



Definícia pracovného úrazu - stručný komentár

Inšpektori práce sa v praxi často stretávajú so žiadosťami zamestnancov a aj zamestnávateľov, aby vyjadrili svoj názor, či konkrétne poškodenie zdravia je alebo nie je pracovným úrazom.

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. Táto definícia pracovného úrazu je uvedená v § 195 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce). Zároveň v § 195 ods. 3 Zákonníka práce je uvedená definícia udalosti, ktorá nie je pracovným úrazom. Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť. Okrem tohto vymedzenia udalosti, ktorá nie je pracovným úrazom je zrejmé, že pracovnými úrazmi nie sú žiadne udalosti, ktoré nespĺňajú vyššie citovanú definíciu pracovného úrazu uvedenú v § 195 ods. 2 Zákonník práce. Aby úraz mohol byť považovaný za pracovný úraz, musia byť splnené všetky znaky (podmienky) podľa jeho definície.

Prvou podmienkou, ktorá musí byť splnená, aby úraz fyzickej osoby mohol byť pracovným úrazom je, že fyzická osoba musí byť zamestnancom. Pracovným úrazom nie je také poškodenie zdravia, ktoré bolo spôsobené fyzickej osobe, ktorá nie je zamestnancom. Dôležité je správne chápať kto je zamestnanec. Ako bolo uvedené vyššie, definícia pracovného úrazu sa nachádza v Zákonníku práce. Preto aj pre správne pochopenie pojmu zamestnanec je potrebné vziať do úvahy predovšetkým definíciu zamestnanca zo Zákonníka práce. Definícia zamestnanca je uvedená v § 11 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnanec je podľa nej fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Tu je potrebné zdôrazniť pojem závislá práca. Závislá práca je definovaná v § 1 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce. Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Pracovný pomer sa v zmysle § 42 ods. 1 Zákonníka práce zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Definícia obdobného pracovného vzťahu v Zákonníku práce nie je. Tu je možné vychádzať z ustanovenia § 3 písm. a) bod 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého je obdobným pracovným vzťahom pracovný vzťah založený napríklad podľa zákonov o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky, Železničnej polície, colníkov, príslušníkov Hasičského a záchranného zboru atď. Pod iným pracovnoprávnym vzťahom sa chápu dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. Teda pracovnoprávny vzťah založený dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti

a dohodu o brigádnickej práci študentov. Tieto dohody sú definované v ustanoveniach § 223 až 228a Zákonníka práce.

Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Z toho je zrejmé, že pracovným úrazom nie je poškodenie zdravia, ktoré utrpí fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu, napríklad ak sa jedná o fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom (SZČO).

Rovnako pracovným úrazom nie je úraz, ktorý utrpí žiak alebo študent v procese pedagogického vzdelávania.

V súvislosti s pojmom závislá práca je potrebné uviesť, že podľa § 2 ods. 1 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je nelegálna práca tiež závislou prácou. Preto aj nelegálne zamestnaná fyzická osoba môže utrpieť úraz považovaný za pracovný úraz.

Druhou podmienkou, ktorá musí byť splnená, aby úraz fyzickej osoby mohol byť pracovným úrazom je, že fyzická osoba úraz utrpí pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Podľa § 220 ods. 1 Zákonníka práce je plnenie pracovných úloh výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. Ďalej podľa § 220 ods. 2 Zákonníka práce sú v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh 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. Avšak 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.

Tretou podmienkou, ktorá musí byť splnená, aby úraz fyzickej osoby mohol byť pracovným úrazom je, že fyzická osoba úraz utrpí nezávisle od jej vôle. Udalosť alebo skutočnosť nezávislú od ľudskej vôle nemôže človek bezprostredne ovplyvniť, ale môže ju za určitých skutočností predvídať a urobiť opatrenia v tom smere, aby následky s ňou spojené boli minimálne. Pracovným úrazom jednoznačne nie je žiadne vedomé sebapoškodzovanie, úmyselné ublíženie si, alebo samovražda.

Štvrtou podmienkou, ktorá musí byť splnená, aby úraz fyzickej osoby mohol byť pracovným úrazom, je krátkodobé, náhle a násilným pôsobenie vonkajších vplyvov. Poškodenie zdravia, ktoré vzniklo v dôsledku dlhodobého pôsobenia faktorov pracovného prostredia, ako sú chemické látky, hluk alebo vibrácie, nemožno považovať za pracovný úraz. V takom prípade by sa mohlo jednáť o chorobu z povolania.

Podľa § 220 ods. 3 Zákonníka práce ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh. Tu by mohlo byť zaradené napríklad fyzické napadnutie zamestnanca mimo pracoviska iným zamestnancom z pocitu krivdy v práci.

Okrem Zákonníka práce je pracovný úraz definovaný aj v ustanoveniach § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Obe definície pracovného úrazu sú obsahovo vo vzájomnom súlade.

Vypracoval: Ing. František Cyprich