

Diskusia/ Discussion

Recenzované/ Review: 30. 10. 2023

<https://doi.org/10.24040/eas.2023.24.2.62-85>



Smrť zamestnanca a jej pracovnoprávne dôsledky

Death of an employee and its employment consequences

Jana Slivka Bedlovičová^{a1}

^aEkonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8569-1805>

Abstract:

The death of an employee is one of the important legal facts that have relevant legal consequences for the individual's surroundings. The aim of this article is to identify the legal regulation of the death of an employee in the Slovak legal order with an emphasis on Act No. 311/2001 Coll. of the Labour Code as amended and to analyse it in the context of the existing employment relationship with the solution of potential situations that may arise in connection with the death of an employee. This article provides answers to the questions of what impact the death of an employee has on the employment relationship and whether the death of an employee who is in an employment relationship with the employer also has an impact on other persons and in what way the impact of the death of an employee is dealt with in the context of the Labour Code.

Key words: *Death. Employee. Employer. Employment relations. Relatives.*

JEL Classification: K3.

Úvod

Existencia človeka sa nevyhnutne spája s jeho narodením a s jeho smrťou. Pojem smrť, jej podstata, následky, či riešenie otázky dobra a zla smrti zamestnávala filozofiu celé stáročia. „Smrť je hlavnou inšpirátorkou a vernou priateľkou filozofie, preto ju aj Sokrates definoval ako prípravu na smrť, záujem o smrť, výcvik k smrti“ (Platón in Shopenhauer, 1996, s. 5). Filozofia nie je však jedinou vednou disciplínou, prostredníctvom ktorej možno skúmať smrť ako objekt.

¹ Korešpondujúci autor: Jana Slivka Bedlovičová

Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica

e-mail: j.bedlovicova@gmail.com

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).

Pojem smrť je možné skúmať z viacerých hľadísk, či už z právneho, medicínskeho, sociologického, atď. Každé z týchto hľadísk má vlastnú optiku nazerania na koniec ľudského života, ako aj vlastné názory na vplyv smrti na samotného jedinca, na jeho okolie a na vzťahy, na ktoré ukončenie jeho fyzickej existencie má dopad. Predpokladom pre skúmanie smrti z pohľadu práva je definovanie smrti z pohľadu medicíny. Smrť je podľa Veľkého lekárskeho slovníka od autorov Vokurka, Hugo a kol. „z lekárskeho hľadiska stav, kedy u človeka dochádza k nezvratným zmenám na mozgu, pri ktorých nastane zlyhanie funkcií a zánik centier riadiacich krvný obeh a dýchania. Zánik jedinca, u ktorého vymiznú známky života a jeho funkcie. S rozvojom medicíny a resuscitácie vznikli ďalšie pojmy odrážajúce stupeň jednotlivých zmien tak, ako sa môžu pri resuscitácii vyvinúť“ (Vokurka et al., 2009, s. 962). Sú nimi napríklad klinická smrť, smrť mozgu, sociálna smrť. Iný slovník charakterizuje „smrť (l. exitus letalis, letum, mors) ako koniec života, trvalé zastavenie životne dôležitých činností organizmu“ (Kol. autorov, 2005). Medicína teda spája smrť s ukončením všetkých funkcionalít ľudského tela, ktoré má trvalý charakter, pričom sa počíta s tým, že tieto funkcionality (v súčasnej dobe) nemôžu byť znovu uvedené do života.

Smrť človeka, vzhľadom na jeho postavenie člena spoločnosti, má také dôsledky, že sa ním musí zaoberať aj právna veda, a to prostredníctvom viacerých právnych odvetví, najmä podľa pozície, akú človek v živote zastáva. Všeobecne k smrti ako k zániku spôsobilosti mať práva a povinnosti fyzickej osoby sa vyjadruje zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov. Okrem uvedeného je možné spomenúť aj zánik plnomocenstva (§33b Občianskeho zákonníka), alebo aj siedmu časť Občianskeho zákonníka s názvom dedenie. Okrajovo rieši smrť napríklad aj zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov napríklad § 91 s názvom Smrť spoločníka pri ustanoveniach o verejnej obchodnej spoločnosti. Okrem uvedených právnych predpisov jednotlivých právnych odvetví je smrť osoby riešená aj v pracovnom práve, a to nielen ako smrť osoby, ktorá je zamestnávateľom, ktorý je fyzickou osobou, ale aj osobou, ktorá pre neho závislú prácu vykonáva – zamestnancom.

1 Teoretické východiská

Smrť zamestnanca je dôležitou právnou skutočnosťou, ktorá má fatálny vplyv na existujúci pracovný pomer. Na problematiku smrti zamestnanca je možné nazeráť z viacerých hľadísk, čo odrážajú aj práce viacerých autorov. Môžeme potvrdiť, že autori zaoberajúci sa problematikou smrti zamestnanca nazerajú na uvedenú problematiku cez tri hlavné tématické optiky. V prvom rade je to optika, ktorá sa zaoberá smrťou zamestnanca ako objektívnou právnou skutočnosťou,

ktorá vedie ku skončeniu pracovného pomeru (Ormis, 1964) a z tejto skutočnosti vyplývajúce povinnosti zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (Trellová, 2013). Pri riešení smrti zamestnanca ako objektívnej právnej skutočnosti spôsobujúcej skončenie pracovného pomeru sa však autori prevažne vyjadrujú stroho, keďže aj právna úprava uvedená v Zákonníku práce poskytuje len jednu päť slovnú vetu. Druhou možnou optikou, ktorou možno nazerať na danú problematiku je riešenie smrti zamestnanca ako dôsledku pracovného úrazu pri výkone práce pre zamestnávateľa. Komplexnou analýzou, ktorá sa dotýka aj problematiky smrteľných pracovných úrazov sa zaoberá monografia „Analýza závažných pracovných úrazov vo vybraných lesníckych subjektoch“ od kolektívu autorov Vlčková a Suchomel (2020). Uvedená monografia rieši problematiku pracovných úrazov nielen v teoretickom kontexte Zákonníka práce, zákona č. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, či zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ale aj v kontexte pracovných úrazov v zahraničí, či štatistického vyhodnocovania pracovných úrazov napríklad podľa zastúpenia pracovných úrazov v týždni, času, kedy sa úraz stal, rozdelenia času, kedy sa úraz stal, atď. Štatistikou smrteľných úrazov v Európskej únii sa zaoberá aj Ďaďová (2022) s tým, že smrteľné pracovné úrazy mali v rokoch 2010 – 2017 klesajúci charakter. V poslednom rade sa autori, ktorí sa venujú vo svojich prácach problematike smrti, zaoberajú danou problematikou z pohľadu § 35 Zákonníka práce s názvom „Smrť zamestnanca“, ktorý rieši vysporiadanie peňažných nárokov zamestnanca, ako aj peňažných nárokov zamestnávateľa, pokiaľ sa na ne vzťahuje výnimka zo zániku peňažných nárokov zo zákona. Problematikou uznania dlhu v pracovnom práve a jeho dôležitosťou aj v prípade smrti zamestnanca sa okrajovo zaberá Dolobáč (2019), rovnako sa zabezpečovaním práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a teda okrajovo aj smrťou zamestnanca zaoberá aj Demek (2011), a to v kontexte riešenie osudu pohľadávky veriteľa v závislosti od toho, či je veriteľom zamestnanec, alebo zamestnávateľ.

2 Materiál a metódy skúmania

V rámci uskutočnenej rešerše je možné konštatovať, že autori, ktorí sa zaoberali problematikou smrti zamestnanca sa venovali predovšetkým zákonnému zneniu Zákonníka práce (a aj to len okrajovo), ktoré je samo o sebe oklieštené. Problematika smrti v pracovnom práve ako celok, alebo čiastkovo problematika smrti zamestnanca, či zamestnávateľa nebola doposiaľ komplexne spracovaná. Z toho dôvodu považuje autorka za dôležité sa v predloženom článku zaoberať smrťou zamestnanca aj v širšom kontexte, ako to ponúka paragrafové znenie Zákonníka práce, a to s prihliadnutím jednak na možnosť predpokladu smrti zamestnanca

v prípade smrteľnej choroby, či na to, že smrť zamestnanca môže mať vplyv aj na iné osoby ako zamestnávateľa – ako napríklad kolegov, či pozostalých po zosnulom zamestnancovi. Cieľom predloženého článku je teda zosumarizovať a analyzovať dostupné poznatky týkajúce sa smrti zamestnanca vyplývajúce zo zákonného znenia Zákonníka práce, ako aj hľadať odpovede na otázky pri riešení reálnych situácií, ktoré môžu na smrť zamestnanca nadväzovať a to tak, aby to bolo nielen v súlade so Zákonníkom práce, či v súlade s celým právnym poriadkom, ale aj morálnymi či etickými hodnotami.

Výsledky, ktoré autorka v predloženom článku predkladá, vychádzajú teda predovšetkým z rozboru slovenskej právnej úpravy, ako aj ďalších prameňov práva, a to dostupných kolektívnych zmlúv rôznych zamestnávateľov, či štatistík Národného inšpektorátu práce.

3 Výsledky a diskusia

3.1 Zamestnanec a smrteľná choroba

Pred riešením samotnej smrti zamestnanca, ktorá je predmetom skúmania, je veľmi dôležité v prvom rade ohraničiť vek fyzickej osoby – zamestnanca. Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak nie je v zákone ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku (§ 11 odsek 2). Spodná veková hranica zamestnanca je teda 15 rokov, pokiaľ sa teda neberie do úvahy vykonávanie „ľahkých prác“ osôb pod vekovou hranicou 15 rokov. Horná veková hranica nie je pevne zákonom ustanovená (ak neberieme do úvahy určité profesie ako napríklad sudcov). Ak sa však zoberie do úvahy priemerný vek nástupu fyzickej osoby do dôchodku a vek určený na nárok na starobný dôchodok, možno aspoň v priemere hornú vekovú hranicu ustáliť na 63-64 rokov veku zamestnanca. Z takto vekovo ohraničenej skupiny osôb je možné vyvodiť, že za „normálnych“ okolností nie je predpoklad, že by k ich prirodzenej smrti mohlo dôjsť, teda smrti, ktorá je prirodzeným vyústením biologických procesov v dôsledku staroby.

V rámci vymedzeného veku je teda možné stretnúť sa s potenciálnou smrťou zamestnanca, či už v súvislosti s výkonom pracovných úloh, alebo v súvislosti s inými okolnosťami, ktoré sa s výkonom práce nespájajú. V prípade smrti zamestnancov sa teda smrť viac-menej nepredpokladá, čo možno vidieť aj na strohej právnej úprave v Zákonníku práce, pokiaľ ide o „všeobecné“ riešenie smrti. Hlbšie, aj keď nie úplne priame riešenie smrti zamestnanca

Zákonník práce rieši pri ustanoveniach o náhrade škody pri pracovnom úraze zamestnanca, ktorý môže mať za následok aj smrť.

Smrť môže nastať u zamestnanca v rôznej kombinácii okolností a miesta úmrtia zamestnanca:

- na pracovisku pri plnení pracovných úloh
- na pracovisku mimo plnenia pracovných úloh
- mimo pracoviska ako dôsledok plnenia pracovných úloh
- mimo pracoviska nesúvisiac s výkonom práce

Smrť u zamestnanca nemusí nastať náhle, ale môžu sa u neho vyskytnúť aj choroby, ktoré môžu mať za následok smrť, s čím sa Zákonník práce nikde priamo nezaobrá a pojem smrteľná choroba ani nikde nedefinuje. Podľa autorky by sa smrteľná choroba mohla definovať ako choroba, ktorej závažnosť predpokladá smrť, a to spravidla v kratšom časovom úseku a v terminálnych fázach (ak by išlo o dlhší časový úsek tak v počiatočných štádiách nemusí pracovný pomer vôbec ovplyvniť). U takéhoto zamestnanca je predpoklad, že prácu pre zamestnávateľa skôr, či neskôr nebude schopný vykonávať. Smrteľnú chorobu z pracovnoprávneho hľadiska by bolo možné rozlíšiť na smrteľnú chorobu, ktorá je dôsledkom práce zamestnanca (choroba z povolania) a smrteľnú chorobu, na ktorú práca zamestnanca nemala vplyv.

Riešenie takejto situácie možno vidieť v možnosti zamestnanca byť práceneschopným (aj keď to môže byť diskutabilné z dôvodu, že ide o dočasnú práceneschopnosť) s tým, že následne po smrti zamestnanca sa pracovný pomer končí na základe právnej skutočnosti, v zmysle už spomínaného § 59 odsek 4 Zákonníka práce. Sekundárne riešenie v prípade potenciálnej smrteľnej choroby zamestnanca možno vidieť aj v § 55 odsek 2 písmeno a) a § 63 odsek 1 písmeno c), a teda pri ustanoveniach o preradení zamestnanca na inú prácu, alebo možnosť zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Ak by teda zamestnanec nemohol naďalej vykonávať svoju doterajšiu prácu z dôvodu smrteľnej choroby, svoj zdravotný stav, ktorý ho robí nespôsobilým na výkon tejto práce by preukazoval lekárskeho posudkom.

Ešte je možné sa zamyslieť nad otázkou nároku takéhoto zamestnanca na odstupné a odchodné. „Odstupné je peňažné plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje /za splnenia niektorých podmienok povinne, inak dobrovoľne/ pri skončení pracovného pomeru

zamestnancovi“ (Toman, 2014, s. 361). Odstupné je teda naviazané na skončenie pracovného pomeru, preto sa to na prípad smrteľne chorého zamestnanca, ktorý je PN, nebude vzťahovať. Odstupné v tomto prípade môže byť poskytnuté aj v prípade, že ide o výpoveď, tak aj o dohodu o skončení pracovného pomeru, v prípade, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pričom výška odstupného sa líši od odpracovaných rokov u zamestnávateľa a od toho, či sa pracovný pomer skončil dohodou, alebo výpoveďou. Osobitný prípad by bol, keby zamestnanec bol smrteľne chorý z dôvodu choroby z povolania, vtedy sa neposudzuje rozsah času práce vykonávanej u zamestnávateľa. Zákonník práce v tomto prípade stanovuje minimálne odstupné na 10- násobok jeho priemerného mesačného zárobku. Ak by však zamestnanec nemal nárok na odstupné v zmysle Zákonníka práce, zamestnávateľ mu môže poskytnúť odstupné aj v iných prípadoch, čo však je už len na jeho osobnom presvedčení a nie je to právne vynúiteľné.

„Odchodné je peňažné plnenie, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi z dôvodu skončenia pracovného pomeru, pričom ide o určité plnenie za celoživotnú pracovnú kariéru zamestnanca (preto ide o väzbu na dôchodok zamestnanca). Zákon nesleduje, koľko zamestnanec odpracoval u posledného zamestnávateľa a ani či počas života pracoval len v pracovnom pomere a koľko rokov odpracoval celkovo“ (Toman, 2014, s. 365). Pri odchodnom sa môže zdať, že sa na smrteľne chorého zamestnanca možnosť jeho výplaty nebude vzťahovať, avšak keď sa zoberie do úvahy, že zamestnancovi patrí odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru nielen po vzniku nároku na starobný dôchodok, ale aj invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%. Preto v prípade, ak by zamestnancovi vznikol nárok na invalidný dôchodok, mal by nárok na odchodné. Na záver je však potrebné uviesť, že odstupné, ako aj odchodné sú „samostatné nároky, ktoré sa samostatne nevyklúčujú, pričom musia byť splnené všetky zákonné podmienky“ (Tkáč et al., 2021, s. 244). To znamená, že za určitých okolností môže zamestnanec dostať aj odstupné aj odchodné.

3.2 Zánik pracovného pomeru ako právna udalosť

Zákonník práce pripúšťa viacero spôsobov skončenia pracovného pomeru, avšak ten najpodstatnejší v kontexte úmrtia zamestnanca je skončenie pracovného pomeru na základe právnej udalosti. „Právne udalosti sú právnymi skutočnosťami, s ktorými právna norma spája vznik, zmenu, alebo zánik právnych vzťahov“ (Barancová, Schronk, 2018, s. 216). Právne udalosti je možné charakterizovať aj ako „objektívne právne skutočnosti, ktoré nespočívajú v ľudskej vôli, sú od vôle nezávislé, s ktorými právo spája určité právne následky“ (Lazar et

al., 2014, s. 138). V prípade aplikácie týchto definícií priamo na smrť zamestnanca je možné charakterizovať smrť zamestnanca ako objektívnu právnu skutočnosť, ktorá má za následok zánik právneho vzťahu, ktorým je pracovný pomer a v prevažnej väčšine prípadov nezávisí od vôle subjektu, keďže je potrebné do úvahy aj zobrať fakt, že zamestnanec môže spáchať samovraždu.

Zaujímavou otázkou je moment skončenia pracovného pomeru, teda deň, kedy sa pracovný pomer skončil, t. j. či je to momentom smrti zamestnanca, alebo oznámením napríklad rodinných príslušníkov o skutočnosti, že zamestnanec zomrel. Ustanovenie § 59 odsek 4 uvádza, že pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca, t. j. podľa názoru autorky predloženého článku, pracovný pomer jednoznačne zaniká momentom smrti zamestnanca. Môže však nastať taká situácia, kedy sa zamestnávateľ vôbec nedozvie, že zamestnanec zomrel. Z dôvodu opakovaných absencií zamestnávateľ skončí so zamestnancom okamžite pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom vzhľadom na to, že zamestnancovi sa nedoručí táto písomnosť z dôvodu nedoručiteľnosti a zamestnávateľovi sa vráti zásielka ako nedoručená, nastávajú účinky doručenia podľa § 38 odsek 4 a zamestnávateľ si svoju povinnosť doručiť okamžité skončenie pracovného pomeru splní. „Okamžité skončenie pracovného pomeru nastáva okamihom doručenia oznámenia druhému účastníkovi pracovného pomeru, t. j. v samotnom okamžitom skončení pracovného pomeru nemusia byť uvedené žiadne lehoty, resp. dátumy, kedy príde k skončeniu pracovného pomeru“ (Švec et al., 2019, s. 683). Je v tomto prípade možné, aby pracovný pomer skončil opätovne? Nazdávame sa, že je to patová situácia, ktorú Zákonník práce nerieši. Na jednej strane sa skončil pracovný pomer smrťou zamestnanca okamihom smrti, a na druhej strane o niečo neskôr sa skončil platne okamžitým skončením pracovného pomeru bez tohto, aby zamestnávateľ mal vedomosť o tom, že zamestnanec zomrel. Podľa názoru autorky je potrebné vychádzať z logického časového usporiadania týchto javov, a to v prvom rade z času smrti zamestnanca, a to napríklad pri peňažných nárokoch pozostalých zamestnanca, ktoré na nich podľa Zákonníka práce po smrti prechádzajú. Jednoznačne však je potrebné zaujať stanovisko, že pracovný pomer nie je možné skončiť opätovne, resp. viackrát. Pri skončení pracovného pomeru smrťou zamestnanca je problematické to, že aj keď je po smrti a zamestnávateľ nemá o tom vedomosť, zostáva naďalej prihlásený v registri poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia. Oproti tomu, ak skončí okamžite zamestnávateľ so zamestnancom pracovný pomer, bezprostredne po tom zamestnanca odhlási z predmetného registra.

Zaujímavú otázku týkajúcu sa smrti zamestnanca nastolil JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD. v publikácii *Individuálne pracovné právo Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*

v ktorej polemizuje, či ide o spôsob skončenia pracovného pomeru (ako to vyjadruje nadpis § 59 ZP) alebo zánik pracovného pomeru (právna udalosť – smrť zamestnanca bez vyjadrenia vôle), ktorý nemožno podradiť pod spôsoby skončenia pracovného pomeru, ktoré sú viazané na právne úkony skončenia (výpoveď, okamžité skončenie, dohoda, v skúšobnej dobe, prípadne konkrétne vyjadrenie doby trvania pracovného pomeru pri určitej dobe.“ Autor tejto publikácie uzavrel možnú polemiku s tým, že sa „možno domnievať, že keďže v tomto prípade nejde o uplatnenie vôle zmluvných strán (ani na začiatku a ani na konci vzťahu) nejde o spôsob skončenia pracovného pomeru, ale o separátny zánik pracovného pomeru /zo zákona/“ (Toman, 2014, s. 300). Zohľadňujúc uvedené fakty, ako i nadpis daného úseku Zákonníka práce, sa prikláňame k názoru, že smrť zamestnanca možno považovať za skončenie pracovného pomeru *sui generis*. V tejto súvislosti by sme taktiež mohli viesť polemiku, či smrť zamestnanca je skončením pracovného pomeru na základe právnej udalosti tak, ako to učí právna teória, alebo či ide o separátny zánik pracovného pomeru zo zákona tak, ako to načrtol autor uvedenej monografie. Nespochybniteľné je to, že na základe ustanovenia Zákonníka práce, bez akéhokoľvek ďalšieho potrebného úkonu zaniká pracovný pomer. Predpokladom takéhoto skončenia pracovného pomeru je však právna skutočnosť, ktorou je smrť. Je však zrejmé, že pri snahe striktnie kategorizovať smrť zamestnanca ako spôsob skončenia pracovného pomeru dochádza k prelínaniu možných kategórií, keďže tieto sa zároveň nevyklúčujú. Preto zastávame názor, že keď sa smrť zamestnanca považuje za spôsob skončenia pracovného pomeru, nie je ho možné striktnie kategorizovať, pretože má hybridný charakter.

3.3 Oznamovanie smrti zamestnanca

Ako sme už uviedli, problematickou sa môže javiť zamestnávateľova neznalosť o smrti zamestnanca. Jedno zo základných povinností zamestnanca je podľa § 81 písmeno g) povinnosť písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata ma účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia. Čo sa týka smrti zamestnanca, logicky Zákonník práce túto povinnosť zamestnancovi neukladá. Keďže je táto povinnosť poskytovať informácie výsostne viazaná na zamestnanca, nemožno z nej urobiť povinnosť odvodenú – najmä pre rodinných príslušníkov zamestnanca. Zákonník práce ani na inom mieste nespomína a ani neustanovuje povinnosť rodinným príslušníkom informovať zamestnávateľa o smrti zamestnanca. Je možné povedať, že je to skôr v záujme zamestnancových príbuzných (bližšie

vymedzený okruh pozri nižšie), aby zamestnávateľa oboznámili s takouto skutočnosťou vzhľadom na prechod mzdových nárokov.

V prípade, že by oprávnené osoby oboznamovali zamestnávateľa so smrťou zamestnanca je účelné sa zamyslieť nad tým, aký by mohol byť relevantný spôsob oboznámenia zamestnávateľa so smrťou zamestnanca. Telefonické oznámenie by síce splnilo účel oboznámenia zamestnávateľa, ale nie riadneho preukázania smrti zamestnanca. Preto by bolo podľa autorky účelné preukazovať smrť zamestnanca oprávnenými osobami písomnou formou spolu s kópiou úmrtného listu.

3.4 Smrť zamestnanca a pozostalí

So smrťou zamestnanca sa spájajú a rôzne následky, najmä čo sa týka nárokov, ktoré mali zamestnanec a zamestnávateľ medzi sebou. Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú. Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet (§ 35 odsek 1). Predmetné ustanovenie sa zaoberá len peňažnými nárokmi, t. j. ostatné nároky sa nespravujú týmto ustanovením a neprechádzajú priamo na uvedené osoby, ale spravujú sa podľa ustanovení Občianskeho zákonníka. Toto ustanovenie rieši priamo situáciu, kedy sú členovia rodiny odkázaní na príjem zosnulého zamestnanca, resp. s ním počítajú. Môže tak byť zachovaný finančný štandard rodiny, na ktorý bola zvyknutá bezprostredne po smrti zamestnanca. Dôležitou hranicou pre určenie výšky mzdových nárokov, ktoré prechádzajú napríklad na manžela, je hranica štvornásobku jeho priemerného zárobku, t. j. ak sú mzdové nároky v menšom rozsahu, prechádzajú priamo na vyššie uvedené osoby, ak by však boli mzdové nároky vyššie, stávajú sa predmetom dedičstva.

Mzdovými nárokmi po smrti zamestnanca a zásadami prechodu na druhého manžela, detí a rodičov sa zaoberalo rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, sp. zn. 12CoPr/2/2017. Z uvedeného rozhodnutia vyplýva, že nároky podľa § 35 ZP je zamestnávateľ povinný vyplatiť bez ohľadu na prejednanie dedičstva, avšak len do výšky štvornásobku priemerného mesačného zárobku; mzdové nároky nad túto hranicu sa stávajú súčasťou dedičstva. Dikcia § 35 ods. 1 ZP stanovuje postupnosť pri vyplácaní mzdových nárokov. Preto ak napr. manžel uplatní nárok na náhradu mzdových nárokov voči (bývalému) zamestnávateľovi manželky, zamestnávateľ je povinný plniť len jemu do výšky štvornásobku priemerného mesačného zárobku zomrelej zamestnankyne. Ak ani jeden z okruhu oprávnených subjektov nespĺňa podmienky ustanovené

v § 35 ods. 1 ZP, mzdové nároky sa v plnej výške stávajú súčasťou dedičstva (okruh oprávnených osôb sa nemusí prekryvať s okruhom dedičov).

V súvislosti so smrťou zamestnanca sa venovala judikatúra aj nároku zamestnanca na dovolenku a náhrade za nevyčerpanú dovolenku. „Nárok pracovníka¹2 na dovolenku nemožno previesť na iného smrťou pracovníka zaniká zároveň so zánikom pracovného pomeru. Naproti tomu nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku (jej pomernú časť) je peňažným nárokom pracovníka, ktorý treba posudzovať ako ostatné mzdové nároky z pracovného pomeru“ (R 44/1982). Všeobecný rozsah dovolenky sa teda viaže na konkrétneho zamestnanca, ktorej výška sa môže líšiť v závislosti od veku zamestnanca resp. či sa trvale stará o dieťa. Pre potreby určenia náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku je potrebné zohľadniť konkrétny nárok zamestnanca na dovolenku, v akom rozsahu zamestnancovi vznikol nárok, t. j. koľko odpracoval v danom roku a na aký rozsah dovolenky mu vyplýva zo zákona či z kolektívnej zmluvy. Pre porovnanie – ak by zamestnanec zomrel vo februári, nemal by žiadnu prenesenú dovolenku z predchádzajúceho roka a teda by odpracoval menej ako 60 dní, vznikol by pozostalým nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku len za dovolenku za odpracované dni. Naproti tomu, ak by zamestnanec zomrel v októbri, počas roka nečerpал dovolenku, mali by pozostalí nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku za pomernú časť dovolenky za kalendárny rok, čo by bolo podstatne väčší rozsah, ako keby zamestnanec zomrel vo februári.

Zákonník práce sa zaoberá nielen peňažnými nárokmi pozostalých vyplývajúcich z pracovného pomeru zosnulého, ale aj peňažnými nárokmi zamestnávateľa. Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie. Zákon v tomto prípade stanovuje vo všeobecnosti zánik nárokov súvisiacich so smrťou zamestnanca, avšak pripúšťa aj výnimky z tohto pravidla. „Judikované peňažné nároky zamestnávateľa sú teoreticky najširšou skupinou nárokov zamestnávateľa, ktoré smrťou zamestnanca nezanikajú, pretože do nej môžu spadať všetky peňažné nároky zamestnávateľa vymožitelné na súde. Podmienkou na to, aby zostali po smrti nároky zamestnávateľa zachované, je, že konanie pred súdom alebo inými príslušným orgánom sa už právoplatne skončilo, tzn. rozhodnutie prvostupňového orgánu nebolo v stanovenej lehote

¹ Uvedený judikát je staršieho dáta, z toho dôvodu používa pojem „pracovník“ a nie „zamestnanec“, ktorý v súčasnosti používa Zákonník práce

napadnuté opravným prostriedkom, resp. ak bol podaný opravný prostriedok, právoplatne o veci rozhodol súd alebo iný orgán druhej inštancie. Nie je pritom potrebné, aby rozhodnutie v čase smrti zamestnanca nadobudlo už aj vykonateľnosť, ani aby sa viedlo konanie o výkon rozhodnutia“ (Barancová et al., 2017, s. 380). Ak peňažný nárok, ktorý mal zamestnávateľ voči zamestnancovi nespadá do jednej z vyššie uvedených kategórií, nemôže si ho zamestnávateľ vymáhať od dedičov zamestnanca, resp. nemá naň právny nárok.

Zákonník práce sa v § 35 zaoberá „len“ peňažnými nárokmi pozostalých a zamestnávateľa. Avšak do úvahy je potrebné zobrať aj nároky nepeňažné. „V prípade nepeňažných nárokov platí právna domnienka, že smrťou zamestnanca zaniká napríklad právo na vydanie pracovného posudku. Na druhej strane, ak mal zamestnanec zverenú vec na základe písomného potvrdenia, tak platí, že táto vec po smrti zamestnanca má byť vydaná zamestnávateľovi“ (Tkáč et al., 2021, s. 245).

Okrem nárokov, ktoré pozostalým zosnulého zamestnanca vyplývajú z právnych predpisov je potrebné zobrať do úvahy aj nároky, ktoré vyplývajú pozostalým zosnulého zamestnanca z kolektívnej zmluvy, ak sú tieto nároky upravené. O nároku možno hovoriť v tom prípade, že kolektívna zmluva priamo priznáva vyplatenie nároku, po splnení stanovených podmienok. V kolektívnej zmluve môže byť upravená aj možnosť poskytnutia finančného príspevku vybranému okruhu osôb, napríklad zo sociálneho fondu, pričom to môže podliehať aj schvaľovaniu vybraného orgánu. Obligatórny nárok môže byť formulovaný v kolektívnej zmluve tak, že určitému okruhu osôb (napríklad manžel, manželka, deti zosnulého) sa v prípade smrti zamestnanca vyplatí suma v stanovenej výške. Napríklad zamestnávateľ vyplatí sociálnu výpomoc v sume 300,00 € vo vyúčtovaní mzdy za posledný mesiac zosnulému zamestnancovi, ak po ňom zostane nezaopatrené dieťa (Kolektívna zmluva Krajského súdu v Banskej Bystrici dostupné na <https://www.crz.gov.sk/zmluva/5568479/>). V rámci uvedených nárokov a možnosti poskytnutia finančného príspevku je potrebné dodať, že častokrát kolektívne zmluvy upravujú nielen možnosť/nárok poskytnutia finančného príspevku pri úmrtí samotného zamestnanca, ale aj v prípadoch úmrtia zamestnancovho manžela alebo manželky, či dieťaťa a to predložením úmrtného listu.

V rámci uvedených možností vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy je však nutné konštatovať, že nie všetci zamestnanci poznajú obsah kolektívnej zmluvy a častokrát o týchto možnostiach nevedia, čo nemožno očakávať ani od pozostalých.

3.5 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru spomína Zákonník práce pojem smrť len jediný krát a to v prípade dohody o vykonaní práce. § 226 odsek 6 Zákonníka práce ustanovuje, že ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva. To znamená, že zamestnávateľ môže využiť aj čiastkové výsledky, resp. výstupy zadanej pracovnej úlohy. V tomto prípade sa priamo odmena za čiastkový výkon práce priamo stáva súčasťou dedičstva a neprechádza tak, ako je to uvedené v § 35 Zákonníka práce do určitej výšky priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Zmienku o smrti v iných ustanoveniach týkajúcich sa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru Zákonník práce neupravuje. Pri riešení smrti zamestnanca je však potrebné vychádzať zo všeobecných ustanovení o dohodách vykonávaných mimo pracovného pomeru, konkrétne z § 223 odsek 2, keďže ten ustanovuje, že na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú aj ustanovenia prvej časti Zákonníka práce a teda aj spomínaný § 35. Z toho vyplýva, že peňažné nároky zamestnanca, ako aj zamestnávateľa (ktoré spadajú pod výnimku) nezanikajú. Problematickou otázkou však pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zostáva otázka pojmu mzdových nárokov. „Dôležité je posúdiť, čo je mzdový nárok a čo tvorí odmenu zamestnanca porovnateľnú so mzdovým nárokom. Zároveň ako problematické sa javí určenie horného stropu, a to štvornásobku priemerného mesačného zárobku, keďže pri dohodách sa tento pojem nepoužíva. Z tohto hľadiska, hoci aplikácia § 35 odsek 1 Zákonníka práce na dohodu nie je zakázaná, jej praktická aplikácia je problematická“ (Toman, 2019, s. 60).

Sporným však ostáva skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru smrťou. Zákonník práce v už spomínaných všeobecných ustanoveniach týkajúcich sa dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru neodkazuje na § 59 odsek 4 Zákonníka práce, ktorý stanovuje, že pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca a osobitne, ako už bolo uvedené, zánik tohto pracovnoprávneho vzťahu smrťou neupravuje. V prípade smrti zamestnanca však dochádza k strate pracovnoprávnej subjektivity a teda aj možnosti byť zamestnancom. V tomto prípade by teda bolo možné využiť analógiu k ustanoveniu § 59 odsek 4 Zákonníka práce.

3.6 Smrť zamestnanca a účasť kolegov na pohrebe

Smrť zamestnanca, najmä ak sa týka zamestnávateľa s väčším počtom zamestnancov môže nepriaznivo ovplyvniť aj jeho kolegov, vzhľadom na možné sociálne a citové väzby, ktoré prirodzene na pracovisku vznikajú. V kontexte týchto vzťahov môže vzniknúť vnútorná potreba zamestnancov sa zúčastniť na poslednej rozlúčke, resp. pohrebe so zosnulým (už bývalým) zamestnancom zamestnávateľa. Keďže sa pohreby, resp. posledné rozlúčky konajú v priebehu celého dňa, prevažne pracovného týždňa, môže účasť na pohrebe zasahovať aj do pracovného času zamestnancov. V tomto prípade sa teda pôjde o absenciu v práci, ktorú je potrebné zákonne ošetriť v súlade so Zákonníkom práce, aby nemohlo dôjsť k porušeniu pracovnej disciplíny.

V prvom rade je potrebné uviesť, že účasť na pohrebe rodinného príslušníka Zákonník práce radí medzi dôležité osobné prekážky na strane zamestnanca a v závislosti od blízkosti stupňa príbuznosti poskytuje zamestnancovi rozdielny rozsah pracovného voľna v zmysle § 141 odsek 2 písmeno d). Využitie tohto ustanovenia v prípade účasti na pohrebe kolegu je možné len v prípade, že zamestnanec bol k zosnulému kolegovi vo vzťahu manžela, dieťaťa, rodiča, súrodenca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, ďalej prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti.

V prípade, že zamestnanci nemali vyššie uvedené rodinné väzby na svojho zosnulého kolegu, Zákonník práce poskytuje ďalšie zákonné možnosti na to, aby sa zamestnanci zúčastnili na pohrebe svojho bývalého kolegu, čo závisí aj od vôle zamestnávateľa. V prvom rade je potrebné brať do úvahy ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak ju má zamestnávateľ s odborovou organizáciou uzatvorenú. Je potrebné uviesť, že nie všetky kolektívne zmluvy sa musia zaoberať danou problematikou. Avšak v rámci kolektívnej zmluvy si môžu zmluvné strany upraviť napr. poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec ustanovený Zákonníkom práce v nevyhnutne potrebnom rozsahu a tiež použitie služobného motorového vozidla zamestnancom, ktorí sa zúčastnia na pohrebe bývalého zamestnanca. Rovnako sa v kolektívnej zmluve môže upraviť zabezpečenie smútočného venca pre zosnulého na náklady zamestnávateľa (Kolektívna zmluva VŠZP).

V prípadoch, kedy buď u zamestnávateľa nie je uzavretá platná kolektívna zmluva, alebo u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, môže zamestnávateľ rozhodnúť ad hoc o poskytnutí pracovného voľna, a to vo viacerých variantoch. Variant, v rámci ktorého zamestnávateľ najviac vychádza v ústrety zamestnancom je prípad, kedy poskytne pracovné

voľno s náhradou mzdy pre zamestnancov podľa § 141 odsek 3 písmeno b) ak ide poskytnutie z vlastnej iniciatívy resp. c) ak ide o iniciatívu zo strany zamestnancov pre tých, ktorí sa zúčastnia pohrebu. Medzi menej ústretové varianty riešenia problematiky je poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy rovnako podľa § 141 odsek 3 písmeno b) aj c), či pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

Vzhľadom na to, že ide o absenciu na pracovisku, je možné zobrať do úvahy aj možnosť využitia inštitútu dovolenky na zotavenie, avšak v tomto prípade je tiež dôležité podčiarknuť skutočnosť, že dovolenku určuje zamestnávateľ a zamestnávateľ túto dovolenku zamestnancovi nemusí povoliť. Dôvody zamestnávateľ nemusí uvádzať, ale môže to byť aj z dôvodu pokračovania kontinuity výroby v prevádzke.

Nie vhodným riešením účasti na pohrebe je využitie možnosti inštitútu práceneschopnosti, aj keď aj v tomto prípade by sa našiel priestor na polemiku. Ak je zamestnanec práceneschopný, jednou z jeho základných povinností vyplývajúcich mu z § 81 písmeno d) je v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom. Aj v prípade, že by lekárom nastavený liečebný režim zohľadňoval možnosť vychádzok v určenom čase, je otázne, či by liečebnému režimu neodporovala účasť na pohrebe v rámci vychádzok, tak, aby to nebolo možné zo strany zamestnávateľa a možné posúdiť ako porušenie pracovnej disciplíny. To by však muselo byť posúdené z viacerých hľadísk, ako napr. z hľadiska zdravotného dôvodu, pre ktorý je zamestnanec práceneschopný.

Na záver môžeme konštatovať, že zamestnávateľ nie je povinný umožniť zamestnancom účasť na pohrebe bývalého kolegu, ak to zasahuje do pracovného času. Na druhej strane, ak by sa pohreb konal mimo pracovného času, zamestnanec nie je povinný rešpektovať výslovný zákaz zamestnávateľa účasti na tomto pohrebe a nebolo by možné to ani posúdiť ako porušenie pracovnej disciplíny.

3.7 Zamestnanec a pracovný úraz s následkom smrti

Definíciou pojmu pracovný úraz sa zaoberajú dva právne predpisy – Zákonník práce a zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Zákonník práce sa zaoberá problematikou pracovného úrazu v časti týkajúcej sa zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, konkrétnejšie za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania. Zákonník práce pracovný úraz vymedzuje pozitívne a negatívne. Za pracovný úraz považuje Zákonník práce 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 (195 odsek 2). „Úraz predpokladá úrazový dej, ktorý sa prejavil porušením zdravia alebo smrťou poškodeného...V niektorých prípadoch je úrazový dej viditeľný priamo z výsledku, ktorý nastal, napr. pri zlomeninách, bodných, či sečných ranách postihnutého. Inokedy sú však výsledky skryté, najmä pri vnútorných zraneniach, a teda je zväčša vecou znaleckého posudku určiť, či ide alebo nejde o priamu príčinnú súvislosť s úrazovým dejom“ (Korec, Práznovský, 1995, s. 26). Za pracovný úraz však Zákonník práce nepovažuje úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť (§ 195 odsek 3). Pracovným úrazom je aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh (220 odsek 3). Ako príklad pracovného úrazu zamestnanca môže byť ak zamestnanec utrpí pracovný úraz síce mimo priameho plnenia úloh, ale preto, že si riadne splnil svoju pracovnú úlohu. Napríklad vedúci zamestnanec bude podriadeným neskôr fyzicky napadnutý preto, že mu oznámil jeho prepustenie z práce“ (Ficeri, Dorov, 2014, s. 12).

Na legálnu definíciu vymedzeného pracovného úrazu nadväzujú ešte ďalšie zákonné definície a to definície pojmov „plnenie pracovných úloh“ a „v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh“, „cesta do zamestnania a späť“. Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty (§220 odsek 1) a 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 (§ 220 odsek 2). Cestou 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. Obdobne sa za pracovný úraz nepovažuje ani úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste za účelom stravovania a späť, avšak to nie je možné ponímať absolútne. „Nie je možné generalizovať, že každá cesta na/zo stravovania nie je pracovným úrazom. Príkladom je prípad, keď sa zamestnankyňa zranila pri ceste z obeda, ale cestou do kancelárie odniesla listy a zásielky na poštu. Ak do náplne práce zamestnankyne patrí aj návšteva pošty, cesta na poštu je v priamej súvislosti s plnením jej pracovných úloh, takže ide o úkon zvyčajný počas práce zamestnankyne. Pokiaľ sa preukáže, že pracovný úraz sa stal naozaj až počas cesty za plnením jej pracovných úloh, teda cestou na poštu, môže ísť o pracovný úraz“ (Schuzsteková, 2014, s. 14-15).

V rámci posudzovania, či ide o pracovný úraz sú veľmi dôležité nasledujúce aspekty, ktoré musia byť splnené kumulatívne:

- nezávislosť od vôle zamestnanca – ak by v pri výkone práce zamestnanec spáchal samovraždu a teda prejavil tak svojím konaním vôľu dobrovoľne ukončiť svoj život, tak by nemohlo ísť o pracovný úraz
- krátkodobosť – vylučuje dlhodobé, resp. repetitívne pôsobenie
- náhlosť – „pre vlastný úrazový dej je typická jeho neočakávanosť. Zamestnanec sám nemôže úraz odvrátiť svojou vôľou ani mu inak zabrániť“ (Ficeri, Dorov, 2014, s. 7).
- a násilné pôsobenie vonkajších vplyvov – také pôsobenie, ktorého charakter je takej intenzity pôsobiacej proti telesnej integrite zamestnanca, že je spôsobilá zanechať krátkodobejšie, ale aj dlhodobé zranenia, ako príklad je možné uviesť pád bremena na zamestnanca, resp. môže k úrazu dôjsť aj „pôsobením vlastnej telesnej sily (zakopnutie a následný pád a pod.). Nakoniec sú známe prípady úrazov, ktoré vznikli pôsobením chemických alebo iných látok, s ktorými zamestnanec v pracovnom procese prichádza do styku (napr. poleptanie kyselinou) (Ficeri, Dorov, 2014, s. 7).

Dôležitým zdrojom poznania v problematike pracovných úrazov je judikatúra. Je možné povedať, že slovenské súdy sa tejto problematike vo veľkom rozsahu venujú, čo je následkom starého známeho príslovia, „niet sudcu bez žalobcu“. Judikatúra napr. rieši otázky, či konkrétny úraz je, alebo nie je pracovným úrazom. V zmyslu judikátu R 27/1962 je pracovný úraz telesné zranenie zamestnanca, ktoré nastalo nezávisle od jeho vôle, krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom však nie je len telesné zranenie spôsobené nepredvídaným vonkajším násilím, ale aj porušenie zdravia vôbec, ku ktorému došlo nezávisle od vôle poškodeného, ak toto poškodenie zdravia bolo spôsobené vonkajšími vplyvmi, ktoré sú svojím charakterom krátkodobé, ak zamestnanec pri práci, na ktorú nie je zvyknutý a ktorá je neprimeraná jeho telesným možnostiam, je nútený okamžitým, usilovným vypätím síl prekonávať vonkajší odpor, a tak zvýšiť náhle, neprimerane svoju námahu. Táto telesná námaha musí byť však príčinou následku o odškodnenie ktorého ide. Pritom nemusí ísť o jedinou príčinu úrazu, ale stačí, ak ide o jednu z príčin, avšak dôležitú, podstatnú a značnú. Veľmi zaujímavým judikátom je aj judikát, ktorý spája očkovanie a možnosť, aby bolo očkovanie pracovným úrazom. Poškodenie zdravia zamestnanca spôsobené očkovaním možno považovať za pracovný úraz ak očkovanie bolo nariadené pre určité skupiny zamestnancov, vzhľadom na povahu nimi vykonávanej práce (6Cz 16/1979).

Judikatúra sa v podmienkach Slovenskej republiky vysporiadava aj so zdanlivo nesúvisiacim poškodením zdravia zamestnanca – infarkt myokardu. V prípade infarktu

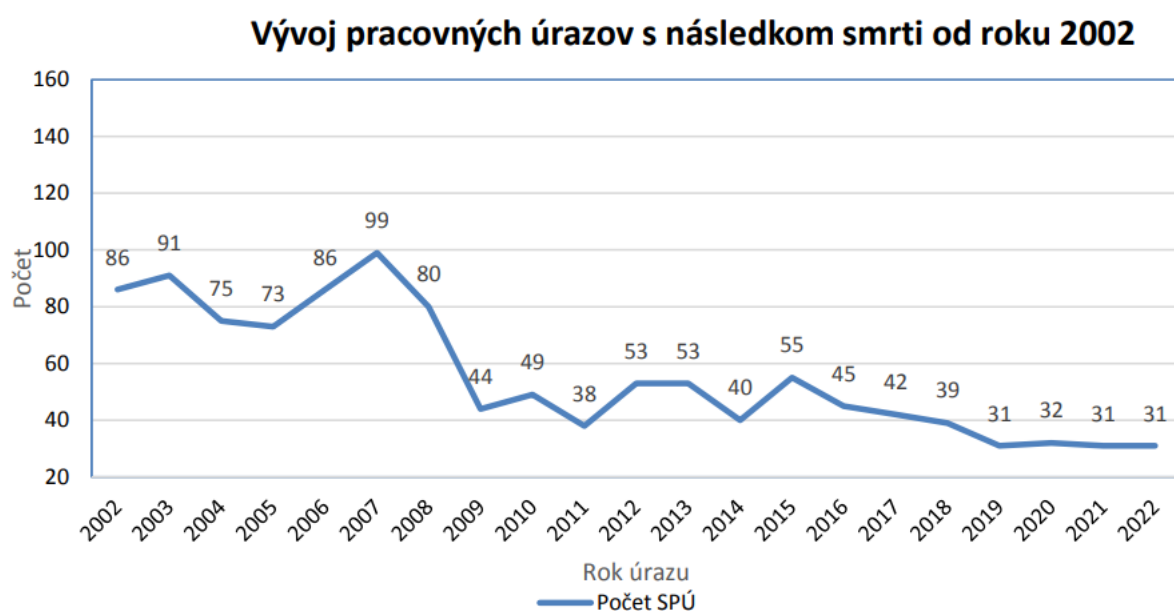
myokardu platí, že hoci zdanlivo chýba vonkajší faktor úrazového deja, môže tu ísť o úrazový dej, ak ide o náhle poškodenie zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, neobyčajnom úsilí, teda keď pracovný úkon presahuje hranice obvyklej každodenne vykonávanej práce, alebo sa síce vykonáva v hranici obvyklej ťažkej práce, ale nepriaznivých okolností, alebo sa síce pohybuje v hranici obvyklej namáhavej práce, no na ktorú organizmus zamestnanca nie je prispôsobený, alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačí. Bezprostrednou príčinou vyvolávajúcou infarkt myokardu je totiž fyzická trauma (jednorázové preťaženie pri plnení obzvlášť ťažkých úloh) alebo psychická trauma (neobvyklé bežnému zaradeniu nezodpovedajúce pracovné vypätie) (R 9/1963). O pracovný úraz pôjde aj vtedy, ak k nemu dôjde v dôsledku náhlej nevoľnosti zamestnanca, ktorá bola vyvolaná pracovným prostredím (R 11/1976). Judikatúra sa zaoberá aj negatívnym vymedzením pracovného úrazu a teda prípadom, kedy infarkt myokardu nie je pracovným úrazom. Nepriaznivé oznámenie zamestnancovi týkajúce sa výkonu jeho zamestnania buď nadriadeným zamestnancom alebo spoluzamestnancom, aj keď sa stalo na pracovisku a v pracovnom čase ktoré malo za následok infarkt myokardu, alebo inú cievnu príhodu nie je pracovným úrazom. 1 Pracovný úraz rovnako nie je infarkt myokardu vyvolaný síce psychickou traumou, ktorá však nebola dôsledkom zvýšenej duševnej námahy spojenej s výkonom práce, ale spočíva iba v nesprávnej alebo neprimeranej reakcii zamestnanca na mzdové opatrenia zamestnávateľa (5Cz 19/1975).

Tretou zaujímavou kategóriou, ktorá súvisí s pracovnými úrazmi sa týka tzv. excesov. Napr. o pracovný úraz nejde v prípade, ak sa zdravie zamestnanca poškodilo v čase keď vybočil z plnenia pracovných úloh alebo z činnosti, ktorá je v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, a keď nastal tzv. exces (napr. zamestnanec utrpí úraz keď si vyrába pre seba bez dovolenia nejaké veci) (R 55/1971). O pracovný úraz nejde v dôsledku excesu, ak postihnutý zamestnanec sa s iným zamestnancom po sebe hádzali uzávery z limonády a v dôsledku toho došlo k poškodeniu oka (12Co 147/1977). Predmetný judikát sa evidentne netýka smrteľného pracovného úrazu, ale poznatky z neho možno aplikovať aj napríklad na prípad, kedy zamestnanci po sebe hádžu niečo väčšie, tvrdšie, alebo ostrejšie, pričom pri pôsobení viacerých nešťastných náhod je spôsobilé privodiť zamestnancovi aj smrť. V tom prípade tiež nepôjde o pracovný úraz. Rovnako „za pracovný úraz by sa nedal považovať napríklad úraz, ktorý zamestnanec utrpí v prípade dopravnej nehody, ak použil služobné auto na súkromné účely bez súhlasu zamestnávateľa“ (Olšovská, Skičková, 2014, s. 19). To znamená, že aj keby

zamestnanec pri dopravnej nehode zomrel za vyššie uvedených podmienok, nebolo by možné túto situáciu kvalifikovať ako pracovný úraz s následkom smrti.

Všetky uvedené rozhodnutia súdov sa môžu vzťahovať tak na pracovný úraz, po ktorom zostane zamestnanec na žive, ako aj na pracovné úrazy s následkom smrti. Je evidentné, že pracovné úrazy majú rôznu príčinu, a to jednak fyzického charakteru, alebo aj psychického charakteru. Častokrát posúdenie, či ide o pracovný úraz, resp. o charakter akého pracovného úrazu ide, musí rozhodnúť až súd.

Veľmi zaujímavým zdrojom poznania problematiky smrteľných pracovných úrazov, či pracovných úrazov vo všeobecnosti sú analýzy a štatistiky Národného inšpektorátu práce uvedených v správe s názvom „Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2022“.



Graf 1 Vývoj pracovných úrazov s následkom smrti od roku 2002

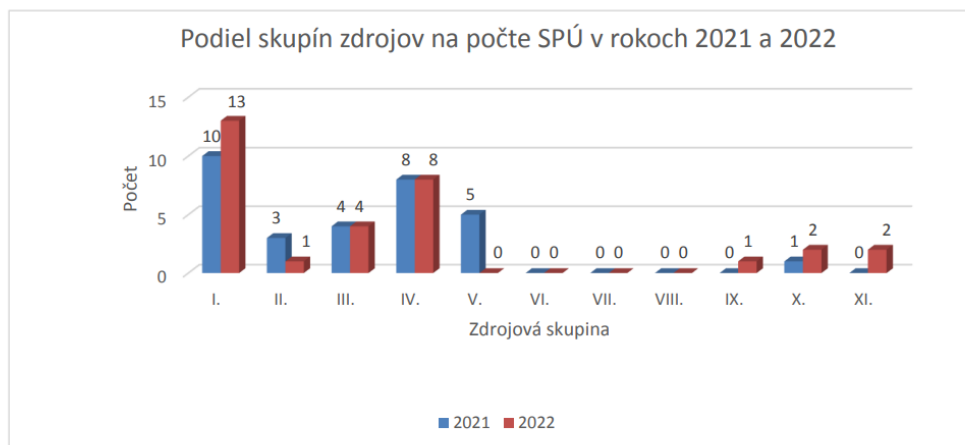
Zdroj: Správa Národného inšpektorátu práce - Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2022.

Ako je možné vidieť z predloženého grafu, vývoj pracovných úrazov s následkom smrti má v konečnom dôsledku klesajúcu tendenciu s možnými pozitívnymi či negatívnymi výkyvmi. Vysoký počet pracovných úrazov s následkom smrti s občasným zlepšením je možné badať v rozpätí rokov 2002 až 2008. Je však potrebné konštatovať, že aj napriek tomu, že ide o vysoké číslo, počet pracovných úrazov neprekročil hranicu 100, čo je oproti predchádzajúcemu obdobiu, ktoré nie je zachytené na vyššie uvedenom grafe, pozitívnym javom (V roku 1999 to bolo podľa štatistík Národného inšpektorátu práce až 116 pracovných úrazov s následkom

smrti). V nasledujúcom roku sa situácia podstatne zlepšila a počet smrteľných pracovných úrazov sa znížil takmer o polovicu. Nad tým, čo spôsobilo túto pozitívnu zmenu možno len polemizovať, avšak podľa názoru autorky mohol mať dopad aj prijatie v tom čase nového zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý síce nadobudol účinnosť už v roku 2006, ale z právnej praxe je preukázané, že určitý čas trvá, kým sa adresáti „zžijú“ s novou právnou úpravou, čo by zodpovedalo aj uvedenému dvojročnému obdobiu. Trend kolísavých výsledkov v rozpätí maximálne +/- 15 pracovných úrazov pokračuje v rozpätí rokov 2009 až 2018. Od roku 2019 možno badať ustálenie počtu pracovných úrazov s následkom smrti s minimálnym ročným prírastkom v roku 2020 a následným poklesom v roku 2021 a udržaním sa v roku 2022. Podľa doteraz zverejnených mesačných štatistík Národného inšpektorátu práce z roku 2023 bolo v priebehu mesiacov január až júl evidovaných 9 pracovných úrazov s následkom smrti, pričom v mesiacoch apríl a júl neboli evidované žiadne pracovné úrazy s následkom smrti. Keďže skúmané obdobie pokrýva 7 mesiacov v roku, čo presahuje pol roka, je možné očakávať aj zníženie počtu pracovných úrazov s následkom smrti aj v ročnom meradle.

Štatistika Národného úradu práce rieši aj problematiku príčin, resp. zdroja úrazu. Na účely štatistického spracovania sa za hlavné zdrojové skupiny úrazu považujú:

1. Dopravné prostriedky
2. Zdvíhadlá a dopravníky, zdvíhacie a dopravné pomôcky
3. Stroje – hnacie, pomocné, obrábacie a pracovné
4. Pracovné, prípadne cestné dopravné priestory ako zdroje pádov zamestnancov
5. Materiál, bremená, predmety
6. Nástroje, nástroje, ručne ovládané strojčeky a prístroje
7. Priemyselné škodliviny, horúce látky a predmety, oheň a výbušniny
8. Kotly, nádoby a vedenia (potrubie) pod tlakom
9. Elektrina
10. Ľudia, zvieratá a prírodné živly
11. Iné zdroje



Graf 2 Podiel skupín zdrojov na počte pracovných úrazov v rokoch 2021 a 2022

Zdroj: Správa Národného inšpektorátu práce - Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2022.

Z grafu, ktorý znázorňuje porovnanie zdrojových skupín medzi rokmi 2021 a 2022 vyplýva, že nie všetky zdrojové skupiny v jednotlivých rokoch zapríčiňujú pracovné úrazy s následkom smrti, ako napríklad šiesta zdrojová skupina - náradie, nástroje, ručne ovládané strojčeky a prístroje. Naproti tomu najčastejším zdrojom úrazu v rokoch 2021 a 2022 boli dopravné prostriedky, pričom počet pracovných úrazov s následkom smrti z tohto dôvodu v roku 2022 dokonca stúpol. Pozoruhodnou zdrojovou skupinou v rámci uvedenej štatistiky je V. zdrojová skupina – materiál, bremená, predmety, ktorá v roku 2021 spôsobila až 5 pracovných úrazov s následkom smrti, na rozdiel od roku 2022, kedy nespôsobila žiaden takýto úraz. Môžeme konštatovať, že síce zdroje úrazu po kategorizácii do skupín variujú, avšak výsledný počet pracovných úrazov s následkom smrti za dva skúmané roky zostáva rovnaký.

3.8 Vplyv smrti zamestnanca na zamestnávateľa

Na záver je účelné zamyslieť sa nad dopadmi, ktoré má smrť zamestnanca na zamestnávateľa. V prvom rade, bez ohľadu na pracovné zaradenie a schopnosti zosnulého zamestnanca, je smrť zamestnanca (najmä tá nečakaná) pre zamestnávateľa administratívnu záťažou. Zamestnávateľ sa v rámci vedenia evidencie musí vysporiadať s odhlásením zamestnanca zo sociálnej a zdravotnej poisťovne, „papierovo“ ukončiť pracovný pomer napr. úradným záznamom s podložením relevantných podkladov (napr. fotokópiou úmrtného listu ak bola predložená), prípadne ak by išlo o smrteľný pracovný úraz, musí zabezpečiť aj celú evidenciu tohto pracovného úrazu, či spoluprácu s Inšpektorátom práce.

V druhom rade je potrebné spomenúť absenciu pracovnej sily. Napríklad ak ide o vodiča autobusu, ktorý mal nastúpiť do práce o 08:00 hod a o 06:00 hod zomrie doma, dochádza k náhlej strate pracovnej sily, ktorej výkon práce bola vopred plánovaný a nie za každých okolností môže byť nahradený, či už z dôvodu časovej tiesne, absencie „záložných“ zamestnancov, ktorí by mohli vykonávať prácu rovnakého druhu (v tomto prípade náhradných vodičov), resp. aj z dôvodu špecifických schopností, vlastností či charakteru vykonávanej práce zosnulého zamestnanca (napríklad ak zamestnávateľ v IT firme zamestnáva jediného údržbára a praskne vodovodné potrubie).

S absenciou pracovnej sily môže súvisieť aj potenciálna strata zárobku. V prípade nepredpokladanej smrti a teda absencie pracovnej sily vo vopred naplánovanom pracovnom procese dochádza k strate výrobného faktora. Dopad na stratu zárobku zamestnávateľa môže byť v menšom, alebo vo väčšom rozsahu, čo môže závisieť od rôznych faktorov, napr. od veľkosti zamestnávateľa – väčší dopad na prípadnú stratu zárobku bude mať smrť jedného zamestnanca v dielni, kde pracujú dvaja zamestnanci ako v dielni, kde pracuje 100 zamestnancov. Príkladom ďalšieho faktora môže byť počet zosnulých zamestnancov. Dopad na zamestnávateľa bude podstatne vyšší, ak namiesto jedného zamestnanca zomrie počas autohavárie 5 zamestnancov naraz. Samozrejme, ako ďalší možný faktor je potrebné aj zväžiť už spomínané špecifické schopnosti, vlastnosti, či charakter vykonávanej práce zamestnancom. Podstatný rozdiel pri potenciálnej strate zárobku predstavuje smrť zamestnanca, ktorý jediný vytvára idey (napríklad módnny návrhár, ktorý má charakteristický štýl), na rozdiel od smrti zamestnancov, ktorí na základe ideí pracujú (napríklad jednej z krajčírrok, ktorá na základe predlôh návrhára šije).

Pri vplyve smrti zamestnanca na zamestnávateľa nie je možné nespomenúť aj narušenie sociálnych väzieb na pracovisku a potenciálny vplyv na znížený výkon ostatných zamestnancov. Na pracovisku častokrát vznikajú priateľské, ojedinele aj partnerské vzťahy, pričom smrť kolegu môže zasiahnuť ostatných zamestnancov rovnako ako smrť im blízkeho človeka. Nemusia to byť však len sociálne väzby, ktoré môžu byť narušené, rovnako môže byť ohrozená napríklad výkonnosť fungujúceho, zohraného tímu. V tomto prípade vypadnutie jedného článku môže spôsobiť podstatné výkonnostné problémy, aj napriek tomu, že pozícia zosnulého zamestnanca bude nahradená novým zamestnancom.

Záver

Smrť človeka má veľký vplyv nielen na jeho rodinných príslušníkov, ale aj na vzťah, ktorý vznikol medzi ním a jeho zamestnávateľom – na pracovný pomer resp. pracovnoprávny vzťah, ktorý vznikol na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Z vykonanej rešerše a analýzy Zákonníka práce možno konštatovať, že Zákonník práce sa zaoberá smrťou zamestnanca len v troch prípadoch, a to v rámci riešenia peňažných nárokov zamestnanca, ako aj zamestnávateľa v prípade smrti zamestnanca, ďalej v rámci skončenia pracovného pomeru na základe právnej skutočnosti a náhrady škody zamestnávateľom v prípade pracovného úrazu (ktorý môže byť aj smrteľný pracovný úraz). Na otázky, ktoré sa týkajú smrti zamestnanca možno nájsť v Zákonníku práce odpovede aj bez toho, aby to Zákonník práce výslovne pomenoval. Je to napríklad v prípade riešenia situácií, ktoré môžu nastať, ak zamestnanec trpí smrteľnou chorobou, a z toho vyplývajúca otázka, ako riešiť situáciu ak zamestnanec zotrúva v pracovnom pomere, alebo na druhej strane – ak pred smrťou pracovný pomer skončí, aké peňažné nároky mu z toho vyplývajú. Riešenie absencie kolegov zosnulého zamestnanca v zamestnaní počas pohrebu zosnulého zamestnanca bez výslovného pomenovania v Zákonníku práce je možné prostredníctvom ustanovení o prekážkach v práci na strane zamestnanca, a to buď s náhradou mzdy, alebo bez náhrady mzdy, prostredníctvom využitia ustanovení o dovolenke na zotavenie, či spornom využití práceneschopnosti. Na otázku, ktorá „visí vo vzduchu“, a to „či sú rodinní príslušníci povinní zamestnávateľa informovať o smrti zamestnanca“ v Zákonníku nie je možné nájsť relevantnú odpoveď. Práve z toho dôvodu môžeme konštatovať, že túto povinnosť žiaden z rodinných príslušníkov nemá. Je však nutné doplniť, že oznamovanie smrti zamestnanca je v ich záujme. Práve preto by v tejto súvislosti mali zvoliť takú formu, aby bola smrť zamestnanca preukázaná relevantným spôsobom.

Na záver je potrebné uviesť, že téma smrti zamestnanca je v Zákonníku práce minimálne spomínaná, čo je ale logicky opodstatnené. Smrť zamestnanca je v súčasnosti už len minimálnym javom, čo sme doložili štatistickými dátami Národného inšpektorátu práce. Aj keď je práva úprava strohá, poskytuje dostatočnú oporu pre zamestnávateľa, ako aj pre zamestnanca, snáď len s výnimkou nie úplnej jednoznačnosti pri skončení pracovného pomeru z dôvodu smrti, ak sa zamestnávateľ nemal možnosť oboznámiť s touto skutočnosťou. V prípade zvýšenej potreby úpravy zákonných ustanovení môže zamestnávateľ upraviť túto problematiku vo svojich vnútorných predpisoch, alebo prostredníctvom kolektívnej zmluvy uzatvorenej s odborovou organizáciou.

Zoznam použitej literatúry

- [1] Barancová H. a kol. (2017). *Zákonník práce. Komentár*. 1. Vydanie. Bratislava: C.H. Beck
- [2] Barancová, H., Schronk, R. (2018). *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2
- [3] Kol. autorov. (2005). *Encyklopédia medicíny. XIV. Diel. REM-Š*. Bratislava: Asklepios
- [4] Kolektívna zmluva Krajského súdu v Banskej Bystrici dostupné na <https://www.crz.gov.sk/zmluva/5568479/>
- [5] Kolektívna zmluva VŠZP dostupné na <https://www.crz.gov.sk/data/att/2695685.pdf>
- [6] Korec, Š., Práznovský A., (1995) *Odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania (vrátane valorizácie)*. Bratislava: vydavateľstvo Práca
- [7] Lazar, J. a kol. (2014). *Občianske právo hmotné I. Všeobecná časť. Rodinné Právo. Vecné práva. Dedičské právo*. Bratislava: IURIS LIBRI
- [8] Olšovská A., Skičková, D. (2014) *Kultúra sveta práce. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Friedrich Ebert Stiftung, Zastúpenie v SR
- [9] Platón: Faidón 81 A. in Shopenhauer, A. (1996) *O smrti*. Brno, ČR: Nakladateľstvo „Zvláštní vydání“.
- [10] Schuzsteková, S. (2014) *Kultúra sveta práce. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Friedrich Ebert Stiftung, Zastúpenie v SR
- [11] Správa Národného inšpektorátu práce - Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2022
- [12] Švec, M., Toman, J. a kolektív. (2019) *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR
- [13] Tkáč, V., Švec, M., Slivka Bedlovičová, J., Petriková, L., Poláček Tureková, Z. (2021) *Pracovné právo*. Banská Bystrica: Belianum
- [14] Toman, J. (2014) *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR
- [15] Vokurka, M. Hugo, J. a kolektív. (2009). *Velký lékařský slovník*. 9. aktualizované vydanie. Praha, ČR: Maxdorf
- [16] 2Cdo/116/2009
- [17] 5Cz/19/1975
- [18] 6Cz/16/1979
- [19] 12Co/147/1977
- [20] 12CoPr/2/2017

[21]R 9/1963

[22]R 11/1976

[23]R 27/1962

[24]R 48/1996

[25]R 55/1971