pozor: nie je strata, ale len poškodenie



všeobecná zodpovednosť

20

Zamestnanec „pokazí“ služobné auto

Zamestnanec

- používa služobné auto na súkromné účely
- „najlepšie terénne, nákladné auto“= služobné auto

?zverený predmet

- nie nábytok, stroj, motorové vozidlo

pozor: nespôsobilý predmet



všeobecná zodpovednosť



21

Zamestnanec nechce vrátiť vybavenie

Zamestnanec

- zamestnávateľ so zamestnancom skončil pracovný pomer
- používal služobný automobil, počítač, mobil
- zamestnanec nechce vrátiť zverené predmety ani dokumentáciu, ktorá je dôležitá pre ďalšie fungovanie spoločnosti

Vrátenie zvereného predmetu:

- odporúča sa vopred dohodnúť
- ak nie je dohoda, do 7 dní od požiadania zamestnávateľa (§ 33 ods.3 ZP)

? Zamestnávateľ

- výzva na vrátenie
- súdna ochrana

22

Zodpovednosť

Potrebné preukázať existenciu zodpovednostných predpokladov:

- pracovnoprávny vzťah
- škoda, protiprávny úkon (udalosť) a medzi nimi príčinná súvislosť
- plnenie pracovných úloh alebo priama súvislosť s plnením
- zavinenie (zamestnanca)

Osobitná zodpovednosť

- „silnejšie“ postavenie zamestnávateľa

Všeobecná zodpovednosť

- „silnejšie“ postavenie zamestnanca
- problematické preukázanie zavinenia zamestnanca

23

Súdna ochrana

Škoda spôsobená zamestnancom

- zamestnávateľ právo požadovať náhradu (môže aj nemusí)
- môže skončiť pracovný pomer

1. zamestnanec uhradí škodu

uzatvára sa dohoda o náhrade škody

2. zamestnanec nechce uhradiť škodu

možnosť získania náhrady škody
súdnou cestou

→ žaloba na súd



24

Dohoda o náhrade škody (§ 191 ZP)

Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

Zamestnávateľ **prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom** a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je **zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.**

25

Prevencia

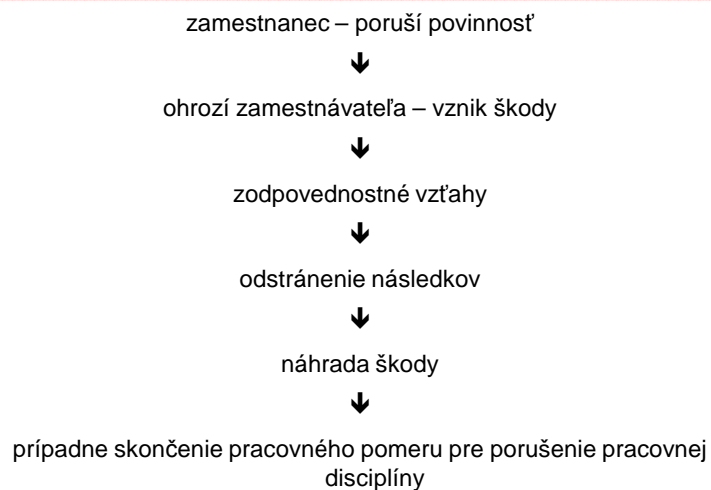
Interné predpisy zamestnávateľa

= zreteľné stanovenie pravidiel

- správania sa zamestnancov
- postupov v prípade, ak vznikne škoda

26

Ohrozenie zamestnávateľa



„Kontaktovanie“ klientov + využívanie know-how

Zamestnanec

- rokovania s obchodnými partnermi zamestnávateľa
- zakladá si vlastnú spoločnosť s manželkou
- podnikanie v tej istej oblasti ako zamestnávateľ
- využívanie znalostí (ale aj technológie) získané u zamestnávateľa
- kontaktuje prostredníctvom manželky obchodných partnerov zamestnávateľa (výhodnejšia ponuka)

? Zodpovednosť

- pracovnoprávna
- trestnoprávna (obchodné tajomstvo)

? konkurenčná doložka

- vyplácanie finančnej kompenzácie
- dohodnutá u všetkých zamestnancov



Porušenie povinností

ZP nepravuje finančné postihy zamestnanca

- nepriznanie pohyblivej zložky mzdy
 - štruktúrovaná mzda – výška pohyblivej zložky mzdy závislá od výsledkov práce zamestnanca – t.j. len ak ide **neuspokojivé pracovné výsledky**, nie ako sankcia za porušenie pracovnej disciplíny,
- ? nepriznanie odmeny
 - poskytovanie odmeny – výhradné oprávnenie zamestnávateľa – t.j. zamestnávateľ môže použiť aj ako disciplinárny nástroj,
- x pokuta (**formou zrážky zo mzdy**)
 - jednostranné zrazenie určitej sumy zo mzdy zamestnanca ZP nepripúšťa !!!!!

Finančné postihy

- Dohodnutie zmluvnej pokuty ZP nepripúšťa!!!
- takáto dohoda je neplatná

Na zabezpečenie práv a povinností možno použiť len:

- dohodu o zrážkach zo mzdy
- ručenie a
- záložnú zmluvu
 - nie zmluvnú pokutu, ani uznanie dlhu



Dohoda o zrážkach zo mzdy

§ 20 ods. 2 ZP

Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť **dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy**. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

§ 131 ods. 3 ZP

Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v § 131 ods.1 a 2 ZP, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe **písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy**, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

? kedy uzatvoriť

? zrážky zo mzdy: stravné, príspevky na činnosť odborovej organizácie, spoluúčasť v rámci vzdelávania ako benefitu

Zodpovednosť zamestnávateľa

Zodpovednosť zamestnávateľa

- prevencia
- všeobecná zodpovednosť
- osobitná zodpovednosť

Prevencia (§ 177 ZP)

Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečiť také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

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.

? spôsob kontroly



Všeobecná zodpovednosť (§ 192 ZP)

všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu prichádza do úvahy v troch prípadoch, a to ak ide o škodu:

- ktorá vznikla **zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním porušením právnych povinností** - nie je dôležité, kto škodu spôsobil /zamestnávateľ alebo tretia osoba/, ani či škoda vznikla v dôsledku zavineného konania
- ktorá vznikla **zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním úmyselným konaním proti dobrým mravom** - ide o úmyselné konanie, to však nič nemení na objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa, pretože tu môže ísť napr. aj o konanie tretej osoby
- ktorú **zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene** - tu nevyžaduje bezprostredne plnenie pracovných úloh, ani priama súvislosť s týmto plnením zo strany zamestnanca, ale ide tu o činnosť zamestnancov zamestnávateľa

Všeobecná zodpovednosť

predpokladmi všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktoré preukazuje zamestnanec, sú

- porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom /bez ohľadu na to, kto ich porušil alebo takto konal/,
- vznik škody pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, prípadne v rámci plnenia úloh zamestnávateľa,
- príčinná súvislosť medzi uvedeným porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom a vznikom škody na strane zamestnanca

všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa je **objektívnou zodpovednosťou za škodu**, ktorá za ustanovených podmienok vzniká už samým porušením právnej povinnosti alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom, zamestnávateľ zodpovedá aj za také porušenia právnych povinností, ktoré vznikli bez zavinenia

Náhrada škody

Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi **skutočnú škodu**, a to v peniazoch, **ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu.**

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 pozostalým nepatrí.

Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

Zodpovednosť pri odvracaní škody (§ 194 ZP)

- zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel **vecnú škodu**, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam

- nárok má aj zamestnanec, ktorý odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ

- ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz



Zodpovednosť za odložené veci (§ 193 ZP)

Zamestnávateľ je povinný **zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania**, nesplnenie povinnosti zamestnávateľa zaistiť túto bezpečnú úschovu sankcionuje Zákonník práce osobitnou zodpovednosťou zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

Zamestnávateľ **zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú.**

- okruh vecí, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce, treba posudzovať zo všeobecného hľadiska /nielen zo subjektívneho hľadiska jednotlivého zamestnanca/, t.j. so zreteľom na to, ktoré veci sa zvyčajne nosia do práce, ako aj so zreteľom na to, čo je obvyklé u toho ktorého zamestnanca /

Zodpovednosť za odložené veci

- „**obvyklé**“ veci - uhrádza zamestnávateľ **celú skutočnú škodu**
- za veci ktoré zamestnanci do zamestnania **obvykle nenosia**, zodpovedá zamestnávateľ **len do sumy 165,97** eura, ak však tieto veci prevzal zamestnávateľ do osobitnej úschovy uhradí zamestnávateľ škodu bez obmedzenia
- ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí
- ak zamestnanec písomne neupovedomil zamestnávateľa o škode bez zbytočného odkladu najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel, právo na náhradu škody zanikne

Zodpovednosť za pracovný úraz / chorobu z povolania (§ 195-198 ZP)

- zamestnávateľ zodpovedá objektívne za škodnú udalosť, ktorou je pracovný úraz alebo choroba z povolania
- keďže zamestnávateľ v tomto prípade zodpovedá zamestnancovi bez ohľadu na to, či škodu zaviniel alebo nie, ZP zakotvuje možnosť úplnej alebo čiastočnej liberácie zamestnávateľa



Zodpovednosť za pracovný úraz / chorobu z povolania

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 škode zabrániť

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

Pracovný úraz

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**.

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním **nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov**.

K poškodeniu zdravia musí dôjsť **následkom pôsobenia vonkajších vplyvov (fyzické alebo psychické preťaženie – trauma)**, ktoré sú svojou povahou **krátkodobé, náhle a násilné**

Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

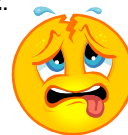
Závažnosť pracovného úrazu

Závažnosť pracovného úrazu – „obyčajný“ alebo „závažný“ posuduje **zdravotnícke zariadenie, ktoré poškodenému zamestnancovi po pracovnom úraze poskytlo zdravotnú starostlivosť**.

Ak práceneschopnosť je dlhšia ako tri kalendárne dni alebo došlo k smrti, tak pracovný úraz sa označí ako **registrovaný pracovný úraz**.

Ak pracovný úraz spôsobí vážnu poruchu zdravia alebo ochorenie či až smrť, ide o pracovný úraz s ťažkou ujmom na zdraví alebo o pracovný úraz s následkom smrti (smrteľný pracovný úraz).

Pracovný úraz s ťažkou ujmom na zdraví a pracovný úraz s následkom smrti sa spoločne označuje ako **závažný pracovný úraz**.



Pracovný úraz

Registrovaný pracovný úraz

Zamestnávateľ

- do 4 dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu podľa výsledkov šetrenia príčin jeho vzniku spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze, ktorého vzor je uvedený vo vyhláske č. 500/2006 Z.z.

Sociálna poisťovňa

- do 3 dní na tlačive Oznámenie poistnej udalosti oznámiť vznik pracovného úrazu, ak bol zamestnanec lekársky ošetrovaný alebo mu vznikla pracovná neschopnosť

- do 8 dní predložiť záznam o registrovanom pracovnom

Inšpekcia práce

- záznam zaslať do 8 dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, príslušnému inšpektorátu práce.

+ zamestnávateľa: evidencia všetkých úrazov



Pracovný úraz

1. Zamestnanec si porezal dlaň na ostrej hrane prenášaného tovaru.

2. Zamestnanec sa popálil pri zváraní.

3. Zamestnancovi sa zlomila noha pri páde stavebného panelu.

4. Zamestnanca zasiahla elektrina pri oprave rozvodnej skrine.

5. Zamestnanec sa na ceste do skladu náhradných súčiastok pošmykol na zľadovatenom chodníku. Pri páde utrpel zlomeninu predlaktia pravej ruky s následnou dlhodobou pracovnou neschopnosťou.

6. Na zamestnancov na pracovisku spadla časť strechy. Ide o pracovný úraz.

Pracovný úraz

7. Zamestnanec sa pošmykol a spadol na chodníku (poľadovica), keď šiel do skladu po náhradnú súčiastku a zlomil si nohu.

Úraz bol uznaný ako dôsledok pracovného úrazu, ale bezprostredne po úraze bolo zistené, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu. Zamestnávateľ určil mieru zamestnancovho zavinenia na 40 % (pracovný úraz so spoluzavinením zamestnanca).

8. Vedúcemu zamestnancovi jeho podriadený vyčítal, že mu nepriznal odmenu, hoci mu ju sľúbil a nakoniec ho aj zbil a zlomil mu ruku.

K poškodeniu zdravia došlo pre plnenie pracovných úloh.

9. Zamestnanec sa pošmykol počas obednej prestávky na klzkom chodníku, keď prechádzal do budovy jedálne. Nejde o pracovný úraz.

? Pracovný úraz

10. Zamestnanec – automechanik potrebuje pre opravu vozidla súčiastku, ktorú nemá a bez vedomia zamestnávateľa sa rozhodne zakúpiť ju v neďalekom obchode.

Na chodníku bol sneh, zamestnanec sa pošmykol a zlomil si nohu.

11. Riaditeľ má na chate pokazené kúrenie. Vyšle svojho podriadeného závadu opraviť. Zamestnanec však spadne na schodoch v chate a zlomí si ruku.

12. Zamestnanec – účtovník pomáha pri sťahovaní nábytku z dôvodu sťahovania sa zamestnávateľa. Skriňa na zamestnanca spadla a zamestnanec má poranenú hlavu.

? Pracovný úraz



13. Zamestnanec si zlomí nohu počas túry, ktorú zorganizoval zamestnávateľ počas 2-dňového teambuildingu.

14. Zamestnanci fyzicky napadli svojho vedúceho počas víkend v miestnom pohostinstve, a to z dôvodu, že im zadával prácu nad rámec ich povinností a za túto prácu im nezaplatil.

15. Zamestnanec sa „zviezol po zábradlí“, keďže sa ponáhlal za vedúcim a spadol. Poranil si hlavu.

16. Zamestnanec opravoval strechu a spadol. Zistilo sa, že bol pod vplyvom alkoholu.

17. Vedúci zamestnanec nakričí na zamestnanca, že nespĺňa normy a zamestnanec dostane infarkt.

Choroba z povolania

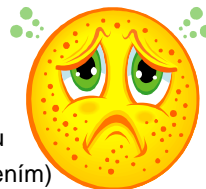
Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá **zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý.**

Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (**zoznam chorôb z povolania**), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

Zoznaminé poškodenie zdravia z práce
(aké? ...stres?)

.....aj zistená pred zaradením do zoznamu

(najviac 3 roky pred zaradením)



Choroba z povolania

§ 8 ods. 2 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení:

„Choroba z povolania podľa tohto zákona 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 zamestnávateľa podľa § 16 pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh“.

1. musí ísť o **chorobu zaradenú do zoznamu** chorôb z povolania;
2. choroba musela vzniknúť **za podmienok stanovených** v zozname chorôb z povolania zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v súvislosti s plnením pracovných úloh;
3. choroba musí byť za chorobu z povolania **uznaná príslušným zdravotníckym zariadením**.

Choroba z povolania

§ 1 ods. 1 vyhlášky MZ SR č. 504/2006 Z. z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania **o priznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania rozhoduje špecializované pracovisko**, ktorým môže byť:

- ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie;
- oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie;
- klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, v Martine a v Košiciach.

Príslušné špecializované pracovisko rozhodnutie o priznaní alebo nepriznaní choroby z povolania vydáva na základe podrobného lekárskeho vyšetrenia zdravotného stavu dotknutej osoby, posúdenia pracovnej anamnézy tohto pacienta (príslušný regionálneho úradu verejného zdravotníctva vykoná tzv. hygienický prieskum pracoviska).

Choroba z povolania

Rozhoduje vždy konkrétny odborný lekár pracovného lekárstva,

- ak má pochybnosti – predloží prípad na posúdenie regionálnej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania. (na klinikách pracovného lekárstva);
- ak nie je zhoda – regionálna komisia odporučí prerokovanie prípadu na Celoslovenskej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania
- aj pacient alebo zamestnávateľ môžu písomnou žiadosťou príslušné špecializované pracovisko požiadať, aby ich prípad podozrenia na chorobu z povolania bol predložený tejto celoslovenskej komisii.



Choroba z povolania

Zamestnávateľ

- zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu 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.

Špecializované pracovisko

- postup nahlásovania choroby z povolania príslušným inštitúciám (aj Sociálnej poisťovni, zamestnávateľovi, Národnému inšpekt. práce) a vzor nahlásenia upravuje Vyhláška MZ SR č. 504/2006 Z.z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania.

Náhrada

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.

Každý zamestnávateľ povinne úrazovo poistený:

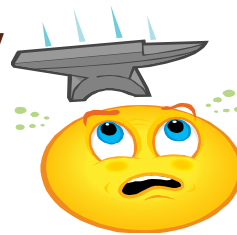
- odvod: Sociálna poisťovňa
- dávky úrazového poistenia: Sociálna poisťovňa vypláca zamestnancovi
– žiadosť na príslušnom tlačíve podáva zamestnanec

Úrazové dávky

Zákon č. 461/2001 Z.z. o sociálnom poistení

- a) úrazový príplatok,
- b) úrazová renta,
- c) jednorazové vyrovnanie,
- d) pozostalostná úrazová renta,
- e) jednorazové odškodnenie,
- f) pracovná rehabilitácia a rehabilitačné,
- g) rekvalifikácia a rekvalifikačné,
- h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- i) náhrada nákladov spojených s liečením,
- j) náhrada nákladov spojených s pohrebom.

Úrazové dávky

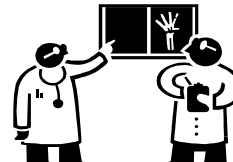


? zamestnávateľ neuzná pracovný úraz (tlačivo PN)
a lekársky posudok
.....žaloba...súd.....určenie, že ide o pracovný úraz

? priznanie choroby z povolania:

a posudkový lekár Soc. poisťovne : viac ako 40% pokles
schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť (nie sú pravidlá,
na rozdiel od priznania invalidity – príloha s %- hodnotí sa ale
pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť)
.....žaloba ...súd....výška úrazovej dávky /úrazovej renty

Zdravotný stav



Zákon o BOZP

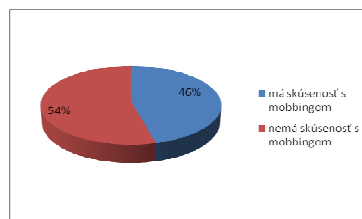
...“zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je **povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav**, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a **nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu**, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci..“

Problém v praxi: lekárske prehliadky, overenie zdravotného stavu zamestnanca, lekársky posudok

Šikanovanie na pracovisku

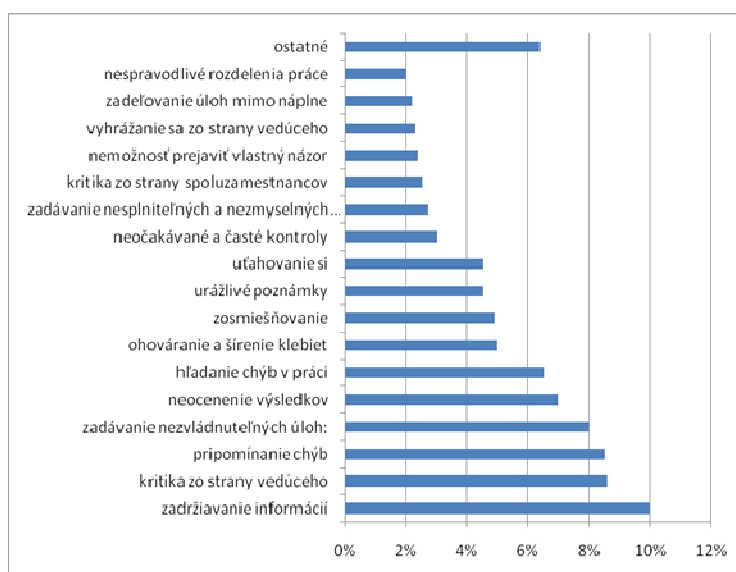
rôzne pojmy

- mobbing
- šikanovanie, šikana
- bossing
- psychoteror na pracovisku
- obťažovanie na pracovisku



Šikanovanie nie je diskriminačným konaním (nie je prítomný diskriminačný dôvod, napr. vek, pohlavie....)

Šikanovanie na pracovisku



Šikanovanie na pracovisku

Súdne rozhodnutia – prípad bossingu

SR: **zneužitie práva** (ochrana podľa antidiskriminačného zákona)

nikto nesmie práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (§ 13ZP)

....šikanovanie možno považovať za špecifický druh zneužitia práva...
(Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp.zn. 16CoPr/11/2012)

ČR: **všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa**

....šikana predstavuje porušenie právnej povinnosti zamestnávateľa a za splnení ďalších predpokladov zakladá zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene...

(Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011)

Šikanovanie na pracovisku

Podľa súdu (kedy bolo skúmané šikanovanie zo strany zamestnávateľa) „**za šikanovanie pracovníka môže pracovník požadovať aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch** a v prípade nevyvrátenej šikany mu táto náhrada v primeranej výške aj prináleží. ...**Jeden z nárokov zamestnanca pri šikane je aj nárok na náhradu škody. Nárok na náhradu škody však nemožno kumulovať ani zamieňať s náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch.**


? škoda môže napr. spočívať aj v tom, že v dôsledku šikanovania na pracovisku mal poškodený zamestnanec nižšiu mzdu, neboli mu vyplácané odmeny a pod.

Ďakujem za pozornosť



Vaše otázky





Tento dokument predstavuje len podklad pre prezentáciu.

Informácie obsiahnuté v tomto dokumente majú len všeobecný charakter a nepredstavujú právne poradenstvo