

**Doc. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.**

# **Náhrada škody v pracovnom práve**





**I.  
Zodpovednosť zamestnanca**

## NÁHRADA ŠKODY

### Predchádzanie škodám

§ 177

Ustanovenie ukladá zamestnávateľovi významnú povinnosť zabezpečiť svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy, a to bez ohrozenia zdravia a majetku. V prípade, keď zamestnávateľ zistí nedostatky týkajúce sa pracovných podmienok zamestnancov, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

Okrem všeobecne formulovanej preventívnej činnosti zamestnávateľa zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov ustanovuje základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, ako aj všeobecné zásady prevencie. Podľa § 5 uvedeného zákona k týmto zásadám patrí najmä:

- a) vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika,
- b) posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,
- c) vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,
- d) uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami,
- e) nahrádzanie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia,
- f) prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca a technickému pokroku,
- g) zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca,
- h) plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení,
- i) vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.





Okrem týchto povinností zákon na druhej strane dáva zamestnávateľovi možnosť kontrolovať, ktoré veci zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Sleduje sa tým ochrana jeho majetku pred krádežami. Hoci ide o oprávnenie zamestnávateľa, ktoré vyplýva priamo zo zákona, je vhodné, aby v pracovnom poriadku boli konkretizované osoby s uvedením ich funkcií, ktoré budú oprávnené túto kontrolu vykonávať, ako aj podrobnejšie upravené podmienky výkonu kontroly. Zákonník práce totiž v ustanovení odseku 2 vhodný spôsob kontroly bližšie neupravuje. Z rámcovej úpravy vyplýva, že výkon kontroly sa môže realizovať len tak, aby bola chránená osobná sloboda a nesmie sa ponížovať ľudská dôstojnosť. Vo svojej podstate tak odkazuje na ustanovenia § 11 a nasl. OZ. V súvislosti s výkonom kontroly podľa § 177 sa treba zmieniť o činnosti bezpečnostných služieb, ktoré zamestnávateľ často využíva na realizáciu ochrany. Využívanie bezpečnostných služieb je v súlade so Zákonníkom práce, a to napriek tomu, že sa v ňom hovorí o práve výkonu kontroly samým zamestnávateľom. Výkon kontroly bezpečnostnou službou sa považuje za výkon samým zamestnávateľom, ktorý zodpovedá aj za prípadné protiprávne konanie bezpečnostných služieb pri výkone tejto kontroly.

## JUDIKATÚRA

Pracovník môže žiadať, aby organizácia ešte pred uzavretím dohody o hmotnej zodpovednosti odstránila závady v pracovných podmienkach ( § 170 ZP; teraz § 177 - pozn. aut.), na ktoré pracovník upozornil. **R 12/1976 (s. 89)**

Obmedzenie spoločnej hmotnej zodpovednosti len na niektorých pracovníkov v predajni obchodnej organizácie nemožno samo osebe bez prihliadnutia na konkrétne podmienky na pracovisku považovať za nesplnenie povinnosti zabezpečovať pracovníkom pracovné podmienky na riadne plnenie pracovných úloh. **R 28/1976**

K povinnosti zamestnanca predchádzať škodám pri nakladaní s majetkom zamestnávateľa Najvyšší súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí sp. zn. 21Cdo 3177/2006 uviedol: "Jedným zo základných povinností vyplývajúcich zamestnancovi z pracovnoprávneho vzťahu je aj povinnosť chrániť majetok zamestnávateľa pred jeho stratou (odcudzením). Porušením tejto povinnosti a príčinou vzniku škody, ktorú je potom zamestnanec povinný zamestnávateľovi nahradiť, môže byť situácia, keď zamestnanec riadne nezabezpečí služobný automobil, ktorý mu bol zverený k plneniu pracovných úloh a ktorý je oprávnený po dohode so zamestnávateľom parkovať v mieste svojho bydliska, a tento automobil bude následne odcudzený".

V ďalšom posudzovanom prípade rozhodoval Najvyšší súd ČR ako súd dovolací vo veci náhrady škody, ktorej sa domáhal zamestnávateľ voči svojmu zamestnancovi, nakoľko tento porušil svoju prevenčnú povinnosť počínať si tak, aby nedošlo ku škodám na majetku zamestnávateľa. Zalovaný zamestnanec podľa názoru zamestnávateľa nedostatočne chránil zverenú finančnú prostriedky, lebo v služobnom vozidle nechal peniaze väčšej hodnoty, ktoré mohol „bez väčších problémov zabezpečiť u seba“, ako to robili ostatní zamestnanci, vodiči zamestnávateľa. Predpokladom pre vznik zodpovednosti zamestnanca voči zamestnávateľovi za škodu podľa ustanovenia § 179 ods. 1 ZP je porušenie pracovných povinností zamestnancom, vznik škody, príčinná súvislosť medzi porušením pracovných povinností a vznikom škody a zavinenie na strane zamestnanca. Ku vzniku povinnosti k náhrade škody je potrebné, aby všetky predpoklady boli splnené súčasne; ak chýba ktorýkoľvek z nich, zodpovednosť za škodu nemôže nastať.



## K § 178

Ustanovenie vyjadruje preventívne povinnosti zamestnancov a vedúcich zamestnancov. Nadväzujú naň viaceré ustanovenia Zákonníka práce, ktoré tak zamestnávateľovi, ako aj zamestnancom ukladajú práva a povinnosti, ktoré buď priamo, alebo nepriamo plnia preventívne funkcie. Takými ustanoveniami sú napríklad ustanovenia o bezpečnosti o ochrane zdravia pri práci, ustanovenia upravujúce osobitné podmienky práce mladistvých, osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou, osôb postihnutých pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

Odsek 1 ukladá zamestnancovi povinnosť počínať si tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia, k poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu. Porušenie tejto všeobecnej preventívnej povinnosti zamestnancom je kvalifikované ako protiprávny úkon. Ak je na strane zamestnanca naplnená aj subjektívna stránka, je daná jeho zodpovednosť podľa § 179.

Osobitnú preventívnu povinnosť upravuje odsek 2, ktorý zamestnancovi ukladá povinnosť upozorniť vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu, a ak je na jej odvrátenie neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá len v prípade, ak by mu v tom bránila dôležitá okolnosť alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Keďže Zákonník práce nedefinuje, ktoré osoby treba považovať za blízke osoby, pri výklade tohto pojmu treba aplikovať ustanovenie § 116 OZ, podľa ktorého blízkou osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby seba navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu.

V súvislosti so zakročovacou povinnosťou treba dať do pozornosti ustanovenie § 194, podľa ktorého, ak zamestnanec pri odvrácaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu, ako aj na náhradu účelne vynaložených nákladov, ktoré mu so splnením tejto povinnosti vznikli, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. V prípade, keď takýto zamestnanec utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

## JUDIKATÚRA

V prípadoch, v ktorých je jasne a preukázateľne zistené, že podniku bola známa závada v pracovných podmienkach znemožňujúcich hmotne zodpovedným pracovníkom riadny výkon ich povinností, nie je potrebné, aby zamestnanec túto závadu osobitne ohlasoval. **R 42/1961**

Ak hosť nezaplatí v reštaurácii účet, zamestnávateľovi vzniká škoda. Účtujúci čašník zodpovedá za takto vzniknutú škodu len za predpokladu, že ju spolu-zavinil, napríklad tým, že nezabránil úteku hosťa, hoci vzhľadom na okolnosti prípadu tak urobiť mohol. **R III/1967**

Zamestnanec neporuší svoju oznamovaciu povinnosť, ak neupozorní na hroziacu škodu v prípade, keď priebeh udalostí je taký rýchly, že upozornenie by nemohlo splniť svoj účel a bolo by formálne. **R 43/1970**





# Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu



Zodpovednosť zamestnanca za škodu podľa Zákonníka práce je z hľadiska systematiky usporiadaná tak, že upravuje:

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

Pokiaľ ide o vzťah všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu k osobitným druhom zodpovednosti zamestnanca, treba uviesť, že osobitné druhy zodpovednosti zamestnanca za škodu sú úpravami osobitnými, ktoré majú prednosť pred úpravou všeobecnej zodpovednosti. Iba v prípade, ak nie je naplnený osobitný druh zodpovednosti, treba vychádzať z ustanovení o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu.

Z ustanovenia § 179 vyplýva, že pre vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu musia byť splnené nasledujúce predpoklady:

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

Pre zodpovednosť zamestnanca za škodu sa vyžaduje splnenie všetkých uvedených predpokladov. Ak nie je splnený čo len jeden predpoklad, zamestnanec za škodu podľa tohto ustanovenia nezodpovedá.

V rámci všeobecnej zodpovednosti za škodu odsek 2 upravuje zodpovednosť zamestnanca za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom. V tomto prípade sa okrem uvedených predpokladov vyžaduje úmyselné konanie zamestnanca.





Vo všeobecnosti v právnej teórii, ako aj v súdnej praxi je pojem škoda ustálený. Za škodu sa považuje "skutočná škoda" a "iná škoda" (najmä ušlý zisk). Pojem škoda je definovaný ako ujma, ktorá nastala (prejavuje sa) a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t.j. peniazmi (pozri napr. R 55/1971, R 27/1977, R 3/1984). Škoda sa teda prejavuje v majetkovej sfére poškodeného. Jej existenciu preukazuje poškodený. Aj z ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že rozlišuje skutočnú škodu a inú škodu. Pod skutočnou škodou treba rozumieť sumu, o ktorú sa majetok poškodeného zmenšil, pričom táto suma zodpovedá hodnote, ktorú treba vynaložiť na to, aby sa vec uviedla do pôvodného stavu. Ušlý zisk predstavuje majetkovú hodnotu, ktorá zodpovedá tomu, o čo by sa majetok poškodeného zväčšil, ak by nedošlo k škodnej udalosti. Zamestnanec v zásade zamestnávateľovi zodpovedá iba za skutočnú škodu. Len výnimočne, napríklad pri úmyselne spôsobenej škode, zodpovedá aj za ušlý zisk. To, že zamestnávateľovi vznikla škoda a aká je jej výška, preukazuje poškodený zamestnávateľ.

Za protiprávne konanie sa vo všeobecnosti pokladá konanie, ktoré je v rozpore s objektívnym právom. Vo vzťahu k zodpovednosti zamestnanca za škodu, za protiprávne konanie zamestnanca možno označiť zavinené konanie zamestnanca, ktoré je v rozpore s objektívnym právom, dôsledkom ktorého je ujma zamestnávateľa vo forme škody. Predpokladom protiprávneho konania zamestnanca je teda spôsobilosť zamestnanca na protiprávne úkony. Konanie zamestnanca, ktoré bude mať relevantné právne dôsledky, pritom môže spočívať v konaní alebo opomenutí konať, a to v prípade, ak zamestnanec mal povinnosť konať určitým spôsobom. Musí ísť pritom o zavinené protiprávne konanie pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.







Porušenie povinnosti zamestnanca pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením môže vyplývať z porušenia ustanovení Zákonníka práce, ale aj ďalších právnych predpisov, ktoré majú pracovnoprávny charakter. Ide najmä o povinnosti vyplývajúce z kolektívnej zmluvy, pracovného poriadku, určených pracovných postupov, ale aj z obsahu pracovnej zmluvy. Zákonník práce za plnenie pracovných úloh vo všeobecnosti považuje výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, inú činnosť vykonávanú na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. Za činnosť, ktorá je v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, sa považujú:

- úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce, alebo po jej skončení,
- vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa a cesta naň a späť,
- ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta naň a späť.

Zákon aj negatívne vymenúva, ktoré činnosti sa nepovažujú za výkon práce. Za takéto činnosti označuje cestu do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, cesta na ne a späť. Na rozdiel od toho, ako vyplýva z uvedeného, vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sa považujú za úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Protiprávnosť konania preukazuje poškodený zamestnávateľ.

Ďalším predpokladom zodpovednosti zamestnanca za škodu je existencia príčinnej súvislosti medzi konaním zamestnanca (škodcu) a jeho následkom - škodou vo sfére zamestnávateľa (poškodeného). Podľa právneho poriadku Slovenskej republiky na vznik zodpovednosti za škodu (vrátane pracovnoprávnej zodpovednosti) sa vyžaduje existencia príčinnej súvislosti medzi konaním škodcu a vznikom škody. Právny poriadok otázku príčinnej súvislosti a priamej škody *expressis verbis* neupravuje (keďže právna úprava vychádza z pozitívneho vymedzenia toho, čo a komu treba plniť), avšak aplikácia ustanovení o zodpovednosti za škodu v súvislosti s naplnením predpokladu príčinnej súvislosti, či už podľa teraz platného práva, alebo podľa práva platného v minulosti, vždy na zodpovednosť škodcu vyžadovala existenciu príčinnej súvislosti vo vzťahu k priamej škode v majetkovej sfére poškodeného. O zodpovednosti za nepriamu škodu vôbec neuvažovali ani viaceré rozборы najvyšších súdov publikované v Zbierke súdnych rozhodnutí a oznámení súdov. V konkrétnej veci sa nepriamou škodou zaoberalo rozhodnutie R 7/1979, z ktorého možno vyvodit', že pri zisťovaní príčinnej súvislosti treba skúmať, či z viacerých skutočností, ktoré prichádzajú do úvahy ako príčina škody, je daná skutočnosť, s ktorou pracovnoprávne predpisy spájajú zodpovednosť. Zo skorších prameňov zaoberajúcich sa príčinnou súvislosťou možno spomenúť, že aj z rozhodnutí bývalého Najvyššieho súdu CSR vyplýva, že aj v minulosti aplikačná prax spájala zodpovednosť škodcu len s priamou škodou. S tzv. nepriamou škodou sa spájala zodpovednosť len vtedy, ak takáto zodpovednosť vyplývala z osobitného predpisu. Rovnako sa uvedené vzťahy posudzovali aj za platnosti obyčajového práva na Slovensku. V konaní príčinnú súvislosť preukazuje poškodený.





Zavinenie je ďalším predpokladom pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca. Právna teória definuje zavinenie ako vnútorný psychický vzťah fyzickej osoby ku konaniu a výsledkom tohto konania, ktoré je protiprávne. Zavinenie môže spočívať v dvoch formách, a to vo forme úmyslu alebo nedbanlivosti. V prípade úmyslu zahŕňa vždy zložku vôľovú aj rozumovú, kým v prípade nedbanlivostného zavinenia je rozumová zložka odlišná. Pri úmyselnom zavinení zamestnanec vedel, že svojím konaním spôsobí škodu a tento výsledok chcel dosiahnuť, alebo vedel, že ju môže spôsobiť, a pre prípad, že vznikne, bol s týmto výsledkom uzrozmeneý. O nedbanlivostné zavinenie ide vtedy, ak konajúci zamestnanec vedel, že škodu môže spôsobiť, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že ju nespôsobí, alebo síce nevedel, že škodu môže spôsobiť, ale vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery o tom vedieť mal a mohol. Všeobecne je zavinenie viazané na deliktuálnu spôsobilosť. Zavinenie preto nebude dané, ak na strane zamestnanca existujú okolnosti, ktoré túto spôsobilosť vylučujú, t.j.

- veková nevypselosť,
- duševná porucha.



V súvislosti so zavinením treba upozorniť aj na ustanovenie § 187, ktoré upravuje výšku škody, a to vo vzťahu k miere zavinenia zamestnanca. Podľa tohto ustanovenia, ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí len pomernú časť škody, a to podľa miery svojho zavinenia. V prípade zodpovednosti viacerých škodcov, každý z nich uhradí len pomernú časť škody, a to tiež podľa miery svojho zavinenia. Ďalšie ustanovenia Zákonníka práce (napr. § 186) upravujúce výšku škody, ktorú je zamestnanec povinný uhradiť, ju ustanovujú vo vzťahu k forme zavinenia.

Ustanovenie odseku 2 obsahuje samostatnú skutkovú podstatu zodpovednosti za škodu, ktorou je úmyselné konanie zamestnanca proti dobrým mravom. Pojem "dobré mravy" ustanovenia zákona nedefinujú. Konanie proti dobrým mravom však možno charakterizovať tak, že ide o konanie, ktoré je v rozpore s pravidlami demokratickej spoločnosti, jej morálky, princípmi právneho štátu, občianskej spolupatričnosti a slušnosti, teda 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.

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu, ktorá vznikne zamestnávateľovi, nie je bezhraničná a nevyklučuje zodpovednosť zamestnanca podľa osobitných právnych predpisov. Samozrejme, zamestnanec bude zamestnávateľovi zodpovedať aj za škodu, ktorá vznikne zamestnávateľovi pri naplnení skutkovej podstaty predpokladanej iným ako pracovnoprávnym predpisom. Bude to tak napríklad vtedy, ak poruší obchodné tajomstvo zamestnávateľa (§ 17 a nasl. OBZ). Ustanovenia Občianskeho zákonníka o zodpovednosti za škodu sa budú v zásade aplikovať vo všetkých prípadoch, v ktorých zamestnanec svojím úkonom (protiprávnym konaním) prekročí plnenie pracovných úloh.





## • JUDIKATÚRA

- Za škodu na zariadení prevádzkarne i na zverených hodnotách, ktorá vznikla v dôsledku požiaru spôsobeného zamestnancom z nedbanlivosti, zodpovedá zamestnanec podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti za škodu spôsobenú porušením povinností z pracovného pomeru. R 13/1963
- Ak ide o škodu spôsobenú trestným činom z nedbanlivosti, a to aj v opitosti, ďalej o škodu spôsobenú úmyselným trestným činom na zdraví, na odložených veciach ( § 204 ods. 1 ZP; teraz § 193 ZP - pozn. aut.) a na ostatných veciach, nárok na náhradu škodu voči obvinenému môže uplatniť len organizácia, v ktorej je v pracovnom pomere. Súd rozhodujúci o nároku tejto organizácie vychádza z príslušných ustanovení Zákonníka práce ( § 172 a nasl. ZP; teraz § 179 ZP - pozn. aut.). Ak obvinený takýmto trestným činom spôsobil škodu cudzej organizácii alebo tretej osobe, cudzia organizácia alebo tretia osoba nemôžu proti obvinenému pracovníkovi uplatňovať nárok na náhradu škodu spôsobenej im trestným činom. R III/1967 (s. 62 ods. 3 až 5)
- Pri posudzovaní zodpovednosti za škodu spôsobenú pri plnení pracovných úloh nedbanlivosťou vedúceho pracovníka treba zistiť a hodnotiť najmä to, aká bola náplň prác tohto pracovníka podľa štatutu a organizačného poriadku organizácie, aké úsilie pracovník vyvinul pri plnení svojich povinností na to, aby škode zabránil, ako účinné opatrenia uplatnil a akú potrebnú súčinnosť mu poskytli ostatní pracovníci organizácie. R 6/1965
- Pri zodpovednosti za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností z pracovného pomeru v súvislosti s plnením pracovných úloh nejde o akúkoľvek, teda aj len o nepriamu súvislosť, ale o priamu súvislosť. Ak pracovníci žalobcu oslavovali v sklade predajne vyplatenie odmeny za dobré umiestnenie v súťaži predajní o najlepšiu výzdobu výkladov, pričom došlo k požiaru, keď žalovaná zabudla pred opustením miestnosti vypnúť elektrický rýchlvarič, na ktorom pre účastníkov oslavy varila kávu, nemožno - pokiaľ ide o konanie žalovanej - hovoriť o zavinenom porušení povinností z pracovného pomeru v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. R 65/1969
- Z medzí plnenia pracovných úloh a priamej súvislosti s ním nevybočuje taká činnosť pracovníka, ktorej nechýba miestny, časový a vecný (vnútorný účelový) vzťah k plneniu pracovných úloh. Uvedené kritériá však nemajú rovnaký význam. Rozhodujúci je vecný (vnútorný účelový) vzťah, t.j. vzťah k činnosti, ktorou bola škoda spôsobená, k pracovným úlohám. V podstate ide o to, či pri činnosti, ktorou bola škoda spôsobená, pracovník sledoval plnenie pracovných úloh z objektívneho i subjektívneho hľadiska. R 55/1971 (s. 153)



Charakteristickými znakmi zverených hodnôt, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, je ich určenie na obeh alebo obrat a osobná dispozícia zodpovedného pracovníka nimi po celú dobu, po ktorú sú mu zverené. Z týchto hodnôt sú vylúčené základné prostriedky (napr. motorové vozidlá) a drobné krátkodobé predmety v používaní (napr. inventárne predmety). Dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorých predmetom sú motorové vozidlá, sú neplatné a zodpovednosť vodiča za zverené auto možno posudzovať len podľa ustanovenia § 172 ZP (teraz § 179 - pozn. aut.). Prepravovaný tovar však predstavuje hodnotu v zmysle ustanovenia § 176 ods. 1 ZP (teraz § 182 - pozn. aut.) aj vtedy, ak má povahu základných prostriedkov alebo predmetov postupnej spotreby. Pri predmetoch postupnej spotreby prevzatých na vyúčtovanie súdy vo svojom rozhodovaní vychádzajú z konkrétnej okolnosti prípadu. Ak hmotne zodpovedný pracovník nemal vytvorené podmienky umožňujúce mu starať sa o zverené hodnoty bez rizika strát, súdy správne hmotnú zodpovednosť neuznávajú. Pokiaľ sa škoda týka predmetov vybavenia predajne, zodpovednosť vedúcich predajní v takýchto prípadoch treba posudzovať podľa ustanovenia § 172 ZP (teraz § 179 - pozn. aut.). Za predmet hmotnej zodpovednosti treba považovať návratné obaly. Treba však rozlišovať medzi prevzatou hmotnou zodpovednosťou za obaly (ich nevyúčtovanie je schodkom) a medzi prípadmi, keď obaly neboli zverené na vyúčtovanie (pri týchto obaloch potom ide o zodpovednosť pracovníkov podľa § 172 ZP (teraz § 179 - pozn. aut.)). Treba teda vždy zistiť všetky okolnosti významné pre posúdenie otázky, či bola založená hmotná zodpovednosť týkajúca sa obalov a aké boli konkrétne pracovné podmienky na manipuláciu a skladovanie obalov (z hľadiska spoluzodpovednosti organizácie). **R 12/1976 (s. 73, 74)**

Za schodok nemožno považovať škodu vzniknutú nesprávnym precenením zásob tovaru. V prípade predaja preceneného tovaru ide o skutočnú škodu organizácie, za ktorú pracovník zodpovedá za podmienok uvedených v ustanovení § 172 ZP (teraz § 179 - pozn. aut.), a to ak porušil uložené mu povinnosti v súvislosti s novým ocenením zásob. Schodkom nie je ani škoda, ktorá vznikla poškodením alebo úplným znehodnotením tovaru. **R 12/1976 (s. 75)**

Príčinnú súvislosť medzi konaním škodcu a vzniknutou škodou nemožno vyvodiť zo skutočnosti, ktorá je už sama následkom, za ktorý škodca zodpovedá z iného právneho dôvodu. Tak je to napríklad vtedy, ak niekto utrpel škodu v dôsledku reakcie (šoku) na správu o smrteľnom úraze inej osoby, ktorý spôsobil škodcu, a ak za škodu z neho zodpovedá (porov. § 448 OZ). **R 7/1979**

Ak sa účastník občianskeho súdneho konania dovoľáva premlčania, súd premlčané právo (nárok) nemôže priznať a návrh na začatie konania v takomto prípade zamietne. Platí to pri práve (nároku) na náhradu škody aj v prípadoch, v ktorých ešte nie je preukázaná zodpovednosť za škodu alebo výška škody. **R 29/1983**







Ak organizácia požaduje od pracovníka náhradu škody z dôvodu zodpovednosti za stratu zverených predmetov podľa ustanovenia § 178 ZP (teraz § 185 ZP - pozn. aut.) a ak sa v konaní zistí, že nedošlo k zvereniu predmetov na písomné potvrdenie, súd je povinný ešte skúmať, či pracovník zodpovedá za škodu podľa všeobecnej úpravy zodpovednosti v zmysle ustanovenia § 172 ZP (teraz § 179 - pozn. aut.). **R 42/1983**

Z úpravy zodpovednosti za škodu spôsobenú pracovníkom podľa ustanovení druhého oddielu ôsmej hlavy Zákonníka práce vyplýva možnosť voľby organizácie uplatniť nárok na náhradu škody z dôvodu zodpovednosti pracovníka za škodu v zmysle ustanovenia § 172 ZP (teraz § 179 - pozn. aut.), aj keď môže byť daná zodpovednosť iného pracovníka za tú istú škodu v zmysle ustanovenia § 176 ZP (teraz § 182 - pozn. aut.) alebo § 178 ZP (teraz § 185 - pozn. aut.). **R 29/1984**

Náhrada škody z pracovného pomeru spôsobená pracovníkom. Uloženie pokút pracovníkom organizácie podľa ustanovenia § 6 ods. 1 zákona č. 35/1967 Zb. o opatreniach proti znečisťovaniu ovzdušia nie je trestaním priestupkov, ale postihom správnych deliktov. Rozhodnutím správnych orgánov o uložení týchto pokút preto súdy podľa ustanovenia § 135 ods. 1 OSP nie sú viazané. Ak však rozhodnutia o ukladaní týchto pokút nadobudli právoplatnosť, súdy z týchto rozhodnutí vychádzajú v zmysle ustanovenia § 135 ods. 2 OSP. **R 34/1991**

Pri určení výšky škody, za ktorú by mal organizácii pri porušení svojich povinností zodpovedať pracovník rozhodujúci o mzdovom zaradení pracovníkov organizácie, treba prihliadať aj na to, ako mala byť odmeňovaná nimi skutočne vykonávaná práca. Náhradu takejto škody nemôže organizácia úspešne uplatniť, ak nepreukáže, že neprichádza do úvahy jej nárok na vydanie neoprávneného majetkového prospechu (teraz bezdôvodného obohatenia - pozn. aut.) podľa § 243 ZP (teraz § 222 - pozn. aut.) proti pracovníkovi, ktorému bola príslušná suma neprávom vyplatená. **R 13/1994**

V prípade posúdenia dôvodnosti žaloby organizácie, ktorá sa voči pracovníkovi domáha náhrady škody, ktorá jej vznikla zaplatením pokuty uloženej orgánom bezpečnosti práce, v rámci zisťovania predpokladov zodpovednosti za škodu sa u žalovaného pracovníka treba zaoberať najmä tým, či k jeho povinnostiam patrilo napríklad vykonávanie pravidelných revízií bezpečnosti práce, či k závadám zisteným orgánom bezpečnosti práce skutočne došlo (ak o tom vzniknú pochybnosti), či žalovaný pracovník mohol sám vykonať alebo zabezpečiť opravy revidovaných zariadení a či okrem žalovaného pracovníka za vzniknutú škodu zodpovedá prípadne aj ďalší, iný pracovník. Odôvodnenie žalobného návrhu tým, že žalovaný pracovník zodpovedá za škodu "v značnej miere", je nedostatočné. **R 2/1992**

Pracovníčka, ktorá na základe dohody o hmotnej zodpovednosti prevzala peňažné prostriedky určené na výplatu miezd a časť z nich vydala pracovníkovi, ktorý nebol oprávnený na ich prevzatie, zodpovedá organizácii za škodu podľa ustanovenia § 176 ZP (teraz § 182 ZP - pozn. aut.), a nie podľa ustanovenia § 172 ZP (teraz § 179 ZP - pozn. aut.). **B 35/1989**

- **K § 180**

Ustanovenie upravuje vylúčenie zodpovednosti zamestnanca za škodu, ktorú spôsobil, a to v prípade, ak je postihnutý duševnou poruchou, v dôsledku ktorej nebol schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky. Nie je rozhodujúce, či išlo o duševnú chorobu (napr. schizofréniu), chorobný duševný stav alebo krátkodobú duševnú poruchu. Rozhodujúca je len skutočnosť, či v čase spôsobenia škody bol schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Nie je preto významné, či zamestnanec v čase spôsobenia škody bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony.

Podľa druhej vety tohto ustanovenia je však zamestnanec zodpovedný za škodu aj vtedy, ak ju spôsobil v stave duševnej poruchy, do ktorej sa uviedol vlastnou vinou. V takom prípade za škodu spôsobenú v takomto stave zodpovedá. Najčastejšie ide o škody spôsobené napríklad pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných alebo psychotropných látok. Treba dodať, že nie je významné ani to, či sa do takéhoto stavu zamestnanec uviedol úmyselne alebo z nebanlivosti. V uvedených súvislostiach treba upozorniť na rozhodnutie R 49/1990, v ktorom súd na účely zodpovednosti za spáchanie trestného činu spáchaného v nepričetnosti spôsobenej patologickou opitnosťou konštatoval, že zodpovednosť páchatel'a trestného činu je vylúčená, ak si páchatel' predtým, než sa rozhodol požiť alkohol, nebol, a ani nemohol byť vedomý svojej dispozície pre podobné stavy po požití alkoholu.

Čo sa považuje za omamné a psychotropné látky, definuje zákon č. 139/1998 Z.z. o omamných látkach, psychotropných látkach a prípravkoch v znení zákona č. 260/1999 Z.z. Čo sa považuje za alkoholický nápoj, upravuje zákon č. 219/1996 Z.z. o ochrane pred zneužívaním alkoholických nápojov a o zriaďovaní a prevádzke protialkoholických záchytných izieb.

## **JUDIKATÚRA**

Kto spôsobil škodu v opitosti, zodpovedá za ňu podľa § 423 OZ, ak sa vlastnou vinou uvedie do stavu opitosti, a to aj keď u neho nastal ťažší stav opitosti než ten, ktorý zodpovedá bežným reakciám ľudského organizmu na alkohol. **R 24/1972 (s. 77)**

V prípadoch, keď ku škode síce došlo pod vplyvom alkoholu, ale nešlo o stav, v ktorom by škodca nebol schopný posúdiť následky svojho činu a ovládnuť svoje konanie, súdy postupovali podľa všeobecných ustanovení a neaplikovali ustanovenie § 423 OZ, čo treba považovať za správne. **R 27/1977**

Zodpovednosť páchatel'a za trestný čin spáchaný v nepričetnosti spôsobenej patologickou opitnosťou je vylúčená v zmysle § 12 ods. 1 TZ len vtedy, ak si páchatel' pred tým, než sa rozhodol požiť alkohol, nebol, a ani nemal a nemohol byť vedomý svojej dispozície pre podobné stavy po požití alkoholu. **R 49/1990**





## K § 181

Ustanovenie odseku 1 upravuje relatívne samostatnú zodpovednosť zamestnanca za škodu, ktorá vznikla v dôsledku vedomého neupozornenia na hroziacu škodu alebo v dôsledku nesplnenia zakročovacej povinnosti proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody.

V danom prípade ide o zodpovednosť zamestnanca, pri ktorej musia byť splnené všetky predpoklady ako pri všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu, teda predpoklady uvedené v ustanovení § 179. Predpokladom zodpovednosti zamestnanca v tomto prípade teda je:

- existencia škody,
- nesplnenie povinnosti oznámiť hroziacu škodu alebo proti nej zakročiť,
- príčinná súvislosť medzi porušením povinnosti zamestnanca a vznikom škody,
- zavinenie vo forme aspoň vedomej nedbanlivosti, a to aj vo vzťahu k vedomosti o existencii bezprostredne hroziacej škody,
- nemožnosť dosiahnuť náhradu škody inak (napr. od priameho škodcu, plnením poisťovne).



Splnenie uvedených predpokladov preukazuje zamestnávateľ. Aj keď sú naplnené všetky predpoklady, od zamestnanca nemožno požadovať, aby uhradil celú škodu. Zákon dáva zamestnávateľovi iba možnosť požadovať od takéhoto zamestnanca, aby na náhradu škody prispel, a to v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak, vo výške najviac štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

K zvýšeniu maximálneho limitu náhrady škody z trojnásobku na štvornásobok priemerného mesačného zárobku došlo novelou (zákonom č. 348/2007 Z.z.). Táto zmena vyplynula z požiadaviek praxe, najmä vzhľadom na to, že sa zvýšila hodnota vecí, za ktoré zamestnanec zodpovedá. Pri rozhodovaní o výške náhrady škody zamestnávateľ prihliadne najmä na to, čo bránilo zamestnancovi, aby splnil svoju povinnosť.

Keďže zamestnávateľ nemá právo zisťovať osobné a majetkové pomery zamestnanca a zamestnanec nie je povinný mu ich oznamovať, z ustanovenia odseku 1 bolo od 1. septembra 2007 vypustené, že pri určovaní výšky príspevku zamestnanca na úhradu škody sa prihliadne na osobné a majetkové pomery zamestnanca. Táto zmena súvisí s ochranou osobných údajov, zásadou rovnakého zaobchádzania a zákazom diskriminácie (zákon č. 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov, čl. 11 základných zásad a § 13 ZP, antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z.z.). Súčasne sa vypustila požiadavka, aby zamestnávateľ posúdil, aký je spoločenský význam škody.

Ustanovenie odseku 2 vyjadruje zásadu, že zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní hroziacej škody zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, okrem prípadu, ak tento stav sám úmyselne vyvolal a počínal si pritom spôsobom neprimeraným okolnostiam. Významná je predovšetkým tá skutočnosť, že aj keď zamestnanec vyvolal stav svojím nedbanlivostným konaním, za škodu spôsobenú pri odvracaní hroziacej škody zodpovedať nebude. Zákon totiž vyžaduje úmyselné zavinenie zamestnanca vo vzťahu k vyvolaniu danej hrozby.





Ďalším dôvodom vylúčenia zodpovednosti zamestnanca je skutočnosť, že škoda vyplýva z podnikateľského rizika. Co sa považuje za podnikateľské riziko, zákon nedefinuje. Pri vymedzení tohto pojmu možno čiastočne vychádzať z dôvodovej správy k Zákonníku práce č. 65/1965 Zb., ktorá v súvislosti s podnikateľským rizikom (predtým hospodárskym rizikom) ho charakterizovala ako škody a straty, ktoré vzniknú nepatrným prehliadnutím alebo nepozornosťou a ktoré nepresahujú určené percento výrobkov, ako aj škody spôsobené pri skúšobnej výrobe. Riziko v uvedenom zmysle možno teda charakterizovať ako možnosť negatívnych dôsledkov úsudku (správania) zamestnanca, ktorý sa môže prejaviť aj v jeho rozhodovacej činnosti. Do podnikateľského rizika sa spravidla zahrňajú aj škody spôsobené prirodzenými vlastnosťami tovarov a materiálov. Uvedené závery vyplývajú z judikatúry (pozri napr. R 12/1976), podľa ktorej hlavným vodidlom pri vymedzení tohto rizika je skutočnosť, že ide o nezavinené škody, prirodzený charakter znehodnotenia či úbytku hodnôt.

Uvedeným záverom zodpovedá aj rozhodnutie R 64/1961, ktoré charakterizuje toto riziko tak, že ak na strane zamestnávateľa nastanú také okolnosti, ktorými bola spôsobená škoda, avšak za ktorú nemožno klásť zodpovednosť na žiaden orgán podniku, prípadne zamestnanca, ide tu o objektívne príčiny, ktoré spôsobili škodu a ktoré treba označiť ako škodu vzniknutú v dôsledku podnikateľského rizika.

## JUDIKATÚRA

Ak na strane podniku nastanú také okolnosti, že nimi bola spôsobená škoda, za ktoré však nemožno robiť zodpovedným podnik (jeho orgány), ide tu o objektívne príčiny, ktoré spôsobili škodu. Takáto škoda je podnikovým rizikom. **R 64/1961 (s. 263, 264)**

Hlavným vodidlom pri vymedzení hospodárskeho rizika je nezavinenie škody, prirodzený charakter znehodnotenia či úbytku hodnôt. Obsah rizika vyjadrujú tzv. normy mánk (normatívy stratného). Tzv. normy schodkov majú povahu prezumpcie v tom zmysle, že táto škoda neprevyšujúca hranicu normy vznikla nezavinene prirodzeným úbytkom tovaru alebo z objektívnych príčin. Táto domnienka má význam len dovtedy, kým sa nepreukáže opak. **R 12/1976 (s. 84, 85)**

V uznesení o povolení zápisu do podnikového registra bol riešený spôsob, ako členovia družstva prispievajú na úhradu vzniknutých strát, s tým, že cieľom ručenia člena za prípadnú stratu družstva je nahradiť stratu na hospodárskom výsledku družstva, ktorá vyplýva z hospodárskeho rizika činnosti družstva a spoluúčasti člena družstva na jej úhrade. Člen družstva ručí za prípadnú stratu na hospodárskom výsledku do výšky menovitej hodnoty členských podielov. Družstvo môže použiť členské podiely na úhradu straty na hospodárskom výsledku až po vyčerpaní kapitálu nad hodnotu základného kapitálu. **R 58/1992**



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

### § 182

Podľa odseku 1, ak zamestnanec na základe dohody o hmotnej zodpovednosti prevzal zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. Schodkom sa rozumie rozdiel medzi skutočným stavom hodnôt zverených na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii, o ktorý je skutočný stav nižší než stav účtovný. Podľa ustálenej judikatúry schodkom však nie je stav tzv. účtovného schodku, ktorý predstavuje len chyby v účtovnej evidencii. V takom prípade chýba podstatná náležitosť zodpovednosti zamestnanca, a to existencia škody.

Ako sme už uviedli, zodpovednosť zamestnanca za škodu je všeobecne podľa Zákonníka práce založená na zavinení. Zodpovednosť zamestnanca za schodok je takisto založená na princípe zavinenia zamestnanca, ktorý ak sa chce zbaviť zodpovednosti, je povinný preukázať, že škodu nezavinil. To znamená, že pri tomto druhu zodpovednosti sa zavinenie zamestnanca predpokladá.

Predpokladom zodpovednosti zamestnanca za schodok je

- existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- písomne uzavretá dohoda o hmotnej zodpovednosti,
- existencia škody vo forme schodku na zverených hodnotách určených na obeh alebo obrat,
- zavinenie zamestnanca, ktoré sa predpokladá.

Ak nebola uzavretá platná dohoda o hmotnej zodpovednosti, zamestnávateľ sa môže domáhať náhrady škody len podľa ustanovenia § 179, t.j. podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti za škodu.





Základným predpokladom zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, je predovšetkým uzavretie platnej dohody o hmotnej zodpovednosti. Platnosť takejto dohody je podmienená predovšetkým existenciou platného pracovnoprávneho vzťahu. Nie je vylúčené uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti aj v súvislosti s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzavretých podľa § 223 a nasl. Ako vyplýva z uvedeného, sama existencia pracovnoprávneho vzťahu ešte automaticky nezakladá vznik zodpovednosti zamestnanca podľa § 182. Na to, aby zamestnanec zodpovedal podľa tohto ustanovenia, sa vyžaduje písomná forma dohody o hmotnej zodpovednosti. Prípadná ústna dohoda je podľa odseku 2 tohto ustanovenia v súvislosti s § 17 ods. 2 neplatná. Požiadavka písomnej formy uzavretia dohody nie je splnená ani vtedy, ak neobsahuje vlastnoručný podpis zamestnanca a vlastnoručný podpis osoby oprávnenej konať v týchto vzťahoch v mene zamestnávateľa. Podľa doterajšej judikatúry sa nepripúšťa, aby bol podpis nahradený napríklad pečiatkou podpisu. Za písomnú formu však treba považovať podpis uskutočnený podľa zákona č. 215/2002 Z.z. o elektronickom podpise. Treba uviesť, že zamestnanec, ktorý uzavrel dohodu o hmotnej zodpovednosti, bude zodpovedať za schodok na ktoromkoľvek pracovisku, na ktorom prípadne bude v budúcnosti pracovať. Preto ani pri jeho preložení netreba uzavrieť novú dohodu o hmotnej zodpovednosti.

Z hľadiska obsahových náležitostí dohody o hmotnej zodpovednosti treba uviesť, že nemusí byť vždy spojená len s výkonom určitej funkcie. Absencia takýchto údajov nespôsobuje jej neplatnosť. Napriek tomu je žiaduce, aby sa v nej zreteľne uviedla funkcia, ktorú má zamestnanec vykonávať. Vyžaduje sa to najmä v prípadoch spoločnej dohody o hmotnej zodpovednosti, keďže funkčné postavenie zamestnanca ovplyvňuje rozsah jeho povinností týkajúcej sa náhrady schodku. Určitosť dohody o hmotnej zodpovednosti sa vyžaduje aj preto, aby bolo možné posúdiť, kedy došlo k preloženiu zamestnanca, prípadne kedy začal vykonávať inú funkciu, a to v nadväznosti na možnosť odstúpenia od dohody. Na platnosť dohody o hmotnej zodpovednosti nemá vplyv ani to, že zamestnávateľ pri jej uzavieraní nevykonával inventarizáciu hodnôt, za ktoré má zamestnanec prevziať zodpovednosť. Táto skutočnosť je významná len z hľadiska dôkaznej povinnosti zamestnávateľa, ktorý bude musieť prípadne preukázať, ktoré hodnoty zamestnanec prevzal.



Ďalším predpokladom platne uzavretej dohody o hmotnej zodpovednosti je spôsobilosť zamestnanca uzavrieť takúto dohodu. Hoci spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti v zásade vzniká dňom, keď fyzická osoba dovŕši pätnásť rokov veku, spôsobilosť zamestnanca uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti vzniká najskôr v deň, v ktorom dovŕši osemnásť rokov veku. Vyplýva to z ustanovenia § 11 ods. 3.

Skutočnosť, že zamestnanec a zamestnávateľ uzavreli platnú dohodu o hmotnej zodpovednosti, sama osebe neznamena, že zamestnanec bude vždy zodpovedať podľa § 182. Táto zodpovednosť totiž prichádza do úvahy len vtedy, ak dôjde ku škode vo forme schodku, t.j. na hodnotách (veciach) určených na obeh alebo obrat, ktoré zamestnanec prevzal. Ide teda napríklad o veci, ktoré má zamestnanec v sklade, ktoré sa prepravujú, finančné prostriedky a podobne. V žiadnom prípade sem nemožno zahrnúť napríklad pracovné pomôcky, motorové vozidlo, ktoré má zamestnanec ako vodič vozidla užívať.

Zavinenie zamestnanca pri zodpovednosti za schodok je ďalším nevyhnutným predpokladom jeho zodpovednosti. Na rozdiel od všeobecnej zodpovednosti zamestnanca, pri zodpovednosti za schodok existenciu zavinenia zamestnávateľ nemusí preukazovať. Naopak, je to zamestnanec, ktorý v prípade, keď sa chce zbaviť zodpovednosti, musí preukázať, že vznik schodku nezavinil. Existenciu schodku musí preukázať zamestnávateľ.

Ako sme už uviedli pri výklade všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu, zavinenie sa definuje ako vnútorný psychický vzťah fyzickej osoby ku konaniu a výsledkom tohto konania. Zavinenie môže spočívať v dvoch formách, a to vo forme úmyslu alebo nedbanlivosti. Pre zodpovednosť zamestnanca za schodok stačí, ak je dané zavinenie vo forme nedbanlivosti.





Druhá veta odseku 1 umožňuje v dohode o hmotnej zodpovednosti so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzavreli dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú za schodok spoločne. Uvedené ustanovenie treba vykladať tak, že sa nevyžaduje, aby sa takáto dohoda uzavrela súčasne so všetkými spoločne hmotne zodpovednými zamestnancami. V praxi ju možno uzavrieť v jednej zmluve o spoločnej hmotnej zodpovednosti, avšak stačí, ak v individuálnej dohode o hmotnej zodpovednosti zamestnanec pro futuro vyjadří súhlas s tým, že uzaviera dohodu o spoločnej hmotnej zodpovednosti. Takáto dohoda sa stáva účinnou od okamihu, keď zamestnanec začne pracovať na pracovisku, na ktorom pracuje viac spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov.

Zamestnanec zodpovedá podľa dohody o hmotnej zodpovednosti aj v prípade, ak sa preraduje na inú prácu (§ 55). To isté platí aj vtedy, ak je dočasne pridelený na výkon práce k inej právnickej alebo fyzickej osobe (§ 58). Tento záver vyplýva z toho, že dočasným pridelením zostáva v plnom rozsahu zachovaný pracovnoprávny vzťah s jeho pôvodným zamestnávateľom. V oboch prípadoch, či už ide o preradenie na inú prácu alebo o dočasné pridelenie na výkon práce k inej právnickej alebo fyzickej osobe, sa zamestnancovi umožňuje odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti (§ 183 ods. 1).

Ako sme uviedli, zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia. Ide o prípady, ak škoda vznikla v dôsledku iných skutočností, ktoré nikto nezavinil, napríklad v dôsledku povodne, požiaru, inej živelnej udalosti a podobne.

Zamestnanec sa zodpovednosti zbaví aj vtedy, ak preukáže, že škoda vznikla zavinením iných osôb. Inými osobami pritom môžu byť ďalší spoločne hmotne zodpovední zamestnanci alebo tretie osoby, ktoré napríklad tovar odcudzili. V súvislosti s vlámaním do predajne súdna prax dospela k záveru, že v týchto prípadoch spravidla dochádza k úplnému zbaveniu zodpovednosti hmotne zodpovedných zamestnancov a nastupuje zodpovednosť páchatel'ov, ktorí sa vlámali do predajne, a to podľa ustanovenia § 420 a nasl. OZ. Vyplýva to z toho, že osoby, ktoré sa vlámali do predajne, vytvorili stav, v ktorom hmotne zodpovední zamestnanci nemali možnosť so zverenými hodnotami riadne hospodáriť a starať sa o ne.

Podľa ustálenej súdnej praxe zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti aj vtedy, ak preukáže, že mu zamestnávateľ nevytvoril vhodné podmienky na hospodárenie so zverenými hodnotami. V týchto prípadoch zodpovednosť za vzniknutú škodu alebo jej časť nesie zamestnávateľ. Dôvodom na čiastočné zbavenie sa zodpovednosti zamestnanca je vždy skutočnosť, že zamestnávateľ napriek tomu, že bol zamestnancom upozornený na vzniknuté nedostatky, ich bez zbytočného odkladu neodstránil.

Určiť výšku schodku býva v niektorých prípadoch náročné. Preto je dôležité dbať na správnosť vykonania inventúry. V prípade pochybností o jej správnosti treba zisťovať okolnosti, za ktorých došlo k prevzatiu hodnôt na vyúčtovanie, a či sa inventarizácia vykonala spôsobom zodpovedajúcim zákonu o účtovníctve. V prípade súdneho sporu sa obvykle nariaďuje vykonanie dôkazu znaleckým posudkom znalcom z odboru účtovníctva, skúmajú sa doklady o inventúre a vypočúvajú sa zamestnanci, ktorí inventúru vykonávali.



## JUDIKATÚRA

Aj keď zamestnanec neprevzal hmotnú zodpovednosť za zverené hodnoty podniku, nemožno vylúčiť jeho všeobecnú zodpovednosť za vzniknutý schodok na týchto hodnotách. Aj v takomto prípade teda treba zistiť výšku schodku a objasniť, ako si zamestnanec plnil svoje povinnosti pri vykonávaní pracovných úloh, a to napríklad pri preberaní tovaru, pri jeho skladovaní, pri jeho zabezpečení pred možným poškodením alebo odcudzením, pri vedení administratívy prevádzkarne, pri odosielaní tržieb a pod. **R 32/1960**

Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách na základe dohody o hmotnej zodpovednosti si pracovník v podstate pri každej zmene pracovného pomeru nesie so sebou. Táto zodpovednosť trvá zásadne od uzavretia takejto dohody až do skončenia pracovného pomeru (pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody). Pracovník 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 od nej odstúpi, a to najneskôr v čase, keď je realizovaná zmena pracovného pomeru (prevedenie na inú prácu, preloženie, zaradenie na iné pracovisko, zmena v kolektíve spoločne hmotne zodpovedných pracovníkov). **Z III (s. 75, 76)**

Dohoda o hmotnej zodpovednosti nestráca platnosť právoplatnosťou rozsudku súdu, ktorým bol hmotne zodpovednému pracovníkovi uložený trest zákazu činnosti v distribúcii. **Z IV (s. 409)**

Pri hmotnej zodpovednosti okamih znalosti škody spravidla možno stotožniť s okamihom znalosti zodpovedných osôb, pretože okruh takto zodpovedných osôb určuje dohoda o hmotnej zodpovednosti. V iných prípadoch, najmä pri všeobecnej zodpovednosti za škodu, nemožno vylúčiť možný časový rozdiel medzi okamihom, keď sa organizácia o škode dozvedela, a okamihom, keď sa dozvedela o zodpovednej osobe ( § 263 ods. 3 ZP; teraz § 106 OZ - pozn. aut.). **Z IV (s. 947)**

Ak nebola dohodnutá spoločná hmotná zodpovednosť viacerých pracovníkov, nerobí to ich individuálne dohody o hmotnej zodpovednosti neplatnými; každý z pracovníkov zodpovedá za schodok na hodnotách, ktoré bol povinný vyúčtovať. **Z IV (s. 949)**

Ak niektorý zo zamestnancov, ktorí uzavreli dohodu o kolektívnej hmotnej zodpovednosti, nezodpovedá za vzniknutý schodok, náhrada škody sa rozdelí medzi zostávajúcich zamestnancov, prípadne za škodu môže byť zodpovedný len jeden z nich. Nutnosť plnenia zvýšených pracovných úloh obchodnej organizácie nemožno pričítať podniku ako spoluzodpovednosť za vzniknutý schodok. **R 48/1959**

Zmluva o hmotnej zodpovednosti sa stáva perfektnou až podpisom zmluvy a pôsobí odo dňa jej podpisu. Jej dojednanie so spätnou účinnosťou je v rozpore s účelom zákona. **R 28/1961**





Ak si zamestnanci, ktorí podpísali zmluvu o kolektívnej zodpovednosti, vyhradia ako podmienku zmluvy, že do kolektívneho záväzku budú zahrnuté určité osoby, potom v prípade, ak jedna z týchto osôb zmluvu o hmotnej zodpovednosti nepodpísala, zmluva nevzniká. **R 64/1961 (s. 180)**

Ustanovenia, ktoré upravujú rozsah kolektívnej hmotnej zodpovednosti, majú donucovací charakter. Dohodou účastníkov nemôže byť dohodnutý iný rozsah kolektívnej zodpovednosti, a to ani v prospech zamestnanca, ani v prospech podniku, ani vo vzťahu medzi zamestnancami. **R 64/1961 (s. 182)**

Ak bol v zmluve o kolektívnej hmotnej zodpovednosti zamestnanec uvedený ako zástupca vedúceho, hoci k platnému ustanoveniu do tejto funkcie nedošlo, treba vychádzať z toho, že tento zamestnanec má podľa práva postavenie len člena kolektívu (teda napr. predavača v predajni). **R 64/1961 (s. 235)**

**Skutočnosť, že manko vzniklo** aj v dôsledku nedostatku obsadenia predajne pracovnými silami, prípadne aj v dôsledku nedostatku skladovacích priestorov, treba hodnotiť podľa okolností konkrétneho prípadu ako spoluzávinenie podniku [ak je dané závinenie na strane podniku (jeho orgánov) alebo ako objektívne príčiny, ktoré idú na vrub podniku]. **R 12/1962**

Nevymenenie hmotne zodpovedného zamestnanca, v ktorého predajni bolo zistené ojedinelé, nie značné manko (schodok), nie je dôvodom spoluzávinenia podniku. **R 13/1962**

Skutočnosť, že v zmluve o kolektívnej zodpovednosti nebol ustanovený vedúci, nemá za následok neplatnosť celej zmluvy. Pokiaľ v tejto zmluve nebol vedúci ustanovený, treba vychádzať z toho, že všetci kolektívne hmotne zodpovední zamestnanci majú rovnaké postavenie členov kolektívu (predavačov) a zodpovedajú za škodu do výšky priemerného zárobku za jeden mesiac. Okolnosť, že vedúci nebol ustanovený, nemôže ísť na vrub členov kolektívu, ale na ťarchu podniku, ktorý zmluvu o kolektívnej hmotnej zodpovednosti tiež podpísal. **R 5/1963**

Dohodu o hmotnej zodpovednosti možno uzavrieť len pokiaľ ide o také hodnoty, ktoré sú predmetom obratu alebo obehu. Týka sa to aj prevzatej zodpovednosti za vyúčtovanie takých predmetov a hodnôt, ktoré zamestnanec napríklad vydáva zo skladu iným zamestnancom, aby ich používali pri výkone svojho zamestnania alebo aj mimo neho. Pokiaľ ide o predmety, ktoré sú zamestnancovi zverené na ten účel, aby ich prepožičiaval ďalším osobám (napr. príbory, riady, posteľná bielizeň v hoteloch), k uzavieraniu dohôd o hmotnej zodpovednosti možno pristupovať len vtedy, ak sú pre zamestnanca vytvorené všetky predpoklady, aby sa o zverené predmety mohol starať bez rizika, najmä aby mohol kontrolovať ich prevzatie a vrátenie inými osobami. Všeobecnú zodpovednosť za zverené základné prostriedky (napr. za zverené motorové vozidlá alebo za základné zariadenie prevádzkarne) treba odlišovať od zodpovednosti za prepravovaný tovar a za zverené pohonné látky, o ktorých možno dohodu o hmotnej zodpovednosti uzavrieť. Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť aj obaly, ak zamestnávateľ vytvoril podmienky pre zodpovednosť za prípadný schodok. **R 40/1964**

V Zákonníku práce je zásada delenej zodpovednosti ustanovená ako výlučná, pretože solidárna zodpovednosť sa pre prípady posudzované podľa Zákonníka práce nepripúšťa, a to ani ako výnimka. **R III/1967 (s. 64 ods. 3)**

Uznanie záväzku na náhradu škody nie je samostatným záväzovacím dôvodom, ani sa ním nezakladá domnienka o existencii dlhu v čase uznania. Uznanie záväzku na náhradu škody v požadovanej výške nič nemení na skutočnosti, že právnym dôvodom vzniku tohto záväzku môže byť len závinené protiprávne konanie pracovníka, s ktorým Zákonník práce spája jeho zodpovednosť za vzniknutú škodu. Ak sa tak stalo písomnou formou, má to však ten dôsledok, že pre uplatnenie uznaného peňažného nároku platí desaťročná lehota podľa ustanovenia § 263 ods. 2 ZP (teraz § 110 OZ - pozn. aut.). Otázkou, či zo strany pracovníka išlo len o uznanie záväzku na náhradu škody v požadovanej výške podľa ustanovenia § 185 ods. 4 ZP (teraz § 191 ZP - pozn. aut.), teda o jednostranný právny úkon pracovníka, alebo o dohodu v zmysle ustanovenia § 244 a 259 ZP (teraz § 15 až 19 ZP - pozn. aut.), treba posudzovať podľa všeobecného ustanovenia § 240 ZP (teraz § 17, § 34 a nasl. OZ - pozn. aut.) o právnych úkonoch a podľa ustanovenia § 240 ZP (teraz § 17, § 34 a nasl. OZ - pozn. aut.) o neplatnosti právnych úkonov. **R 97/1968**



## K § 183

Podľa odseku 2 dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody. Podľa odseku 1 zamestnanec, ktorý uzavrel dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť z dôvodov, ak

- a) sa preraduje na inú prácu,
- b) sa zaraďuje na iné pracovisko,
- c) sa prekladá,
- d) 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.

V prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti zamestnanec môže od tejto dohody odstúpiť aj vtedy, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, resp. jeho zástupca.

Okrem uvedených dôvodov zamestnanec má právo odstúpiť od zmluvy aj podľa § 19, a to vtedy, ak konal v omyle, ktorý mu v čase úkonu nebol známy. Omyl sa pritom musí týkať takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo. Zákon nevylučuje ani uzavretie dohody o tom, z ktorých ďalších dôvodov môže dôjsť k odstúpeniu od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Pre odstúpenie zákon vyžaduje písomnú formu; jej nedodržanie však nemá za následok neplatnosť takéhoto odstúpenia (§ 17 ods. 2).

Pod preradením v uvedenom zmysle treba rozumieť vykonávanie práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, na základe postupu podľa § 55 a nasl.

O zaradenie na iné pracovisko pôjde aj vtedy, ak je zamestnanec v rámci pracovnej zmluvy zaradený na iné pracovisko, ako je to, na ktorom vykonával prácu v čase uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti. Možnosť odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti je daná aj vtedy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne podľa § 58 o dočasnom pridelení na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (tzv. užívateľský zamestnávateľ).





## JUDIKATÚRA

K odstúpeniu od dohody sa vyžaduje písomná forma ( § 177 ods. 1 tretia veta ZP; teraz § 183 ZP - pozn. aut.). Nerešpektovanie tohto ustanovenia však nemá za následok neplatnosť odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti. K odstúpeniu teda môže dôjsť aj ústne. Pracovník však musí inými dôkaznými prostriedkami dokazovať, že došlo k odstúpeniu od dohody o hmotnej zodpovednosti. **Z III (s. 76)**

Dohoda o hmotnej zodpovednosti nie je vždy spojená s výkonom určitej funkcie. Preto pri nepresnosti údajov v tom smere, či už pri uzavieraní pracovnej zmluvy alebo pri jednotlivých zmenách pracovísk, pokiaľ nie sú takého charakteru, že príslušný právny úkon robia neplatným podľa ustanovenia § 242 ods. 1 písm. b) ZP (teraz § 15 ZP - pozn. aut.), nerobia neplatnou ani dohodu o hmotnej zodpovednosti. Napriek tomu je nevyhnutné, aby pri uzavieraní dohody bolo jasné, akú funkciu má pracovník vykonávať. Preto je nevyhnutné, aby nevznikli pochybnosti, či u pracovníka ide o prevedenie na inú prácu, alebo o preloženie, a v ktorých prípadoch má právo odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti. **R 12/1976 (s. 65 ods. 4 a 5, s. 66 ods. 2)**

Zo skutočnosti, že dohoda o hmotnej zodpovednosti je platná po dobu celého trvania pracovného pomeru, nemožno vyvodiť súhlas pracovníka so zaradením na akúkoľvek funkciu, s ktorou je spojená hmotná zodpovednosť. Aj tu sa požaduje splnenie podmienok určených pre príslušný právny úkon, pre prevedenie na inú prácu alebo preloženie. **R 12/1976 (s. 68 ods. 2)**

Pri uzavieraní dohody o hmotnej zodpovednosti pracovníka treba vždy riadne poučiť o jej dôsledkoch. Pracovník môže žiadať, aby organizácia ešte pred uzavretím dohody o hmotnej zodpovednosti odstránila závady v pracovných podmienkach ( § 170 ZP; teraz § 177 ZP - pozn. aut.), na ktoré pracovník upozornil. Ak organizácia takýto záväzok nesplní do určenej lehoty, hoci bol zahrnutý do dohody o hmotnej zodpovednosti ako podmienka pre uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti, hmotná zodpovednosť pracovníka nevzniká ( § 241 ZP; teraz § 36 OZ - pozn. aut.). Nesplnenie záväzku zo strany organizácie môže byť dohodnuté aj ako jeden z ďalších dôvodov, pre ktoré môže pracovník odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti. Ak organizácia do určenej lehoty neodstráni závady v pracovných podmienkach uvedené v dohode o hmotnej zodpovednosti, môže to mať za následok, že pracovník sa celkom alebo sčasti zbaví zodpovednosti za vzniknutý schodok. **R 12/1976 (s. 89 ods. 2)**

Podľa ustanovenia § 177 ods. 1 ZP (teraz § 183 - pozn. aut.) pracovník môže odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti, ak sa prevádza na inú prácu, ak sa zaraďuje na iné pracovisko alebo sa prekladá. V prípade spoločnej zodpovednosti môže od dohody odstúpiť aj vtedy, ak je na pracovisko zaradený iný pracovník alebo ustanovený iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho. Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody. **R 55/1984 (s. 279 ods. 1)**



## K § 184

Ustanovenie taxatívne vymenúva prípady, v ktorých zamestnávateľ musí vykonať inventarizáciu, a čiastočne upravuje právne následky toho, ak inventarizáciu nevykoná.

Zamestnávateľ je povinný vykonať inventarizáciu pri

- uzavretí dohody o hmotnej zodpovednosti,
- zániku dohody o hmotnej zodpovednosti,
- preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko,
- preložení zamestnanca,
- skončení pracovného pomeru.

V prípade, keď pracujú na pracoviskách zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zamestnávateľ musí vykonať inventarizáciu pri

- uzavieraní dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami,
- skončení všetkých týchto dohôd, pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
- zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
- odstúpení niektorého zo spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov od dohody,
- zmene v kolektíve spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov, ak o to čo len jeden z nich požiada.





Hoci ustanovenie odseku 2 zamestnávateľovi ukladá povinnosť vykonať inventarizáciu (vyplýva to zo slov "musí vykonať"), jej nespĺnenie však nemá za následok zánik platnosti dohody o hmotnej zodpovednosti. Ak zamestnanec pri skončení pracovného pomeru alebo pri preradení na inú prácu alebo na iné pracovisko o vykonanie inventarizácie nepožiada, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku. Ak však o vykonanie inventarizácie požiada, ale zamestnávateľ ju nevykoná, zamestnanec za schodok zistený najbližšou inventarizáciou nezodpovedá.

Podľa odseku 4 ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou. Z toho vyplýva, že zákonodarcu pripúšťa možnosť zbavenia sa zodpovednosti zo strany zamestnanca, ale len za podmienky, že v uvedených prípadoch požiadal o vykonanie inventarizácie. V tejto súvislosti treba dodať, že zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou zodpovedá len za ten schodok, ktorý vznikol v čase, keď už bol na pracovisko zaradený.

## JUDIKATÚRA

Ako dôvod úplného alebo čiastočného zbavenia sa zodpovednosti pracovníka súdy správne považujú nevykonanie inventarizácie v sklade pri práceneschopnosti pracovníčky, počas ktorej s materiálom, za ktorý hmotne zodpovedala, manipulovali tretie osoby, ďalej práceneschopnosť pracovníčky počas rozhodujúceho obdobia, umiestnenie predajne a skladu v nevyhovujúcich miestnostiach a nedostatočný počet pracovníkov v predajni a s tým súvisiaci nedostatočný dozor, neurobenie kádrových opatrení po zistení napríklad predchádzajúceho vyššieho schodku a pod. **R 55/1984**



## Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

### § 185

Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia. Predpokladom vzniku tejto zodpovednosti teda je

- písomné potvrdenie o prevzatí veci podpísané zamestnancom,
- pracovnoprávny vzťah,
- strata zvereného predmetu s následkom vzniku škody,
- zavinenie zamestnanca, ktoré sa predpokladá.

Zodpovednosť za stratu zverených predmetov podľa tohto ustanovenia je založená na rovnakom princípe ako zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách. Teda aj v tomto prípade sa predpokladá zavinenie zamestnanca súvisiace so stratou zvereného predmetu. Zamestnanec sa zodpovednosti môže zbaviť úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

Pokiaľ ide o obsah potvrdenia, jeho podstatnou náležitosťou je jednoznačné a nepochybné označenie zvereného predmetu, ako aj to, že si je vedomý zodpovednosti za stratu podľa tohto ustanovenia.

Podmienkou zodpovednosti v tomto prípade je aj to, že ide o predmety, ktoré sú určené na výkon povolania zamestnanca, pri ktorých sa predpokladá, že ich zamestnanec používa výlučne sám a má možnosť kvalifikovane sa postarať o ich ochranu. V žiadnom prípade sem nemožno zahrnúť predmet určený zamestnávateľom na používanie pre viacerých zamestnancov, napríklad kancelársky nábytok, osobné motorové vozidlo a podobne. V tomto prípade neprichádza do úvahy zodpovednosť podľa tohto ustanovenia, ale podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu (§ 179 a nasl.).





Aj pri tejto zodpovednosti k základným predpokladom jej vzniku patrí existencia škody na strane zamestnávateľa a zavinenie zamestnanca, ktoré sa predpokladá. Zodpovednosti sa zamestnanec zbaví, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia, napríklad, že vec mal uzatvorenú v skrinke na to určenej, ktorá bola násilne otvorená treťou osobou. Rovnako sa zodpovednosti zbaví, ak sa preukáže, že mu zamestnávateľ nevytvoril podmienky na to, aby sa o vec mohol riadne starať, napríklad ak nemal možnosť vec uložiť na mieste, ktoré bolo prístupné len jemu. Keďže sa zavinenie zamestnanca predpokladá, v súdnom konaní bude musieť nad všetky pochybnosti preukázať, že stratu nezavinil.

Aj pri zodpovednosti za stratu zvereného predmetu je zamestnávateľ povinný rešpektovať ustanovenie § 177 ods. 1, ktoré mu ukladá povinnosť zabezpečovať svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Nesplnenie tejto povinnosti môže mať za následok, že zamestnanec preukáže, že stratu nezavinil.

S účinnosťou od 1. septembra 2011 došlo k doplneniu odseku 3 do § 185, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia. Zákoník práce nespresňuje formu dohody, avšak z hľadiska právnej istoty by malo ísť o písomnú formu (napr. zakotvenú v kolektívnej zmluve po dohode s odborovým orgánom alebo vo forme zápisnice po dohode so zamestnaneckým dôverníkom alebo zástupcami zamestnaneckej rady). Realizácia povinnosti zamestnanca poistiť predmet zverený podľa odseku 1 (nástroje, ochranné pracovné prostriedky a iné obdobné predmety) môže byť v praxi problematická aj vzhľadom na to, že zverením predmetu neprechádza na zamestnanca vlastnícke právo k predmetu, ale len právo dočasnej držby.

S účinnosťou od 1. januára 2013 došlo k doplneniu ustanovenia odseku 3 v § 185, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť nielen okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia, ale zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť aj okruh zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.



## Rozsah a spôsob náhrady škody

### § 186

Ustanovenie odseku 1 upravuje spôsob náhrady škody spôsobenej zamestnancom v tom zmysle, že zamestnanec, ktorý za škodu zodpovedá, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje. Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy zamestnávateľ už nemá povinnosť náhradu škody od zamestnanca požadovať (táto povinnosť však zostala zachovaná pri zodpovednosti podľa osobitných predpisov, napr. podľa § 116 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov).

Ako vyplýva zo znenia tohto ustanovenia, zákon dáva prednosť naturálnej reštitúcii pred náhradou škody v peniazoch. Odstránenie škody uvedením do pôvodného stavu riadne a včas má za následok zánik nároku na náhradu škody, teda náhrada škody v peniazoch už v takom prípade neprichádza do úvahy. V súvislosti s náhradou škody uvedením do predchádzajúceho stavu je zaujímavý názor bývalého Najvyššieho súdu CSR, podľa ktorého naturálnu reštitúciu niekedy možno uskutočniť aj bez súčinnosti poškodeného, avšak v niektorých prípadoch je nevyhnutne potrebná. Napríklad bez súčinnosti poškodeného je možné vrátenie odcudzenej veci, vrátenie veci rovnakého druhu. Naproti tomu súčinnosť poškodeného je spravidla nevyhnutná v prípade opravy veci. Najvyšší súd CSR sa zaoberal aj otázkou naturálnej reštitúcie vo vzťahu k omeškaniu. Dospel k záveru, že ak je naturálna reštitúcia možná a zamestnanec ponúkne takéto plnenie riadne a včas, nedostáva sa do omeškania. O včasnú ponuku ide vtedy, ak zodpovedný zamestnanec v čase, keď sa od neho požaduje náhrada škody, prejaví ochotu ju odstrániť uvedením do pôvodného stavu, pričom má aj predpoklady na takéto odstránenie.





Ako sme už uviedli, podľa novokoncipovaného ustanovenia odseku 1 zamestnávateľ nemá povinnosť od zamestnanca požadovať náhradu škody. Znenie tohto ustanovenia je čiastočne v rozpore napríklad so zákonom o správe majetku štátu. Na druhej strane plne korešponduje s právami vlastníka, a to v prípadoch, ak ide o súkromné právnické a fyzické osoby. V žiadnom prípade však text ustanovenia "a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje" nemožno spájať so vznikom nároku zamestnávateľa na náhradu škody. Tento nárok vzniká už okamihom vzniku škody.

S účinnosťou od 1. septembra 2007 sa zvýšil rozsah náhrady škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi z nebanlivosti. Zvýšenie maximálneho limitu náhrady škody vyplýva z požiadaviek praxe, najmä vzhľadom na to, že sa zvýšila hodnota vecí, za ktoré zamestnanec zodpovedá. Zamestnávateľ sa však aj naďalej môže sám rozhodnúť, či bude žiadať náhradu škody, v akej výške, alebo či výšku náhrady škody zníži.

Ustanovenie odseku 2 teda vyjadruje zásadu, že zodpovednosť za škodu je v zásade ohraničená štvornásobkom priemerného mesačného zárobku zamestnanca pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil zamestnávateľovi škodu. Pod priemerným zárobkom treba rozumieť hrubý mesačný zárobok. Vyplýva to z ustanovenia § 134 ods. 1, podľa ktorého priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. V nadväznosti na ďalšie ustanovenia Zákonníka práce však možno vyvodiť, že výška náhrady škody bude závisieť aj od toho, či ide o škodu spôsobenú úmyselne, pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných alebo psychotropných látok, ako aj od toho, či škodu spôsobil porušením povinnosti aj zamestnávateľ, či ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok alebo za stratu zverených predmetov.



Zamestnanec, ktorý zodpovedá zamestnávateľovi za škodu podľa zásad o všeobecnej zodpovednosti (§ 179), je povinný mu nahradiť skutočnú škodu. Ak však skutočná škoda presahuje sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, je v tomto prípade povinný zaplatiť najviac štvornásobok jeho priemerného mesačného zárobku. Ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 (zodpovednosť zamestnanca za schodok a za stratu zvereneného predmetu) alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných alebo psychotropných látok, zamestnanec zodpovedá do výšky skutočnej škody. Iba výnimočne, ak zamestnanec spôsobil škodu úmyselne a zamestnávateľ to požaduje, je zamestnanec povinný okrem skutočnej škody nahradiť aj ušlý zisk, avšak len za predpokladu, že nepriznanie ušlého zisku by odporovalo dobrým mravom. Pojem "dobré mravy" zákon *expressis verbis* nedefinuje. Za konanie, ktoré neodporuje dobrým mravom, možno považovať konanie, ktoré nie je v rozpore s pravidlami demokratickej spoločnosti, jej morálky, s princípmi právneho štátu, občianskej spolupatričnosti a slušnosti, teda so všeobecne uplatňovanými zásadami slušného správania. Omamné a psychotropné látky definuje zákon č. 139/1998 Z.z. o omamných látkach, psychotropných látkach a prípravkoch v znení zákona č. 260/1999 Z.z. Podľa § 2 uvedeného zákona omamné látky sú látky vyvolávajúce návyk a psychickú a fyzickú závislosť ľudí charakterizovanú zmenami správania sa so závažnými zdravotnými a psychosociálnymi následkami. Psychotropné látky sú látky ovplyvňujúce stav ľudskej psychiky pôsobením na centrálny nervový systém s menej závažnými zdravotnými a psychosociálnymi následkami. Na účely ustanovenia § 186 ZP za omamné látky a psychotropné látky treba považovať aj prípravky, ktoré zákon č. 139/1998 Z.z. definuje ako zmes látok alebo roztoky látok obsahujúce jednu alebo viac omamných látok alebo psychotropných látok, a to bez ohľadu na ich fyzikálny stav, okrem prírodne sa vyskytujúcich zmesí látok a roztokov látok.

Pojem alkoholický nápoj sa definuje v § 1 zákona č. 219/1996 Z.z. o ochrane pred zneužívaním alkoholických nápojov a o zriaďovaní a prevádzke protialkoholických záchytných izieb. Podľa tohto ustanovenia alkoholickými nápojmi sú liehoviny, destiláty, víno, pivo a iné nápoje, ktoré obsahujú viac ako 0,75 objemového percenta alkoholu.





Zodpovednosť za škodu sa v plnej výške uplatní aj pri zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať (§ 182). Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že Zákonník práce vo vzťahu k spoločnej hmotnej zodpovednosti zamestnancov je špeciálnou právnou úpravou, preto tu nemožno aplikovať ustanovenia Občianskeho zákonníka (§ 1 ods. 4), ktorý pri spoločne spôsobenej škode vychádza zo zásady solidárnej zodpovednosti škodcov. Navyše ustanovenie § 189 ZP upravuje podiel spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov tak, že s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu nesmie náhrada škody u ostatných zamestnancov presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa týmito podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca, a to podľa pomeru svojich priemerných zárobkov. Aj u vedúceho a jeho zástupcu je rozhodujúci priemerný zárobok pred vznikom škody.



## § 187

Aplikácia ustanovenia odseku 1 prichádza do úvahy len vtedy, ak je daná príčinná súvislosť medzi porušením povinností zo strany zamestnávateľa a vznikom škody. Nie každé porušenie povinností zamestnávateľom musí mať za následok vznik škody.

Pri určení pomernej účasti na spôsobenej škode zákon vychádza zo zásady, že ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody, a to v závislosti od miery svojho zavinenia. Závažnosť porušenia povinností zamestnávateľom vo vzťahu k určení pomernej účasti na spôsobenej škode nie je v zákone bližšie definovaná. Pri určení pomernej účasti na spôsobenej škode (a následne účasti zamestnanca na náhrade škody) však treba prihliadať na mieru zavinenia zamestnanca, ako aj na závažnosť porušenia povinností zamestnávateľom z hľadiska vzniku škody a jej rozsahu. Na tomto mieste treba dodať, že mieru zavinenia sa v praxi určuje len veľmi ťažko. Preto by bolo vhodnejšie, ak by zákonodarca namiesto pojmu "mieru zavinenia" použil širší pojem, a to "podiel účasti na spôsobenej škode (ako je to v Občianskom zákonníku), ktorý by umožnil zohľadniť všetky okolnosti významné pre vznik škody.

Ustanovenie odseku 2 vyjadruje zásadu, podľa ktorej, ak za škodu zodpovedajú viacerí zamestnanci, každý z nich zodpovedá v závislosti od miery svojho zavinenia na spôsobení škody. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že je to zamestnávateľ (s výnimkou zodpovednosti za schodok a za stratu zvereného predmetu), ktorý má povinnosť preukázať nielen to, že škodu zaviniť zamestnanec, ale aj to, akou mierou zavinenia sa na spôsobení škody podieľal ten-ktorý zamestnanec. Ak mieru zavinenia na spôsobení škody viacerými zamestnancami zamestnávateľ nepreukáže, nemôže sa úspešne domáhať náhrady škody voči žiadnemu z nich.





- **K § 188**

Ustanovenie obsahuje dôležité pravidlo pre určenie výšky škody na veci. Zásada, podľa ktorej sa pri určení škody vychádza z ceny veci v čase vzniku škody, a nie z ceny v čase jej nadobudnutia poškodeným (tzv. nadobúdacia cena), je spravodlivá a neznevýhodňuje ani poškodeného - zamestnávateľa ani škodcu - zamestnanca. Vzťahuje sa nielen na vlastné poškodenie veci, ale aj na škody, ktoré vznikli stratou.

Rozsah náhrady škody závisí od toho, či ide o poškodenie novej veci, keď sa náhrada škody poskytuje v plnej výške jej nadobúdacej ceny, alebo o škodu na starších a opotrebovaných veciach, pri ktorých sa prihliada na ich vek, opotrebovanie alebo vady. Treba zdôrazniť, že zásadne nemožno vychádzať z cien účtovných, ale v pochybnostiach z cien určených na základe znaleckého posudku. Rozsah škody by mal zodpovedať nákladom potrebným v čase vzniku škody na uvedenie veci do pôvodného stavu. Súdna prax pri určení rozsahu škody prihliada na to, o čo sa vec prípadne zhodnotila vykonanou opravou. Napríklad v prípade hnutelnej veci (napr. auto), za zhodnotenie sa považuje to, že poškodená, čiastočne opotrebovaná súčiastka sa vymenila za novú. Táto prax však často vedie k nespravodlivému záveru, keďže nie každá výmena čiastočne opotrebovanej súčiastky musí mať za následok zhodnotenie veci. O zhodnotenie veci totiž pôjde len vtedy, ak vec možno v dôsledku opravy realizovať na trhu za vyššiu cenu. K zhodnoteniu nedôjde vtedy, ak síce došlo k výmene čiastočne opotrebovanej súčiastky za novú, ale bez škodnej udalosti by vzhľadom na celkovú životnosť veci bola súčiastka funkčná po celý čas životnosti veci (napr. ak sa na vozidle vymenilo sklo). Preto možno vysloviť výhrady voči bezvýhradnej aplikácii rozhodnutia R 3/1984 (§. 34), ktoré uvádzame v judikatúre k tomuto ustanoveniu. Pri určení výšky náhrady škody sa teda vychádza z toho, v akom rozsahu bola vec poškodená alebo zničená. Ak výšku nárokov možno zistiť len s nepomernými ťažkosťami alebo ak ju nemožno zistiť vôbec, určí ju súd podľa svojej úvahy.

Toto ustanovenie sa vzťahuje tak na škody spôsobené na hnutelných veciach, ako aj na škody spôsobené na nehnuteľnostiach.

V súvislosti s vymedzením pojmu "skutočná škoda" treba dodať, že v aplikačnej praxi je predmetom diskusie otázka, či skutočnou škodou treba rozumieť cenu opravy poškodenej veci aj s daňou z pridanej hodnoty alebo bez nej, ak je poškodený platiteľom dane z pridanej hodnoty. Domnievame sa, že v náhrade škody je zahrnutá aj zaplatená daň z pridanej hodnoty z ceny opravy, preto skutočnou škodou je cena opravy aj s daňou z pridanej hodnoty.



- § 189

Ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 (zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, alebo za stratu zverených predmetov) alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu, alebo po požití omamných alebo psychotropných látok, zamestnanec zodpovedá do výšky skutočnej škody.

Spôsob určenia podielov náhrady spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov určuje odsek 2 tohto ustanovenia, podľa ktorého sa tento podiel vypočíta podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. Do úvahy sa berie priemerný zárobok zamestnancov zistený podľa ustanovenia § 134. Maximálna výška náhrady škody u jednotlivých zamestnancov nesmie presiahnuť (s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu) priemerný mesačný zárobok pred vznikom škody. Priemerný zárobok zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.

Ak uvedeným spôsobom nemožno uhradiť celú škodu, jej zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca, a to podľa pomeru svojich priemerných zárobkov. Ak schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia.





## § 191

Ustanovenie na rozdiel od doterajšej právnej úpravy, ktorá zamestnávateľovi ukladala povinnosť vymáhať od zamestnanca náhradu škody, vychádza z toho, že zamestnávateľ má iba možnosť požadovať od zamestnanca túto náhradu, teda nie povinnosť. Výkladové problémy môže toto ustanovenie spôsobovať v prípadoch zamestnávateľov spravujúcich majetok štátu, keďže títo sú povinní nakladať s majetkom štátu tak, ako im ukladajú aj predpisy o správe majetku štátu. Nemusí ísť pritom vždy o osoby, na ktoré sa vzťahujú osobitné predpisy o náhrade škody, v ktorých sa zamestnávateľovi ukladá povinnosť uplatniť náhradu škody spôsobenej zamestnancom.

Odsek 2 ukladá zamestnávateľovi povinnosť prerokovať so zamestnancom požadovanú náhradu škody a oznámiť mu výšku škody najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá. Keďže ide o lehotu subjektívnu, ktorá má len poriadkový charakter, jej uplynutie nebráni zamestnávateľovi náhradu škody uplatniť na súde v lehotách upravujúcich zánik práva alebo premlčanie. V prípade, ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume, môže sa s ním zamestnávateľ dohodnúť na spôsobe jej úhrady. Platnosť dohody o spôsobe úhrady je podmienená písomnou formou. Neplatí to len v prípade, ak škoda už bola uhradená.

Z obsahu ustanovenia odseku 3 vyplýva, že upravuje jednak jednostranný právny úkon, ktorým je prípadné uznanie dlhu, a jednak dvojstranný právny úkon, ktorým je dohoda o spôsobe náhrady škody. V súvislosti s právnym úkonom treba vo všeobecnosti uviesť, že ak podľa Zákonníka práce právny úkon v pracovnoprávných vzťahoch vykazuje vady, má to za následok

- a) absolútnu neplatnosť právneho úkonu,
- b) možnosť jednostranného odstúpenia od zmluvy.



V súvislosti s neplatnosťou právneho úkonu treba uviesť, že právny poriadok pozná aj relatívnu neplatnosť právneho úkonu (to znamená, že právny úkon sa považuje za platný, pokiaľ ten, kto je takýmto úkonom dotknutý, sa relatívnej neplatnosti nedovoľá), ktorá v pracovnoprávnom vzťahu v podstate neprichádza do úvahy, keďže Zákonník práce relatívnu neplatnosť právneho úkonu neupravuje a Občiansky zákonník s relatívnou neplatnosťou spája len úkony taxatívne vymenované v ustanovení § 40a. Relatívna neplatnosť prichádza do úvahy azda len v prípadoch, v ktorých Zákonník práce nevyžaduje písomnú formu právneho úkonu, avšak túto si zmluvné strany dohodli ( § 40a tretia veta OZ).

Pod absolútnou neplatnosťou právneho úkonu sa rozumie, že právny úkon nemá dôsledky ním sledované, a to od samého začiatku (ex tunc). Aj pri posudzovaní platnosti právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch treba aplikovať všeobecne platnú zásadu, že jeho platnosť treba posudzovať podľa stavu, ktorý bol v čase, keď bol právny úkon urobený, a to nielen so zreteľom na skutkový, ale aj právny stav. Právnym dôsledkom absolútnej neplatnosti právneho úkonu v pracovnoprávnych úkonoch je, že každý je povinný na neplatnosť právneho úkonu prihliadať. Táto všeobecne platná zásada však neplatí v prípadoch, keď Zákonník práce výslovne ustanovuje lehotu na uplatnenie neplatnosti právneho úkonu, napríklad v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. Ustanovenie § 77 ustanovuje dvojmesačnú prekluzívnu lehotu na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde. Ak v tejto lehote dotknutý účastník pracovnoprávneho vzťahu túto neplatnosť neuplatní, skončenie pracovného pomeru sa považuje za platné a otázku prípadnej platnosti zrušovacieho prejavu nemožno v inom spore riešiť ani ako otázku predbežnú. Tento záver sa však týka aj ďalších prípadov (pozri § 36 ods. 1). Právny úkon je absolútne neplatný z dôvodov uvedených v ustanovení § 17, ale v spojení s ustanovením § 1 ods. 4 aj z dôvodov uvedených v ustanoveniach § 34 a nasl. OZ. O neplatný právny úkon nepôjde, ak bude v rozpore iba s predpisom, ktorý nemá všeobecnú záväznosť (napr. ak je v rozpore s interným predpisom).

V súvislosti s nedodržaním písomnej formy treba uviesť, že hoci Zákonník práce vychádza z neformálnosti právnych úkonov, v niektorých prípadoch vyžaduje, aby sa právny úkon urobil písomnou formou. Nedodržanie písomnej formy nemá bez ďalšieho za následok neplatnosť právneho úkonu. Iba vtedy, ak pracovnoprávny predpis výslovne s nedodržaním písomnej formy ustanovuje sankciu neplatnosti, je takýto právny úkon neplatný ( § 17 ods. 2). Platí to aj v prípade nedodržania písomnej formy dohody o spôsobe náhrady škody podľa § 191 ods. 3. V tomto zmysle sa Zákonník práce odlišuje od iných právnych úprav, ktoré pri nedodržaní zákonom určenej písomnej formy právneho úkonu ho bez ďalšieho považujú za neplatný.

V súvislosti s odsekom 3 tohto ustanovenia však treba poukázať na nedôslednosť právnej úpravy. Ako sme už uviedli, uznanie záväzku je jednostranným právnym úkonom, pre ktorý Zákonník práce nepredpokladá písomnú formu, ktorej nedodržanie by sankcionoval jeho neplatnosťou. V tejto súvislosti sa preto vynára otázka, či so zreteľom na ustanovenie § 1 ods. 4 sa v pracovnoprávnom vzťahu za neplatný bude považovať právny úkon, ktorý sa inak posudzuje podľa ustanovení Občianskeho zákonníka, ak Zákonník práce výslovne neustanovuje, že tento právny úkon je neplatný. Prikláňame sa k názoru, že platnosť právneho úkonu - uznanie záväzku sa bude posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka, a preto nedodržanie písomnej formy bude mať za následok neplatnosť tohto prejavu ( § 110 ods. 1 OZ).

Ustanovenie odseku 4 ukladá zamestnávateľovi povinnosť požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody, ktorá nepresahuje 50 eur, vopred prerokovať so zástupcom zamestnancov. Aj v tomto prípade nesplnenie tejto povinnosti nemá za následok zánik práva zamestnávateľa na náhradu škody. Ustanovenie má iba poriadkový charakter.





## JUDIKATÚRA

Z medzí plnenia pracovných úloh a priamej súvislosti s ním nevybočuje taká činnosť pracovníka, ktorej nechýba miestny, časový a vecný (vnútorný účelový) vzťah k plneniu pracovných úloh. Uvedené kritériá však nemajú rovnaký význam. Rozhodujúci je vecný (vnútorný účelový) vzťah, t.j. vzťah k činnosti, ktorou bola spôsobená škoda, k pracovným úlohám. V podstate ide o to, či pri činnosti, ktorou bola spôsobená škoda, pracovník z objektívneho i subjektívneho hľadiska sledoval plnenie pracovných úloh. **R 55/1971 (s. 153)**

Kolektívnou zmluvou nemožno rozšíriť účasť odborového orgánu pri rozviazaní pracovného pomeru s účinkami na platnosť právneho úkonu ( § 242 ods. 2 ZP; teraz § 15 ZP - pozn. aut.) mimo rámca ustanovení § 59 ZP (teraz § 74 ZP - pozn. aut.). **R 26/1995**

Požadovanou náležitosťou prejavu vôle uzavrieť pracovnú zmluvu je jeho forma. Nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy nie je postihnuté sankciou neplatnosti ( § 242 ods. 2 ZP; teraz § 17 ods. 2 - pozn. aut.). Inak aj tu platí všeobecná zásada vyjadrená výslovne aj v Zákonníku práce ( § 244 ods. 5; teraz § 40 ods. 3 OZ - pozn. aut.), že písomná forma nevyžaduje, aby obidva prejavy vôle (pracovníka i organizácie) boli na rovnakej listine. **Z III (s. 19)**

Ak pracovník ponúkne organizácii plnenie na odčinenie spôsobenej škody skôr, než s ním organizácia prejednála určenie výšky škody a výšku škody mu oznámila, alebo najneskôr pri oznámení výšky požadovanej náhrady škody ( § 185 ods. 2 a 3 ZP; teraz § 191 ZP - pozn. aut.), a organizácia toto riadne ponúknuté plnenie bezdôvodne odmietne, pracovník nebude v omeškaní s uspokojením nároku organizácie ( § 256 ods. 1 a 2 ZP; teraz § 520 OZ - pozn. aut.), ak organizácii neposkytne peňažnú náhradu vo výške ňou určenej. To isté platí, ak organizácia pracovníkovi znemožní vykonanie včas a riadne ponúknutej naturálnej reštitúcie tým, že mu bezdôvodne odmietne poskytnúť nevyhnutnú súčinnosť na odčinenie škody uvedením do predošlého stavu. V týchto prípadoch treba vychádzať z toho, že organizácia znáša nebezpečenstvo straty, zničenia alebo poškodenia vecí. Naturalna reštitúcia je ponúknutá včas, ak zodpovedný pracovník v čase, keď sa od neho náhrada škody požaduje, prejaví ochotu odčiniť ju uvedením do predošlého stavu a má také potrebné predpoklady, aby v primeranej lehote škodu takýmto spôsobom odčinil. Ak organizácia odmietne včas a riadne ponúknuté naturálne plnenie alebo ak odmietne poskytnúť nevyhnutnú potrebnú súčinnosť, pracovník zodpovedný za škodu nie je v omeškaní so splnením svojho záväzku na náhradu škody. Zalobu poškodenej organizácie o náhradu škody v peniazoch súd v takomto prípade zamietne, ak je naturalna reštitúcia ešte možná. **Z III (s. 77 až 78)**

Ak organizácia uplatňuje nárok na náhradu škody, ktorej výšku určila bez prejednávania s pracovníkom a príslušným odborovým orgánom, a pracovníkovi výšku požadovanej náhrady škody vôbec neoznámila, ide o nárok, ktorého splnosť v zmysle ustanovenia § 253 ods. 2 ZP (teraz § 563 OZ - pozn. aut.) ešte nenastala. V tomto prípade sa požadovaná náhrada škody stáva splatnou do troch dní odo dňa, keď návrh na začatie rozhodcovského konania, prípadne súdneho konania bol doručený pracovníkovi, a účinky omeškania v zmysle ustanovenia § 256 ZP (teraz § 520 OZ - pozn. aut.) nastanú len uplynutím lehoty. **Z III (s. 81)**

Uznanie záväzku na náhradu škody podľa § 185 ods. 4 ZP (teraz § 191 ods. 3 ZP - pozn. aut.) nie je samostatným zaväzovacím dôvodom, ani sa ním nezakladá domnienka o existencii dlhu v čase uznania. Uznanie záväzku na náhradu škody v požadovanej výške podľa § 185 ods. 4 ZP (teraz § 191 ods. 3 ZP - pozn. aut.) nič nemení na skutočnosti, že právnym dôvodom vzniku tohto záväzku môže byť len zavinené protiprávne konanie pracovníka, s ktorým Zákonník práce spája jeho zodpovednosť za vzniknutú škodu. Ak sa tak stalo písomnou formou, má však ten právny dôsledok, že pre uplatnenie uznaného peňažného nároku platí desaťročná prekluzívna lehota podľa § 263 ods. 2 ZP (teraz § 110 OZ - pozn. aut.). Otázkou, či zo strany pracovníka išlo len o uznanie záväzku na náhradu škody v požadovanej výške podľa § 185 ods. 4 ZP (teraz § 191 ods. 3 ZP - pozn. aut.), teda o jednostranný právny úkon pracovníka, alebo o dohodu v zmysle § 244 a 259 ZP (teraz § 18 ZP - pozn. aut.), treba posudzovať podľa všeobecného ustanovenia § 240 ZP o právnych úkonoch (teraz § 15 ZP - pozn. aut.) a podľa ustanovenia § 242 ZP (teraz § 17 ZP - pozn. aut.) o neplatnosti právnych úkonov. **R 97/1968**





**II.**  
**Zodpovednosť zamestnávateľa**





## § 1

### Všeobecne k zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

Všeobecne pod pojmom zodpovednosť rozumieme povinnosť, ktorá vzniká ako dôsledok porušenia právom stanoveného pravidla správania sa. Spravidla každé právne odvetvie si vytvára vlastný zodpovednostný systém, pričom v niektorých právnych odvetviach sa právna zodpovednosť ďalej člení spravidla podľa charakteru porušenej povinnosti a vzniknutého následku. V pracovnom práve rozlišujeme napr. zodpovednosť za porušenie pracovnej disciplíny (sankcia v podobe skončenia pracovného pomeru), zodpovednosť za škodu, či tzv. bezdôvodné obohatenie.

Vo vzťahu k zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je potrebné na úvod uviesť, že na rozdiel od zodpovednosti zamestnanca je táto založená na objektívnom princípe (tzv. objektívna zodpovednosť, resp. zodpovednosť za výsledok), pri ktorej sa nevyžaduje existencia zavinenia, pričom platí, že naplnenie okolností jednotlivých predpokladov vzniku zodpovednosti za škodu zamestnávateľa je dostatočné na to, aby bola založená zodpovednosť zamestnávateľa so všetkými právnymi následkami. Jedinou výnimkou je prípad zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom, keď sa vyžaduje preukázanie úmyselného konania odporujúceho dobrým pravom. Vo väčšine prípadov objektívnej zodpovednosti právne predpisy umožňujú zodpovednému subjektu zbaviť sa zodpovednosti, pokiaľ preukáže, že k porušeniu právnej povinnosti došlo za okolností stanovených právnymi predpisom. V teórii túto možnosť nazývame „liberácia“. Navyše ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniel aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí.

Vzhľadom na tú skutočnosť, že zodpovednosť zamestnávateľa je zodpovednosťou objektívnou, tak ten je vždy povinný uhradiť poškodenému zamestnancovi škodu, bez ohľadu na to, kto mu ju spôsobil. Avšak v zmysle § 219 Zákonníka práce má zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa Občianskeho zákonníka, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

## ***Všeobecné predpoklady vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu***

Na to, aby sme mohli hovoriť o zodpovednosti zamestnávateľa, musia byť naplnené tzv. všeobecné predpoklady vzniku zodpovednosti zamestnávateľa, ktoré je povinný preukazovať poškodený zamestnanec.

Patria sem:

- protiprávny úkon, resp. škodná udalosť,
- vznik, resp. existencia škody,
- príčinná súvislosť (tzv. kauzálny nexus) medzi škodou a protiprávnym úkonom (resp. škodnou udalosťou),
- súvislosť medzi vznikom škody a plnením pracovných úloh, resp. úkonov v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.







## ***Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním***

V zmysle § 220 Zákonníka práce je plnenie pracovných úloh výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

Z hľadiska pozitívneho vymedzenia sa za úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh považujú tieto úkony:

- úkony potrebné na výkon práce,
- úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení,
- vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť.

V rámci negatívneho vymedzenia za úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh nepovažujeme tieto úkony:

- cesta do zamestnania a späť,
- stravovanie,
- ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť.

Osobitnou kategóriou je v zmysle § 221 Zákonníka práce cesta do zamestnania a späť, ktorou rozumieme cestu z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť. Takto vymedzená cesta do zamestnania a späť sa nepovažuje za úkon v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, avšak ak sa jedná o cestu z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť, tak v danom prípade sa táto posudzuje ako úkon potrebný pred začiatkom práce alebo po jej skončení, t.j. je považovaná za úkon v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

Z obsahového vymedzenia pojmu vyplýva, že plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním sa neobmedzuje iba na úlohy vyplývajúce z pracovného pomeru, ale poníma aj úlohy, ktoré vyplývajú z iných pracovnoprávných vzťahov (napr. založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Vymedzenie tohto pojmu má základný význam pri vzniku týchto druhov pracovnoprávnej zodpovednosti

- všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu,
- všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu,
- zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach,
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.







## § 2

# Druhy zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

Zodpovednosť zamestnávateľa delíme na

- Všeobecnú zodpovednosť,
- Osobitnú zodpovednosť.

## Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa je zodpovednosť, ktorá vylučuje akúkoľvek subjektívnu kategóriu v zodpovednostnom právnom vzťahu, ktorá by charakterizovala osobu zodpovedného subjektu. Zamestnávateľ teda zodpovedá aj za také porušenie svojich povinností, ku ktorým došlo bez subjektívneho zavinenia jeho zamestnancov.

### ***Predpoklady vzniku všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa***

Vo väzbe na uvedené upravuje Zákonník práce v § 192 tri skutkové podstaty (jedná sa o pozitívne vymedzenie zodpovednosti za škodu), pri ktorých zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu,

- ktorá vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním porušením právnych povinností,
- ktorá vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním úmyselným konaním proti dobrým mravom,
- ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.







V prípade prvých dvoch skutkových podstát nie je vôbec dôležitá tá okolnosť, či právnu povinnosť porušil alebo úmyselne konal proti dobrým mravom zamestnávateľ, zamestnanec konajúci v jeho mene, alebo iná osoba bez akéhokoľvek vzťahu k zamestnávateľovi. Rozhodujúce totiž je to, či ku škode došlo **pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.**

Tretia skutková podstata má svoje špecifiká v tom, že zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla aj inak ako pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním. K tejto škode môže dôjsť kdekoľvek, aj mimo pracoviska, mimo rámec pracovného pomeru, pričom predpokladom je to, že ku škode došlo následkom porušenia právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. V týchto prípadoch nezáleží na to, pri akej činnosti zamestnávateľa vznikla zamestnancovi škoda, rozhodujúce je, z akého konania zamestnancov zamestnávateľa bola škoda spôsobená. Najčastejšie bývajú takto uplatňované nároky na náhradu škody vzniknutej zamestnancovi tým, že zamestnanci konajúci v mene zamestnávateľa si nesplnia povinnosť vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom skutočnosti ustanovené pracovnoprávnymi predpismi. V zmysle judikatúry zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnancovi zamestnávateľ, pričom škoda môže spočívať aj v ušlom zárobku zamestnanca u inej organizácie, ak s ním táto organizácia bez potvrdenia o zamestnaní odmietne uzavrieť pracovný pomer. Ušlý zárobok pracovníka je jeho skutočnou škodou, a nie inou škodou.



K vzniku zodpovednostného vzťahu je potrebné kumulatívne splniť tieto predpoklady všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa:

- porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom,
- vznik škody pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním, resp. v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci,
- príčinná súvislosť (kauzálny nexus) medzi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom a vznikom škody na strane zamestnanca.

Zákonník práce v § 192 ods. 3 obsahuje aj negatívne vymedzenie všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, z ktorého vyplýva, že zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa (ak však zamestnanec tieto vlastné prostriedky používa s písomným súhlasom zamestnávateľa, tak v prípade vzniku škody na týchto veciach vzniká všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu). Je však potrebné uviesť, že v prípade motorových vozidiel sa toto tzv. vylúčenie zodpovednosti ale nevzťahuje na prípadné ujmy na zdraví, ktoré vzniknú zamestnancovi v súvislosti s hmotnou škodou na motorovom vozidle. Vychádzajúc z § 17 Zákonníka práce nedodržanie písomnej formy uvedeného súhlasu nemá za následok neplatnosť takéhoto právneho úkonu.





## ***Náhrada škody v rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa***

Pre výšku náhrady škody, ktorá zamestnancovi vznikla v rámci uplatnenia všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa sa aplikujú ustanovenia § 217 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia, nie jej nákupnej hodnoty, čiže do úvahy sa berie je opotrebovanie (amortizácia).

## JUDIKATÚRA

Podľa ustanovenia § 187 ods. 1 ZP (teraz § 192 ZP - pozn. aut.) ide o zodpovednosť organizácie za škodu, ktorá pracovníkovi vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním porušením právnej povinnosti. Nie je rozhodujúce, či právnu povinnosť porušil pracovník organizácie či iná osoba alebo iná organizácia (škoda teda môže pracovníkovi vzniknúť aj porušením právnych povinností pracovníkom inej organizácie, prípadne inou organizáciou). **Z III (s. 82)**

Podľa ustanovenia § 187 ods. 2 ZP (teraz § 192 ZP - pozn. aut.) ide o zodpovednosť organizácie za škodu, ktorú pracovníkovi porušením právnych predpisov v rámci plnenia úloh organizácie spôsobili pracovníci konajúci v jej mene. V týchto prípadoch nezáleží na tom, pri akej činnosti organizácie pracovníkovi vznikla škoda. Rozhodujúce je to, z akého konania organizácie a ktorými pracovníkmi organizácie bola škoda spôsobená. Ide tu o porušenie právnej povinnosti organizácie v rámci plnenia úloh organizácie (nejde tu o plnenie pracovných úloh, ale úloh, ktoré sú vymedzené obsahom činnosti organizácie) tými, ktorí sú oprávnení konať v mene organizácie (porov. § 9 a 10 ZP). **Z III (s. 83)**

Zodpovednosť organizácie podľa ustanovenia § 187 ZP (teraz § 192 ZP - pozn. aut.) je zodpovednosťou vylučujúcou akúkoľvek subjektívnu kategóriu v zodpovednostnom právnom vzťahu, ktorá by charakterizovala osobu zodpovedného subjektu. Organizácia teda zodpovedá aj za také porušenie svojich povinností, ku ktorému došlo bez subjektívneho zavinenia jej pracovníkov. **Z III (s. 83)**

Okrem nárokov na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a na náhradu mzdy pracovník môže proti organizácii uplatniť aj nárok na náhradu škody podľa všeobecných ustanovení ( § 187 a nasl. ZP; teraz § 192 a nasl. ZP - pozn. aut.), ak mu v dôsledku neplatného rozviazania pracovného pomeru vznikla škoda. **Z III (s. 100)**

Zodpovednosť organizácie za škodu na odložených veciach podľa ustanovenia § 204 ods. 1 ZP (teraz § 193 ZP - pozn. aut.) sa vzťahuje výlučne na vzťah medzi organizáciou a jej vlastným pracovníkom. Organizácia zodpovedá voči všetkým ostatným osobám, pokiaľ sú pre ňu činné na jej pracoviskách za splnenia podmienok uvedených v § 145 ZP (teraz § 151 ods. 3 - pozn. aut.), podľa ustanovenia § 187 ods. 1 ZP (teraz § 192 ZP - pozn. aut.). **Z IV (s. 983)**





Zamestnávateľ neumožnil zamestnankyni pracovať po návrate z ďalšej materskej dovolenky, hoci pracovný pomer trval. Žalobkyňa v čase, keď sa hlásila o pridelenie práce u svojho zamestnávateľa, výslovne uvádzala, že chce u svojho zamestnávateľa odpracovať 25 dní, aby si zachovala nárok na peňažnú pomoc v materstve, pretože bola opäť tehotná. Táto skutočnosť bola zamestnancom, ktorí konajú v mene organizácie, známa. Napriek tomu žalobkyni nepridelili prácu v súlade so Zákonníkom práce, takže žalobkyňa až do ďalšieho pôrodu nemohla nastúpiť do práce. V dôsledku toho žalobkyni nevznikol nárok na peňažnú pomoc v materstve, a preto jej bol priznaný iba materský príspevok. Rozdiel medzi výškou materského príspevku a peňažnej pomoci v materstve, ktorá by inak žalobkyni patrila, predstavuje škodu, ktorá jej bola spôsobená porušením právnych povinností zamestnancami konajúcimi v mene žalovaného. **Rozsudok NS CR (sp. zn. 5 Cz 43/1978)**

Zamestnanec bol vyslaný na pracovnú cestu, ktorú vykonal služobným vozidlom. Keď na pracovnej ceste vo večerných hodinách skončil výkon pracovných povinností, ubytoval sa v podnikovej ubytovni iného zamestnávateľa. Služobné auto zaparkoval pred ubytovňou a ponechal v ňom na zadnom sedadle uschované svoje osobné veci (rádioprehrávač a kazety), pretože tento spôsob považoval za najbezpečnejší spôsob uschovania vecí. Tieto veci mu boli v noci z auta odcudzené. Súd dospel k právnomu názoru, že pri pracovnej ceste vykonanej mimo obvodu zamestnancovho bydliska alebo pracoviska môže z povahy alebo množstva prikázanej práce vyplynúť, že zamestnanec sa musí ubytovať v mieste výkonu práce na pracovnej ceste, prípadne potreba prenocovania môže vzniknúť dodatočne preto, lebo splnenie pracovnej úlohy si vyžiadalo dlhší čas, než sa pôvodne predpokladalo. V takom prípade aj prenocovanie v mieste pracovnej cesty je úkonom nevyhnutným pred začiatkom práce a po jej skončení a ide o priamu súvislosť s plnením pracovných úloh, pretože uvedenému úkonu nechýba miestny, časový a vnútorný účelový vzťah k plneniu pracovných úloh zamestnancom. V prípade, ak ide o škodu na veciach, je potrebné, aby aj tieto veci slúžili na plnenie pracovných úloh, napríklad na činnosť, ktorá bola predmetom pracovnej cesty alebo na vykonanie úkonov potrebných na výkon práce a na vykonanie úkonov počas práce obvyklých alebo nevyhnutných pred začiatkom práce alebo po jej skončení (napr. osobnej potrebe zamestnanca počas pracovnej cesty). Ostatné veci, ktoré na uvedenú činnosť neslúžia, totiž nemajú žiadny vzťah k výkonu práce, užívanie ktorých nie je potrebné pre plnenie pracovných úloh, a okolnosť, že ich zamestnanec má u seba a že mu slúžia na uspokojenie jeho osobných potrieb, nemá žiadnu súvislosť s jeho pracovnoprávnym vzťahom k zamestnávateľovi. Preto treba vyvodit', že škoda na takýchto veciach nie je škodou, ktorá vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, a že za túto škodu môže zamestnávateľ zamestnancovi zodpovedať iba za splnenia predpokladov zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach. **Rozsudok NS CR (sp. zn. 6 Cz 44/1991)**



Ak v dôsledku nepravdivého posudku o pracovnej činnosti pracovník nebol prijatý do zamestnania, zodpovedá mu podľa ustanovenia § 187 ods. 2 ZP (teraz § 192 - pozn. aut.) za škodu tým spôsobenú organizácia, ktorá takýto posudok vydala. **Z IV (s. 953)**

Za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi krádežou jeho osobných vecí na ubytovni, v ktorej býval počas pracovnej cesty, organizácia podľa ustanovenia § 187 ZP (teraz § 192 - pozn. aut.) nezodpovedá. **B 33/1989**

Škodou, za ktorú organizácia zodpovedá pracovníkovi, môže byť aj ujma spôsobená neposkytnutím náhradného voľna za prácu nadčas v deň pracovného pokoja, ak ju vykonával pracovník, ktorého mzda bola určená tak, aby sa v nej už prihliadalo na prípadnú prácu nadčas. **Rozsudok NS SR (sp. zn. 5 Cz 14/88)**

Ak organizácia nesplní povinnosť vydať pracovníkovi pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom skutočnosti ustanovené pracovnoprávnymi predpismi, zodpovedá za škodu tým vzniknutú pracovníkovi podľa ustanovenia § 187 ods. 2 ZP (teraz § 192 ZP - pozn. aut.). Škoda môže spočívať aj v ušlom zárobku pracovníka u inej organizácie, ak s ním táto organizácia bez potvrdenia o zamestnaní odmietne uzavrieť pracovný pomer. Ušlý zárobok pracovníka je jeho skutočnou škodou, a nie inou škodou. **Právni rozhledy č. 8/1999, s. 434 (Najvyšší súd Českej republiky)**







## Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

V prvom rade je potrebné uviesť, že osobitná zodpovednosť zamestnávateľa, resp. jej jednotlivé druhy majú prednosť pred všeobecnou zodpovednosťou zamestnávateľa za škodu., ktorá prichádza do úvahy len v prípade, ak sa nenaplnia predpoklady vzniku týchto osobitných druhov zodpovednosti. Rovnako ako v prípade všeobecnej zodpovednosti za škodu aj v prípade osobitnej zodpovednosti zamestnávateľ zodpovedá bez zreteľa na to, či škodu zaviniť.

Vychádzajúc z ustanovení Zákonníka práce rozlišujeme tri druhy osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu:

- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach,
- zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody,
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.



## **Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach**

Tento druh osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa je súčasťou sociálnej politiky zamestnávateľa pri zabezpečovaní primeraných pracovných a životných podmienok zamestnancov, rámci ktorých je v zmysle § 151 ods. 3 povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel (zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel), pričom túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách. V tejto súvislosti je nutné poznamenať, že ak vznikne na takto odložených veciach škoda zamestnancovi, tak sa aplikuje tzv. osobitná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach. Za škodu, ktorá vznikne na odložených veciach iným (ostatným) osobám zodpovedá zamestnávateľ len v rámci všeobecnej zodpovednosti.

### ***Predpoklady vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach***

Vychádzajúc z § 193 Zákonníka práce odvodzujeme tieto predpoklady vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach:

- odloženie vecí pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú,
- vznik škody na týchto veciach,
- upovedomenie zamestnávateľa zo strany zamestnanca o škode na týchto veciach.





Táto zodpovednosť sa vzťahuje na veci, ktoré zamestnanec v súvislosti s výkonom práce odložil, a ktoré sa tým dostali mimo sféru jeho dispozície a zamestnanec dočasne stratil možnosť na ne dohliadať a starať sa o ne. Tejto objektívnej zodpovednosti sa zamestnávateľ nemôže zbaviť jednostranným vyhlásením, že za odložené veci nezodpovedá (čiže akékoľvek všeobecné oznámenia na pracovisku typu, že „za odložené veci neručíme“, nemajú právny význam).

Miesto na odkladanie vecí zamestnancov spravidla určuje zamestnávateľ vo svojom internom predpise, ale nie je vylúčené, aby bolo také miesto určené pokynom nadriadeného zamestnanca. V praxi sa často vyskytujú prípady, keď zamestnávateľ nijako neusmerňuje zamestnanca, ale v rámci povinnosti podľa § 151 ods. 3 Zákonníka práce prideli zamestnancom napríklad uzamykateľné skrine alebo pracovné stoly, čím im zabezpečí miesto na odkladanie vecí. V prípade, že miesto na odkladanie vecí nie je jasne a nepochybne určené, na založenie tejto osobitnej zodpovednosti stačí, ak si zamestnanec odloží veci na takom mieste, kde si aj ostatní zamestnanci odkladajú veci podobného charakteru. V prípade nezrovnalostí ohľadom obvyklého miesta na odkladanie vecí zamestnancov v súdnom konaní bude súd skúmať zvyklosť založenú na pracovisku.

Napriek užšie vymedzenému rozsahu vecí, ktorých bezpečnú úschovu je povinný zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky zabezpečiť, týkajúcu sa len tých, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, je rozsah zodpovednosti zamestnávateľa širší. Týka sa totiž nielen vecí obvyklých, ale aj tzv. neobvyklých (ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia). Pri posudzovaní vecí obvykle nosených na pracovisko sa prihliada na funkčnosť vecí vo vzťahu k práci zamestnanca. Na ustálenie, či ide o vec obvykle nosenú na pracovisko, alebo nie, nemá vplyv finančná hodnota veci.



## **Náhrada škody v rámci zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach**

Pre výšku náhrady škody, ktorá zamestnancovi vznikla v rámci uplatnenia osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach sa taktiež aplikujú ustanovenia § 217 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia, nie jej nákupnej hodnoty, čiže do úvahy sa berie je opotrebovanie (amortizácia).

To však platí, len v prípade veci, ktoré sa obvykle do práce nosia.

Za škodu na neobvyklých veciach zamestnávateľ zodpovedá buď:

- v plnej výške, ale to len vtedy, ak ich prevzal do úschovy,
- ináč len najviac do sumy 165,97 eura, ak ich do úschovy neprevzal.





V prípade, že náhrada škody na veciach obvykle nenosených na pracovisko neprevyšuje 165,97 eur, limitácia zodpovednosti zamestnávateľa, sa samozrejme, nebude aplikovať. Zákonné obmedzenie sumou 165,97 eur sa aplikuje len na škodu na veciach obvykle nenosených do práce presahujúcu 165,97 eur, pretože zamestnávateľ nemôže niesť zodpovednosť za cennosti alebo iné predmety, ktoré nesúvisia s výkonom práce. Zákoník práce tu chráni zamestnávateľa pred zneužívaním pracoviska na uschovávanie hodnotných predmetov zamestnancov. Iná je situácia, ak zamestnávateľ výslovne prevezme veci bežne nenosené na pracovisko do osobitnej úschovy. V zmysle ustálenej súdnej praxe platí, že zákonná limitácia náhrady škody sa nevzťahuje na škodu na odloženej finančnej hotovosti, ktorú zamestnanec prevzal v deň výplaty mzdy. Za predmet, ktorý sa do práce obvykle nenosí, sa považuje aj osobné motorové vozidlo. Za osobitnú úschovu možno považovať, ak zamestnávateľ zriadi strážené parkovisko pre dopravné prostriedky svojich zamestnancov.

### ***Upovedomenie o škode a zánik práva na náhradu škody na odložených veciach***

V zmysle § 192 ods. 2 právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel. V danom prípade sa jedná o subjektívnu a zároveň prekluzívnu lehotu, ktorej nedodržanie má v zmysle § 36 Zákonníka práce za následok zánik práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo. Platí, že ak sa toto právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne (ex offa).

## JUDIKATÚRA

Zo slovného znenia ustanovenia § 204 ods. 2 prvá veta ZP (teraz § 193 ZP - pozn. aut.), v ktorom sa výslovne uvádza, že ide o veci, ktoré pracovníci obvykle do práce nenosia, vyplýva, že okruh týchto vecí treba posudzovať zo všeobecného hľadiska, a nielen zo subjektívneho hľadiska jednotlivého pracovníka. Z III (s. 93)

Vo všetkých prípadoch, keď ide o zodpovednosť podľa ustanovenia § 204 ZP (teraz § 193 ZP - pozn. aut.), pracovník musí preukázať, že mu vznikla škoda na veciach (či už poškodením, zničením alebo stratou vecí), ktoré odložil v organizácii pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, a to na mieste na to určenom (napr. ak bola ako miesto na to určené vyhradená skrinka) alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Ak sa mu podarí túto okolnosť preukázať, organizácia mu zodpovedá za škodu, aj keď z jej strany boli dodržané povinnosti uložené právnym predpisom, teda aj keď škodu spôsobil pracovník organizácie alebo iná osoba. Tejto zodpovednosti sa organizácia nezbaví jednostranným vyhlásením, že nezodpovedá napríklad za obsah vrčiek šatstva alebo za veci odložené na vešiaku, a to ani v prípade, že pracovník organizácii vopred podpísal vyhlásenie, že nebude uplatňovať nárok na náhradu škody za veci, ktoré v organizácii odloží (ide tu nepochybne o neplatný úkon podľa ustanovenia § 242 ods. 1 písm. c) ZP (teraz § 17 ZP - pozn. aut.). Z III (s. 94, 95)

Za škodu spôsobenú odcudzením prenosnej kalkulačky odloženej v organizácii pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním zodpovedá organizácia podľa ustanovenia § 204 ZP (teraz § 193 - pozn. aut.). Z IV (s. 418)

Pri posúdení toho, komu má pracovník adresovať upovedomenie organizácie o vzniku škody na odložených veciach, treba vychádzať z toho, že pojem organizácia, ktorá má byť upovedomená o škode v zmysle ustanovenia § 204 ods. 3 ZP (teraz § 193 - pozn. aut.), nemožno chápať ani pri vykonávaní právnych úkonov jej zodpovedných pracovníkov v rámci tohto právneho vzťahu inak, ako v zmysle ustanovenia § 9 a 10 ZP. Adresátom môže byť aj nadriadený pracovník poškodeného alebo iný vedúci pracovník organizácie ( § 9 ods. 3 ZP). Z IV (s. 981)





## JUDIKATÚRA

Zodpovednosť organizácie za škodu spôsobenú pracovníkovi odcudzením mzdy v deň výplaty nie je obmedzená sumou 1 000 Kčs (teraz 165,97 eura - pozn. aut.). Z IV (s. 982)

Ak neboli splnené podmienky zodpovednosti organizácie za škodu na odložených veciach pracovníka podľa ustanovenia § 204 ZP (teraz § 193 ZP - pozn. aut.), zodpovednosť organizácie treba posúdiť ešte podľa ustanovenia § 187 ZP (teraz § 192 ZP - pozn. aut.). R 26/1977

Osobný automobil nemožno považovať za obvyklý dopravný prostriedok používaný pracovníkom na cestu do práce a späť, avšak nemožno vylúčiť zodpovednosť organizácie v zmysle ustanovenia § 204 ods. 2 ZP (teraz § 193 ZP - pozn. aut.) za škodu vzniknutú na osobnom automobile, ktorý pracovník umiestnil v objekte organizácie pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste, ktoré organizácia na to určila, alebo na mieste, na ktorom sa takéto dopravné prostriedky pracovníkov obvykle umiestňujú. R 39/1979

Veci patriace vodičovi služobného motorového vozidla, ktoré si ponechal v uzamknutom motorovom vozidle mimo pracovného času, nemožno považovať za veci odložené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú ( § 204 ods. 2 ZP; teraz § 193 ZP - pozn. aut.). R 19/1983 (tr.)

V pätnásťdňovej oznamovacej lehote podľa ustanovenia § 204 ods. 3 ZP (teraz § 193 ZP - pozn. aut.) pracovník nemá povinnosť zároveň uplatniť nárok na náhradu škody na veciach, ktoré v organizácii odložil. B 34/1989





## Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Druhým osobitným druhom zodpovednosti je zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody. Táto zodpovednosť priamo súvisí s tzv. prevenčnou zakročovacou povinnosťou zamestnanca, ktorá vyplýva z ustanovení § 178 ods. 2 Zákonníka práce. V rámci nej, ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je zamestnanec povinný proti hroziacej škode 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. Nesplnenie tejto povinnosti sankcionuje Zákonník práce v rámci tzv. všeobecnej zodpovednosti zamestnanca (pozri predchádzajúcu časť o zodpovednosti zamestnanca).

Na druhej strane však Zákonník práce v rámci naplnenia ochranej funkcie poskytuje zamestnancovi, ktorý si túto povinnosť splnil a tým utrpel vecnú škodu aj ochranu v podobe nároku na náhradu tejto škody, ako aj na náhradu účelne vynaložených nákladov. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ.





## ***Predpoklady vzniku zodpovednosti zamestnávateľa pri odvracaní škody***

Pre vznik tohto druhu osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa sú potrebné tieto špecifické zodpovednostné predpoklady:

- vznik vecnej škody, resp. účelne vynaložené náklady pri odvracaní hroziacej škody (ak zamestnanec nebezpečenstvo sám nevyvolal),
- plnenie zakročovacej povinnosti spôsobom primeraným okolnostiam,
- príčinná súvislosť (kauzálny nexus) medzi vznikom vecnej škody (resp. účelne vynaložených prostriedkov) a plnením zakročovacej povinnosti.



## **Liberácia zamestnávateľa zo zodpovednosti pri odvracaní škody**

Zamestnávateľ sa môže uvedenej zodpovednosti zbaviť, ak preukáže, že

- zamestnanec hroziace nebezpečenstvo sám úmyselne vyvolal, alebo
- zamestnanec si pri odvracaní škody počínal spôsobom neprímeraným okolnostiam.

To však platí, len v prípade vecnej škody, pretože vychádzajúc § 197 Zákonníka práce sa zamestnávateľ nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

## **Náhrada škody v rámci zodpovednosti pri odvracaní škody**

Pre výšku náhrady vecnej škody, ktorá zamestnancovi vznikla v rámci uplatnenia osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa pri odvracaní škody sa taktiež aplikujú ustanovenia § 217 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia, nie jej nákupnej hodnoty, čiže do úvahy sa berie je opotrebovanie (amortizácia).

Navyše je v rámci tejto zodpovednosti povinný zamestnávateľ uhradiť aj účelne vynaložené náklady pri odvracaní hroziacej škody.

Ak utrpel zamestnanec pri plnení zakročovacej povinnosti škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.





## **Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania**

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania je tretím druhom osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa. Je upravená ako objektívna zodpovednosť za výsledok, čiže škodovú udalosť, tzn. že jej predpokladom nie je porušenie právnych povinností. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zákonník práce však pripúšťa možnosť zbavenia sa tejto zodpovednosti úplne (úplná liberácia), alebo čiastočne (čiastočná liberácia). Predpokladmi vzniku tejto zodpovednosti sú vo všeobecnosti:

- škodná udalosť (pracovný úraz alebo choroba z povolania), ktorá bola spôsobená pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním,
- škoda na strane zamestnanca,
- príčinná súvislosť (kauzálny nexus) medzi škodnou udalosťou a škodou.

## Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz

### Vymedzenie pojmu pracovný úraz

V zmysle právnej úpravy obsiahnutej v § 195 Zákonníka práce sa za pracovný úraz považuje poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

Bližšie vymedzenie týchto jednotlivých charakteristických črt sformovala súdna prax. Ak to zovšeobecníme, tak v dôsledku charakteru vplyvu pôsobiaceho na zamestnanca môže poškodenie zdravia spočívať v poškodení telesného zdravia alebo v poškodení psychiky, teda duševného zdravia zamestnanca.

V zmysle judikatúry sa za pracovný úraz považuje telesné zranenie zamestnanca, ktoré nastalo nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom však nie je len telesné zranenie spôsobené vonkajším násilím, ale vôbec porušenie zdravia, ku ktorému došlo nezávisle od vôle poškodeného, ak toto porušenie zdravia bolo spôsobené vonkajšími vplyvmi, ktoré sú svojou povahou krátkodobé, ak je zamestnanec pri práci, na ktorú nie je zvyknutý a ktorá je neprimeraná jeho telesným možnostiam, nútený okamžitým (usilovným) vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Táto telesná námaha potom musí byť príčinou následku, o ktorého odškodnenie ide. Pritom nemusí ísť o jedinú príčinu, ale stačí, keď ide o jednu z príčin, ale dôležitú, podstatnú a značnú (R 27/1962).





Pracovným úrazom sa rozumie aj porušenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené v priamej súvislosti s výkonom jeho zamestnania nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Toto vonkajšie pôsobenie označované aj ako úrazový dej, je spravidla takou udalosťou, ktorá vyvolá u postihnutého subjektívne ťažkosti, ktoré mu nedovoľujú pokračovať v práci alebo len s určitými problémami, alebo ho dokonca z práce vyradujú. O úrazový dej môže ísť aj v prípadoch náhleho poškodenia zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, nezvyklom úsilí, keď pracovný výkon presahuje hranice obvykle ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností, alebo sa síce pohybuje na hraniciach obvykle namáhavej práce, pre ktorú však organizmus pracovníka nie je prispôbostený, alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačí. Existencia určitého chorobného stavu (hoci latentného) nemôže vylúčiť záver, že medzi úrazovým dejom a ním vyvolaným následným stavom je priama príčinná súvislosť a že teda vyvolanie tohto chorobného stavu bolo spôsobené ako jednou z hlavných príčin, ktoré ho vyvolali, pracovným úkonom zamestnanca, pri výkone ktorého k nemu došlo. Na tom nemôže nič zmeniť skutočnosť, že na vznik poškodenia zdravia vyvolaného úrazovým dejom spolupôsobili aj iné vnútorné faktory, vrodené alebo získané, ktoré vyvolávajú pre organizmus neobvyklé podmienky, ako je to pri dispozícii vyvolanej skôr vzniknutým chorobným stavom (R 1/1963).





Pri vymedzení pracovného úrazu súdna prax považuje infarkt myokardu za pracovný úraz z dôvodu, že hoci tu zdanlivo chýba vonkajší faktor úrazového deja, ale bezprostrednou príčinou vyvolávajúcou infarkt myokardu je psychická trauma pri jednorazovom preťažení v rámci plnenia pracovných úloh alebo fyzická trauma ako neobvykle bežnému zaťaženiu zodpovedajúce jednorazové vypätie. V tejto súvislosti však súdna prax dospela k záveru, že nemôže ísť o pracovný úraz spočívajúci v náhlej cievnej príhode, ktorá bola vyvolaná tým, že nadriadený zamestnanec nepriaznivo hodnotil zamestnanca a následne ho odvolal z funkcie. K poškodeniu zdravia totiž v tomto prípade nedošlo v dôsledku vypätia vyvolaného nadmerným pracovným zaťažením, ale bolo dôsledkom iných skutočností. Na druhej strane, súdy ako pracovný úraz hodnotili prípad, pri ktorom zamestnanec vykonával prácu, na ktorú nebol zvyknutý a ktorá bola neprimeraná jeho možnostiam, pričom bol nútený okamžitým a náhlym vypätím síl prekonať vonkajší odpor, a tak náhle a neobvykle zvýšiť svoju námahu (R 11/1976).

Vo všeobecnosti je teda rozhodujúcim faktorom, na základe ktorého posudzuje, či sa jedná o pracovný úraz, alebo nie to, či k nemu došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Vychádzajúc zo záverov súdnej praxe teda platí, že o pracovný úraz nejde v prípade, ak sa zdravie zamestnanca poškodilo v čase, keď vybočil z plnenia pracovných úloh alebo činnosti, ktorá je v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, a keď nastal tzv. exces (napr. zamestnanec utrpí úraz, keď si vyrába pre seba bez dovolenia nejaké veci alebo pri tzv. čiernej jazde.) (R 55/1971).

Pracovný úraz nie je ani úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.



## ***Povinnosti v súvislosti s pracovnými úrazmi***

Zákonník práce nevymedzuje povinnosti, ktoré sú spojené so vznikom a existenciou pracovných úrazov. Tieto nachádzame v osobitnom právnom predpise, ktorým je zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“). Ako lex specialis k Zákonníku práce ustanovuje zákon o BOZP v § 17 jednak povinnosti zamestnanca, ako aj povinnosti zamestnávateľa.

V tejto súvislosti je zamestnanec povinný bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi vznik

- pracovného úrazu alebo služobného úrazu 20) (ďalej len "pracovný úraz"), ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav,
- iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa,
- nebezpečnej udalosti,
- závažnej priemyselnej havárie.

Túto povinnosť má aj zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorá bola svedkom vzniku uvedenej udalosti. Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik tejto udalosti.



Na druhej strane zamestnávateľ je povinný po tomto oznámení predovšetkým:

- bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia,
- registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu tak, že
- zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku,
- spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,
- prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.
- bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu
- zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,
- príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,
- príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz,
- viesť evidenciu pracovných úrazov, ako aj iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania.







## Zodpovednosť zamestnávateľa za choroby z povolania

### *Vymedzenie pojmu choroba z povolania*

Na rozdiel od pojmu pracovný úraz sa v Zákonníku práce nenachádza legálne vymedzenie pojmu choroba z povolania. Toto vymedzenie nachádzame v osobitnom predpise, ktorým je zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. V zmysle § 8 ods. 2 tohto zákona je choroba z povolania definovaná ako choroba uznaná príslušným špecializovaným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1 tohto zákona, ak vznikla zamestnancovi (ale aj inej fyzickej osobe podľa § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení) pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh za podmienok uvedených v tejto prílohe.

Chorobou z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu.

V porovnaní s pracovným úrazom teda môžeme chorobu z povolania definovať ako chorobu (poškodenie zdravia), ktorá zamestnancovi vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle (spravidla) **dlhodobým** pôsobením vonkajších vplyvov. Nie je vylúčené, aby k vzniku choroby z povolania došlo aj jednorazovým poškodením zdravia, napr. pri prenosných infekčných chorobách.

Otázka existencie, resp. neexistencie chorôb z povolania je predovšetkým otázkou znaleckého posúdenia, ktorého právny rámec nachádzame v osobitom predpise, ktorým je zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V § 31a tohto zákona je upravený postup na tzv. uznanie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, v zmysel ktorého ak poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť fyzickej osobe, má podozrenie, že jej ochorenie súvisí s vykonávanou prácou, odošle ju na vyšetrenie lekárovi s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo (resp. ďalších špecializačných odboroch) so sídlom najbližšie k miestu pracoviska fyzickej osoby.





## **Určenie zodpovedného subjektu za chorobu z povolania**

V zmysle § 195 ods. 4 Zákonníka práce za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý.

Vychádzajúc z príslušnej judikatúry v tejto súvislosti platí, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu pri chorobe z povolania, ak u zamestnanca bola zistená choroba z povolania a ak na pracovisku zamestnávateľa, proti ktorému je nárok uplatňovaný, sú objektívne dané podmienky pre vznik choroby z povolania. Nie je v danom prípade rozhodujúce, či zamestnanec, u ktorého bola zistená choroba z povolania, pracoval na poslednom pracovisku počas doby, ktorá z lekárskeho hľadiska je predpokladom pre vznik choroby z povolania. Proti svojmu poslednému zamestnávateľovi nemôže zamestnanec uplatniť nárok na náhradu škody len v takom prípade, keď podmienky pre vznik choroby z povolania, ktorou ochorel na tomto poslednom pracovisku vôbec neexistovali.





## Liberácia zamestnávateľa zo zodpovednosti pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

Pod pojmom liberácia rozumieme oslobodenie, zbavenie sa zodpovednosti za vzniknutú škodu, ak je preukázaný niektorý zo zákonom predpokladaných liberačných dôvodov. Tieto liberačné dôvody upravuje Zákonník práce v § 196. Dôvodom liberácie môže byť len preukázané zavinené protiprávne konanie zamestnanca, ktoré je v príčinnej súvislosti so vznikom škody. Dôkaz o nevine zamestnávateľa v danom prípade irelevantný.

Na základe príslušných ustanovení rozlišujeme úplnú a čiastočnú liberáciu.

### *Úplná liberácia*

V zmysle 196 ods. 1 sa zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom (úplne sa liberuje), ak preukáže, že **jedinou príčinou škody** bola skutočnosť, že

- škoda bola spôsobená tým, že
- postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- bol s týmito predpismi, resp. pokynmi riadne a preukázateľne oboznámený a
- ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť.

Pri úplnej liberácii platí, že uvedené podmienky musia byť splnené kumulatívne, nestačí iba naplnenie jedného z nich.



- V zmysle § 39 Zákonníka práce sa za právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci považujú predpisy na ochranu života, predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušnami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia. Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce.



## Čiastočná liberácia

V zmysle § 196 ods. 2 sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti (čiastočne sa liberuje), ak preukáže, že

- postihnutý zamestnanec porušil svojim zavinением právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade ľahkomyselného konania sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

Za ľahkomyselné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce. Vychádzajúc z príslušnej judikatúry možno toto konanie charakterizovať ako hazardérstvo alebo nebezpečné riskovanie. Pri tom, či konanie možno takto označiť, treba prihliadať na kvalifikáciu zamestnanca, nadobudnuté skúsenosti, dĺžku zamestnania a pod. Inak sa môže kvalifikovať rovnaké konanie u mladého, neskúseného a krátko zamestnaného zamestnanca a inak u skúseného staršieho zamestnanca.





## Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

V prvom rade je nutné uviesť, že ak nie sú splnené zákonné podmienky osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania, nárok na odškodnenie poškodenia na zdraví, ktoré nastalo v súvislosti so škodlivým pracovným prostredím ovplyvňujúcim nepriaznivo zdravotný stav zamestnanca, je možné nárok na náhradu škody uplatňovať podľa všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa.

V rámci zodpovednosti zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania rozlišujeme dva druhy škody a to vecnú a škodu na zdraví. S účinnosťou do 31.12.2003 upravoval Zákonník práce náhradu za oba tieto druhy škody, avšak prijatím zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov už nemá právna úprava v Zákonníku práce charakter odškodnenia spočívajúceho v náhrade škody, ale je koncipovaná ako poistný systém kompenzačného charakteru, na základe ktorého sa nároky na náhradu škody na zdraví stali úrazovými dávkami z úrazového poistenia.

- K tomu pozri bližšie: Rozsudok Krajského súdu Ústí nad Labem z 24.7.1968, sp. zn. č. 5 Co 415/68



## Vecná škoda

Ako sme teda uviedli, tak v zmysle § 198 Zákonníka práce má zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, len na poskytnutie náhrady za vecnú škodu, pričom zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa. Rozsah tejto zodpovednosti je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

Pre výšku náhrady vecnej škody, ktorá zamestnancovi vznikla v rámci uplatnenia osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania sa taktiež aplikujú ustanovenia § 217 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia, nie jej nákupnej hodnoty, čiže do úvahy sa berie jej opotrebovanie (amortizácia).





## Úrazové dávky

Úrazové dávky, ktoré poskytuje za zákonných podmienok Sociálna poisťovňa sú nárokom z úrazového poistenia, ktoré je možné definovať ako povinné poistenie zamestnávateľa, ktoré ho má ochraňovať pred rizikom ekonomickej záťaže pre prípad jeho zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania jeho zamestnancom. Na rozdiel od nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia je povinné úrazové poistenie viazané na zamestnávateľa, ktorý je v pozícii poistenca a platí si úrazové poistenie. Úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu, a zaniká dňom, v ktorom nezamestnáva ani jednu fyzickú osobu.

Nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia zamestnávateľa, má zamestnanec zamestnávateľa (ale aj iná fyzická osoba podľa § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení) po splnení zákonom stanovených podmienok. Nárok na úrazové dávky za podmienok stanovených zákonom má aj manžel (manželka), nezaopatrené dieťa po fyzických osobách, ktoré zomreli v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, a fyzická osoba, voči ktorej mala fyzická osoba v čase úmrtia vyživovaciu povinnosť.

Nárok na úrazovú dávku zamestnanca nezávisí od plnenia povinností zamestnávateľa platiť a odvádzať poistné na úrazové poistenie.

Z úrazového poistenia Sociálna poisťovňa po splnení zákonom stanovených podmienok poskytuje tieto úrazové dávky, ktoré sú prevažne peňažného charakteru:

- úrazový príplatok,
- úrazová renta,
- jednorazové vyrovnanie,
- pozostalostná úrazová renta,
- jednorazové odškodnenie,
- pracovná rehabilitácia (vecná dávka) a rehabilitačné,
- rekvalifikácia (vecná dávka) a rekvalifikačné,
- náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- náhrada nákladov spojených s liečením,
- náhrada nákladov spojených s pohrebom.



## JUDIKATÚRA

Prespávanie v ubikácii nie je v priamej súvislosti s výkonom zamestnania, aj keď ide o ubytovanie poskytnuté zamestnávateľom. R 5/1962

Pracovným úrazom je telesné zranenie zamestnanca, ktoré nastalo nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom však nie je len telesné zranenie spôsobené vonkajším násilím, ale vôbec porušenie zdravia, ku ktorému došlo nezávisle od vôle poškodeného, ak toto porušenie zdravia bolo spôsobené vonkajšími vplyvmi, ktoré sú svojou povahou krátkodobé, ak je zamestnanec pri práci, na ktorú nie je zvyknutý a ktorá je neprimeraná jeho telesným možnostiam, nútený okamžitým (usilovným) vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Táto telesná námaha potom musí byť príčinou následku, o ktorého odškodnenie ide. Pritom nemusí ísť o jedinou príčinu, ale stačí, keď ide o jednu z príčin, ale dôležitú, podstatnú a značnú. R 27/1962

Pracovným úrazom sa rozumie porušenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené v priamej súvislosti s výkonom jeho zamestnania nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Toto vonkajšie pôsobenie označované aj ako úrazový dej, je spravidla takou udalosťou, ktorá vyvolá u postihnutého subjektívne ťažkosti, ktoré mu nedovoľujú pokračovať v práci alebo len s určitými problémami, alebo ho dokonca z práce vyradujú. O úrazový dej môže ísť aj v prípadoch náhleho poškodenia zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, nezvyklom úsilí, keď pracovný výkon presahuje hranice obvykle ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností, alebo sa sice pohybuje na hraniciach obvykle namáhavej práce, pre ktorú však organizmus pracovníka nie je prispôsobený, alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačí. Existencia určitého chorobného stavu (hoci latentného) nemôže vylúčiť záver, že medzi úrazovým dejom a ním vyvolaným následným stavom je priama príčinná súvislosť a že teda vyvolanie tohto chorobného stavu bolo spôsobené ako jednou z hlavných príčin, ktoré ho vyvolali, pracovným úkonom zamestnanca, pri výkone ktorého k nemu došlo. Na tom nemôže nič zmeniť skutočnosť, že na vznik poškodenia zdravia vyvolaného úrazovým dejom spolupôsobili aj iné vnútorné faktory, vrodené alebo získané, ktoré vyvolávajú pre organizmus neobvyklé podmienky, ako je to pri dispozícii vyvolanej skôr vzniknutým chorobným stavom. R 1/1963





Ak zamestnanec pracoval v podniku za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, a potom prešiel k inému podniku na pracovisko, kde boli dané podmienky na vznik tej istej choroby z povolania, nárok na náhradu škody zamestnanec vždy uplatňuje proti poslednému zamestnávateľovi, pričom preukazuje, že u tohto zamestnávateľa boli také podmienky, že choroba z povolania, ktorou zamestnanec počas zamestnania v tomto podniku ochorel, tu môže vzniknúť. Zákonou podmienkou tu nie je taká dĺžka tohto zamestnania, aby len z tohto zamestnania mohla vzniknúť choroba z povolania v konkrétnom prípade. R 27/1963

Nárok na odškodnenie pracovného úrazu nezávisí od toho, či pracovník úraz ohlási, alebo nie, ani od toho, či je, alebo nie je špísaný záznam o úraze. Aj výpoveď svedka, ktorý nebol bezprostredným svedkom úrazu, môže prispieť k zisteniu skutočného stavu veci. R 24/1965

Sama možnosť uplatnenia nároku na náhradu škody proti organizácii, s ktorou je poškodený v pracovnom pomere, podľa ustanovenia Zákonníka práce o odškodňovaní pracovných úrazov nebráni tomu, aby poškodený úspešne uplatnil nárok na náhradu škody proti inému zodpovednému subjektu podľa ustanovení Občianskeho zákonníka o zodpovednosti za škodu. R 3/1969

Úrazom sa rozumie porucha zdravia vyvolaná pôsobením vonkajšej príčiny; touto vonkajšou príčinou nemusí byť vždy len pôsobenie mechanických javov, ale napríklad aj pôsobenie chemických látok, s ktorými prichádza pracovník do styku. Ak nie sú splnené zákonné podmienky podľa § 190 ods. 2, prípadne § 190 ods. 1 (teraz § 195 - pozn. aut.) na odškodnenie poškodenia na zdraví, ktoré nastalo v súvislosti so závadným pracovným prostredím, ktoré nepriaznivo ovplyvňuje zdravotný stav pracovníka, súd je povinný, ak je to podložené skutkovými tvrdeniami žaloby, posúdiť uplatňovaný nárok na náhradu škody aj z hľadiska § 187 a 189 ZP (teraz § 192 - pozn. aut.). R 20/1969

Ak bola u pracovníka zistená choroba z povolania a ak pracovník pred jej zistením pracoval v organizácii za podmienok, z ktorých táto choroba vzniká, organizácia zodpovedá za škodu z choroby z povolania bez ohľadu na to, že pracovník bol azda zvýšenou mierou disponovaný pre ochorenie touto chorobou. Niektoré choroby uvedené v prílohe č. 1 vyhlášky č. 102/1964 Zb. nevznikajú iba v pracovnom procese, ale aj za iných okolností z iného dôvodu; v takom prípade treba organizácii umožniť, aby prípadne podala dôkaz o tom, že choroba vznikla výhradne z príčin, ktoré neboli v súvislosti s prácou v organizácii. R 69/1970



Ak sa pracovník domáha voči organizácii náhrady škody na zdraví vzniknutej tým, že organizácia porušovala predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom nejde ani o pracovný úraz, ani o chorobu z povolania, treba taký nárok posúdiť podľa ustanovenia § 187 až 189 ZP (teraz § 192 - pozn. aut.). V takom prípade treba preukázať porušenie právnych povinností organizácie, ktoré malo za následok vznik škody žalobcu. R 12/1972

Ak sa u pracovníka vyskytne niekoľko chorôb, ktoré ovplyvňujú jeho celkový zdravotný stav a pracovné možnosti, treba zistiť, ktorá z nich je chorobou z povolania, či pracovník pracoval v organizácii v podmienkach, z ktorých táto choroba z povolania vzniká, a v akom rozsahu choroba z povolania ovplyvnila pri celkovom ochorení pracovníka a jeho pracovnú spôsobilosť. R 17/1975

Pracovným úrazom nemôže byť náhla cievná príhoda, ktorá bola vyvolaná tým, že nadriadený pracovník nepriaznivo hodnotil iného pracovníka a odvolal ho z funkcie, lebo k poruche na zdraví nedošlo v dôsledku duševného napätia vyvolaného nadmerným pracovným zaťažením, ale z dôvodov iných. R 11/1976 (s. 31, 32)

Ak dôjde k úrazu pracovníka pri plnení pracovných úloh napríklad tak, že je napadnutý iným pracovníkom alebo osobou, ktorá v organizácii nepracuje, ide o pracovný úraz, lebo pri posudzovaní objektívnej zodpovednosti organizácie za pracovný úraz je rozhodujúce, že mu škoda vznikla pri plnení pracovných úloh, a nie okolnosť, kto je pôvodcom škody. R 11/1976 (s. 32)

Nejde o pracovný úraz, keď pracovník dokončí dlhú pred skončením pracovnej zmeny pracovnú úlohu, ktorej vykonaním bol poverený, a o ďalšiu prácu sa u svojho nadriadeného pracovníka zámerne nehlási. Takto sa nedajú posudzovať prípady, keď pracovník nepracuje, pretože čaká na pridelenie ďalšej práce od svojho nadriadeného. Nie je tu však vylúčená zodpovednosť organizácie za úraz podľa ustanovenia § 187 ZP (teraz § 192 - pozn. aut.). R 11/1976 (s. 32)





Ide o pracovný úraz, ak domáca robotníčka pri dovoze výrobkov do podniku utrpela úraz, pretože podľa pracovnej zmluvy bola povinná výrobky dovážať do prevádzky podniku, takže k úrazu došlo pri plnení pracovných úloh. R 11/1976 (s. 32)

O pracovný úraz ide vtedy, keď k nemu dôjde v dôsledku náhlej nevoľnosti pracovníka, ktorá bola vyvolaná pracovným prostredím. Organizácia nemá možnosť zbaviť sa zodpovednosti podľa § 191 ZP (teraz § 196 - pozn. aut.) z toho dôvodu, že pracovník trpí určitými fyzickými či psychickými nedostatkami. R 11/1976 (s. 33)

O pracovný úraz ide v prípade, keď vodič vozidla organizácie po prejdení určitej etapy cesty odstaví vozidlo a ide sa občerstviť do hostinca, pričom na ceste z vozidla alebo späť k vozidlu utrpí úraz (napr. je zachytený iným idúcim vozidlom). R 11/1976 (s. 34)

Základnou podmienkou zodpovednosti organizácie za úraz v zmysle ustanovenia § 190 a nasl. ZP (teraz § 195 a nasl. - pozn. aut.) je príčinná súvislosť medzi úrazovým dejom a poškodením zdravia pracovníka. Prítom treba zdôrazniť, že nemusí ísť o jedinú príčinu úrazu, ale stačí, keď ide o jednu z príčin, avšak dôležitú, podstatnú a značnú. Porušením zdravia sa rozumie nielen poškodenie telesné, ale tiež psychické. Pri výklade pojmu pracovný úraz vzniká pochybnosť, či a za akých podmienok je pracovným úrazom infarkt myokardu a iné cievne príhody. V prípade infarktu platí, že aj keď tu zdanlivo chýba vonkajší faktor úrazového deja, môže ísť o úrazový dej, ak ide o náhle poškodenie zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, neobvyčajnom úsilí, teda keď pracovný výkon presahuje hranice obvyklej každodenne vykonávanej práce, alebo sa síce vykonáva v hranici obvyklej ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností, alebo sa síce pohybuje v hranici obvyklej namáhavej práce, pre ktorú však organizmus pracovníka nie je prispôsobený, alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačí. Bezprostrednou príčinou vyvolávajúcou infarkt myokardu je totiž psychická trauma (jednorazové preťaženie pri plnení osobitne ťažkých úloh) alebo fyzická trauma (neobvyklé, bežnému zaradeniu nezodpovedajúce jednorazové pracovné vypätie). V súlade s týmto výkladom teda súdy rovnako posudzujú námahu z telesnej námahy aj námahu z duševnej práce. K takémuto mimoriadnemu psychickému vypätiu musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Pracovným úrazom preto nemôže byť náhla cievna príhoda, ktorá bola vyvolaná tým, že nadriadený nepriaznivo hodnotil iného zamestnanca a odvolal ho z funkcie, lebo k poruche zdravia tu nedošlo v dôsledku duševného napätia vyvolaného nadmerným pracovným zaťažením, ale z iných dôvodov. R 11/1976 (s. 34, 35)



Bolo by v rozpore so zmyslom Zákonníka práce chrániť pracovníka pred škodami z pracovných úrazov, keby boli z tejto ochrany vylúčené poškodenia na zdraví vykazujúce všetky znaky pracovného úrazu len z toho dôvodu, že u poškodeného existovala určitá predispozícia, ktorá spolupôsobila pri vzniku poškodenia na zdraví spôsobeného úrazovým dejom. Existencia určitého chorobného stavu (aj latentného) nemôže vylúčiť záver, že medzi úrazovým dejom a ním vyvolaným následným chorobným stavom je priama príčinná súvislosť, a že teda vyvolanie tohto chorobného stavu bolo spôsobené výkonom práce ako jednou z hlavných príčin (napr. výrez medzistavcovej platničky). Nemôže však stačiť iba pripustenie možnosti zhoršenia zdravotného stavu v dôsledku úrazového deja, ale táto, aj keď iba príčinná súvislosť musí naisto existovať. R 11/1976 (s. 35)

Ak u pracovníka organizácie dôjde k poškodeniu zdravia alebo k smrti úrazom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, zodpovedá za škodu tým vzniknutú organizácia ( § 190 ods. 1 ZP; teraz § 195 - pozn. aut.). Ak však k poškodeniu zdravia alebo k smrti pracovníka dôjde v nepriamej súvislosti s plnením pracovných úloh, napríklad pri osobnom konflikte pracovníkov v pracovnom čase, a organizácia za škodu nezodpovedá podľa úpravy všeobecnej zodpovednosti ( § 187 ZP; teraz § 192 - pozn. aut.), zodpovedá za škodu tým vzniknutú škodca podľa úpravy Občianskeho zákonníka o zodpovednosti za škodu; ak spôsobil takto škodu obvinený, poškodený môže voči nemu uplatniť nárok na jej náhradu v adhéznom konaní. R 71/1978 (tr.)

O pracovný úraz ide aj v tých prípadoch, ak pracovník pri práci, na ktorú nebol zvyknutý a ktorá bola neprimeraná jeho možnostiam, bol nútený okamžitým náhlym vypätím síl prekonávať odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Pritom musí byť preukázaná príčinná súvislosť medzi poškodením zdravia a úrazovým dejom, čo znamená, že príčinou následku, odškodnenia ktorého sa pracovník domáha, musí byť námaha z telesnej alebo duševnej práce; stačí pritom, keď bola jednou z príčin, a to príčinou podstatnou. R 28/1980 (s. 193)

Zákonník práce ani predpisy vykonávajúce tento zákonník nedefinujú chorobu z povolania; ustanovenie § 190 ods. 2 ZP (teraz § 195 - pozn. aut.) iba odkazuje na choroby z povolania uvedené v predpisoch o sociálnom zabezpečení, ak vznikli za podmienok tam uvedených. Z toho vyplýva, že chorobou z povolania môže byť iba taká choroba, ktorá je uvedená v tomto zozname chorôb z povolania. Výpočet chorôb z povolania je taxatívny; nevylučuje však zaraďovanie nových ochorení pod ustálené označenia, alebo využívanie nových poznatkov o chemickom alebo fyzikálnom pôsobení pri chorobách, ktorých označenie je relatívne široké. R 28/1980 (s. 195, 196)

Ak sa u pracovníka vyskytne niekoľko chorôb, ktoré ovplyvňujú jeho celkový zdravotný stav a pracovné možnosti, treba zistiť, ktorá z nich je chorobou z povolania, či pracovník pracoval v organizácii v podmienkach, z ktorých táto choroba vznikla, a v akom rozsahu choroba z povolania ovplyvnila pri celkovom ochorení pracovníka jeho pracovnú spôsobilosť. Súd sa v týchto prípadoch obracia na znalcov a zisťujú podiel odškodniteľnej choroby, ktorá nevznikla počas plnenia pracovných úloh a nemá ani priamu súvislosť s plnením pracovných úloh. Uspokojujú sa však niekedy s percentuálnym vyčíslením podielu choroby z povolania k pracovnej schopnosti pracovníka je v tomto smere právne bezvýznamné, lebo nemusí zodpovedať miere škody, ktorá v súvislosti s daným poškodením zdravia pracovníka vznikla. V niektorých prípadoch aj neskôr zistené alebo zdanlivo menej závažné poškodenie môže završiť ochorenie pracovníka v rozsahu, pre ktorý nie je ďalej schopný vykonávať doterajšiu prácu, a práve tým sa spôsobí celý rozsah škody. Niekedy môže invaliditu pracovníka završiť aj poškodenie zdravia majúce povahu pracovného úrazu. R 28/1980 (s. 197, 198)





Ak došlo u pracovníka pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia stykom s dráždivými chemickými a inými látkami, prípadne s ich výparmi, avšak nejde u pracovníka o chorobu z povolania, treba posúdiť zodpovednosť organizácie aj z hľadiska právnej úpravy obsiahnutej v ustanoveniach § 190 ods. 1 ZP (teraz § 195 - pozn. aut.) a § 187 ods. 1 ZP (teraz § 192 - pozn. aut.). Podľa ustanovenia § 190 ods. 1 ZP (teraz § 195 - pozn. aut.) by tu zodpovednosť organizácie prichádzala do úvahy z toho dôvodu, že násilným krátkodobým pôsobením vonkajších príčin na zdravie pracovníka nemusia byť vždy mechanické vplyvy, ale aj chemické alebo iné látky, s ktorými pracovník prichádza do styku (napr. v prípadoch náhlych otráv). Zodpovednosť organizácie podľa ustanovenia § 187 ods. 1 ZP by bola daná vtedy, keď ochorenie pracovníka by bolo vyvolané závadným pracovným prostredím, ktorého pôsobenie síce nebolo násilné a krátkodobé, ale trvalo dlhší čas a závadnosť pracovného prostredia bola dôsledkom porušenia právnych predpisov organizáciou. Preukázanie porušenia týchto povinností zo strany organizácie a príčinnej súvislosti s ochorením pracovníka tu spočíva na pracovníkovi. R 45/1982

Ak konal pracovník pracovnú cestu vlastným motorovým vozidlom, pri ktorej utrpel úraz, a ak došlo k poškodeniu vozidla, ide o škodu, ktorá pracovníkovi vznikla pri plnení pracovných úloh ( § 190 a 193 ZP; teraz § 195 a 198 ZP - pozn. aut.). Ak pracovník pri jazde porušil dopravné predpisy, organizácia sa úplne zbaví zodpovednosti za škodu vzniknutú na motorovom vozidle pracovníka ( § 191 ods. 1 ZP; teraz § 196 - pozn. aut.), ak toto porušenie predpisov bolo jedinou príčinou vzniku škody. R 12/1983

Ak sa účastník občianskeho súdneho konania dovoľáva premlčania, môže súd premlčané právo (nárok) priznať; návrh na začatie konania v takomto prípade zamietne. To platí pri práve (nároku) na náhradu škody aj v prípadoch, v ktorých nie je ešte preukázaná zodpovednosť za škodu alebo výška škody. R 29/1983



Príčinnú súvislosť medzi pracovným úrazom a ochorením spôsobujúcim invaliditu pracovníka nemožno vylúčiť pre zdravotnú predispozíciu pracovníka, ak pracovný úraz chorobu vyvolal alebo bol aspoň jednou z hlavných príčin invalidity, prípadne príčinou dovŕšujúcou invaliditu pracovníka. R 46/1983

Nevyhnutným predpokladom priznania odškodnenia za pracovný úraz je aj bezpečné preukázanie príčinnej súvislosti medzi úrazovým dejom a poškodením zdravia pracovníka; nestačí tu teda len pripustenie možnosti zhoršenia zdravotného stavu pracovníka v dôsledku poškodenia zdravia úrazovým dejom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. R 9/1984

Pracovným úrazom nie je infarkt myokardu vyvolaný síce psychickou traumou, ktorá však nebola dôsledkom zvýšenej duševnej námahy spojenej s výkonom práce, ale spočívala iba v nesprávnej a neprimeranej reakcii zamestnanca na kárne a mzdové opatrenie zamestnávateľa. R 48/1996

Ak došlo u zamestnanca k strate na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti (pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity), zamestnávateľ je povinný túto škodu nahradiť, ak boli splnené predpoklady vzniku zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch podľa ustanovenia § 190 ods. 1 ZP (teraz § 195 ZP - pozn. aut.), aj keď strata na zárobku vznikla až po skončení ich pracovného pomeru. Východiskom pre výpočet náhrady za stratu na zárobku v takom prípade však nemôže byť priemerný zárobok pred vznikom škody, t.j. priemerný zárobok, ktorý by preukázateľne dosiahol u iného zamestnávateľa za prácu, ktorú by pre neho vykonal, ak by k pracovnému úrazu (poškodeniu zdravia spôsobenému úrazom) nedošlo. Ak poškodený zamestnanec požaduje náhradu za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti (pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity) do výšky priemerného zárobku dosahovanému u zamestnávateľa, ktorý mu zodpovedá za škodu podľa ustanovenia § 190 ods. 1 ZP (teraz § 195 ZP - pozn. aut.), nie je porušením ustanovenia § 153 ods. 2 OSP, ak súd určí výšku náhrady za stratu na zárobku v súlade s ustanovením § 195 ZP (teraz § 201 ZP - pozn. aut.) podľa iných príjmov poškodeného. R 132/1999 (NS ČR)







K vzniku škody pri zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania nedochádza už tým, že sa zhorší zdravotný stav poškodeného zamestnanca (zniží sa jeho pracovná spôsobilosť), ale až vtedy, ak dôsledky zhoršenia zdravotného stavu, ktoré sa u poškodeného prejavili, možno vyjadriť v peniazoch. Pre naplnenie predpokladov zodpovednosti za škodu podľa ustanovenia § 190 ZP (teraz § 195 ZP - pozn. aut.) preto nemá význam skutočnosť, akým spôsobom choroba z povolania ovplyvnila celkový zdravotný stav poškodeného zamestnanca. Rozhodujúce je to, či následky choroby z povolania boli príčinou vzniku škody. R 35/2000 (NS CR)

Pri výkone pedagogického dozoru na brigáde žiakov plní učiteľ školy úlohy vyplývajúce z jeho pracovného pomeru v zamestnávateľskej organizácii. Za pracovný úraz, ktorý učiteľ pri tejto činnosti utrpí, jeho zamestnávateľská organizácia preto zodpovedá podľa ustanovenia § 190 ZP (teraz § 195 - pozn. aut.). B 8/1985

1. Nárok na náhradu za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní čiastočnej invalidity ( § 195 ZP) zo zodpovednosti za škodu pri chorobe z povolania ( § 190 ZP; teraz § 195 ZP - pozn. aut.) vzniká vtedy, ak sa poškodenému zamestnancovi znížil zárobok preto, lebo nemôže vykonávať doterajšiu prácu pre ochorenie na chorobu z povolania. Zamestnávateľ preto nie je povinný z dôvodu zodpovednosti za škodu nahradiť stratu na zárobku, ktorá zamestnancovi vznikla tým, že bol prevedený na menej platenú prácu (uvolnený k inému zamestnávateľovi, u ktorého vykonáva menej platenú prácu) z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície. Hmotné zabezpečenie zamestnancov, ktorí po dosiahnutí najvyššej prípustnej expozície nemôžu vykonávať doterajšiu prácu, riešia osobitné predpisy.

2. Pri skúmaní poklesu na zárobku, ku ktorému došlo preto, lebo zamestnanec naďalej nevykonáva doterajšiu lepšie platenú prácu, je rozhodujúci dôvod, pre ktorý bol prevedený na inú prácu (uvolnený k inému zamestnávateľovi). Ak týmto dôvodom bolo dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície, povinnosť na náhradu straty na zárobku nevzniká ani vtedy, ak by bolo neskôr zistené, že zamestnanec v tom čase už trpel na chorobu z povolania.

3. Dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície nie je spôsobilým dôvodom na prevedenie na inú prácu [ § 37 ods. 1 písm. a) ZP] alebo na rozviazanie pracovného pomeru [ § 46 ods. 1 písm. a) ZP], ak ešte pred vykonaním niektorého z týchto opatrení bolo lekárske posudkom alebo rozhodnutím orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia určené, že zamestnanec vzhľadom na jeho zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, ak bola u zamestnanca zistená choroba z povolania, pre ktorú nesmie naďalej vykonávať túto prácu, alebo ak bolo určené, že doterajšiu prácu nesmie naďalej vykonávať pre ohrozenie chorobou z povolania. Platí to aj vtedy, ak pracovník dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu v čase pred vydaním príslušného lekárskeho posudku (rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia). V prípade, ak by prevedenie na inú prácu alebo rozviazanie pracovného pomeru napriek tomu bolo odôvodnené dosiahnutím najvyššej prípustnej expozície, pri skúmaní príčin straty na zárobku zamestnanca treba vychádzať z príslušného lekárskeho posudku (rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia).

4. Nárok na náhradu za stratu na zárobku ( § 195 ZP) vzniká dňom, keď zamestnancovi následkom choroby z povolania poklesol zárobok. Pritom nie je významné, že choroba z povolania bola ohlásená alebo zistená až v čase, keď zamestnanec už nepracoval za podmienok, z ktorých choroba z povolania vzniká. Pre záver, odkedy zamestnancovi príslúcha náhrada za stratu na zárobku, nemusí byť vždy rozhodujúci deň, ktorý bol označený za deň zistenia choroby z povolania. Náhrada za stratu na zárobku zamestnancovi príslúcha od času, keď mu strata na zárobku v dôsledku choroby z povolania preukázateľne vznikla. Pre výpočet náhrady za stratu na zárobku nie je rozhodujúci priemerný zárobok pred vznikom (zistením) choroby z povolania alebo priemerný zárobok dosiahnutý zamestnancom pri práci vykonávanej za podmienok, z ktorých choroba z povolania vzniká, ale - pokiaľ nie je ustanovené inak - priemerný zárobok poškodeného pred vznikom škody. **Právni rozhledy č. 8/1995, s. 326 (Vrchný súd v Prahe)**

Zodpovednosť za pracovný úraz v čase výkonu trestu odňatia slobody. Za pracovný úraz občana vykonávajúceho trest odňatia slobody zodpovedá priamo fyzická alebo právnická osoba (zamestnávajúci subjekt), u ktorej bol pracovne zaradený a na ktorej pracovisku došlo k pracovnému úrazu. **Právni rozhledy č. 2/1997 (Krajský súd v Hradci Králové)**

Nie sú žiadne zákonné ani rozumové dôvody na to, aby zamestnanci poškodení na zdraví chorobou z povolania boli rozdeľovaní na dve kategórie - na tých, ktorí ochoreli na chorobu z povolania a na základe tejto skutočnosti boli prevedení priamo na inú prácu, a na tých zamestnancov, ktorí boli prevedení pre ohrozenie chorobou z povolania, avšak predpokladaný preventívny účel prevedenia nenastal a zamestnanec následne takouto chorobou napriek tomu ochorel. **IV. US 319/1999 US CR č. 168**



## Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch

Ustanovenie § 215 Zákonníka práce upravuje všetky osobitné prípady zodpovednosti za škodu, ktoré nesplňajú predpoklady definované v § 177 až 198 Zákonníka práce a napriek tomu sa radia medzi druhy zodpovednosti za škodu v pracovnom práve. Ide o nasledovné druhy zodpovednosti v pracovnom práve:

- zodpovednosť za škodu pri výkone verejnej funkcie
- fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná,
- fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii;
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá vznikla odborovému funkcionárovi pri plnení úloh zamestnávateľa,
- ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ;
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá vznikla občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý sa pripravuje na povolanie podľa osobitných predpisov

Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.





**Ďakujem za pozornosť**