

Všeobecná úprava, ktorá sa venuje pracovnoprávnym vzťahom v prípade úmrtia zamestnávateľa fyzickej osoby je zakotvená v § 30 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Podľa danej právnej úpravy platí, že *„práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov“*.

Uvedené znamená, že prechod práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch je viazaný na určenie dedičov, a teda ukončenie dedičského konania.

Výnimky pri konaní pred ukončením dedičského konania sú upravené v zákone č. 455/1991 Z. z. Živnostenský zákon v znení neskorších predpisov (ďalej len „Živnostenský zákon“), ktorý v § 13 zakotvuje výnimky pre možnosť pokračovania v živnosti pri úmrtí fyzickej osoby.

V súlade s § 3 ods. 2 písm. za) Živnostenského zákona, však *„prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia a poskytovanie zdravotnej starostlivosti ako samostatnej zdravotníckej praxe alebo výkon odborného zástupcu právnickej osoby prevádzkujúcej zdravotnícke zariadenie“* nie je živnosťou.

Podľa § 20 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 578/2004 Z. z.“) ustanovuje, že v prípade smrti fyzickej osoby jej povolenie zaniká. V spojení s § 15 tohto zákona, ktorý zakotvuje, že *„povolenie nemožno previesť na inú fyzickú osobu alebo právnickú osobu“* je analógia k postupu podľa Živnostenského zákona vylúčená.

Z uvedeného vyplýva, že smrťou fyzickej osoby – poskytovateľa zdravotnej starostlivosti dochádza súčasne k zániku povolenia. Následne je preto možné prikloniť sa k záveru, že pracovnoprávny vzťah zamestnanca zaniká na základe právnej udalosti, ktorou je smrť fyzickej osoby - podnikateľa.

Zánikom pracovnoprávneho vzťahu zaniká časť práv a povinností zamestnanca, ako aj zamestnávateľa, ktoré sú s ním bezprostredne spojené. Do skupiny práv zamestnanca, ktoré zanikajú nespadá nárok na výplatu mzdy za vykonanú prácu, prípadne náhrady mzdy za dni nevyčerpanej dovolenky. Bývalý zamestnanec sa tým dostáva do postavenia veriteľa, ktorý si svoju pohľadávku môže uplatniť v dedičskom konaní.

Do skupiny povinností zamestnávateľa, ktoré nezanikajú spadá povinnosť uhradiť zdravotné a sociálne odvody za zamestnanca. Tieto nároky sa uplatňujú ako pohľadávky tiež v rámci dedičského konania. Smrť zamestnávateľa by mali príbuzný nahlásiť Sociálnej poisťovni, aby tá vedela určiť okamih, od ktorého zanikla jeho povinnosť hradiť odvody.