

Zodpovednosť

zamestnanca

Za škodu

autor
Ondrej Steiniger

STEINIGER I law firm
Mgr. Ondrej Steiniger, advokát
sídlo: Jasovská 17, 851 07 Bratislava, Slovenská republika
kancelária: Pluhová 34, 831 03 Bratislava, Slovenská republika
registrácia: Slovenská Advokátska Komora,
licencia č.: 5854, DIČ: 1078893662



1. VŠEOBECNE

Zodpovednosť zamestnanca za škodu prichádza do úvahy iba ak sú naplnené všetky predpoklady vzniku zodpovednosti vrátane zavinenia. V súvislosti s protiprávnym úkonom pôjde o porušenie povinnosti stanovených právnymi predpismi, pracovnou zmluvou a pod.. Za škodu však bude zodpovedať aj zamestnanec, ktorý ju spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom. Podľa § 179 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“) *„zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.“*¹

Podľa § 179 Zákonníka práce sa posudzujú také prípady zodpovednosti zamestnanca za škodu, ktoré vznikli zavineným porušením zamestnanca pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním a nie sú upravené jeho iným osobitným ustanovením. Zamestnávateľ je povinný preukázať nielen vznik škody, protiprávnosť konania zamestnanca, ale aj zavinenie a príčinnú súvislosť medzi vznikom škody a protiprávnym konaním zamestnanca. Pre vznik zodpovednosti zamestnanca musia byť splnené všetky zodpovednostné predpoklady medzi ktoré patrí:

- protiprávny úkon,
- vznik škody,
- príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody,
- zavinenie zamestnanca,
- existencia pracovného pomeru,
- ku škode musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením tak, ako to vymedzuje Zákonník práce.

Protiprávnym úkonom je úkon, ktorý je v rozpore s objektívnym právom. *„Škoda je majetkovou ujmov vyjadriteľnou v peniazoch, pričom*

¹ § 179 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

*skutočná škoda spočíva v skutočnom zmenšení majetku poškodeného a predstavuje majetkové hodnoty, ktoré je nutné vynaložiť na uvedenie do predošlého stavu.*² Dôkazné bremeno pri preukazovaní vzniku škody, ako aj jej výšky je na zamestnávateľovi. Kauzálny nexus je ďalším zodpovednostným predpokladom. Medzi vzniknutou škodou a protiprávnym úkonom musí byť príčinná súvislosť. Zavinenie je subjektívnou právnou kategóriou, pretože vyjadruje vnútorný psychický vzťah škodcu k výsledku svojho konania. Zavinenie môže spočívať vo forme úmyslu alebo nedbanlivosti. V pracovnoprávnej zodpovednosti forma zavinenia podľa môjho názoru podstatným spôsobom ovplyvňuje rozsah náhrady škody. K založeniu zodpovednosti zamestnanca, pri ktorej nemusí byť daný protiprávny úkon, stačí len danosť rozporu s dobrými mravmi, musí existovať na strane zamestnanca zavinenie vo forme úmyslu.

Zodpovednosť zamestnávateľa je objektívnou zodpovednosťou bez ohľadu na zavinenie. V prípade zamestnanca sa jedná o subjektívnu zodpovednosť, pretože na jej založenie je nevyhnutná danosť zavinenia ako subjektívneho zodpovednostného predpokladu. Všetky uvedené všeobecné zodpovednostné predpoklady a ich danosť nestačia na založenie pracovnoprávnej zodpovednosti. K tomu, aby išlo o pracovnoprávnu zodpovednosť musia byť dané ešte dva osobitné zodpovednostné predpoklady, a to:

- existencia pracovného pomeru a
- ku škode musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením.

„Obsah pojmu plnenie pracovných úloh alebo priama súvislosť s plnením pracovných úloh najčastejšie v aplikačnej praxi rozhoduje o tom, či v konkrétnom prípade založiť pracovnoprávnu alebo občian-

² Barancová H., Zákonník práce Komentár, 5. prepracované a doplnené vydanie, Sprint, 2007

*skoprávnu zodpovednosť.*³ Ak bola škoda spôsobená aj zamestnávateľom, je zamestnanec povinný uhradiť pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

Pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanci v pracovnom pomere. Podľa § 225 Zákonníka práce *„zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere.“*⁴

Zodpovednosť zamestnanca za škodu je subjektívnou zodpovednosťou, preto zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou chorobou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú len ak je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania. Táto duševná porucha môže mať iba prechodný charakter, nemusí byť trvalá. *„Nie je pritom rozhodujúce ani to, či je zamestnanec pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo či je jeho spôsobilosť na tie úkony súdom len obmedzená.“*⁵ Podstatné je vždy v danom konkrétnom prípade zistiť druh a mieru duševnej poruchy zamestnanca a jej vplyv na schopnosť ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky. Duševná nespôsobilosť zamestnanca môže vzniknúť napr. aj požitím alkoholu, liekov alebo omamných látok, resp. narkotík. Preto právna úprava rozlišuje, či sa tak stalo vlastnou vinou zamestnanca alebo bez jeho zavinenia. V prípade, ak sa zamestnanec uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu, ktorú v tomto stave spôsobil. Podľa

³ Barancová H., Zákonník práce Komentár, 5. prepracované a doplnené vydanie, Sprint, 2007

⁴ § 225 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

⁵ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

§ 180 Zákonníka práce „zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. 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.“⁶

Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pri tom počínal spôsobom primeraným okolnostiam (§ 181 ods. 2 Zákonníka práce). Zamestnanec nemusí byť pri odvracaní škody úspešný, resp. svojím konaním nemusí škodu odvrátiť. Je však potrebné, aby jeho činnosť objektívne smerovala k zabráneniu vzniku škody, prípadne jej ďalšieho rozširovania – zväčšovania. Môže sa jednať o akúkoľvek škodu, ktorá hrozí zamestnávateľovi, teda nevyžaduje sa len bezprostredne, priamo hroziaca škoda, ktorú Zákonník práce predpokladá pri odvracaní nebezpečenstva, ktoré hrozí životu a zdraviu. Toto nebezpečenstvo môže pritom priamo ohrozovať život alebo zdravie ktorejkoľvek osoby – spoluzamestnanca, tretej osoby mimo zamestnávateľa.

Zamestnanec v oboch uvedených prípadoch nezodpovedá za škodu, ak sú súčasne splnené dve podmienky, a to:

- ohrozenie alebo nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal,
- pri odvracaní škody si počínal spôsobom primeraným okolnostiam.

Primeranosť konania zamestnanca je potrebné posúdiť vždy len podľa konkrétnych okolností daného prípadu.

⁶ § 180 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

Ďalšou okolnosťou vylučujúcou zodpovednosť za škodu je podnikateľské riziko, pretože zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika. Podľa § 181 ods. 3 Zákonníka práce *„zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.“*⁷ Pojem podnikateľské riziko sa v pracovnoprávných predpisoch bližšie nevymedzuje. Zákonník práce – zákon č. 65/1965 Zb. používal pojem hospodárske riziko, ani tento pojem však v pracovnoprávných predpisoch nebol vymedzený. Čo je to hospodárske riziko, mal podľa dôvodovej správy k návrhu Zákonníka práce z roku 1965 rozhodnúť vedúci organizácie podľa zásad stanovených ústrednými orgánmi, Po celú dobu účinnosti Zákonníka práce z roku 1965 však tieto zásady ústredné orgány nevydali. Dôvodová správa chápala hospodárske riziko veľmi zúžene. *„Podľa nej sa jednalo najmä o škody a straty, ktoré vzniknú nepatrným prehliadnutím alebo nepozornosťou a nepresahujú určené percento výrobkov a o škody spôsobené pri skúšobnej výrobe.“*⁸ Takéto chápanie rizika je podľa môjho názoru príliš zúžené a nevystihuje komplexnejšie problematiku rizika.

Všeobecne je však pod pojmom riziko možné rozumieť určité nebezpečenstvo, možnosť vzniku škody alebo straty. V pracovnoprávných súvislostiach možno v zásade riziko rozdeliť na:

- riziko, ktoré súvisí s rozhodovaním a
- riziko, ktoré vyplýva zo samotného výkonu určitej práce.

V pracovnoprávnej literatúre a judikatúre bola doposiaľ pozornosť venovaná predovšetkým riziku pri výkone práce, resp. pri predaji v obchodných podnikoch. Obsah rizika tu vyjadrujú tzv. normy nezavinených strát, ktoré majú povahu prezumpcie v tom zmysle, že škoda neprevyšujúca maximálnu hranicu normy vznikla nezavinene, priro-

⁷ § 181 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

⁸ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

dzeným úbytkom tovaru alebo z iných objektívnych príčin. Tento predpoklad má však význam len dotedy, pokiaľ nie je preukázaný opak (R 12/1976).

Z judikatúry - Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 12/1976
Schodok (manko) vyjadruje skutočnosť, že chýbajú hodnoty, ktoré je hmotne zodpovedný zamestnanec povinný vyúčtovať. Schodok je teda špecifickým druhom škody. Jedná sa o škodu na hodnotách prijatých po vykonaní inventarizácie na vyúčtovanie, ktorá spočíva v rozdiel medzi skutočným stavom zverených hodnôt a medzi správnymi údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší, ako je skutočný stav. Podstatným znakom schodku je, že chýba tovar, o hodnotu ktorého je fyzický stav nižší. *„Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby, materiálové alebo iné hodnoty, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. Schodok nie je škoda vzniknutá nesprávnym precenením zásob tovaru.“*⁹ Za takú škodu zodpovedá zamestnanec, a to vtedy, ak porušil povinnosti uložené mu v súvislosti s ocenením zásob. Schodkom nie je ani škoda, ktorá vznikla poškodením alebo úplným znehodnotením tovaru. Nie je totiž splnený podstatný znak schodku; tovar nechýba, ale nachádza sa u zamestnávateľa, aj keď poškodený alebo úplne znehodnotený. Ak sa jedná o poškodenie alebo úplné znehodnotenie tovaru, musí zamestnávateľ dokázať, že zamestnanec škodu zaviniť.

Zamestnávateľ sa preto môže domáhať i náhrady schodku prípustného podľa normy, ak preukáže, že prípustný schodok bol zavinený zamestnancom. Norma nezavinených strát sa stanovuje v úhrnnej výške vyjadrenej určitým percentom z maloobchodného obratu a vyjadruje potencionálne možný rozsah strát, ktorých skutočná výška závisí vždy

⁹ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 12/1976

od konkrétnych okolností, predovšetkým od druhu a obratovosti tovaru, podielu baleného a nebaleného tovaru atď.

Osobitným problémom je posúdenie rizika vyplývajúceho z rozhodovania, rozhodovania o riziku a prípustnosti rizika. Pre tieto otázky neexistuje právna úprava. *„Relevantným kritériom pri posudzovaní zodpovednosti za škodu vyplývajúcu z podnikateľského rizika by mala byť predovšetkým skutočnosť, že nejde o zavinenú škodu.“*¹⁰ Z ustanovenia § 181 ods. 3 Zákonníka práce nevyplýva, že by vymedzenie pojmu podnikateľské riziko v konkrétnom prípade záviselo výhradne od samotného zamestnávateľa. V prípade sporu môže otázku, či v konkrétnom prípade sa jednalo o podnikateľské riziko, posúdiť príslušný súd.

V pracovnoprávnej teórii nie sú jednotné názory na členenie zodpovednosti zamestnanca za škodu najmä pre rozdielne klasifikačné kritéria. *„Z hľadiska predpokladov zodpovednosti je vzhľadom na konštrukciu jednotlivých predpokladov zodpovednosti kľúčovým kritériom zavinenie.“*¹¹ Preto, podľa môjho názoru, je vhodné členiť zodpovednosť zamestnanca za škodu s preukázaným zavinením, t.j. s prezumpciou neviny – označovaná aj ako všeobecná zodpovednosť v širšom zmysle a zodpovednosť s prezumpciou viny – označovaná aj ako osobitná zodpovednosť. Diferenciácia zodpovednosti za škodu je ďalej závislá od ďalších konkrétnych špecifických predpokladov ako je napr. dohoda o hmotnej zodpovednosti podľa ustanovenia § 182 Zákonníka práce.

¹⁰ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

¹¹ Jendrálová, A., Náhrada škody v pracovnom práve, Práca, 1999

2. ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNANCA ZA ŠKODU S PREZUMPCIOU NEVINY

Pri zodpovednosti zamestnanca za škodu s prezumpciou neviny, t.j. keď je zamestnávateľ povinný preukázať existenciu všetkých predpokladov zodpovednosti vrátane zavinenia rozlišujeme:

- a) všeobecnú zodpovednosť zamestnanca za škodu,
- b) zodpovednosť za nesplnenie povinnosti na odvrátenie škody.

A) Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

Zamestnanec zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním (§ 179 ods. 1 Zákonníka práce). Za škodu zodpovedá aj zamestnanec, ktorý škodu spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom (179 ods. 2 Zákonníka práce).

„Všetky predpoklady pri všeobecnej zodpovednosti je v prípade uplatňovania náhrady škody povinný preukázať zamestnávateľ.“¹²
V súvislosti s protiprávnym úkonom treba vždy predovšetkým podrobne skúmať, či určitá povinnosť vyplýva pre zamestnanca z druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, resp. z jeho pracovnej náplne.

V praxi sa môžu vyskytnúť prípady, keď zamestnanec pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním zavinené spôsobí škodu tretím osobám, napr. pri výkone opravárskych prác v byte zákazníka zamestnávateľa. Zamestnanec v tomto prípade nezodpovedá priamo poškodenému zákazníkovi, ale vzhľadom na ustanovenie § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka zodpovedá tomuto zákazníkovi zamestnávateľ. Podľa § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka *„škoda je spôsobená*

¹² Schronk, R., Zodpovednosť zamestnancov za škodu, Eurounion, 1998

*právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Tieto osoby samy za škodu takto spôsobenú podľa tohto zákona nezodpovedajú; ich zodpovednosť podľa pracovnoprávných predpisov nie je tým dotknutá.*¹³

Tým však nie je dotknutá zodpovednosť podľa pracovnoprávných predpisov. V danom prípade je preto potrebné v prvom rade riešiť zodpovednostný vzťah medzi zamestnávateľom a zákazníkom podľa Občianskeho zákonníka a až náhradou škody zákazníkovi vznikne zamestnávateľovi škoda, ktorú potom môže požadovať od svojho zamestnanca, a to na základe všeobecnej zodpovednosti podľa ustanovenia § 179 ods. 1 Zákonníka práce.

B) Zodpovednosť za nesplnenie povinnosti na odvrátenie škody

Dotvorením prevenčnej zakročovacej a oznamovacej povinnosti zamestnancov podľa ustanovenia § 178 Zákonníka práce je zodpovednosť zamestnanca za nesplnenie povinnosti na odvrátenie škody. Podľa § 181 Zákonníka práce od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej 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 (napr. nebol zistený priamy škodca). Podľa § 181 ods. 1 Zákonníka práce „*od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej 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 priemerné-*

¹³ § 420 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v platnom znení

ho mesačného zárobku."¹⁴ V tomto prípade sa jedná o škodu, ktorá vzniká z iných príčin, ako v dôsledku konania zamestnanca, ale jeho zásahom by sa zabránilo vzniku tejto škody.

Všetky predpoklady tejto zodpovednosti preukazuje zamestnávateľ. Zamestnanec nie je povinný zakročiť proti hroziacej škode, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by sa tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba lebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ustanovenie § 178 ods. 2 Zákonníka práce hovorí: *„ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej 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.*"¹⁵

Z judikatúry - Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R III/1967

Pracovnoprávna úprava zodpovednosti zamestnanca zahŕňa nielen prípady škody spôsobenej zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním zamestnávateľovi, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, ale ja prípady škody spôsobenej zamestnancom tretím osobám alebo inému zamestnávateľovi. *„Priamo proti tomuto zamestnancovi môže byť uplatnený len nárok na náhradu škody spôsobenej úmyselnou trestnou činnosťou na veciach patriacich inému zamestnancovi zamestnávateľa, pretože v tomto prípade zamestnávateľ zamestnancovi za škodu nezodpovedá.*"¹⁶ V ostatných prípadoch nemôže tretia osoba, resp. iný zamestnávateľ uplatňovať nárok na náhradu škody proti priamemu škodcovi,

¹⁴ § 180 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

¹⁵ § 178 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

¹⁶ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R III/1967

ale proti zamestnávateľovi, ktorý sám uplatní nárok na náhradu škody takto mu vzniknutej proti zamestnancovi.

Z judikatúry - Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 65/1969

Pri zodpovednosti za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností z pracovného pomeru v súvislosti s plnením pracovných úloh nejedná sa o akúkoľvek, teda aj nepriamu súvislosť, ale iba o priamu súvislosť. Ak zamestnanci žalobcu oslavovali v sklade predajne vyplatenie odmeny za dobré umiestnenie v súťaži predajní o najlepšiu výzdobu výkladov a pritom vznikol požiar tým, že žalovaná zabudla vypnúť pred opustením miestnosti elektrický varič, na ktorom varila pre účastníkov oslavy kávu, nemožno, pokiaľ sa jedná o konanie obžalovanej, hovoriť o zavinenom porušení povinností z pracovného pomeru v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

Z nepublikovanej judikatúry - Rozhodnutie 6 Cz 8/1968

Zamestnanec, ktorý spôsobil škodu cudziemu zamestnávateľovi alebo tretej osobe, zodpovedá len svojmu zamestnávateľovi a tento zamestnávateľ zodpovedá potom za škodu ním spôsobenú cudziemu zamestnávateľovi alebo tretej osobe. Zamestnávateľovi, uhradil svojmu zamestnancovi škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu, vznikol nárok len vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorého zamestnancom bol žalovaný v čase, keď zamestnanec žalujúceho zamestnávateľa utrpel pracovný úraz.

3. ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNANCA ZA ŠKODU S PREZUMPCIOU VINY

A) Zodpovednosť zamestnanca na za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

Pri zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách sa zavinenie zamestnanca predpokladá. Preto ustanovenie § 182 ods. 1

Zákonníka práce upravuje, že „ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverenú hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzavreli dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).“¹⁷

Osobitosťou tohto druhu zodpovednosti zamestnanca okrem iných špecifických charakteristík na rozdiel od všeobecnej zodpovednosti zamestnanca je, že pri tejto zodpovednosti sa vychádza z prezumpcie viny zamestnanca a uhrádza sa skutočná škoda. Za predpokladu, že je naplnená skutková podstata tohto druhu zodpovednosti, jej uplatnenie má prednosť pred uplatnením všeobecnej zodpovednosti.

Na rozdiel od všeobecnej zodpovednosti zamestnanca pri zodpovednosti za hodnoty zverenú na vyúčtovanie zavinenie zamestnanca nie je zamestnávateľ povinný dokazovať. Zamestnávateľ preukazuje len platné uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti, existenciu schodku na hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nevyúčtovanie hodnôt, ktoré mu boli zamestnávateľom zverenú.

Predpokladom tejto zodpovednosti je:

- škoda vo forme schodku na zverených hodnotách,
- platná dohoda o hmotnej zodpovednosti,
- zavinenie zamestnanca, ktoré sa prezumuje,
- existencia pracovného pomeru,
- ku škode musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením.

¹⁷ § 182 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

Hmotne zodpovedný zamestnanec

Zodpovedným subjektom je zásadne zamestnanec v pracovnom pomere bez ohľadu na to, či sa jedná o plný alebo čiastočný pracovný úväzok. Hmotne zodpovedným nemôže byť mladistvý pred dovŕšením 18 roku veku, ale ani zamestnanec, ktorý bol súdom pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola súdom obmedzená. *„Dohodu o hmotnej zodpovednosti nemožno uzavrieť ani so zamestnancom, ktorý na základe trestného rozsudku dostal trest zákazu činnosti, ak sa na vykonávanú činnosť vzťahuje trest zákazu činnosti.“*¹⁸

Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti, ak preukáže, že schodok vznikol sčasti alebo celkom bez jeho zavinenia. Zavinenie tretích osôb (napr. páchatelia trestného činu krádeže) samo o sebe nezakladá zánik hmotnej zodpovednosti. Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti len vtedy, ak preukáže, že schodok nezavinil napr. práve preto, že v dôsledku úmyselného konania tretích osôb mu bolo znemožnené hospodáriť so zverenými hodnotami.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti

Dohoda o hmotnej zodpovednosti je hmotnoprávnou podmienkou založenia pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu podľa ustanovenia § 182 Zákonníka práce. Uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti je pri niektorých funkciách nevyhnutné. U súkromných zamestnávateľských subjektov tento okruh funkcií určuje sám zamestnávateľ. Ak by zamestnanec pracoval vo funkcii, na výkon ktorej je potrebné uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti a takúto dohodu by odmietol uzavrieť, zamestnávateľ by mohol v tejto situácii uplatniť výpoveď pre nesplnenie predpokladov na výkon dohodnutej práce.

¹⁸ Barancová H., Zákonník práce Komentár, 5. prepracované a doplnené vydanie, Sprint, 2007

Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť len predmety určené na obeh a obrat. Jedná sa o hotovosti, ceniny, tovar, zásoby tovaru a iné hodnoty. *„Pojem zverenie neznamená len odovzdanie týchto hodnôt zamestnancovi, ale súčasne možnosť výlučnej dispozície zamestnanca týmito hodnotami.“*¹⁹ Do okruhu týchto hodnôt nepatria základné prostriedky ako napr. drobný investičný majetok, motorové vozidlá, inventárne predmety. Ak by takéto predmety boli predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti, dohoda o hmotnej zodpovednosti by bola neplatná a nebolo by možné založiť osobitnú zodpovednosť zamestnanca s prezumpciou zavinenia. V aplikačnej praxi je viackrát sporné, aké konkrétne predmety je možné považovať za právne spôsobilé predmety dohody o hmotnej zodpovednosti. Napr. predmety, ktoré sa požičiavajú iným osobám, môžu byť právne spôsobilým predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti len za predpokladu, ak sú zo strany zamestnávateľa pre zamestnanca vytvorené všetky predpoklady, aby sa o zverené predmety mohol bez rizika starať, najmä aby mohol kontrolovať ich prevzatie a vrátenie inými osobami. *„Predmety určené na obeh a obrat, ktoré sú predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti, musia byť riadne odovzdané a prevzaté.“*²⁰ Na druhej strane nie je nevyhnutné, aby zamestnanec tieto predmety mal stále u seba v osobnej opatere, stačí, ak ich má zabezpečené proti zásahu inej osoby.

Súčasťou písomnej formy dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorá podmieňuje jej platnosť, je aj podpis, ktorý nemožno nahradiť mechanickými prostriedkami (napr. pečiatkou). Pretože pre dohodu o hmotnej zodpovednosti platia všeobecné ustanovenia o zmluvách, prejavy vôle nemusia byť na tej istej listine. Dohoda o hmotnej zodpovednosti je platná aj v prípade, ak nebola uskutočnená inventúra, aj

¹⁹ Schronk, R., *Zodpovednosť zamestnancov za škodu*, Eurounion, 1998

²⁰ Barancová H., *Zákonník práce Komentár*, 5. prepracované a doplnené vydanie, Sprint, 2007

keď túto podmienku môžu účastníci zakotviť v dohode o hmotnej zodpovednosti ako podmienku jej platnosti. Aj keď dohoda o hmotnej zodpovednosti sa najčastejšie uzatvára mimo pracovnej zmluvy, môžu ju účastníci uzavrieť aj v rámci pracovnej zmluvy.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti nezaniká preradením na inú prácu. Preto pri preradení zamestnanca na inú prácu netreba uzatvárať novú dohodu o hmotnej zodpovednosti, aj keď na druhej strane preradenie na inú prácu alebo na iné pracovisko je jedným z dôvodov, ktorý umožňuje zamestnancovi odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti. Zamestnanec však môže už pri jej uzatváraní po dohode so zamestnávateľom obmedziť jej pôsobnosť len na určité pracovisko alebo pracoviská.

V prípade neplatnej dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanec zodpovedá len podľa všeobecnej zodpovednosti. Rovnako sa postupuje, ak zamestnanec odstúpi od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Pojem schodok

*„Schodkom sa rozumie účtovný rozdiel medzi skutočným stavom zverených hodnôt, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a medzi údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší ako stav účtovný.“*²¹ Základnou právnou charakteristikou schodku je, že tovar musí chýbať. Ak tovar nechýba, ale je poškodený alebo znehodnotený, nemožno založiť pracovnoprávnu zodpovednosť za škodu podľa ustanovenia § 182 Zákonníka práce, ale iba všeobecnú zodpovednosť zamestnanca za škodu, pri ktorej výška náhrady škody je zásadne limitovaná štvornásobkom priemerného mesačného zárobku.

Schodkom nie je škoda, ktorá vznikla nesprávnym precenením zásob

²¹ Barancová H., Zákonník práce Komentár, 5. prepracované a doplnené vydanie, Sprint, 2007

ani škoda, ktorá vznikla poškodením alebo čiastočným alebo úplným znehodnotením tovaru. Za schodok nie je možné podľa môjho názoru považovať ani účtovný schodok, v prípade ktoré sa jedná len o chyby v účtovnej evidencii.

Pracovné podmienky majú podstatný význam pre možnosť, aby sa zamestnanec zbavil zodpovednosti. Medzi právne podmienky založenia zodpovednosti zamestnanca patrí aj podmienka, aby zamestnanec po celú dobu hmotnej zodpovednosti mal v osobnej dispozícii hodnoty, ktoré sú predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti. Schodok môže vzniknúť aj udalosťou, ktorú nikto nezapríčinil.

Z judikatúry – dohoda o hmotnej zodpovednosti

Výber rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu Slovenskej republiky V 2/1967

Dohodou o hmotnej zodpovednosti preberá zamestnanec zodpovednosť za schodok na ktoromkoľvek pracovisku, v ktorejkoľvek funkcii spojenej s touto zodpovednosťou a v akomkoľvek kolektíve spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov, kde bude kedykoľvek neskôr preradený, zaradený alebo preložený. Preto pri preradení na inú prácu a pri preložení nie je potrebné uzatvárať so zamestnancom novú dohodu o hmotnej zodpovednosti.

„Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách na základe dohody o hmotnej zodpovednosti má zamestnanec pri každej zmene pracovného pomeru i naďalej.“²² Táto zodpovednosť trvá zásadne od uzavretia takejto dohody až do skončenia pracovného pomeru (pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody).

²² Výber rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu Slovenskej republiky V 2/1967

Zamestnanec zodpovedá v ktorejkoľvek funkcii spojenej s hmotnou zodpovednosťou, na ktoromkoľvek pracovisku zásadne podľa pôvodnej dohody o hmotnej zodpovednosti. Podľa pôvodnej dohody nebude zodpovedať vtedy, keď o nej odstúpi. Okrem toho od dohody o hmotnej zodpovednosti možno odstúpiť aj za podmienok, za ktorých možno v pracovnoprávných vzťahoch odstúpiť od akejkoľvek dohody.

Na odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti sa vyžaduje písomná forma. Nerešpektovanie tohto ustanovenia nemá však za následok neplatnosť odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti, to znamená, že k odstúpeniu môže dôjsť aj ústne. Zamestnanec však musí inými dôkaznými prostriedkami dokazovať, že k odstúpeniu od dohody o hmotnej zodpovednosti skutočne došlo.

Z judikatúry – **schodok na hodnotách zverených na vyúčtovanie**

1. Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 43/1963

„Pri tzv. účtovných schodkoch, na rozdiel od pokladničného schodku (manka), nejde o schodok, ale iba o chyby v účtovnej evidencii a k vzniku škody vlastne nedochádza.“²³

2. Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 16/1970

„Rozhodnutie o povinnosti žalovaných, kolektívne zodpovedných zamestnancov, na náhradu škody zo schodku nie je rozhodnutím o niekoľkých právach so samostatným skutkovým základom.“²⁴ Ak podá ktorýkoľvek účastník odvolanie vo veci samej, nenadobúda toto rozhodnutie právoplatnosť k nijakému účastníkovi a odvolací súd ho preskúma v celom rozsahu.

²³ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 43/1963

²⁴ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 16/1970

3. Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 43/1983

Zodpovednosť zamestnanca, ktorý prevzal záväzok o spoločnej hmotnej zodpovednosti spolu s ostatnými zamestnancami kolektívu, sa týka všetkých hodnôt ktoré prevzali podľa preberajúcej inventúry a ďalších dokladov o ich prevzatí. *„Rozsah nakladania s týmito hodnotami zverenými na vyúčtovanie u jednotlivých zamestnancov kolektívu nie je rozhodujúci z hľadiska platnosti záväzku o spoločnej hmotnej zodpovednosti.“*²⁵

Ak má zamestnanec prístup k prevzatým hodnotám a ak má možnosť nimi disponovať, je v záujme ochrany majetku nevyhnutné, aby za tieto hodnoty aj zodpovedal. Ak sa nedohodla spoločná hmotná zodpovednosť viacerých zamestnancov, nemá to za následok neplatnosť ich individuálnych dohôd o hmotnej zodpovednosti. Každý so zamestnancov zodpovedá za schodok na hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať.

Z judikatúry – zbavenie sa zodpovednosti zamestnanca za schodok

1. Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 64/1961

Aby zamestnávateľ mohol plniť svoju povinnosť vytvárať zamestnancovi pracovné podmienky, ktoré by mu umožňovali riadny výkon jeho povinností, zákon súčasne ukladá zamestnancovi povinnosť oznamovať svojmu nadriadenému chyby okamžite, len čo sa o nich dozvie, resp. ich zistí. Tieto ustanovenia je potrebné vykladať tak, že v tých prípadoch, keď je úplne jasne a dokázateľne zistené, že chyba bola zamestnávateľovi známa, nie je potrebné, aby ju zamestnanec ešte formálne osobitne hlásil (napr. chyba je zamestnávateľovi známa z inventarizácie). *„Ak sa v konaní proti hmotne zodpovednému zamestnancovi o náhradu škody z dôvodu schodku zistilo, že škoda bola spôsobená*

²⁵ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 43/1983

tiež spoluzavinením zamestnávateľa, a výsledky konania tvoria spoločlivý podklad na určenie miery jeho spoluzavinenia, odporúča sa, aby bol v odôvodnení rozhodnutia vyjadrený pomer tohto spoluzavinenia k objektívnym príčinám.”²⁶

2. Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 55/1984

Ako prípad zbavenia sa zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách sa uvádza prípad, keď zamestnanci nemali vytvorené riadne pracovné podmienky a nebolo v ich možnostiach chrániť zverené hodnoty (majetok zamestnávateľa), pretože skladovacie priestory zamestnávateľa boli nevyhovujúce a do skladu mali prístup aj iné osoby. Súčasne je potrebné zaoberať sa otázkou, či medzi skutočnosťou, pre ktorú sa hmotne zodpovedný zamestnanec zbavuje celkom alebo sčasti zodpovednosti, a schodkom, existuje príčinná súvislosť. *„Za dôvod úplného alebo čiastočného zbavenia sa zodpovednosti zamestnanca považujú súdy nevykonanie inventarizácie v sklade pri práceneschopnosti zamestnankyne, pričom s materiálom, za ktorý hmotne zodpovedala, manipulovali tretie osoby, ďalej práceneschopnosť zamestnankyne v rozhodujúcom čase, umiestnenie predajne i skladu v nevyhovujúcich miestnostiach a priestoroch a nedostatočný počet zamestnancov v predajni, resp. nedostatočný dozor, nevykonávanie personálnych opatrení po zistení predchádzajúceho schodku a pod.”²⁷*

Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti

V zmysle ustanovenia § 183 ods. 1 Zákonníka práce *„zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraduje na inú prácu, zaraduje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných pod-*

²⁶ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 64/1961

²⁷ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 55/1984

mienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.”²⁸

Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti je jednostranný právny úkon. Na jeho platnosť sa preto vyžaduje, aby zamestnávateľ súhlasil s odstúpením. Nedodržanie písomnej formy odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti nemá za následok neplatnosť právneho úkonu odstúpenia, avšak podľa môjho názoru táto skutočnosť môže výrazne sťažiť dokazovanie v rámci prípadného súdneho sporu. Samotné účinky odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti nastávajú ex nunc, t.j. až od odstúpenia. Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti nadobudne účinnosť dňom, keď odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanec oznámil zamestnávateľovi alebo keď písomné odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti doručil zamestnávateľovi.

Dôvody odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti sú v Zákonníku práce vymedzené taxatívne. Nie je možné ich dohodou účastníkov zužovať ani rozširovať. Súčasne sa zamestnanec nemôže platne vzdať zákonných dôvodov odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Z judikatúry – odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti

Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 12/1976

Napriek tomu, že § 183 Zákonníka práce ustanovuje, že odstúpenie sa musí zamestnávateľovi oznámiť písomne, nie je na rozdiel od dohody o hmotnej zodpovednosti nesplnenie písomnej formy viazaná neplat-

²⁸ § 183 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

nosť tohto právneho úkonu. „*Pri nedostatku písomnej formy odstúpenia musí zamestnanec dokázať, že od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil.*“²⁹ Pre odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti platia všeobecné ustanovenia § 19 Zákonníka práce o odstúpení od zmluvy.

Inventarizácia

Zákonník práce výslovne v ustanovení § 184 zakotvuje povinnosť vykonania inventarizácie pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru. Ustanovenie § 184 Zákonníka práce predpokladá pri kolektívnej hmotnej zodpovednosti uzatvorenie individuálnych dohôd o hmotnej zodpovednosti s každým zamestnancom s doložkou o spoločnej hmotnej zodpovednosti za schodok. Z uvedeného vyplýva, že platnosť každej dohody sa musí posudzovať samostatne.

B) Zodpovednosť za stratu zverených predmetov

Podľa § 185 Zákonníka práce zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveri na základe písomného potvrdenia, resp. preberacieho protokolu. Aj v tomto prípade sa zavinenie zamestnanca predpokladá, a preto zamestnávateľ preukazuje len nasledovné:

- písomné potvrdenie, na základe ktorého bol zamestnancovi zverený predmet,
- zamestnanec zverený predmet stratil, resp. nevrátil.

Subjektom tejto zodpovednosti môže byť len jednotlivý zamestnanec.

²⁹ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 12/1976

Zákonník práce neumožňuje zveriť predmet spoločne viacerým zamestnancom. Zodpovednosť zamestnanca podľa ustanovenia § 185 Zákonníka práce predpokladá, že sa jedná o predmet, ktorý zamestnanec sám a výlučne používa a má možnosť kvalifikovane zabezpečiť jeho ochranu. Uvedený predpoklad sa vylučuje v prípade, že zverený predmet používajú aj iní zamestnanci v rámci svojej pracovnej činnosti vyplývajúcej im z pracovných povinností.

„Osobitným predpokladom tejto zodpovednosti je písomné potvrdenie o zverení predmetu, v ktorom je jasne označený predmet, ktorý bol zamestnancovi zverený, a ktoré obsahuje aj potvrdenie prevzatia predmetu zamestnancovým podpisom.“³⁰ Podstatnými náležitosťami písomného potvrdenia teda sú:

- jednoznačná identifikácia zvereného predmetu a
- zamestnancov vlastnoručný podpis potvrdzujúci prevzatie predmetu.

Písomné potvrdenie má v praxi podobu kariet na náradie, evidenčných lístkov, evidenčných kníh, osobných lístkov výstroja, výdajok a pod., ktoré by mali byť vždy podpísané zamestnancom. Ak by zamestnávateľ zveril zamestnancovi predmet bez toho, že by toto zverenie bolo zamestnancom písomne potvrdené, zodpovedal by len na základe všeobecnej zodpovednosti podľa ustanovení § 179 Zákonníka práce.

C) Rozsah a spôsob náhrady škody

Podľa § 186 Zákonníka práce *„zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peňiazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.“³¹*

³⁰ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

³¹ § 186 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu.

Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok. V prípade, že škoda bola spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať od zamestnanca aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

V prípade pracovnoprávnej zodpovednosti má ten, kto je v právnej pozícii škodcu, právo voľby. Ak nenahradí škodu uvedením do pôvodného stavu, spôsobenú škodu je povinný nahradiť v peniazoch. Zákonník práce však neukladá zamestnávateľovi povinnosť vymáhať od zamestnanca spôsobenú škodu. Z uvedeného vyplýva, že je výlučne na rozhodnutí zamestnávateľa, či bude alebo nebude od zamestnanca škodu vymáhať. Podľa môjho názoru, však rozhodnutie zamestnávateľa vymáhať alebo nevymáhať od zamestnanca ním spôsobenú škodu, ovplyvňuje celý rad dôležitých faktorov, a to:

- výška spôsobenej škody a frekvencie vzniknutých škôd,
- finančná situácia zamestnávateľa,
- materiálno-technické zabezpečenie zamestnávateľa,
- úroveň pracovnej disciplíny na pracoviskách zamestnávateľa.

Pri stanovení rozsahu zodpovednosti jednotlivých zamestnancov právna úprava vychádza z princípu delenej zodpovednosti. *„V Zákonníku práce na rozdiel od Občianskeho zákonníka je zásada de-*

*lenej zodpovednosti uvedená ako výlučná, pretože solidárna zodpovednosť sa v prípadoch posudzovaných podľa Zákonníka práce nepripúšťa, a to ani ako výnimka.*³²

Pre určenie rozsahu náhrady škody je rozhodujúca forma zavinenia, druh zodpovednosti, osobné vlastnosti zamestnanca. Zákonník práce uprednostňuje náhradu škody v peniazoch (t.j. relatívna náhrada), aj keď sa škodcovi umožňuje, aby vzniknutú škodu mohol nahradiť aj uvedením do pôvodného stavu. Jedná sa o oprávnenie zamestnanca, ktorý je v právnej pozícii škodcu, odčiniť škodu uvedením do predchádzajúceho stavu.

Rozsah náhrady škody ďalej závisí aj od toho, či zamestnanec spôsobil škodu úmyselne, z nedbanlivosti alebo pod vplyvom omamnej látky (resp. v stave opitosti).

D) Náhrada škody pri všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu

Rozsah náhrady škody pri všeobecnej zodpovednosti za škodu je ovplyvnený najmä formou zavinenia zamestnanca. V prípade, že sa jedná o úmyselné spôsobenie škody, je zamestnanec v zásade povinný nahradiť celú skutočnú škodu, ktorá jeho úmyselným konaním zamestnávateľovi vznikla. Pri úmyselne spôsobenej škode má zamestnávateľ právo od zamestnanca požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom, a to v zmysle ustanovenie § 186 ods. 3 Zákonníka práce.

Ochranná funkcia pracovného práva sa v právnej úprave zodpovednosti za škodu výrazne prejavuje v obmedzení výšky náhrady škody spôsobenej zamestnancom v nedbanlivosti. Podľa § 186 ods. 2 Zákon-

³² Barancová H., Slovenské a európske pracovné právo, Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2004

níka práce „náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu.“³³ Uvedené obmedzenie neplatí v prípade, ak škoda bola spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných alebo psychotropných látok.

Osobitne je upravený rozsah náhrady škody pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak sa jedná o prácu vykonávanú na základe takejto dohody, nesmie výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť ani vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie práce, a to okrem prípadov, ktoré sú uvedené v §§ 182 – 185 Zákonníka práce.

Podľa § 187 ods. 1 Zákonníka práce „ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.“³⁴ Pri posudzovaní zodpovednosti zamestnanca sa týchto prípadoch prihliadne na škodu spoluspôsobenú porušením povinností zo strany zamestnávateľa bez ohľadu na to, či k tomuto porušeniu, resp. protiprávnemu konaniu došlo zavinene alebo nezavinene. V tejto súvislosti riešila súdna prax aj situáciu, kedy došlo k súbehu úmyselného zavinenia škodcu a spoluzavinenia poškodeného zamestnávateľa z nedbanlivosti. „V prípade, že zamestnanec spôsobil škodu úmyselne a zamestnávateľ ju zavinil z nedbanlivosti, bude spravídla nedbanlivosť poškodeného zamestnávateľa v pomere k úmyselnému zavineniu zamestnanca taká nepatrná, že nebude možné použiť ustanovenie § 187 ods. 1 Zákonníka práce.“³⁵

³³ § 186 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

³⁴ § 187 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

⁸³ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

Škodu môže zamestnávateľovi spôsobiť aj viacero zamestnancov, a to spoločne. Ak zamestnávateľovi zodpovedá za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich je povinný uhradiť pomernú časť škody, a to podľa miery svojho zavinenia. V tomto prípade sa uplatňuje princíp delnej zodpovednosti a nie solidárnej, ktorá v pracovnom práve neprihádza do úvahy. K del'be náhrady škody podľa miery zavinenia medzi viacerých zamestnancov podľa ustanovenia § 187 ods. 2 Zákonníka práce môže dôjsť len vtedy, keď je daná zodpovednosť všetkých zamestnancov. Takto rozvrhnúť náhradu škody na viacerých zamestnancov nemožno napríklad na základe, že z hľadiska zodpovednosti prihádzajú do úvahy všetci zamestnanci, ale nie je možné presne zistiť, ktorý z nich škodu spôsobil. „Zamestnávateľ musí osobitne každému zamestnancovi preukázať jeho zavinenie, resp. rozsah zodpovednosti.“³⁶ Miera účasti na vzniknutej škode by sa mala posudzovať z hľadiska závažnosti porušenia určitých povinností zamestnanca a rozsahu spôsobenej škody v príčinnej súvislosti s konaním alebo opomenutím jednotlivých zamestnancov.

V prípade, že sa na vzniku škody podieľalo viacero zamestnancov a aj zamestnávateľ porušil svoje povinnosti, je potrebné v prvom rade riešiť otázku miery spoluzavinenia zamestnávateľa a v druhom rade určiť mieru zavinenia jednotlivých zamestnancov, pokiaľ sa jedná o zvyšnú časť škody.

E) Náhrada škody pri zodpovednosti zamestnanca za nesplnenie povinnosti na odvrátenie škody

Pri zodpovednosti za nesplnenie povinnosti na odvrátenie škody sa jedná podľa ustanovenia § 181 Zákonníka práce skôr o príspevok na

³⁶ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

úhradu škody, ktorý má subsidiárnu povahu. Nezakročenie proti hroziacej škode môže byť úmyselné a aj z nedbanlivosti. V oboch prípadoch by mal zamestnanec zakročiť proti škode, ktorá bezprostredne hrozí a v žiadnom prípade nie proti hroziacej škode s určitým časovým odstupom. Škoda však musí hroziť zamestnávateľovi a nie inému subjektu.

Pri stanovení rozsahu náhrady škody je potrebné zistiť, či je možné uhradiť škodu inak. Pokiaľ to možné nie je, stanoví sa zodpovednému zamestnancovi nie plná náhrada škody, ale iba primeraný príspevok, tak ako som uviedol v predchádzajúcom odseku. V prvom rade sa prihliada najmä na to, čo bránilo zamestnancovi splneniu jeho povinnosti a aký je spoločenský význam škody. V druhom rade sa prihliada aj k osobným a majetkovým pomerom zamestnanca, ktorý si povinnosť nesplnil. Výška príspevku, resp. takejto náhrady škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. K uplatňovaniu náhrady škody však dochádza iba vo výnimočných prípadoch. Ešte by som si však dovolil poukázať na skutočnosť, že rovnako ako ohrozenie, tak aj škoda nemusia byť spôsobené zavineným konaním fyzickej osoby, ale môžu vzniknúť aj z objektívnych príčin.

F) Náhrada škody pri zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok, je podľa ustanovenia § 189 ods. 1 Zákonníka práce povinný nahradiť schodok v plnom rozsahu. Pri výške náhrady schodku sa zohľadňuje miera zbavenia sa zodpovednosti zamestnanca.

„Pri zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách, ktoré je za-

mestnanec povinný vyúčtovať, nie je možné priznať náhradu inej než skutočnej škody (napr. ušlého zisku)³⁷, a to podľa rozhodnutia R 25/1982. Uvedenú skutočnosť rovnako potvrdzuje aj všeobecný názor o prezumpcii nedbanlivostného zavinenia. Ak sa zamestnanec v zmysle § 182 ods. 3 Zákonníka práce zodpovednosti nezbavil, neznamená to, že škodu spôsobil úmyselne. „Ten, kto sa dovoľáva úmyselného spôsobenia škody, musí ho dokázať aj tam, kde inak platí prezumpcia zavinenia.³⁸“

V prípade spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady škody podľa pomeru ich priemerných hrubých zárobkov. Zárobok ich vedúceho a rovnako jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. Takto určený podiel náhrady škody nesmie presiahnuť u jednotlivých zamestnancov (výnimku tvorí vedúci zamestnanec a jeho zástupca) sumu rovnajúcu sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov. Z uvedeného vyplýva, že Zákonník práce aj v prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti vychádza zo zásady delenej zodpovednosti zamestnancov.

Ustanovenia § 189 Zákonníka práce o určení podielu náhrady škody podľa hrubých zárobkov zamestnancov majú kogentnú povahu, preto iný rozsah náhrady jednotlivých členov kolektívu nemôže byť dohodnutý ani v dohode o hmotnej zodpovednosti.

„Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zaviniť niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí tento schodok tento zamestna-

³⁷ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 25/1982

³⁸ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 31/1993

*nec podľa miery svojho zavinenia.*³⁹ Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa ustanovení § 189 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnanec, ktorý zavinil časť schodku, je okrem iného povinný nahradiť túto časť schodku a súčasne sa podieľa aj na náhrade zvyšnej časti schodku spoločne s ostatnými zamestnancami podľa zásad stanovených pre náhradu schodku pri spoločnej hmotnej zodpovednosti.

Schodok na hodnotách zverených na vyúčtovanie môže vzniknúť z rôznych dôvodov, a to napríklad v dôsledku konania alebo opomenutia zamestnanca. Schodok môže byť spôsobený tiež zamestnávateľom alebo zamestnancami konajúcimi v mene zamestnávateľa. Rovnako môže schodok vzniknúť aj z objektívnych príčin alebo v dôsledku konania tretích osôb. *„Skutočnosti, ktoré majú význam pre stanovenie rozsahu náhrady škody, je potrebné v každom prípade schodku zistiť a posúdiť.“*⁴⁰ Rozsah náhrady schodku v prípade, ak sa zamestnanec zbaví zodpovednosti za schodok čiastočne, bude tiež vždy závisieť od konkrétnych okolností každého jednotlivého prípadu.

G) Náhrada škody pri zodpovednosti za stratu zverených predmetov

Zamestnanec, ktorý zodpovedá za stratu zverených predmetov, je podľa § 189 ods. 1 Zákonníka práce povinný nahradiť stratu zvereného predmetu v plnej sume. Škoda pri zodpovednosti za stratu zverených predmetov sa určuje podľa maloobchodnej ceny predmetu, pričom sa prihliada na také opotrebenie predmetu, aké by vzniklo pri jeho riadnom užívaní na určený účel a rovnako na stav predmetu v čase jeho zverenia. *„Táto domnienka však platí len v prípadoch, kedy nie je možné presne určiť skutočný stav (hodnotu) zvereného predmetu v čase*

³⁹ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

⁴⁰ Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk R 58/1961

*jeho straty.*⁴¹ Aj pri tomto druhu zodpovednosti rovnako platí zásada náhrady skutočnej škody, a to v zmysle ustanovenia § 186 ods. 1 Zákonníka práce.

Tak ako pri zodpovednosti za schodok, *„zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.“*⁴² K strate zvereného predmetu môže dôjsť z mnohých dôvodov, preto rozsah náhrady škody v prípade, že sa zamestnanec zbaví zodpovednosti za stratu čiastočne. Bude vždy závisieť od konkrétnych okolností každého jednotlivého prípadu.

⁴¹ Barancová H., Schronk R., Pracovné právo, Sprint, 2007

⁴² § 185 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

Špecializácia:

Nehnutel'nosti, Občianske právo, Právo obchodných spoločností, Obchodné právo, Pracovné právo, Konkurz a reštrukturalizácia, Nemecké a Rakúske právne prostredie

Adresa:

Pluhová 34
831 03 Bratislava
Slovenská republika

T: +421 910 973 580

E: o.steiniger@steiniger.org

Ondrej
Steiniger