

PROBLEMATIKA RIEŠENIA ZODPOVEDNOSTI ZA ŠKODU A ZABEZPEČENIA NÁHRADY ŠKODY V PRACOVNO PRÁVNÝCH VZŤAHOCH

V záujme predchádzania škodám na živote, zdraví alebo majetku kladie zákon dôraz na prevenciu zo strany zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.

Pracovnoprávna zodpovednosť zamestnanca alebo zamestnávateľa, prípadne spoluzodpovednosť oboch strán, vzniká len za škodu pri výkone práce alebo v súvislosti s ňou. Výkonom práce je plnenie pracovných úloh na pracovisku, na pracovnej ceste, účasť na vzdelávaní s cieľom prehĺbenia kvalifikácie zamestnanca. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh je napríklad vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť, úkony potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Zamestnávatelia sú povinní zabezpečovať také pracovné podmienky, aby zamestnanci mohli riadne plniť svoje pracovné povinnosti bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Úlohou zamestnávateľov je posudzovať riziko poškodenia zdravia pri práci z hľadiska možností jeho vzniku i prípadných následkov, a to najmä u osobitných skupín zamestnancov (tehotné ženy, matky po pôrode do konca deviateho mesiaca, dojčiace ženy, mladiství, osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou). Zamestnanci musia byť zaraďovaní na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav. Zamestnávatelia sú povinní pravidelne hodnotiť riziká nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na základe toho vypracovať zoznamy poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov. Osobné ochranné pracovné prostriedky sa poskytujú zamestnancom bezplatne. Zamestnávateľ zabezpečuje na svoje náklady ich opravy, pranie, čistenie a pod.

Za účelom predchádzania škody na majetku zamestnancov je zamestnávateľ povinný zaistiť bezpečnú úschovu osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania (t. j. uzamykateľné kancelárie, skrine, skrinky), vrátane úschovy obvyklých dopravných prostriedkov, ktoré používajú zamestnanci na cestu do zamestnania a späť. Za obvyklý dopravný prostriedok sa zásadne nepovažuje motorové vozidlo.

Na druhej strane je zamestnávateľ oprávnený na ochranu svojho majetku vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú alebo odnášajú zo svojho pracoviska alebo z objektu zamestnávateľa. Kontrolou sa rozumie aj osobné prehliadky zamestnancov. Osobné prehliadky môžu vykonávať aj zamestnanci bezpečnostných služieb, ktorí vykonávajú ochranu majetku zamestnávateľa na základe zmluvy medzi zamestnávateľom a príslušnou bezpečnostnou organizáciou. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

Prevenčná povinnosť zamestnancov predchádzať škodám spočíva v tom, že každý zamestnanec si musí počínať tak, aby nedochádzalo ku škodám na zdraví alebo majetku ani k neoprávnenému majetkovému prospechu. Ak hrozí škoda, je zamestnanec povinný upozorniť na ňu vedúceho zamestnanca. Zamestnanec sám je povinný zakročiť, ak je neodkladne potrebný zákrok na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi. Nemusí tak urobiť vtedy, ak mu v tom bráni dôležitá okolnosť (napr. mechanické prekážky, dôvody spočívajúce v jeho zdravotnom stave a pod.) alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo spolupracovníkov, prípadne blízke osoby.

Nesplnenie povinnosti oznámiť hroziacu škodu alebo zakročiť sa vždy posudzuje individuálne vzhľadom na konkrétny prípad. Zohľadňuje sa pritom vzdelanie zamestnanca, jeho schopnosti, prípadne kvalifikácia. Ak totiž zamestnanec vedome neupozorní vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo ak nezakročí, hoci by sa mohlo zabrániť hroziacej škode, môže zamestnávateľ požadovať od neho podiel na vzniknutej škode tak, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak škodu nemožno uhradiť inak. Výška tejto náhrady škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Keď zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť túto skutočnosť svojmu nadriadenému. Ak sa dôvodne domnieva, že výkonom práce bezprostredne a vážne ohrozuje život alebo zdravie, môže odmietnuť takúto prácu vykonávať. Takéto odmietnutie sa nesmie považovať za nesplnenie povinnosti a zamestnanec nesmie byť za to postihovaný.

Zákonník práce rozdeľuje zodpovednosť za škodu na:

všeobecnú zodpovednosť:

- zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi

osobitnú zodpovednosť:

- zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi

všeobecnú zodpovednosť:

- zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou

osobitnú zodpovednosť:

- zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou

Rozdiel medzi **všeobecnou a osobitnou zodpovednosťou zamestnanca** za škodu spočíva:

1. v predpokladoch
2. v otázke viny
3. vo výške náhrady škody

1.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnanca sa v pracovnom práve uplatňuje vtedy, ak:

- existuje pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom (pracovný pomer, vzťah na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študenta),
- vznikla škoda,
- zamestnanec porušil povinnosti pri plnení pracovných úloh a v priamej súvislosti s nimi, prípadne úmyselne konal proti dobrým mravom,
- medzi konaním zamestnanca a škodou je príčinná súvislosť,
- zamestnanec spôsobil škodu úmyselne alebo z nedbanlivosti.

1.2 Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu vzniká vtedy, ak okrem všeobecných predpokladov má zamestnanec uzatvorenú:

- dohodu o hmotnej zodpovednosti alebo
- písomné potvrdenie o zverení predmetu.

2.1 Pri všeobecnej zodpovednosti sa predpokladá nevina (prezumpcia neviny) zamestnanca a zamestnávateľ musí dokazovať jeho zavinenie.

2.2 Pri osobitnej zodpovednosti sa predpokladá zavinenie zamestnanca a ak sa zamestnanec chce zbaviť úplne alebo sčasti zodpovednosti, musí sám preukazovať, že škodu nezavinil, že schodok alebo strata zvereneného predmetu vznikli celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia (napr. ak zamestnávateľ nezabezpečil podmienky pre ochranu zverených predmetov alebo nezabezpečil, aby so zvereným predmetom narábal len sám zamestnanec a aby ho mohol odkladať do uzamykateľnej skrine, resp. miestnosti).

3.1 Pri všeobecnej zodpovednosti je výška náhrady škody závislá od miery zavinenia zamestnanca.

3.2 Pri zodpovednosti na základe dohody o hmotnej zodpovednosti alebo potvrdenia o zverení predmetu sa nahrádza škoda v plnej výške s výnimkou prípadov, že sa na škode podieľa aj niekto iný alebo ak zamestnávateľ neporušil právny alebo iný predpis, v dôsledku čoho je spoluzodpovedný za škodu.

Zamestnávateľ nemusí žiadať od zamestnanca náhradu škody. Ak ju však žiada, je zamestnanec zodpovedajúci za škodu povinný nahradiť skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodčini uvedením do predošlého stavu. Pri určení výšky škody na veci sa vychádza z ceny v čase poškodenia, t. j. od nákupnej ceny sa odpočítava opotrebenie.

Rozdiel medzi **všeobecnou a osobitnou zodpovednosťou zamestnávateľa** za škodu:

- Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa je založená na princípe objektívnej zodpovednosti za škodu bez ohľadu na to, kto ju zavinil.
- Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa nastáva v konkrétnych prípadoch:

1. vecnej škody na odložených veciach

2. vecnej škody pri odvracaní škody

3. poškodenie života a zdravia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom (t. j. napríklad poškodzovanie dobrého mena zamestnávateľa, ohováranie, požičiavanie si peňazí od klientov zamestnávateľa a pod.).

Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie, a to úmysel alebo nedbanlivosť. Ak zamestnávateľ požaduje od zamestnanca náhradu škody, má právo určiť výšku a spôsob náhrady (v peniazoch, uvedením do pôvodného stavu, opravu, výmenu a pod.), pričom jedno i druhé nesmie byť v rozpore s právnymi predpismi.

Obmedzenie výšky náhrady škody trojnásobkom priemerného mesačného zárobku neplatí, ak bola škoda spôsobená v opitosti, ktorú si sám privodil, alebo po použití iných omamných alebo psychotropných prostriedkov. Ak zamestnanec spôsobí škodu pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných alebo psychotropných látok, zodpovedá za ňu do výšky skutočnej škody.

Ak zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu z nedbanlivosti vyrobením nepodarku (chybného výrobku), je povinný na žiadosť zamestnávateľa nahradiť náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku aj stroja, ak ho pri výrobe nepodarku poškodil, a to až do sumy rovnajúcej sa polovici jeho priemerného mesačného zárobku. Túto povinnosť zamestnanec nemá, ak oznámil zamestnávateľovi závalu a tento mu neuložil povinnosť zastaviť prácu. Škody spôsobené v jednom kalendárnom mesiaci sa pre určenie výšky náhrady škody spočítajú.

Ak mal na škode podiel aj zamestnávateľ, uhrádza zamestnanec len pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia. To isté platí aj pri škode spôsobenej viacerými zamestnancami, kedy každý z nich uhrádza pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky. Ak sa však uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládať svoje konanie alebo posúdiť jeho následky, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi

Osobitná zodpovednosť nastáva v nasledovných prípadoch:

- a) vznik schodku na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať,
- b) strata zverených predmetov.

a) Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať

Predpokladom osobitnej zodpovednosti zamestnanca za škodu je uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti. Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa uzaviera **písomne**, inak je neplatná. Možno ju uzavrieť osobitne, ale môže byť aj súčasťou pracovnej zmluvy, prípadne dohody o zmene pracovnej zmluvy. Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

Dohodu o hmotnej zodpovednosti je možné uzatvoriť aj pri prácach konaných mimo pracovný pomer, t. j. dohode o brigádnickej práci študentov alebo dohode o vykonaní práce.

Zamestnávateľ je oprávnený určiť, na aké pracovné miesta alebo funkcie je potrebné uzatvárať dohody o hmotnej zodpovednosti. Ak zamestnanec pracuje vo funkcii, na výkon ktorej je predpokladom uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti a on túto odmieta uzavrieť, vzniká dôvod na výpoveď zo strany zamestnávateľa pre nespĺňanie požiadaviek pre výkon dojednanej práce podľa **§ 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce**.

V dohode o hmotnej zodpovednosti musia byť presne vymedzené hodnoty, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať. Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť len predmety obehu a obratu, ktoré sa dajú vyúčtovať. Sú to najmä peniaze, ceniny, tovar obehu alebo obratu, napríklad tovar určený na predaj, na skladovanie, na prepravu, pohonné látky a bloky alebo poukážky na ne, návratné obaly, stravné lístky, cestovné lístky, poštovné známky, kolky atď. Aby mohol s týmito predmetmi zodpovedný zamestnanec bez rizika nakladať, musí mať k tomu vytvorené predpoklady. Ak je predmetom hmotnej zodpovednosti napríklad tovar na sklade, musí byť zabezpečený, aby mal

do skladu prístup len on, prípadne len tie osoby, ktoré majú spoločnú hmotnú zodpovednosť. Podmienky hmotnej zodpovednosti sú splnené aj vtedy, ak predmety zamestnanec nemá stále pri sebe, ale sú zabezpečené proti zásahu inej osoby. Aj v prípade, že sa predmety požičiavajú, musí byť zabezpečené, aby zodpovedný zamestnanec mohol kontrolovať prevzatie a vrátenie predmetov od iných osôb.

Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti nemôžu byť hodnoty určené na obeh a obrat, ani také, s ktorými nemá zamestnanec možnosť len sám nakladať. Predmetom dohody nemôžu byť podnikové alebo referentské vozidlá, drobný hmotný majetok, inventár, vybavenie kancelárií, zariadenie prevádzky, ani napríklad príbory, prestieradlá, palivá na kúrenie, budovy atď. Dohoda o hmotnej zodpovednosti na takéto predmety je neplatná a v prípade škody sa uplatňuje len všeobecná zodpovednosť.

Ak zamestnanec na základe dohody o hmotnej zodpovednosti prevzal zodpovednosť za peniaze, ceniny, tovar obehu alebo obratu, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok – pri inventúre, pri vyúčtovaní napr. peňazí, blokov, stravných lístkov a pod.

Schodkom nie je škoda spôsobená poškodením alebo zničením predmetu. Ak zamestnanec svojím konaním porušil povinnosť týkajúcu sa uskladnenia tovaru, nejde o hmotnú, ale len všeobecnú zodpovednosť. Schodkom nie je ani chyba v účtovnej evidencii, ak ku schodku fakticky nedošlo.

Zamestnanec sa zodpovednosti zbaví len vtedy, ak preukáže, že schodok nezavinil. Skutočnosť, že predmety hmotnej zodpovednosti boli ukradnuté tretími osobami, nezbavuje zamestnanca automaticky zodpovednosti. Tejto sa zbaví, len ak preukáže, že schodok nezavinil práve preto, že v dôsledku úmyselného konania tretích osôb nemôže vyúčtovať zverené hodnoty.

Od dohody o hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec odstúpiť v určených prípadoch, a to 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 pracovných podmienok, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami.

Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti je jednostranný právny úkon účinný odo dňa oznámenia zamestnávateľovi. Zákon predpokladá písomnú formu, ale nie je neplatné ani ústne oznámenie o odstúpení. V tomto prípade však môže vzniknúť problém pri dokazovaní, či sa od dohody odstúpilo.

Okrem uvedených prípadov je možné, aby sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodol na skončení dohody o hmotnej zodpovednosti. Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká aj dňom skončenia pracovného pomeru.

Ak na tom istom pracovisku pracujú viacerí zamestnanci a hospodária spoločne, je možné uzatvoriť s nimi **spoločnú hmotnú zodpovednosť**, a to buď spoločne jednu dohodu, alebo viacero individuálnych dohôd, ale s klauzulou o spoločnej zodpovednosti. Ak by táto klauzula neexistovala, hoci by išlo o hodnoty zverené viacerým zamestnancom spoločne, nevzniká nikomu hmotná zodpovednosť a zamestnanci by boli zodpovední len na základe všeobecnej zodpovednosti.

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.

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 sa musí **vykonať inventarizácia**. Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou,

sa musí inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami pri skončení všetkých týchto dohôd, pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov, ďalej pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu, na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve a nakoniec pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

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

Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok, je povinný nahradiť schodok v plnej sume. Ak nie je schopný škodu uhradiť hneď, môžu sa dohodnúť na splátkach. Zamestnanec sa môže zbaviť zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vôbec alebo v určitej časti nezavinil – napríklad keď preukáže, že sa niekto vlámал do skladu.

Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. Takýto podiel náhrady nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov. Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podľa určených podielov.

b) Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

Predpokladom uplatnenia zodpovednosti za stratu zverených predmetov je **písomné potvrdenie o zverení predmetu**. Formou písomného potvrdenia môže byť napríklad aj výdajka, evidenčný lístok, karta na náradie a pod. Dôležité je, že na potvrdení je podpis zamestnanca a presné určenie zvereného predmetu. Dôležitou podmienkou je, že zverený predmet má vo sfére dispozície len uvedený zamestnanec, nie napríklad aj ostatní zamestnanci na jeho pracovisku. Preto neprichádza do úvahy spoločná zodpovednosť za zverený predmet.

Predmetom tejto osobitnej zodpovednosti môžu byť pracovné nástroje, pracovný odev, ochranné pomôcky, kalkulačky a pod., t. j. predmety, ktoré sa používaním nespotrebovávajú. Na rozdiel od hmotnej zodpovednosti to nemôžu byť peniaze, predmety obehu a obratu.

Pri zodpovednosti za stratu zverených predmetov sa predpokladá zavinenie zamestnanca a škoda vo forme straty, nie napríklad poškodenia zvereného predmetu. Zamestnanec je povinný pri strate predmetu zvereného na základe písomného potvrdenia uhradiť celú škodu. Zodpovednosti sa zbaví, ak preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia (krádež, živelná pohroma). Ale napríklad aj vtedy, keď zamestnanec preukáže, že mu zamestnávateľ nevytvoril podmienky na to, aby sa predišlo strate, napríklad keď mu neposkytol uzamykateľnú skrinku.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh, v priamej súvislosti s výkonom práce, a to na základe porušenia právnych povinností, prípadne úmyselným konaním proti dobrým mravom.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa znamená, že zamestnávateľ zásadne zodpovedná bez ohľadu na to, kto v skutočnosti škodu zavinil. Preto zamestnávateľ zodpovedá vždy, keď vznikne zamestnancovi škoda v dôsledku porušenia právnej povinnosti zamestnávateľa (nedodržanie bezpečnostného predpisu spolupracovníkmi), keď škodu zaviní niekto iný ako sám poškodený (nehoda počas pracovnej cesty osobným alebo hromadným dopravným prostriedkom, pri krádeži v hoteli) a zodpovedá aj za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnanci konajúci v jeho mene (napríklad štatutárni zástupcovia, poverení vedúci zamestnanci a pod.). Následne má zamestnávateľ nárok na náhradu škody voči tomu, kto ju poškodenému zamestnancovi spôsobil. Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí.

Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení alebo predmete, ktorý použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi bez jeho písomného súhlasu.

Zamestnancovi sa nahrádza skutočná škoda, a to v peniazoch, ak sa škoda neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na škody, ktoré utrpeli napríklad žiaci a študenti odborných učilíšť alebo stredných či vysokých škôl pri teoretickom alebo praktickom vyučovaní, prípadne iné osoby pohybujúce sa na pracoviskách zamestnávateľa s jeho súhlasom.

Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou

Osobitnými druhmi zodpovednosti zamestnávateľa voči zamestnancovi sú:

- a) zodpovednosť za škodu na odložených veciach,
- b) zodpovednosť pri odvracaní škody,
- c) zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.

a) Zodpovednosť za škodu na odložených veciach

Zamestnávateľ je zodpovedný za stratu, zničenie alebo inú škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi na mieste na to určenom. Ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa veci obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá najviac do sumy 5 000 Sk alebo v plnej výške vtedy, ak ich zamestnávateľ prevzal do úschovy. Limit náhrady vo výške 5000 Sk sa týka len náhrady škody na veciach, ktoré sa obvykle do práce nenosia. Zamestnávateľ teda pri krádeži alebo poškodení veci, ktorá sa do práce obvykle nosí, zodpovedá za skutočnú škodu, t. j. aj za škodu, ktorá prevyšuje čiastku 5 000 Sk. Na druhej strane zamestnávateľ nezodpovedá za škodu prevyšujúcu 5 000 Sk za veci, ktoré sa bežne do práce nenosia (napr. šperky vysokej hodnoty, norkový kožuš a pod.).

Ak ide o veci, ktoré sa bežne nosia do práce, nie je možné znížovať náhradu. Zamestnávateľ zodpovedá za skutočnú škodu, t. j. škodu na veci podľa stavu, keď došlo ku škode. Ak ide o dokázateľne novú vec, odškodňuje sa celá obstarávacía cena, inak len hodnota veci po odpočítaní

miery jej opotrebenia. Ak poškodený zamestnanec nemá potvrdenku o nákupe vecí, je potrebné zistiť (aj jeho vyjadrením, vyjadrením spoluzamestnancov) o akú vec išlo, kedy bola kúpená a škodu v takomto prípade určiť úvahou. Ak zamestnanec nebude s výškou náhrady súhlasiť, má možnosť obrátiť sa na súd žalobou.

Nárok zamestnanca na náhradu škody zanikne, ak o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

b) Zodpovednosť pri odvracaní škody

Ak pri odvracaní škody hrozacej zamestnávateľovi utrpel zamestnanec vecnú škodu, má nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal spôsobom primeraným okolnostiam. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

c) Zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

Pracovný úraz je poškodenie zdravia zamestnanca spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Chorobou z povolania je choroba, ktorá vznikla v dôsledku nepriaznivého pôsobenia chemických, fyzikálnych, biologických alebo iných škodlivých vplyvov práce a pracovného prostredia na zamestnanca za podmienok uvedených v zozname chorôb z povolania, pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ich plnením. Podmienky vzniku choroby z povolania sú uvedené osobitne pre jednotlivé choroby v zozname, ktorý je **prílohou č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení**.

Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi k pracovnému úrazu a k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti, zodpovedný je zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. Za chorobu z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval v pracovnom pomere naposledy pred jej zistením, ak sa u tohto zamestnávateľa vyskytujú podmienky, za ktorých vzniká dané postihnutie chorobou z povolania.

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Môže sa však úplne zbaviť zodpovednosti, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bolo zavinené porušenie predpisov a pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo strany poškodeného zamestnanca napriek tomu, že bol s nimi oboznámený. Zodpovednosti sa môže úplne zbaviť aj vtedy, ak si škodu spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením 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. Podobne je to, aj keď jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, prípadne ak 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, konal ľahkomyselne a musel si byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

Rozdelenie zodpovednosti za škodu medzi zamestnávateľa a zamestnanca sa určuje podľa miery zavinenia jednej a druhej strany.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení priniesol zásadné zmeny v oblasti odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania. Celá právna úprava odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania bola v Zákonníka práce zrušená a je uvedená v **zákone o sociálnom poistení** pod názvom **úrazové poistenie**. Odškodňovanie bolesti a sťaženie spoločenského uplatnenia je v osobitnej právnej úprave.

Nárok na úrazové dávky v rozsahu ustanovenom **zákonom o sociálnom poistení** majú aj iné fyzické osoby, napríklad žiaci strednej školy a študenti vysokej školy, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo im vznikla choroba z povolania pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe, dobrovoľní požiarnici pri plnení úloh na úseku ochrany pred požiarmi, dobrovoľní zdravotníci Slovenského Červeného kríža pri výkone zdravotníckych služieb, banskí záchranári pri záchranných prácach, príslušníci ozbrojených síl a zložiek pri výkone vojenskej služby, dobrovoľní členovia horskej služby pri záchranných akciách, osoby pomáhajúce na výzvu orgánu verejnej moci alebo veliteľa zásahu pri haváriách, živelných pohromách a iných mimoriadnych udalostiach.