

PRACOVNOPRÁVNÝ ROZMER VÝKONU ZDRAVOTNÍCKEHO POVOLANIA FARMACEUT

11. ČASŤ – ZODPOVEDNOSŤ ZA ŠKODU V PRACOVNOM PRÁVE – 1. DIEL

Zodpovednosť zamestnanca za škodu

Zákonník práce svojou úpravou zodpovednosti za škodu predovšetkým sleduje, aby v procese výkonu práce nevznikala škoda.

Zákonník práce člení zodpovednosť zamestnanca za škodu na:

- *všeobecnú zodpovednosť zamestnanca za škodu,*
- *zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktorý je zamestnanec povinný vyúčtovať,*
- *zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov.*

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Táto zodpovednosť vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Špecifikom tejto zodpovednosti je, že zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie, a však nie bez výnimky.

Pre vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu musí byť kumulatívne splnených všetkých päť nasledujúcich predpokladov:

- *vznik škody pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením,*
- *protiprávny úkon,*
- *porušenie povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom,*
- *příčinná súvislosť medzi porušením povinností a vznikom škody,*
- *zavinenie na strane zamestnanca.*

V prípade absencie čo i len jedného z týchto predpokladov, zamestnanec za škodu nezodpovedá.

Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.

Pojem „dobré mravy“ zákon nedefinuje, ale z ustálenej praxe konanie proti dobrým mravom možno charakterizovať tak, že ide o konanie, ktoré je v rozpore so všeobecne uplatňovanými pravidlami slušného správania. Treba zdôrazniť, že zamestnanca postihuje zodpovednosť za škodu, ktorá vznikne ako dôsledok konania proti dobrým mravom len vtedy, ak na jeho strane je dané zavinenie vo forme úmyslu.

Pre úplnosť informácie, legislatíva myslí aj na prípady zamestnancov, ktorí sú postihnutí duševnou poruchou či na zamestnancov, ktorí sa uvedú vlastnou vinou do takého stavu, že nie sú schopní ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania.

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Pritom nie je rozhodujúce, či išlo o duševnú chorobu, chorobný duševný stav alebo krátkodobú duševnú poruchu. Duševná porucha nemusí byť trvalá, môže mať aj len prechodný charakter. A preto sa vždy skúma, či v čase spôsobenia škody bol zamestnanec schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania.

Nezriedka dochádza aj ku škodám spôsobeným pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných alebo psychotropných látok, kedy zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo

posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

Oznamovacia a zakročovacia povinnosť zamestnanca

Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca.

Ak je na odvrátenie škody hrozacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hrozacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hrozacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.

Rovnako zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika. Čo sa považuje za podnikateľské riziko zákon nedefinuje, a preto je vždy potrebné postupovať podľa konkrétnych okolností prípadu.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (alias hmotná zodpovednosť)

Hmotná zodpovednosť zamestnanca predstavuje pomerne frekventovanú formu zodpovednosti zamestnanca za škodu vznikajúcu na základe písomnej dohody medzi držiteľom povolenia na poskytovanie lekárenskej starostlivosti a jeho zamestnancami.

Uzatvorením dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnávateľ zvyšuje ochranu svojho majetku, ktorý zveruje zamestnancovi pri plnení jeho pracovných úloh.

Individuálna hmotná zodpovednosť

Vo všeobecnosti platí, že ak zamestnanec prevzal na základe písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverenú hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obieh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. Pozor, dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná a následne nastupuje režim všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti môže byť zakotvená tak v pracovnej zmluve ako aj v samostatnom dokumente, pričom môže byť uzatvorená tak pri vzniku pracovnoprávného vzťahu ako aj neskôr počas jeho trvania.

Schodok predstavuje určitý deficit medzi skutočným stavom hodnôt zverených na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii zamestnávateľa, o ktorý je skutočný stav nižší než stav účtovný.

Predpokladom zodpovednosti zamestnanca za schodok je:

- existencia pracovnoprávného vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- platná, písomne uzavretá dohoda o hmotnej zodpovednosti,
- existencia škody vo forme schodku na zverených hodnotách určených na obieh alebo obrat,
- zavinenie zamestnanca, ktoré sa predpokladá,
- ku škode musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ich plnením.

Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraduje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

Spoločná hmotná zodpovednosť

V dohodách o hmotnej zodpovednosti sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca.

Inventarizácia

V spojení s hmotnou zodpovednosťou je potrebné osobitnú pozornosť venovať inventarizácii. Inventarizáciou sa overuje, či stav majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov v účtovníctve zamestnávateľa zodpovedá skutočnosti. Výsledkom inventarizácie je inventarizačný zápis, z ktorého môže vyplývať tak súlad skutočného stavu s účtovníctvom, ako aj manko či prebytok.

Pri fyzickej inventúre nemusí byť hmotne zodpovedný zamestnanec prítomný, avšak zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca o vykonávaní inventarizácie a umožniť mu prítomnosť pri jej vykonávaní, rovnako tak vyjadriť sa k predmetu inventarizácie s tým, že čas výkonu inventarizácie určuje zamestnávateľ.

Inventarizácia sa musí vykonať vždy:

- pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti a pri jej zániku,
 - pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a
 - pri skončení pracovného pomeru.
- Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri

uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami:

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

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

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

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

Je celkom prirodzené, že je záujmom zamestnávateľa, aby boli zverené predmety slúžiace na výkon práce zamestnancom chránené pred stratou a v prípade, že sa stratia, aby sa zaručila náhrada škody tým spôsobenej.

Preto osobitným druhom zodpovednosti zamestnanca za škodu je zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov, ktorej základnou črtou je, že zamestnanec zodpovedá iba za stratu zverených predmetov, a nie za ich poškodenie. Ani pri poškodení zverených predmetov neostáva zamestnávateľ bez nároku na náhradu škody, kedy v prípade záujmu na jej náhrade môže uplatniť režim všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu.

Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov je založená na

rovnakých princípoch ako zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať. Zavinenie zamestnanca je prezumované a zamestnanec, ktorý zodpovedá za stratu zverených predmetov, je povinný nahradiť stratu v plnej výške.

Pre vznik tejto zodpovednosti musia byť splnené nasledovné predpoklady:

- existencia platného pracovnoprávneho vzťahu,
- písomné potvrdenie o prevzatí zvereného predmetu,
- protiprávny úkon vo forme porušenia

povinností, ktoré pre zamestnanca vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu,

- vznik škody v forme straty zvereného predmetu,
- príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody,
- zavinenie zamestnanca, ktoré sa prezumuje vo forme vedomej neobľadlivosti.

V prípade zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov sa vzniknutá škoda prejaví vo forme straty zvereného predmetu, dôsledkom ktorej je nemožnosť vrátenia takéhoto predmetu zamestnávateľovi.

Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti za stratu zverených predmetov úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia. Pokiaľ ide o dôvody zbavenia sa tejto zodpovednosti, môžu byť rôzne, ako napríklad, že zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi uzamykateľnú skrinku na uloženie vecí a v dôsledku toho došlo k strate zverených predmetov, že zverený predmet používali aj iní zamestnanci v rámci svojej pracovnej činnosti, že nastali objektívne udalosti ako požiar a podobne.

| (ld)

MENIAČE SA ÚLOHY AJ PRACOVNÉ PROSTREDIE NEMOCNIČNÝCH FARMACEUTOV SI VYŽADUJÚ AKČNÝ PRÍSTUP ZO STRANY EURÓPSKÝCH VLÁD

Valné zhromaždenie Európskej asociácie nemocničných farmaceutov (EAHP), ktorého súčasťou bola aj Sekcia nemocničných lekárníkov SLeK, na svojom júnovom zasadnutí schválilo tri pozičné dokumenty.

■ Prostredníctvom týchto dokumentov sa európski nemocniční farmaceuti snažia prezentovať zainteresovaným stranám zodpovedným za rozhodnutia svoje postoje a návrhy potrebných riešení v aktuálne dôležitých oblastiach, ktoré ovplyvňujú ich každodennú prácu v rámci európskych zdravotníckych systémov.

Posičný dokument o infekčných chorobách (Position Paper on Infectious Diseases)

Posičný dokument o antimikrobiálnej rezistencii (Position Paper on Antimicrobial Resistance), ktorý bol prijatý v júni 2018, prešiel tento rok aktualizáciou a rozšírením tak, aby zahŕňal aj infekčné choroby a všetok súčasný vývoj s tým spojený. Výsledkom je **Posičný dokument o infekčných chorobách** (Position Paper on Infectious Diseases), ktorého snahou je obozretným používaním antimikrobiálnych liekov zabezpečiť, že ostanú účinné pre pacientov s život ohrožujúcimi infekciami.

Posičný dokument o pracovnej sile (Position Paper on Workforce)

Nedostatok pracovnej sily v zdravotníctve pociťujeme na celom svete vo všetkých profesiách. WHO pre svoj európsky región upozornila, že krajiny v súčasnosti čelia vážnym problémom v súvislosti s pracovnou silou v zdravotníctve, ktoré

existovali už pred pandémiou COVID-19 a po nej sa ešte zhoršili. Okrem toho, že jednotlivci opúšťajú zdravotnícke povolania z dôvodu zvyšujúcej sa pracovnej záťaže a nezvládnuteľnej

personálnej situácie, pracovná sila v zdravotníctve starne. Výrazný demografický posun ohrozuje ľudské zdroje vo všetkých európskych zdravotníckych profesiách. Odpoveďou by mala byť

Posičný dokument o infekčných chorobách

■ V jeho hlavných tézach **EAHP vyzýva** vlády jednotlivých členských štátov a manažérov zdravotníckych systémov, aby využili špecializované znalosti nemocničných farmaceutov v multidisciplinárnych tímoch antimikrobiálneho dohľadu alebo iných formách manažmentu antimikrobiálnych liečiv v nemocnici a v komunite, s osobitným zameraním na presun starostlivosti (príjem do nemocnice, preklad alebo prepustenie pacienta), v rámci ktorej by nemocniční farmaceuti mali byť neoddeliteľnou súčasťou.

■ **EAHP žiada** o zahrnutie konkrétnych opatrení do národných akčných plánov (NAP), ktoré zvýšia povedomie o dôležitosti tímov antimikrobiálneho dohľadu.

■ **EAHP ďalej vyzýva** na ďalšie upevnenie úloh nemocničných farmaceutov v európskych stratégiách očkovania.

■ **EAHP odporúča** univerzálne uplatňovanie preventívnych a kontrolných opatrení zo strany ECDC a WHO medzi zdravotníckymi pracovníkmi a verejnosťou v boji proti infekčným ochoreniam.

■ **Príhovára sa** za primeraný regulačný dohľad a správnu implementáciu opatrení vo veterinárnom sektore a životnom prostredí na európskej, národnej a miestnej úrovni.

■ **Požaduje** zvýšené investície na podporu vývoja inovatívnych návrhov a výskumných projektov v nových oblastiach kontroly infekčných chorôb, ako je imunoterapia a udržateľnosť.

■ **EAHP nalieha** na vlády, aby prijali opatrenia na zabezpečenie pohotovostnej zásoby nevyhnutných antimikrobiálnych liekov a v prípade potreby povolili alternatívnu prípravu nemocničnými farmaceutmi.