

Súd: Najvyšší správny súd SR  
Spisová značka: 19SVs/3/2024  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8021200107  
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 12. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marián Trenčan  
ECLI: ECLI:SK:NSSSR:2024:8021200107.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky v senáte zloženom zo sudcov: Marián Trenčan ako predseda senátu, Viola Takáčová, Jana Martinčeková, Petra Príbelská ako členky senátu, Michal Novotný (sudca spravodajca), Marián Fečík a Peter Potásch ako členovia senátu vo veci žalobkyne: S. M., nar. XX. B. XXXX, D. XX, zastúpenej: Prosman a Pavlovič advokátska kancelária, s.r.o., IČO: 36 865 281, Hlavná 31, Trnava, proti žalovanej: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta 8 a 10, Bratislava, o preskúmanie rozhodnutia z 23. decembra 2020, č. 82557-2/2020-BA, o kasačnej sťažnosti žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 3Sa/5/2021-70 z 13. januára 2022 takto

### rozhodol:

I. Rozsudok Krajského súdu v Prešove č. k. 3Sa/5/2021-70 z 13. januára 2022 sa mení tak, že sa zrušujú rozhodnutie ústredia žalovanej z 23. decembra 2020, č. 82557-2/2020-BA, a rozhodnutie pobočky žalovanej v Prešove z 2. októbra 2020, č. 8311-108/2020-PO, a vec sa vracia žalovanej na ďalšie konanie.

II. Žalobkyni sa priznáva voči žalovanej nárok na náhradu 100% trov kasačného konania, ako aj konania pred správnym súdom.

### odôvodnenie:

I. Administratívne konanie a konanie pred správnym súdom

1. Z administratívnych spisov žalovanej vyplýva, že žalobkyňa bola na základe pracovnej zmluvy z 30. apríla 2016 zamestnaná zamestnávateľom Q.. P. T., L., v pohostinskom zariadení v Prešove. Náplňou práce bola „barmanka/čaišnička“, čo zahŕňalo čapovanie nápojov a obsluhu zákazníkov. Podľa opisu pracovných činností z 1. januára 2015 bolo jej úlohou okrem iného odomknúť pohostinské zariadenie, kontrolovať pokladnicu, kontrolovať pivnicu, zabezpečiť čistotu a odložiť prázdne sudy po ich vyčapovaní. V opise bolo vyslovene uvedené, že plné sudy nemá dvíhať ani nosiť, pretože ich k výčapu nosia zamestnanci pivovaru.

2. Dňa 15. júla 2016 žalobkyňa pracovala na svojom pracovisku, kde podľa nej utrpela pracovný úraz, keď manipulovala s plnými sudmi, aby mohla ďalej čapovať. V ten istý deň večer a 16. júla 2016 vyhľadala lekársku pohotovostnú službu, kde sa sťažovala na to, že ju pri dvíhaní ťažkého bremena seklo v krčnej chrbtici. Takisto oznámila zástupkyni zamestnávateľa, že kvôli seknutiu v chrbte nepríde do práce. Následne 19. júla 2016 jej praktická lekárka vystavila potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti od 18. júla 2016, a to najskôr kvôli chorobe - poškodeniu krčných nervových koreňov. Neskôr sa žalobkyňa podrobila ďalšiemu odbornému neurologickému vyšetreniu, ktoré potvrdilo, že jej zdravotný stav je dôsledkom úrazu. Na základe toho praktická lekárka zmenila dôvod pracovnej neschopnosti na pracovný úraz - úrazové natrhnutie krčnej medzistavcovej platničky. Na podnet žalobkyne úraz preveril aj inšpektorát práce, ktorý však v zázname z 15. novembra 2016 uzavrel, že sa nepodarilo bezpečne zistiť, či ide o pracovný úraz. Zamestnávateľ žalobkyne odmietal akúkoľvek zodpovednosť zaň, pretože sa podľa neho nestal, a počas celého konania poukazoval na rôzne rozpory v jej správaní a výpovediach.

3. Žalobkyňa už 24. augusta 2017 požiadala o úrazový príplatok za obdobie práceneschopnosti od 18. júla 2016 až do 17. júla 2017, v dôsledku čoho pobočka žalovanej v Prešove začala obstarávať určité podklady týkajúce sa sporného úrazu. Dňa 24. júna 2019 žalobkyňa požiadala túto pobočku aj o priznanie náhrady za bolesť (bolestného), ktorú vytrpela pri tomto úraze. Na preukázanie svojho nároku jej praktická lekárka 11. septembra 2019 vystavila posudok, ktorým jej bolesť ohodnotila na 15 bodov. Posudková lekárka pobočky vo svojom posudku zo 7. októbra 2019 nemala proti tomuto ohodnoteniu námietky. Keďže medzičasom správny súd svojím rozsudkom č. k. 8Sa/31/2018-82 zrušil rozhodnutia žalovanej, ktoré sa týkali úrazového príplatku, pobočka aj v konaní o bolestnom vykonala dokazovanie výsluchom viacerých svedkov, ktorí boli 15. júla 2016 prítomní v pohostinstve, kde malo dôjsť k úrazu žalobkyne. Podobne vykonala dokazovanie spismi inšpektorátu práce, ako aj vyžiadaním vyjadrenia jej praktickej lekárky a zamestnávateľa.

4. Rozhodnutím z 2. októbra 2020, č. 8311-108/2020-PO, pobočka v Prešove vyslovila, že žalobkyňa nemá nárok na náhradu za bolesť. V odôvodnení zhrnula vykonané dôkazy a uzavrela, že žalobkyňa nepreukázala, že jej úraz z 15. júla 2016 je pracovným úrazom, a preto nie je poškodenou z úrazového poistenia podľa § 83 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Jej zamestnávateľ odmietal zodpovednosť za tento úraz a podľa pobočky išlo o pracovnoprávny vzťah medzi ním a žalobkyňou. Preto sa mala žalobkyňa žalobou na (civilnom) súde domáhať, aby súd určil, že zamestnávateľ za jej úraz zodpovedá. Pobočka nie je oprávnená na takéto určenie, hoci aj z vykonaného dokazovania bolo možné uzavrieť, že taký úraz utrpieť mohla. Záverom zdôraznila, že jej až do rozhodovania nebol predložený záznam o pracovnom úraze zamestnávateľa.

5. Ústredie žalovanej tu preskúmaným rozhodnutím z 23. decembra 2020 nevyhovelo odvolaniu žalobkyne, aj keď formálne zmenilo výrok prvostupňového rozhodnutia. Rovnako ako pobočka v odôvodnení svojho rozhodnutia podalo prehľad doterajšieho priebehu konania a osobitne odkázalo na prejav právneho zástupcu žalobkyne, že napriek výzve nebude podávať žalobu o určenie, či sporný úraz je pracovným úrazom. Ústredie zdôraznilo, že za pracovný úraz podľa § 195 ods. 1 Zákonníka práce zodpovedá zamestnávateľ a spory medzi ním a zamestnancom podľa § 14 Zák. práce naďalej prejednávajú a rozhodujú súdy. Preto len civilný súd môže záväzne určiť, či úraz žalobkyne z 15. júla 2016 je pracovným úrazom. Žalovaná však nemá oprávnenie vyvolať takýto spor. Podľa § 198 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. môže len prerušiť konanie, ak sa takýto spor začal. V tejto súvislosti odkázalo aj na judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, podľa ktorej spory z pracovnoprávných vzťahov, akým je aj spor o charakter úrazu, patria do právomoci civilných súdov. Napriek tomu však pobočka vykonala obsiahle dokazovanie, ktoré však nevyvrátilo vyhlásenie zamestnávateľa, že sporný úraz žalobkyne nie je pracovným úrazom. Takéto vyhlásenie je podľa žalovanej pre jej rozhodovanie záväzné, na čom najvyšší súd vo svojich rozhodnutiach zotrval aj napriek medzičasom vydanému nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 87/2014. Na základe toho sa ústredie stotožnilo s právnym záverom pobočky, že sa nepodarilo vyvrátiť obsah vyhlásenia zamestnávateľa, ktorý pracovný úraz z 15. júla 2016 neuznal za pracovný úraz. Tento charakter úrazu tak nemožno preukázať ani tvrdením posudkovej lekárky, ani závermi inšpektorátu práce.

6. Správny súd napadnutým rozsudkom č. k. 3Sa/5/2021-70 zamietol správnu žalobu žalobkyne proti tomuto rozhodnutiu. V odôvodnení zdôraznil, že úrazovo poistený je zamestnávateľ, hoci poškodeným je jeho zamestnanec, a zamestnávateľ objektívne zodpovedá za pracovný úraz. Správny súd odkázal na rozsudok najvyššieho súdu sp. zn. 9Sžsk/99/2019, v ktorom tento súd zotrval na názore, že stanovisko zamestnávateľa o povahe pracovného úrazu je pre žalovanú rozhodujúce a záväzné. Žalovaná nie je oprávnená s konečnou platnosťou vyriešiť otázku, či úraz je úrazom pracovným, pretože by to mohlo mať dôsledky aj na pracovnoprávny vzťah poškodeného a jeho zamestnávateľa. Také rozhodnutie môže urobiť len všeobecný súd v pracovnoprávnom spore, kde sú obaja účastníkmi s rovným postavením. Ak zamestnávateľ odmietne zodpovednosť, musí túto otázku považovať za spornú a jeho stanovisko možno zmeniť len rozhodnutím súdu. V tejto súvislosti správny súd vytkol žalobkyňi, že napriek kvalifikovanému zastúpeniu takúto žalobu nepodala. Správny súd však odkázal aj na dokazovanie, ktoré žalovaná vykonala a ktoré zhodnotila v odôvodnení rozhodnutí. Osobitne zdôraznil, že v čase úrazu bola žalobkyňa sama, nikto ju pri ňom nevidel, v správe pre zamestnávateľa neuviedla, že by utrpela úraz, a zamestnávateľ nepredložil hlásenie o pracovnom úraze. Takisto odkázal aj na opis pracovných činností, v ktorých bolo zamestnancom zakázané dvíhať a posúvať sudy. Správny súd považoval vykonané dôkazy za zákonné a riadne vyhodnotené, pričom úvaha bola v odôvodnení rozhodnutia riadne vysvetlená. Hoci žalovaná považovala za rozhodujúce vyhlásenie zamestnávateľa, podľa súdu svoj záver oprela aj o iné vykonané dôkazy. Pokiaľ žalobkyňa so závermi žalovanej nesúhlasila, mohla sa na všeobecnom súde domáhať určenia, že úraz je pracovný. Za podstatný tak správny súd považoval záver žalovanej, že sa nevyvrátilo vyhlásenie zamestnávateľa, že úraz žalobkyne z 15. júla 2016 nie

je pracovný. Naopak, nestotožnil sa s názorom žalobkyne, že bolo úlohou zamestnávateľa obrátiť sa na civilný súd, ak sa chcel zbaviť svojej zodpovednosti, pretože taký záver bol v rozpore s ustálenou judikatúrou najvyššieho súdu.

## II. Kasačná sťažnosť a vyjadrenia k nej

7. Včas podanou kasačnou sťažnosťou sa žalobkyňa domáha zmeny tohto rozsudku tak, že sa zrušia rozhodnutia žalovanej, eventuálne jeho zrušenia a vrátenia veci na ďalšie konanie. Nesúhlasila s názorom správneho súdu, že existencia pracovného úrazu nebola preukázaná. V tomto smere predložila jednak potvrdenie všeobecnej lekárky o práceneschopnosti, no poukázala aj na obsah výpovedí jednotlivých svedkov, ktorí však vypovedali až po štyroch rokoch od sporného úrazu. Z ich výpovedí je dostatočne zrejmé, že úraz sa stal, aj keď žalobkyňu priamo nevideli. Rovnako žalobkyňa nahlásila svoje zranenie aj osobe poverenej zamestnávateľom. Žalovaná mala už počas konania voľným zhodnotením viacerých dôkazov možnosť usúdiť, že sporný úraz je úrazom pracovným. Žalobkyňa nesúhlasila s tým, že by žalovaná takýto úsudok nemohla urobiť. Pojem pracovného úrazu totiž definuje § 8 zákona č. 461/2003 Z. z., takže spor o to, či úraz je pracovným úrazom podľa tejto definície, nie je súkromnoprávnym sporom. Naopak, o tejto otázke podľa § 172 ods. 2 cit. zák. rozhodujú organizačné zložky žalovanej v konaní vo veciach sociálneho poistenia. Aj z citovaného nálezu ústavného súdu jednoznačne vyplýva, že žalovaná musí takúto predbežnú otázku vyriešiť. Pokiaľ žalovaná opiera svoje rozhodnutie o ničím nepodložené tvrdenie bývalého zamestnávateľa žalobkyne, koná protizákonne.

8. Žalovaná vo vyjadrení navrhla zamietnuť kasačnú sťažnosť, pretože sa stotožnila so závermi správneho súdu.

## III. Postúpenie veci veľkému senátu

9. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky ako kasačný súd (§ 438 ods. 2 SSP) v trojčlennom senáte [§ 21 písm. b) SSP v znení účinnom do 30. júna 2023] dospel pred rozhodnutím jednomyselne k záveru, že v otázke, či je žalovaná oprávnená v dávkovom konaní riešiť charakter úrazu ako pracovného úrazu, vyslovila doterajšia judikatúra rozličné názory.

10. Už v rozsudku sp. zn. 9So/91/2009 najvyšší súd vytkol žalovanej, že sa bez opory v zákone alebo v rozhodnutí súdu cítila byť viazaná názorom zamestnávateľa o miere spoluzavinenia pracovného úrazu poškodeným zamestnancom a že názor navrhovateľa ako ďalšieho účastníka konania považovala za právne bezvýznamný. Tým totiž podľa najvyššieho súdu porušila ustanovenie § 173 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z., podľa ktorého majú všetci účastníci konania rovnaké práva a povinnosti. V rozsudku sp. zn. 9Sžso/44/2011 zasa najvyšší súd vyjadril názor, že ak zamestnávateľ neuzná úraz za pracovný, môže sa zamestnanec obrátiť na súd. Rozhodnutie o takejto otázke totiž patrí do jeho právomoci podľa § 14 Zákonníka práce. Pokiaľ však zamestnávateľ výslovne uzná charakter úrazu ako pracovného úrazu, takéto vyhlásenie je pre žalovanú záväzná. Približne v tom istom období najvyšší súd v rozsudku sp. zn. 9Sžso/19/2012 vyslovil, že žalovaná nie je povinná vyčerpávajúco skúmať či určitý úraz je pracovným úrazom, pretože rozhodnúť o takejto otázke prináleží iba všeobecnému súdu. Pokiaľ poškodený napriek poučeniu žalovanej nepodal žalobu o určenie, že úraz je pracovný, žalovaná správne úrazovú dávku nepriznala. Tento rozsudok však zrušil ústavný súd už cit. nálezom sp. zn. I. ÚS 87/2014, v ktorom výslovne nesúhlasil s názorom najvyššieho súdu, že zo žiadneho ustanovenia zákona o sociálnom poistení nevyplýva oprávnenie žalovanej rozhodovať o tom, či úraz bol pracovným úrazom. Ak totiž žalovaná rozhoduje o priznaní úrazovej dávky, musí sa podľa ústavného súdu v rámci predbežnej otázky vyrovnáť s tým, či došlo k pracovnému úrazu. Posúdenie takejto otázky nemôže byť svojvoľné, ale jej rozhodnutie musí byť úplné, presvedčivé a vzbudzovať dôveru v spravodlivosť. Okrem toho dodal, že predmetom určovacej žaloby môže byť len právo alebo právny vzťah, nie aj právna skutočnosť, akou je pracovný úraz.

11. Ani ďalšia judikatúra (po vydaní tohto nálezu) nevedla k celkom jasnému vyriešeniu uvedených otázok. V rozsudku sp. zn. 7So/14/2015 najvyšší súd uzavrel, že žalovaná nie je oprávnená rozhodnúť o okolnostiach zodpovednosti za vznik pracovného úrazu; pretože však v čase jej rozhodovania už prebiehalo občianske súdne konanie, bol aj jej úsudok o tejto otázke predčasný. V ďalšom rozsudku sp. zn. 1Sžso/74/2015 najvyšší súd vyslovil, že žalovaná nie je oprávnená určovať mieru zavinenia žalobcu ako zamestnanca, pretože tá vyplýva z pracovnoprávných vzťahov medzi ním a zamestnávateľom. Preto samotné zistenie žalovanej, že zamestnanec porušil predpisy ohľadne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, nezakladá jej oprávnenie, aby vstúpila do pozície zamestnávateľa. Je totiž len jeho právo domáhať sa úplne alebo čiastočne zbavenie zodpovednosti za poškodenie zdravia zamestnanca v zmysle § 196 Zák. práce. V rozsudku sp. zn. 10Sžso/20/2016 najvyšší súd aj s odkazom na judikatúru jeho občianskoprávneho kolégia zdôraznil, že žalovaná si môže urobiť úsudok o predbežnej otázke, akou je aj miera zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz, no nie je oprávnená samostatným rozhodnutím vysloviť, či o taký úraz ide (podobne aj rozsudok sp. zn. 10Sžso/74/2015).

12. O hlbší rozbor uvedenej problematiky sa pokúsil najvyšší súd v rozsudku sp. zn. 7Sk/29/2019. V ňom na úvod poznamenal, že zákonom č. 461/2003 Z. z. boli okrem iného zrušené ustanovenia § 198 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce a takto zrušeným náhradám za stratu na zárobku, resp. na dôchodku zodpovedali po novom dávky úrazového poistenia upravené v zákone o sociálnom poistení. Nová právna úprava už nemá charakter odškodnenia v podobe náhrady škody, ale je založená na poistnom systéme s tým, že o jednotlivých nárokoch od 1. januára 2004 rozhoduje žalovaná. Tá si posudzuje ako predbežnú otázku, či došlo k pracovnému úrazu, no nerozhoduje o tom (s odkazom na judikatúru občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu). Ak teda poškodený nepodá žalobu o určenie, že úraz je pracovný, potom si žalovaná o tejto otázke urobí predbežný úsudok. Dôkazné bremeno, že sú splnené podmienky nároku na dávku, je na tom, kto si ju uplatnil. Ďalším rozsudkom sp. zn. 9Sk/25/2019 zasa najvyšší súd nadviazal na názor vyslovený v rozsudku sp. zn. 9Sžso/44/2011, keď dospel k názoru, že žalovaná nemôže sama posúdiť mieru zodpovednosti zamestnanca na pracovnom úraze, ak sám zamestnávateľ spoluzodpovednosť zamestnanca odmieta.

13. Na rozsudok sp. zn. 7Sk/29/2019 nadviazal najvyšší súd rozsudkom sp. zn. 9Sžsk/99/2019, ktorý citoval aj správny súd v tu prerokovanej veci. V ňom najvyšší súd vyslovil, že úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi a nárok na úrazové dávky môže vzniknúť jeho zamestnancovi až po splnení zákonných podmienok (§ 17 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z.). Preto zotrval na názore, že stanovisko zamestnávateľa o povahe úrazu je pre žalovanú rozhodujúce a záväzné bez ohľadu na jej vlastný úsudok. Ak zamestnávateľ uzná úraz za pracovný a žalovaná s tým súhlasí, prizná príslušnú úrazovú dávku. Ak však zamestnávateľ túto povahu neuzná, ide o otázku spornú, ktorú nemôže žalovaná rozhodnúť s konečnou platnosťou v dávkovom konaní. Dôsledky jej úsudku by mohli mať dosah na pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Len civilný súd konajúci v pracovnoprávných sporoch môže určiť, či poškodenie zdravia je pracovným úrazom, a záver, ku ktorému dospeje, je spojený so všetkými právnymi následkami aj v rovine úrazových dávok. Takéto rozhodnutie je potom záväzné aj pre žalovanú. Žalovaná musí dbať na to, že úrazovú dávku môže zamestnancovi priznať, len ak je daná zodpovednosť poisteného zamestnávateľa. Oprávnenie zamestnávateľa rozhodnúť o kvalifikovaní úrazu ako pracovného podľa najvyššieho súdu vyplýva aj z jeho oprávnenia viesť evidenciu úrazu. Jeho stanovisko k povahe úrazu možno zmeniť iba vyvolaním pracovnoprávneho sporu, v ktorom súd určí právnu skutočnosť - poškodenie zdravia zamestnanca za pracovný úraz. Ak poškodený zamestnanec neiniciuje takéto konanie, potom v konaní o úrazovej dávke nepreukázal skutočnosť rozhodujúcu pre nárok na dávku. Svoje názory najvyšší súd znova oprel aj o judikatúru v občianskoprávných veciach a považoval ho aj za súladný s citovaným nálezom ústavného súdu. Podľa neho opísaný záver nemožno považovať za svojvoľné vytvorenie si úsudku o predbežnej otázke, ale za dôsledok dôkazného bremena, ktoré zaťažuje poistenca. Pokiaľ by mohla žalovaná posúdiť charakter úrazu, vzniklo by riziko, že o tej istej otázke by mohla rozhodnúť odlišne než všeobecný súd.

14. Tunajší súd sa vo svojej doterajšej judikatúre zaoberal uvedenými otázkami v rozsudkoch sp. zn. 9Sk/4/2021 a 7Sžsk/26/2021. V nich v podstate odkázal na cit. nález sp. zn. I. ÚS 87/2014, že žalovaná sa musí v rámci predbežnej otázky vysporiadať so skutočnosťou, či došlo k pracovnému úrazu, keďže pracovný úraz ako jedna z materiálnych podmienok tvorí imanentnú súčasť zákonnej dávkovej schémy pre priznanie úrazovej dávky. To, či došlo k pracovnému úrazu, teda žalovaná posudzuje ako otázku predbežnú (§ 198 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z.), ale nerozhoduje o tom. Pretože v daných veciach v čase rozhodovania žalovanej nebolo právoplatného rozsudku o určení, že sporný úraz sa má považovať za úraz pracovný, žalovaná si túto otázku vyhodnotila samostatne na základe znaleckého posudku, ktorý posudzoval vzťah medzi mechanizmom vzniku zranenia a následkami. Po takomto posúdení žalovaná v oboch týchto veciach dospela k záveru, že sporný pracovný úraz nemohol byť pracovným úrazom. Tunajší súd sa s jej záverom stotožnil a považoval ho za správny. K podobnému záveru dospel aj v rozsudku sp. zn. 7Sžsk/25/2021, hoci v jeho odôvodnení čiastočne odkazoval aj na skoršie rozsudky z roku 2019 a na názor, podľa ktorého žalovaná nemôže sama posúdiť charakter úrazu ako pracovného.

15. Generálny prokurátor Slovenskej republiky sa vo svojom stanovisku, ktoré si kasačný súd vyžiadal podľa § 466 ods. 4 SSP, stotožnil s názorom vyjadreným v uznesení o postúpení veci veľkému senátu. Súhlasil s tým, že zákon č. 461/2003 Z. z. pri vymedzení pracovného úrazu neodkazuje na Zákonník práce, takže zákonodarca nemal zámer obe definície prepojiť. Ani charakter úrazu ako pracovného podľa Zákonníka práce neznamena, že ide o pracovný úraz podľa zákona č. 461/2003 Z. z., a preto rozhodnutie súdu o charaktere úrazu podľa Zákonníka práce nie je vyriešením predbežnej otázky na účely cit. zákona. Takéto rozhodnutie tvorí podklad na to, aby si žalovaná urobila záver o naplnení znakov pojmu pracovného úrazu podľa § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. Rovnako generálny prokurátor súhlasil s tým, že vyhlásenie zamestnávateľa, že úraz nie je pracovný, nemôže byť pre žalovanú záväzné.

Podobne neohlásenie pracovného úrazu zamestnávateľom neznamená, že nešlo o pracovný úraz, a žalovaná musí sama zistiť jeho okolnosti. V závere generálny prokurátor zdôraznil, že je aj záujmom zamestnanca, aby o jeho nároku na úrazovú dávku bolo rozhodnuté čo najskôr.

#### IV. Posúdenie veci veľkým senátom kasačného súdu

16. Po zistení, že sú splnené predpoklady postúpenia veci v zmysle § 22 ods. 1 písm. a) SSP, kasačný súd vo veľkom senáte preskúmal napadnutý rozsudok v celom rozsahu (§ 453 ods. 1 SSP), ako aj predchádzajúce konanie pred správnym súdom bez nariadenia pojednávania (§ 455 SSP) bez ohľadu na uplatnené sťažnostné body (§ 453 ods. 2 v spojení s § 203 ods. 2 SSP).

17. V prerokúvanej veci žalovaná ako inštitúcia zriadená na výkon sociálneho poistenia rozhodovala o žiadosti žalobkyne o náhrade za bolesť. Podľa § 99 zákona č. 461/2003 Z. z. patrí nárok na túto náhradu (upravenú inak v zákone č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia v znení neskorších predpisov) poškodenému, ktorým sa podľa § 83 cit. zák. rozumie zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16, ak (okrem iného) utrpel pracovný úraz. Podľa § 8 cit. zák. je pracovným úrazom podľa tohto zákona poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré (okrem iného) zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 utrpel pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s takýmto plnením, pre plnenie pracovných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi. Náhrada za bolesť je podľa § 13 ods. 3 písm. h) zákona č. 461/2003 Z. z. úrazovou dávkou, o ktorej sa podľa § 172 ods. 4 cit. zák. rozhoduje v dávkovom konaní, ktoré je upravené v § 172 a nasledujúcich uvedeného zákona. Podľa § 198 ods. 1 cit. zák. vo všeobecnosti platí, že ak sa v konaní vyskytne otázka, o ktorej už právoplatne rozhodol iný príslušný orgán, je organizačná zložka jeho rozhodnutím viazaná; inak si môže o takejto otázke urobiť úsudok. Podľa odseku 2 tohto paragrafu si organizačná zložka nemôže ako o predbežnej otázke urobiť úsudok o tom, či a kto spáchal trestný čin, priestupok, správny delikt, alebo o osobnom stave fyzickej osoby, ak patrí o ňom rozhodovať súdu.

18. Ustanovenie § 198 ods. 1 a 2 zákona č. 461/2003 Z. z. upravuje oprávnenia organizačnej zložky žalovanej pri posudzovaní predbežných otázok. Zo znenia odseku 1 tohto paragrafu je však zrejmé, že ide len o predbežné otázky, ktoré by inak patrili do príslušnosti iných orgánov. Aj podľa názorov doktríny k obdobnému ustanoveniu § 40 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov predbežnou otázkou v zmysle tohto ustanovenia je taká otázka, ktorej zodpovedanie síce podmieňuje rozhodnutie v správnom konaní, no nepatrí do kompetencie správneho orgánu (porov. Potásch, P., Hašanová, J., Vallová, J., Milučký J., Medžová, D. Správny poriadok. Komentár. 4. vydanie. Praha : C. H. BECK, 2022, s. 381 a 382). Môže ísť vo všeobecnosti o otázky, ktorých rozhodnutie môže patriť do právomoci súdov v civilnom sporovom konaní, civilnom mimosporovom konaní, ale aj do príslušnosti iných orgánov verejnej správy. To napokon podporuje aj znenie § 198 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z., ktoré vyslovene zakazuje organizačnej zložke urobiť si predbežný úsudok práve o niektorých otázkach, ktoré patria do právomoci súdov v trestnom konaní, orgánov verejnej správy, prípadne (civilných) súdov. Otázka, o ktorej vôbec nepatrí rozhodovať inému orgánu verejnej moci, ale len samotnej žalovanej, tak striktné vzaté nie je predbežnou otázkou podľa citovaného § 198 zákona č. 461/2003 Z. z. Preto toto ustanovenie organizačnú zložku ani neobmedzuje v posudzovaní takejto otázky ako predbežnej v tom zmysle, že od jej posúdenia je závislý obsah rozhodnutia organizačnej zložky vo veci samej.

19. Podľa už opakovane citovaného nálezu ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 87/2014 je predovšetkým potrebné zaoberať sa tým, na aké právne skutočnosti viaže zákon vznik nároku na určitú dávku. Podľa § 109 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. vo všeobecnosti platí, že nárok na (okrem iného) úrazovú dávku vzniká odo dňa splnenia podmienok ustanovených týmto zákonom, ak zákon neustanovuje inak. Podobne aj podľa § 17 ods. 1 cit. zák. nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia zamestnávateľa má zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 po splnení podmienok ustanovených týmto zákonom. Už citovaný § 99 zákona č. 461/2003 Z. z. čo do rozsahu a obsahu náhrady za bolesť (bolestné) odkazuje na osobitný predpis, takže podmienkou vzniku tohto nároku upravenou samotným zákonom o sociálnom poistení je v zásade len to, že musí vzniknúť poškodenému (v tom zmysle, ako je tento pojem vymedzený v citovanom § 83). Ako už bolo uvedené, toto ustanovenie pri vymedzení poškodeného odkazuje na jeho postavenie zamestnanca zamestnávateľa v zmysle § 16 a na to, že utrpel (okrem iného) pracovný úraz, ktorého pojem zasa vymedzuje znenie § 8 zákona č. 461/2003 Z. z.

20. Ani znenie § 83, ani znenie § 8 tohto zákona však pri vymedzení pojmu či už poškodeného alebo pracovného úrazu neodkazujú na akýkoľvek iný právny predpis alebo na akýkoľvek právny vzťah, o ktorom by patrilo rozhodovať inému príslušnému orgánu. Osobitne tieto ustanovenia nijako neodkazujú na pojem pracovného úrazu podľa Zákonníka práce, ani na pojem zodpovednosť zamestnávateľa zaň podľa pracovnoprávných predpisov. Pojem pracovného úrazu na účely zákona č. 461/2003 Z.

z. je tak definovaný len znakmi, ktoré sú vymedzené v už cit. § 8, nie však tým, či takýto úraz je zároveň aj pracovným úrazom podľa Zákonníka práce. Rovnako toto ustanovenie pri vymedzení okruhu osôb, ktorým sa pracovný úraz môže prihodiť, neodkazuje na pojem zamestnanca podľa Zákonníka práce, ale na pojem zamestnanca zamestnávateľa podľa § 16 zákona č. 461/2003 Z. z. Podľa tohto ustanovenia je totiž povinne úrazovo poistený nielen zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce, ale aj v štátnozamestnaneckom pomere podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, v členskom pomere, ktorého súčasťou je aj pracovný vzťah k družstvu, v zmysle Obchodného zákonníka, v služobnom pomere podľa zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry; rovnako je poistený aj ústav na výkon väzby a ústav na výkon trestu. Okrem toho však ustanovenie § 8 ods. 1 písm. b) v spojení s § 17 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. rozširuje nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia aj na osoby uvedené v § 17 ods. 2 cit. zákona. Pojem pracovného úrazu podľa § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. sa tak neobmedzuje len na úrazy, ktoré sa môžu prihodiť v rámci právnych vzťahov upravených Zákonníkom práce.

21. Inak povedané, okolnosť, že úraz sa považuje za pracovný podľa Zákonníka práce, sama osebe neznamená, že by sa musel považovať za pracovný úraz aj podľa § 8 zákona č. 461/2003 Z. z., pretože toto ustanovenie pri vymedzení pojmu pracovný úraz neodkazuje na pojem pracovného úrazu podľa Zákonníka práce. Podľa § 14 Zákonníka práce spory z pracovnoprávnych vzťahov síce rozhodujú súdy, to však znamená, že súd môže rozhodovať len o tom, či sa úraz považuje za pracovný na účely pracovnoprávnych predpisov. Pretože však pojem pracovného úrazu na účely zákona č. 461/2003 Z. z. nie je viazaný na to, či sa úraz považuje za pracovný podľa Zákonníka práce, a netýka sa len osôb, ktoré sú v pracovnoprávnych vzťahoch podľa Zákonníka práce, súd rozhodujúci v pracovnoprávnych sporoch na základe § 14 Zákonníka práce nemá právomoc rozhodovať o tom, či určitý úraz je pracovným úrazom na účely § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. Táto otázka tak nie je predbežnou otázkou, ktorej posúdenie by patrilo do príslušnosti iného orgánu v zmysle § 198 ods. 1 cit. zák. V dôsledku toho ani rozhodnutie súdu, že určitý úraz je pracovný v zmysle Zákonníka práce, nemožno považovať za rozhodnutie o predbežnej otázke povahy tohto úrazu na účely § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. Naopak, posudzovanie tejto otázky patrí len organizačným zložkám žalovanej, pretože ide výlučne o (predbežnú) otázku v rámci samotného zákona o sociálnom poistení. Samozrejme, definície v § 8 tohto zákona a v § 195 Zákonníka práce sú si vecne podobné, pretože charakteristiku pracovného úrazu viažu na podobné znaky (náhle poškodenie zdravia vonkajšími vplyvmi pri plnení určitých úloh alebo v priamej súvislosti s nimi); toto prekryvanie nemusí však byť vždy úplne presné (porov. v tomto smere už poukazy na odlišnosti u Týc, J. Náhrada škody pri pracovných úrazoch a nemocech z povolání. Praha: Práce 1983, s. 54). Ako však zdôraznil generálny prokurátor vo svojom stanovisku, neznamená to, že by rozhodnutie súdu o povahe úrazu na pracovnoprávne účely bolo v dávkovom konaní celkom bez významu. Toto rozhodnutie by totiž tvorilo podklad na to, aby si organizačná zložka žalovanej urobila záver o naplnení jednotlivých znakov pojmu pracovného úrazu podľa § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. Organizačná zložka by tak z takéhoto rozhodnutia súdu vo svojom konaní vychádzala.

22. Pretože definícia pracovného úrazu v zmysle § 195 Zákonníka práce neodkazuje na § 8 zákona č. 461/2003 Z. z., musí potom konzekventne platiť, že ani rozhodnutie organizačnej zložky žalovanej, ktorým posúdila úraz ako pracovný na účel úrazovej dávky, nie je rozhodnutím o predbežnej otázke v zmysle § 194 Civilného sporového poriadku na účely pracovnoprávnych sporov (porov. v tomto smere už rozsudok Najvyššieho súdu Českej socialistickej republiky sp. zn. 5 Cz 10/75, judikát R 26/1976). Dôsledkom toho potom je, že takéto rozhodnutie organizačných zložiek žalovanej nemôže mať vplyv v pracovnoprávnom vzťahu poškodeného zamestnanca a zamestnávateľa. Už preto nemožno považovať za správne úvahy v časti doterajšej judikatúry, že ak by žalovaná mohla posudzovať charakter úrazu na účely § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. bez účasti zamestnávateľa, mohlo by to mať vplyv aj na samotný pracovnoprávny vzťah k zamestnancovi. Možno tu v plnom rozsahu odkázať na judikatúru vo veciach civilného sporového konania, podľa ktorej riešenie predbežnej otázky má vždy účinky len v tom konaní, v ktorom sa táto predbežná otázka vyriešila (porov. už rozsudok Najvyššieho súdu sp. zn. 4 Cz 94/65, judikát R 61/1965). Rovnako takéto posúdenie nemôže mať účinky voči zamestnávateľovi ani v iných konaniach, v ktorých by organizačné zložky z tohto pracovného úrazu voči nemu vyvodzovali určité následky.

23. Otázka, či určitý úraz možno považovať za pracovný úraz na účely § 8 zákona č. 461/2003 Z. z., je tak otázkou samotného zákona o sociálnom poistení, takže posudzovať ju patrí žalovanej. Ako uviedol už ústavný súd v citovanom náleze I. ÚS 87/2014, jej povinnosťou je posúdiť túto otázku predbežne v každom konaní, kde pracovný úraz je podmienkou priznania určitej dávky. Žalovaná ju v takomto prípade musí posúdiť v celom rozsahu a musí ustáliť, či úraz skutočne je pracovným úrazom. Na

ten účel musí súlaď s § 195 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. presne a úplne zistiť skutočný stav veci, na čo musí obstaráť potrebné podklady na rozhodnutie. Podľa odseku 2 tohto paragrafu môžu byť podkladmi rozhodnutia okrem dôkazov napríklad aj čestné vyhlásenia, vyjadrenia alebo návrhy účastníkov konania, a podľa jeho odseku 4 musí organizačná zložka pri posudzovaní veci objasňovať rovnako dôkladne všetky rozhodujúce skutočnosti bez ohľadu na to, či svedčia v prospech alebo v neprospech účastníka konania. Podľa § 196 ods. 7 tohto zákona organizačná zložka hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý osobitne a všetky vo vzájomnej súvislosti. Z citovaných ustanovení tak vyplýva opak právneho názoru, vyjadreného v časti doterajšej judikatúry, že žalovaná má byť viazaná vyhlásením zamestnávateľa, že úraz nie je pracovným úrazom, a že je v takom prípade úlohou zamestnanca, aby toto vyhlásenie zamestnávateľa vyvrátil súdnym rozhodnutím. Obdobná úprava bola totiž naposledy obsiahnutá v ustanovení § 7 vyhlášky Ústrednej rady odborov, Ministerstva zdravotníctva a Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia č. 7/1962 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o náhradách pri úrazoch a chorobách z povolania, podľa ktorého platilo, že invalidný dôchodok pri pracovnom úraze sa vymeriaval na základe dokladu o zodpovednosti podniku za pracovný úraz, ktorým bolo vyhlásenie podniku o uznaní tejto zodpovednosti, dohoda medzi podnikom a poškodeným alebo právoplatné rozhodnutie rozhodcovského orgánu alebo súdu. Neskoršie úpravy však takéto ustanovenie neprevzali.

24. Rovnako ako žalovaná nie je viazaná prejavom zamestnávateľa o tom, že určitý úraz nie je pracovný, resp. že neuznáva úraz za pracovný úraz, nemôže byť viazaná ani jeho opačným vyhlásením, že úraz je pracovným úrazom. Ako už bolo zdôraznené, ani ustanovenie § 8, ani ustanovenie § 83 zákona č. 461/2003 Z. z. neustanovujú, že by pre posúdenie úrazu ako pracovného úrazu alebo určitej osoby ako poškodeného malo byť rozhodujúce práve vyhlásenie zamestnávateľa, a ustanovenia skorších predpisov, ktoré vyhláseniu zamestnávateľa prisudzovali takéto účinky, neboli prevzaté do novších právnych predpisov. Záver o viazanosti či neviazanosti organizačnej zložky žalovanej prejavom zamestnávateľa nemožno vyvodiť ani z ustanovenia § 231 ods. 1 písm. h) cit. zák., na ktorý tiež odkazovala časť doterajšej judikatúry. Toto ustanovenie totiž ukladá zamestnávateľovi oznámiť žalovanej pracovný úraz, no nevyplýva z neho, že by toto oznámenie malo byť pre žalovanú záväznú, a už vonkoncom z neho nemožno vyvodiť, že by neurobenie takéhoto oznámenia malo predstavovať pre žalovanú záväzný prejav o tom, že k žiadnemu pracovnému úrazu nedošlo (podobne už Týc, V. cit. dielo, s. 62 a 63). To isté platí, aj pokiaľ ide o argumenty doterajšej judikatúry ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V dôsledku toho tak charakter úrazu musí žalovaná ustáliť sama a jednotlivé dôkazy musí pritom hodnotiť voľne, no racionálne a logicky v súlade so zákonom.

25. Tak ako § 8 a § 83 zákona č. 461/2003 Z. z. pri vymedzení pojmov pracovný úraz a poškodený neodkazujú na Zákonník práce, neodkazujú pri tomto vymedzení ani na zodpovednosť zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (prípadne iných právnych predpisov, ktoré upravujú právne vzťahy vypočítané v § 16 a § 17 ods. 2 cit. zák.). Inak povedané, citované ustanovenia neustanovujú, že pracovným úrazom je taký úraz, za ktorý zamestnávateľ zodpovedá, alebo že poškodeným je zamestnanec, za ktorého úraz zodpovedá zamestnávateľ. To znamená, že posúdenie úrazu ako pracovného úrazu a určitého zamestnanca ako poškodeného týmto pracovným úrazom na účely citovaných ustanovení zákona č. 461/2003 Z. z. nepredpokladá, že by malo byť pozitívne ustálené, že je daná napríklad zodpovednosť zamestnávateľa v zmysle pracovnoprávnych predpisov. Napokon, Zákonník práce v tomto prípade sám vychádza z objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa, čo v zásade znamená, že ten zodpovedá za každý pracovný úraz, ktorý spĺňa určené znaky a ktorým došlo k poškodeniu zdravia jeho zamestnanca. V dôsledku toho tak za prejudiciálnu otázku v zmysle § 198 zákona č. 461/2003 Z. z., od ktorej riešenia by bolo závislé rozhodnutie žalovanej v dávkovom konaní, nemožno bez ďalšieho považovať ani otázku, či je skutočne daná zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz.

26. Tomu neodporuje ani ustanovenie § 110 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z., podľa ktorého nárok na úrazové dávky nevzniká, ak sa zamestnávateľ celkom zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo smrť poškodeného (s odkazom na ustanovenie § 196 ods. 1 Zákonníka práce). Podľa § 196 ods. 1 Zákonníka práce v zásade platí, že zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti (za pracovný úraz), ak preukáže, že jedinou príčinou škody bolo buď zavinené nedodržanie určitých predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochranu zdravia pri práci zo strany zamestnanca, prípadne privodenie si pracovného úrazu vplyvom alkoholu alebo omamných látok. Z formulácie „zbavenie sa zodpovednosti“ je zrejmé, že ide o liberáciu spod inak objektívnej zodpovednosti, teda ide o okolnosti, ktoré môže na svoju obranu uplatniť sám zamestnávateľ. Zo znenia cit. § 110 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. je potom zrejmé, že jednou z podmienok vzniku (a nie až podmienkou zániku) nároku na úrazové dávky je neexistencia liberácie (zbavenia sa zodpovednosti) zamestnávateľa za pracovný úraz. Inak povedané,

účinné zbavenie sa tejto zodpovednosti je negatívnou podmienkou vzniku nároku na dávku, ktorá musí byť takisto splnená, aby tento nárok vznikol (porov. § 109 ods. 1 cit. zák.). Poškodenému teda nevznikne nárok na úrazovú dávku, hoci by boli splnené aj všetky ostatné zákonné podmienky, ak sa zamestnávateľ týmto spôsobom účinne zbavil svojej zodpovednosti. Ak sa zamestnávateľ tejto zodpovednosti nezbažil, nemožno uvažovať o naplnení negatívnej podmienky cit. § 110 ods. 2 zákona. Z toho potom vyplýva, že nie je povinnosťou zamestnanca (poškodeného) domáhať sa a dokazovať, že zamestnávateľ za poškodenie zdravia zodpovedá. Ako bolo uvedené v predošlom odseku, takéto (pozitívne) vyslovenie zodpovednosti zamestnávateľa nie je podmienkou nároku na úrazové dávky. Naopak, je vecou zamestnávateľa liberovať sa (zbaviť sa zodpovednosti) a tým v zmysle cit. § 110 ods. 2 vylúčiť vznik tohto nároku.

27. Takouto liberáciou však nemôže byť len samotný prejav (vyhlásenie) zamestnávateľa, že odmieta zodpovednosť za pracovný úraz. Naopak, zamestnávateľ musí preukázať zákonné podmienky takejto liberácie. Pretože tie sú pre pracovnoprávne vzťahy upravené práve v Zákonníku práce a zákon č. 461/2003 Z. z. na ne len odkazuje, patrí o samotnej liberácii rozhodovať súdu v zmysle § 14 Zákonníka práce, takže tu ide o pravú predbežnú otázku zmysle § 198 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. Potom možno súhlasiť s názormi, ktoré vyslovila časť vyššie citovanej judikatúry (rozsudok sp. zn. 1Sžo/47/2015), že organizačná zložka žalovanej sama nemôže vstúpiť do postavenia zamestnávateľa a namiesto neho uplatniť jeho liberačné právo. Samozrejme, je aj v jej záujme upovedomiť zamestnávateľa o tom, že jeho zamestnanec uplatňuje nárok na úrazové dávky, a vytvoriť zamestnávateľovi priestor, aby prejavil, že sa chce svojej zodpovednosti zbaviť, a aby uviedol okolnosti, ktoré svedčia o tom, že sú splnené liberačné dôvody v zmysle § 196 ods. 1 Zákonníka práce. Pokiaľ organizačná zložka žalovanej ním tvrdené okolnosti následným dokazovaním aj dokáže, môže si v zmysle § 198 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. urobiť sama úsudok o tom, či sa zamestnávateľovi liberácia podarila alebo nie. Ak žalovaná nedokáže túto otázku posúdiť sama, môže zamestnávateľovi odporučiť, aby sa zbavenia zodpovednosti v rámci pracovnoprávneho vzťahu domáhal na súde v civilnom sporovom konaní v zhode s § 14 Zákonníka práce (napríklad žalobou o určenie, že nie je daná jeho zodpovednosť).

28. Ak však zamestnávateľ vôbec nevyužije svoje právo liberovať sa v rámci dávkového konania (teda je nečinný alebo výslovne prejaví, že uznáva svoju plnú zodpovednosť) alebo ak sa mu liberácia v rámci tohto konania nepodarí (teda ním tvrdené skutočnosti sa dokazovaním nedokážu alebo organizačná zložka na ich základe postupom podľa cit. § 198 nezistí, že by boli splnené zákonné predpoklady liberácie v zmysle § 196 ods. 1 Zák. práce), a ak ani nepodá uvedenú žalobu, ktorou by sa domáhal zbavenia zodpovednosti, nemôže žalovaná vychádzať z toho, že negatívna podmienka § 110 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. je naplnená a nárok na úrazové dávky nevzniká. Naopak, nezostane jej nič iné než vychádzať z toho, že táto negatívna podmienka sa nenaplnila a nárok na úrazové dávky vznikol, ak sú splnené aj ostatné zákonné podmienky. Len v záujme úplnosti však treba dodať, že ak organizačná zložka žalovanej v dávkovom konaní postupom podľa § 198 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. predbežne posúdi, že sa zamestnávateľovi podarila liberácia spod zodpovednosti za pracovný úraz, ani poškodenému zamestnancovi nič nebráni, aby sa v zmysle § 14 Zákonníka práce v civilnom sporovom konaní domáhal opačného záveru (napríklad žalobou o určenie, že zamestnávateľ za jeho pracovný úraz zodpovedá). Všetky uvedené závery platia rovnako aj pre ustanovenie § 111 ods. 2 cit. zák., ktoré obmedzuje sumu dávky, ak sa zamestnávateľ zbaví svojej zodpovednosti len sčasti v zmysle § 196 ods. 2 cit. zák.

29. Takýto výklad - okrem toho, že je v súlade so znením jednotlivých ustanovení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení - viac zodpovedá aj účelu, ktorý sa sledoval prenosom odškodňovania za pracovné úrazy a choroby z povolania zo zamestnávateľa na žalovanú. Zmyslom tohto prenosu totiž bolo zlepšenie postavenia zamestnancov, keďže namiesto uplatňovania náhrady škody voči svojmu zamestnávateľovi (so všetkými rizikami platobnej neschopnosti, náročnosťou a zdĺhavosťou súdneho konania) sa tieto nároky uplatňujú voči žalovanej (u ktorej je zamestnávateľ poistený), ktorá o nich rozhodne v relatívne neformálnom dávkovom konaní. Tomuto účelu by celkom odporovalo, ak by zamestnávateľ mohol zmariť nárok svojho zamestnanca na získanie týchto dávok, ktorých účelom je práve finančne plniť pri úraze utrpenom pri výkone zamestnania [porov. § 2 písm. c) zákona č. 461/2003 Z. z.], len tým, že jednoducho vyhlási, že svoju zodpovednosť odmieta, a zamestnanec by následne mal uplatňovať svoje práva proti nemu na súde. Tým sa totiž zamestnanec dostáva do rovnakej situácie, v akej bol, keď odškodnenie za pracovné úrazy a choroby z povolania v celom rozsahu zabezpečovali sami zamestnávatelia. Napokon, ako naznačil aj generálny prokurátor, časové hľadisko rozhodovania žalovanej tu má mimoriadny význam aj preto, že práce neschopný zamestnanec spravidla zostáva bez prostriedkov na svoje živobytie.

30. Žalovaná v preskúmanom rozhodnutí vyšla z právneho názoru, že povaha úrazu, ktorý údajne utrpela žalobkyňa 15. júna 2016, je predbežnou otázkou v zmysle § 198 zákona č. 461/2003 Z. z., ktorej riešenie patrí do právomoci súdov na základe § 14 Zákonníka práce. Ako bolo vysvetlené v predošlom texte, takýto názor je nesprávny, pretože otázka, či tento úraz je pracovným úrazom v zmysle § 8 cit. zák., je otázkou samotného zákona o sociálnom poistení a jej posúdenie tak patrí organizačným zložkám žalovanej. V dôsledku tohto nesprávneho názoru sa však organizačné zložky považovali za viazané prejavom zamestnávateľa žalobkyne Q.. T., L..., že sporný úraz nie je pracovným úrazom. Hoci aj vykonali určité dokazovanie, jeho výsledky pomeriavali vždy len voči tomuto vyhláseniu zamestnávateľa. Takýmto postupom tomuto vyhláseniu v podstate priznali účinky prezumpcie (domnienky), ktorú sa dokazovaním snažili len vyvracať. Takýto postup však nezodpovedá zásade voľného hodnotenia dôkazov, ako vyplýva z cit. § 196 ods. 7 zákona č. 461/2003 Z. z., ale ani požiadavke rovnako dôsledne objasňovať všetky skutočnosti, či svedčia v prospech alebo neprospech účastníka, vyjadrenej v cit. § 195 ods. 4 tohto zák. Pokiaľ totiž organizačná zložka žalovanej kvôli svojmu nesprávnemu názoru na výklad § 198 cit. zák. priznala vyhláseniu zamestnávateľa, ktorý ani nebol prítomný, keď sa úraz mal stať, iný (väčší) význam v konaní než ostatným dôkazom, potom nehodnotila všetky rozhodné skutočnosti rovnako dôkladne a každý dôkaz osobitne a všetky dôkazy vo vzájomných súvislostiach. Porušenie zákonných ustanovení o dokazovaní sa považuje za tzv. inú podstatnú (procesnú) vadu, teda za podstatné porušenie ustanovení o konaní [porov. obdobne vo vzťahu k pojmu „inej vady konania“ v skôr účinnom ustanovení § 241 ods. 2 písm. b) Občianskeho súdneho poriadku napr. nález ústavného súdu sp. zn. II. ÚS 591/2012 a naň nadväzujúce rozhodnutia, ktoré sú v tomto zmysle použiteľné aj pre konanie pred orgánmi verejnej správy]. Vzhľadom na to, že toto porušenie sa prejavilo celkom mylným prístupom k hodnoteniu dôkazov, mohlo mať toto porušenie za následok aj nesprávne rozhodnutie vo veci.

#### V. Záver

31. Zo všetkých uvedených dôvodov tak kasačný súd dospel k záveru, že v konaní žalovanej došlo k podstatnému porušeniu ustanovení o konaní, ktoré mohlo mať za následok nezákonnosť preskúmaného rozhodnutia. To zakladalo dôvod na jeho zrušenie v zmysle § 191 ods. 1 písm. g) SSP. Ak správny súd žalobu žalobkyne zamietol, jeho rozsudok sám vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci [§ 440 ods. 1 písm. g) SSP]. Preto ho kasačný súd podľa § 462 ods. 2 v spojení s § 466 ods. 5 písm. a) SSP rozsudkom (§ 457 ods. 1 SSP) zmenil tak, že zrušil preskúmané rozhodnutie žalovanej, ako aj rozhodnutie pobočky z 2. októbra 2020 v súlade s § 191 ods. 3 písm. a) SSP a vec jej podľa § 191 ods. 4 SSP vrátil na ďalšie konanie.

32. Organizačné zložky žalovanej sú v ďalšom konaní viazané právnymi názormi vyslovenými v tomto rozsudku (§ 191 ods. 6 a § 469 SSP). To v prerokovanej veci znamená, že budú otázky týkajúce sa tvrdeného úrazu žalobkyne 15. júla 2016 posudzovať samostatne a nebudú sa cítiť viazané prejavom jej zamestnávateľa, že tento úraz nie je pracovným úrazom. Preto vyhodnotia doteraz vykonané dokazovanie dôsledne podľa zásad ustanovených v cit. § 195 ods. 4 a § 196 ods. 7 zákona č. 461/2003 Z. z. a podľa potreby ho doplnia tak, aby v súlade s § 195 ods. 1 cit. zák. presne a úplne zistili skutočný stav veci v rozsahu potrebnom pre svoje rozhodnutie. Organizačné zložky žalovanej následne podľa citovaných ustanovení zhodnotia, či žalobkyňa 15. júla 2016 skutočne utrpela tvrdený úraz, a ak áno, ako, kedy a kde ho utrpela a či takto zistené skutočnosti napĺňajú jednotlivé znaky pojmu pracovný úraz, ako ich vymedzuje opakovane citované a vyložené ustanovenie § 8 zákona č. 461/2003 Z. z., a tiež vytvoria zamestnávateľovi priestor na prípadnú liberáciu. Následne ustália, aké mal tento pracovný úraz následky, či žalobkyňu možno považovať za poškodenú podľa § 83 cit. zák. a či sú na základe toho splnené podmienky nároku na náhradu za bolesť, podľa čoho potom rozhodnú o žiadosti žalobkyne o jej výplatu.

33. Pri zmene rozhodnutia musí kasačný súd podľa § 467 ods. 2 SSP rozhodnúť o trovách konania na správnom súde a kasačnom súde. Podľa § 467 ods. 1 a 2 v spojení s § 167 ods. 1 SSP tak žalobkyňa, ktorá v konaní dosiahla úspech, priznal nárok na úplnú náhradu trov kasačného konania, ako aj náhradu trov konania pred správnym súdom proti neúspešnej žalovanej.

34. Tento rozsudok prijal veľký senát pomerom hlasov 7 : 0 (jednomyseľne).

I. Pojem pracovného úrazu na účely zákona č. 461/2003 Z. z. je definovaný len znakmi, ktoré sú vymedzené v § 8 tohto zákona, nie tým, či takýto úraz je zároveň aj pracovným úrazom podľa Zákonníka práce. Ak sa úraz považuje za pracovný podľa Zákonníka práce, samo osebe to neznamená, že by sa musel považovať za pracovný úraz aj podľa § 8 zákona č. 461/2003 Z. z.

II. Súd rozhodujúci v pracovnoprávných sporoch na základe § 14 Zákonníka práce nemá právomoc rozhodovať o tom, či určitý úraz je pracovným úrazom podľa § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. Túto otázku patrí posudzovať len organizačným zložkám Sociálnej poisťovne, pretože ide výlučne o (predbežnú) otázku v rámci samotného zákona o sociálnom poistení.

III. Podľa § 110 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. je účinné zbavenie zodpovednosti zamestnávateľa negatívnou podmienkou vzniku nároku na dávku (porov. § 109 ods. 1 cit. zák.). Poškodenému teda nevznikne nárok na úrazovú dávku, hoci by boli splnené aj všetky ostatné zákonné podmienky, ak sa zamestnávateľ účinne zbavil svojej zodpovednosti (liberoval).

IV. Liberáciou nemôže byť len prejav zamestnávateľa, že odmieta zodpovednosť za pracovný úraz; naopak, musí preukázať, že sú splnené podmienky liberácie. Ak zamestnávateľ nevyužije právo liberovať sa v dávkovom konaní alebo ak sa mu liberácia v rámci tohto konania nepodarí a ani nepodá žalobu, ktorou by sa domáhal zbavenia zodpovednosti v civilnom sporovom konaní, bude žalovaná vychádzať z toho, že negatívna podmienka podľa § 110 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. nenastala a nárok na úrazové dávky vznikol, ak sú splnené ostatné zákonné podmienky.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.