

## Hospodárnosť a nevyhnutnosť jej zabezpečenia pri správe majetku zamestnávateľa vo väzbe na zodpovednostné pracovnoprávne vzťahy<sup>1</sup>

### Employer's Property Effective Use and the Necessity to Ensure Its Management in Connection with the Liability Employment-law Relations

Marek Švec  
Andrea Olšovská

**Abstract:** *Although the title of the presented paper sounds complicated, the search for legal solutions by the collective of authors aims to answer a simple question, which, however, hides a number of problems. It is necessary to ask the question whether the employer may fulfil the content of the employee's obligation resulting from generally binding legal rules or internal company (or corporate) rules, which consists in the effective use of the employer's property, by concluding an agreement on material liability according to the Section 182 of the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code, as amended, with all affected employees that enables the employer to compensate any damage caused to its property subsequently by applying this special type of employee's liability.*

**Key Words:** *Labour Law; Employee; Damage; Agreement on Material Liability; the Slovak Republic.*

**Abstrakt:** *Hoci samotný názov predkladaného príspevku vyznieva zložito, hľadanie právnych východísk zo strany autorského kolektívu smeruje k zodpovedaniu jednoduchej otázky, ktorá však v sebe skrýva množstvo problémov. Položme si otázku, či môže zamestnávateľ naplniť obsah zamestnancovej povinnosti vyplývajúcej zo všeobecne záväzného právneho predpisu alebo z vnútropodnikových (či korporátnych) predpisov, ktorá spočíva v hospodárnosti konania pri správe majetku zamestnávateľa, tým, že so všetkými dotknutými zamestnancami uzatvorí dohodu o hmotnej zodpovednosti podľa § 182 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení*

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia výskumného projektu financovaného Agentúrou na podporu výskumu a vývoja č. APVV-18-0443 s názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a akúkoľvek vzniknutú škodu na svojom majetku si následne môže uhradiť prostredníctvom uplatnenia tohto osobitného typu zodpovednosti zamestnancov.

**Kľúčové slová:** Pracovné právo; zamestnanec; škoda; dohoda o hmotnej zodpovednosti; Slovenská republika.

## Úvod

Uzatváranie dohôd o hmotnej zodpovednosti bez ohľadu na skutočnosť, či je to možné podľa Zákonníka práce, je v poslednom období typické najmä u zamestnávateľov, ktorí sú orgánmi verejnej správy alebo samosprávy, alebo u zamestnávateľov, ktorí si takýto postup nastavili prostredníctvom vnútropodnikových (často nadnárodných) predpisov<sup>2</sup> a výsledky ich hospodárenia sú auditované medzinárodnými auditorskými spoločnosťami. Tieto spoločnosti ako súčasť prevenčného konania odporúčajú zamestnávateľom, aby všetky „hodnoty“, s ktorými prichádzajú zamestnanci do styku pri výkone práce, boli takýmto spôsobom „poistené“ v prípade vzniku škody a aby zamestnávateľ mal možnosť nárokovať si náhradu škody prostredníctvom vzniku sekundárneho zodpovednostného vzťahu zamestnancov.

Uplatnenie osobitnej zodpovednosti zamestnanca má mnoho podôb. V aplikačnej praxi ide najmä o prípady, kedy u zamestnancov s prevahou manuálnej práce dochádza k používaniu rôznych prostriedkov, určených napríklad na výkon stavebnej činnosti, opravárenských a havarijných prác a podobne. Obvykle si uvedení zamestnanci z priestorov určených zamestnávateľom zoberú podľa potreby, respektíve požiadavky klienta určitú súčiastku či materiál a následne nespotrebovanú časť vracajú naspäť. Možno sa stretnúť aj s prípadmi používania zdieľaných bankomatových kariet, ktoré zamestnanci používajú na úhradu rozličných drobných nákupov materiálu určeného na splnenie pracovnej úlohy, alebo s prípadmi zverenia určitej malej peňažnej hodnoty na nákup takéhoto

<sup>2</sup> Porovnaj ODRIOZOLA, M. D., A. MARTÍN a L. LUNA. The Relationship between Labour Social Responsibility Practices and Reputation. *International Journal of Manpower* [online]. 2015, vol. 36, no. 2, s. 236-251 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1758-6577. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2013-0039> alebo GARAVITO, C. Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo. *Economía* [online]. 2008, vol. 31, n° 61, s. 81-104 [cit. 2022-04-05]. ISSN 2304-4306. Dostupné na: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/488>.

materiálu, ktorú je zamestnanec po splnení pracovnej úlohy povinný vyúčtovať.

Stretávame sa s tým, že pre takéto prípady vzniká zo strany zamestnávateľov alebo zo strany kontrolných orgánov zamestnávateľov (napríklad kontrolór obce podľa § 18 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení, rôzne kontrolné a revízne komisie zriadené podľa vnútropodnikového alebo nadnárodného vnútropodnikového pracovného práva materskej spoločnosti sídliacej mimo územia Slovenskej republiky) požiadavka voči štatutárnym orgánom zamestnávateľov, aby v rámci zabezpečenia hospodárnosti správy verejného alebo súkromného majetku takéto dohody o hmotnej zodpovednosti s dotknutými zamestnancami uzatvorili. Dokonca sa možno stretnúť s pokynom, aby predmetná povinnosť ako obligatórny záväzok bola zakotvená do vnútropodnikového predpisu zamestnávateľa alebo do pracovnej zmluvy pri vzniku pracovného pomeru bez ohľadu na predpokladaný charakter takýchto hodnôt, ktoré majú byť predmetom osobitnej zodpovednosti zamestnanca. Takáto požiadavka je dokonca formulovaná aj v podobe porušenia obchodnoprávnej povinnosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa pri správe majetku zamestnávateľa, ak takéto dohody o hmotnej zodpovednosti so zamestnancami neuzatvorí alebo ak zvolí iný spôsob uspokojenia zo strany zamestnávateľa pri vzniku škody na jeho majetku, prípadne ak sa rozhodne, že náhradu škody nebude kvôli jej marginálnemu charakteru vôbec vymáhať.

Autorský kolektív sa s ohľadom na rastúcu frekvenciu predmetných prípadov rozhodol venovať problematike „obligatórneho“ uzatvárania dohôd o hmotnej zodpovednosti ako prostriedku na „formálne“ uspokojenie prípadne vzniknutej škody u zamestnávateľa, a to nielen s poukazom na to, aké hodnoty zamestnávateľa môžu vôbec byť takýmto spôsobom chránené a ktoré zamestnanci budú využívať pri výkone práce, ale aj na možnosť/nemožnosť štatutárneho orgánu zamestnávateľa rozhodnúť o voľbe tohto spôsobu zabezpečenia a ochrany hodnôt zamestnávateľa. Možno zjednodušene hovoriť o akomsi „plošnom“ uzatváraní dohôd o hmotnej zodpovednosti v snahe o paušalizáciu náhrady prípadnej škody u zamestnávateľa.

### **Hospodárnosť a osobitná zodpovednosť zamestnanca**

Hľadanie odpovedí na položenú otázku bude bezprostredne súvisieť i s určením obsahu pojmu „hospodárnosť“ a s jeho posudzovaním v súvislosti s nakladaním s hodnotami zamestnávateľa, ktoré zamestnanci

využívajú pri výkone svojej práce. Všeobecne je potrebné uviesť, že „hospodárnosť“ ako taká nemá pre účely pracovnoprávných vzťahov, ale ani v právnom poriadku ako takom vymedzený a ustálený právny obsah.

Pojem „hospodárnosť“ smeruje v zmysle napríklad ustanovenia § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o rozpočtových pravidlách“) k maximalizácii úžitku z použitých finančných prostriedkov, t.j. porovnáva sa využitie finančných prostriedkov so získaným výsledkom alebo benefitom z ich využitia.<sup>3</sup>

Formálne použitie pojmu „hospodárnosť“ možno nájsť aj v základnom všeobecne záväznom predpise v oblasti finančnej kontroly (zákon č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ďalej len „Zákon o finančnej kontrole a audite“), ktorý v § 2 písm. a) uvádza, že *„finančným riadením [sa rozumie] súhrn postupov orgánu verejnej správy pri riadení rizík, zodpovednom plánovaní, rozpočtovaní, použití, poskytovaní, účtovaní, výkazníctve verejných financií, finančnej kontrole a audite, ktorého cieľom je hospodárne, efektívne, účinné a účelné využívanie verejných financií“*, v § 2 písm. b) uvádza, že *„finančnou kontrolou [sa rozumie] súhrn činností zabezpečujúcich overovanie hospodárnosti, efektívnosti, účinnosti a účelnosti finančných operácií alebo ich častí pred ich uskutočnením, v ich priebehu a až do ich konečného vysporiadania, zúčtovania, dosiahnutia a udržania výsledkov a cieľov finančných operácií alebo ich častí.“* V § 2 písm. l) predmetného zákona sa uvádza, že *„hospodárnosťou [sa rozumie] vynaloženie verejných financií na vykonanie činnosti alebo obstaranie tovarov, prác a služieb v správnom čase, vo vhodnom množstve a kvalite za najlepšiu cenu.“* Pojem „hospodárnosť“ je preto ekonomickou kategóriou, nie právnou kategóriou, hoci sa v rámci pracovnoprávných vzťahov (právných vzťahov) využíva ako právny základ pre stanovenie obligatórnej povinnosti zavádzania osobitnej zodpovednosti zamestnancov podľa § 182 Zákonníka práce. Z ekonomického hľadiska by sme mohli uvažovať o hospodárnosti ako o určitom základnom kvalitatívnom kritériu, ktoré je používané pri hodnotení procesu výroby alebo nákladovosti. Hospodárnosť preferuje racionálne využívanie výrobných faktorov alebo racionálne vynaloženie nákladov vo vzťahu k dosiahnutiu zamýšľaného cieľa.

<sup>3</sup> Porovnaj ustanovenie § 19 ods. 6 Zákona o rozpočtových pravidlách, ktoré uvádza: „Verejné prostriedky sa môžu používať na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov. Subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia“.

V uvedenom zmysle sa podľa odbornej literatúry rozoznáva úspornosťná forma hospodárnosti (minimalizácia nákladov pri danom objeme výroby) a účinnosťná forma hospodárnosti (maximalizácia efektov z danej veľkosti vynaložených nákladov). Pre nami uvádzaný právny kontext bude relevantná účinnosťná forma hospodárnosti, v rámci ktorej sa rozsah celkových nákladov rozdeľuje do čo najväčšieho objemu vyrobenej produkcie (úspora nákladov – premena na úspornosťnú formu hospodárnosti).<sup>4</sup>

Spomínané kontrolné orgány ako základ navrhovaného preventívneho nástroja – obligatórne uzatváranie dohôd o hmotnej zodpovednosti – uvádzajú odkaz na ustanovenie § 2 písm. q) Zákona o finančnej kontrole a audite. V zmysle tohto ustanovenia nevyhnutnosť „zabezpečenia“ uspokojenia prípadne vzniknutej škody u zamestnávateľa odôvodňujú povinnosťou upozorniť na vznik negatívneho javu u zamestnávateľa (prípadný vznik škody u zamestnávateľa) a dodržaním prevenčnej povinnosti vo vzťahu k možnému vzniku potenciálneho „rizika pravdepodobnosti výskytu udalosti s nepriaznivým vplyvom na splnenie určených cieľov a úloh“. Uvádzaný odkaz na zákonné ustanovenie by sa však nemal vykladať tak, že neuzatvorením dohôd o hmotnej zodpovednosti v zmysle vyššie uvedeného sa zamestnávateľ zbavuje práva na úhradu škody, keďže jej vymoženie od zamestnancov je skôr teoretické (v praxi je náročné v mnohých prípadoch preukázať zavinenie zamestnanca, najmä úmysel, a čo sa týka výšky náhrady škody – tá je v prípade dokázania len nedbanlivosti zamestnanca limitovaná štvornásobkom priemerného mesačného zárobku zamestnanca). Podľa argumentácie kontrolných orgánov sa len využije iný režim zodpovednostných vzťahov (teda osobitná zodpovednosť zamestnanca), ktorý je efektívnejší a vo výraznejšej miere zabezpečuje zamestnávateľovi prípadnú náhradu škody, ak vznikne zo strany zamestnanca. Takejto argumentácii chýba diskusia o tom, pre aké hodnoty a v akých situáciách možno dohodu o hmotnej zodpovednosti vôbec uzatvoriť. Vznik rizika preto možno považovať len za subjektívnu interpretáciu, ako zákonný predpoklad uplatnenia citovaného zákonného ustanovenia (do popredia sa dostáva „potenciálna“ obava zo vzniku škody zo strany zamestnanca, často iracionálna, ktorá je príčinou preventívneho opatrenia, za ktoré sa považuje uzatváranie dohôd o hmotnej zodpovednosti. Takýto krok má prispieť k právnej istote zamestnávateľa v rámci

<sup>4</sup> Spracované podľa Efektívnosť a hospodárnosť podniku. In: *Ekonomická encyklopédia EuroEkonom.sk* [online]. 2008-12-17 [cit. 2022-04-05]. Dostupné na: <https://www.euroekonom.sk/ekonomika/agrarna-ekonomika/efektivnost-a-hospodarnost-podniku/>.

potenciálne vzniknutej škody a potreby jej náhrady zo strany zamestnanca).

Preto si dovoľíme upozorniť na základnú premisu, ktorá často nie je recipovaná zo strany spomínaných kontrolných orgánov a ktorá spočíva v prísnych podmienkach uplatnenia osobitnej zodpovednosti zamestnanca podľa ustanovení § 182 Zákonníka práce. Vzhľadom na skutočnosť, že uzatváranie dohôd o hmotnej zodpovednosti je nastavené fakultatívne, Zákonník práce nezakotvuje povinnosť zamestnávateľa uzatvárať so zamestnancami dohody o hmotnej zodpovednosti. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi uzatvorenie dohôd o hmotnej zodpovednosti so zamestnancami, ktorým zverí určité hodnoty s povinnosťou ich vyúčtovania (napríklad skladové zásoby, peňažné prostriedky, s ktorými zamestnanec disponuje v rámci obehu, obratu). Uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti so zamestnancami je fakultatívne a súčasne by tiež malo vychádzať z predpokladu, že zamestnávateľ nezvolil alebo nevie zvoliť iný spôsob kontrolného mechanizmu na ochranu svojho majetku (napríklad zavedenie kamerových systémov monitorujúcich priestory skladu alebo špecifický spôsob evidencie odobratého a vráteného materiálu). Súčasne je však potrebné, aby pre uzatvorenie takejto dohody zamestnávateľ splnil zákonné požiadavky, ktoré sú stanovené Zákonníkom práce pre uplatnenie osobitného typu zodpovednosti zamestnanca. Je totiž na rozhodnutí zamestnávateľa, či nezvolí iný spôsob kontrolného mechanizmu, ktorý bude považovať za dostatočne účinný a efektívny na výkon kontrolnej činnosti ochrany svojho majetku.<sup>5</sup>

Ďalšou skutočnosťou, ktorá spôsobuje zásadný problém s obligatónym (a pre všetky situácie) uzatváraním dohôd o hmotnej zodpovednosti so zamestnancami je to, či zamestnanec (zamestnanci), ktorému sú zverené hodnoty, má možnosť zverené hodnoty chrániť pred stratou. Zamestnávateľia často nedokážu splniť podmienku výlučného nakladania so zverenými hodnotami dotknutými zamestnancami, čím aj vytvárajú situácie, ktoré možno vnímať ako dôvody zbavenia sa zodpovednosti zamestnanca (exkulpácia). Podľa ustanovenia § 182 ods. 3 Zákonníka prá-

---

<sup>5</sup> Bližšie pozri VANÍČKOVÁ, R. a S. BÍLEK. Employee Privacy Protection versus Interests and Property Employer. *International Journal of Law and Management* [online]. 2021, vol. 63, no. 6, s. 537-552 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1754-2448. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/ijlma-06-2016-0055> alebo LATTOVÁ, S. Online Platforms and “Dependent Work” after Uber. *Masaryk University Journal of Law and Technology* [online]. 2021, vol. 15, no. 2, s. 197-223 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1802-5951. Dostupné na: <https://doi.org/10.5817/mujlt2021-2-3>.

ce, „zodpovedný zamestnanec musí mať možnosť nakladať po celý čas s predmetom, ktorý mu bol zverený“ (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej socialistickej republiky č. 70/1972). V praxi často nastávajú situácie, kedy sa v skladoch okrem hmotne zodpovedných zamestnancov pohybujú nielen iní zamestnanci zamestnávateľa (vrátane tých s univerzálnym kľúčom), ale do skladových priestorov majú prístup napríklad tiež osoby, ktoré sú zamestnancami odberateľa, dopravnej spoločnosti a podobne.

Osobitnú pozornosť je potrebné venovať aj otázke, ktoré hodnoty sú spôsobilé byť predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti. Nie je ničím výnimočným, ak sú predmetom dohody hodnoty, ktoré nemôžu zakladať túto osobitnú zodpovednosť zamestnanca, napríklad predmety používané viacerými zamestnancami. *„Zvýšená zodpovednosť môže byť dohodnutá len pri takých hodnotách, ktoré sú predmetom obehu alebo obratu. Tak tomu je nielen pri hotovosti, ceninách, ale aj iných hodnotách. Predmety, ktoré sú zamestnancovi zverované za tým účelom, aby ich poskytoval tretím osobám, napríklad hosťom, ako sú príbory alebo prádlo v hoteloch, nemajú povahu predmetov podľa § 182 Zákonníka práce“* (rozhodnutie Najvyššieho súdu Československej socialistickej republiky č. 40/1964). Skutočnosť, že zamestnanec nemá možnosť nakladať po celý čas s predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti, nespôsobuje neplatnosť dohody o hmotnej zodpovednosti, ale dáva zamestnancovi možnosť čiastočného alebo úplného zbavenia sa viny v okamihu, keď príde ku vzniku škody a požiadavke na jej následné uhradenie zo strany zamestnávateľa.

Ak ide o hodnoty (veci), ktoré sa spotrebúvajú pri výkone práce zamestnancami (napríklad rôznych materiálov pre stavebné práce) a ktorých rozsah použitia („spotrebovania“) v konkrétnom prípade nie je možné predvídať, takéto hodnoty nemôžu byť predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti, pretože zamestnanec objektívne tieto hodnoty nezničil, nenastala ich strata, ale boli využité pri výkone práce zamestnancom. Nejde totiž o hodnoty určené na obeh a obrat (zjednodušene, hodnoty, s ktorými sa „obchoduje“). Ak by tieto hodnoty boli v sklade a hmotne zodpovední by boli skladníci (nie zamestnanci na stavbe) a išlo by o hodnoty (materiál), ktoré si zamestnanci stavby vezmú v určitom množstve, s tým, že nespotrebovaný materiál vrátia, v takýchto situáciách si tiež nevieme predstaviť, ako by sme nastavili zodpovednosť jednotlivých zamestnancov (táto nesmie spočívať na zamestnancovi – skladníkovi, ktorý nevie ovplyvniť, či mu nespotrebovaný materiál zamestnanec stavby vráti).

Ak máme vychádzať z názoru, ktorý sa často uvádza, že absencia uzatvorených dohôd o hmotnej zodpovednosti predstavuje porušenie Zákonníka práce, a tým nastáva aj nehospodárne nakladanie s verejnými prostriedkami, takéto konštatovanie nie je správne. Niektoré hodnoty, s ktorými zamestnanci prichádzajú do styku pri výkone práce, podľa nás, ani nemôžu byť predmetom takýchto dohôd, a súčasne ich uzatvorenie nezabezpečuje efektívnejšiu náhradu škody pre zamestnávateľa, ak by aj vznikla. Pretože Zákonník práce prísne nastavuje možnosť uzatvorenia takejto dohody, požaduje, aby zamestnávateľ vytvoril podmienky pre zamestnanca, aby nedochádzalo k strate hodnôt, a v neposlednom rade, ak by aj išlo o spôsobilé hodnoty, dáva Zákonník práce v § 182 ods. 3 zamestnancovi možnosť exkulpácie. *„Zodpovednosť zamestnanca za schodok je založená na princípe zavinenia zamestnanca; pri tejto zodpovednosti sa jeho zavinenie predpokladá. Pri zodpovednosti za schodok zamestnávateľ nemusí existenciu zavinenia preukazovať. Ak sa chce zamestnanec zbaviť tejto zodpovednosti, musí preukázať, že vznik schodku nezavinil (že schodok vznikol napríklad živelnou udalosťou alebo že schodok vznikol zavinením iných osôb). Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti napríklad vtedy, keď preukáže, že mu zamestnávateľ nevytvoril vhodné podmienky na hospodárenie so zverenými hodnotami, alebo vtedy, keď preukáže, že zverená hodnota mu bola odcudzená – v takom prípade páchatel' spôsobil, že hmotne zodpovedný zamestnanec nemá možnosť so zverenou hodnotou riadne hospodáriť a starať sa o ňu“* (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 MCdo 24/2008). Vzhľadom na charakter často spoločne využívaných skladových priestorov zamestnávateľov sa domnievame, že uplatnenie osobitnej zodpovednosti je skôr marginálne a vhodnejším sa javí využitie iných foriem kontrolnej činnosti podľa rozhodnutia zamestnávateľa a následný postup v zmysle všeobecnej zodpovednosti zamestnanca podľa ustanovenia § 179 a nasl. Zákonníka práce. Ak majú dotknutí zamestnanci kľúče od priestorov, do ktorých vstupujú potenciálne aj iní zamestnanci, ktorí by nemali uzatvorenú dohodu o hmotnej zodpovednosti, ak tam majú prístup i ďalšie osoby, a ak do priestorov vstupujú len náhodilo a nezotrvávajú v nich tak, aby mohli vykonávať stály dozor nad zverenými hodnotami, je uplatnenie náhrady škody prostredníctvom ustanovenia § 182 Zákonníka práce, podľa nášho názoru, nemožné. Diskusia o hospodárnosti a efektívnosti predmetného nástroja na ochranu majetku zamestnávateľa je potom skôr teoretická. V tomto zmysle sa preto domnievame, že pre zamestnávateľa je rizikom snažiť sa v takomto prípade o náhradu škody prostred-



níctvom ustanovenia § 182 Zákonníka práce pri takto nastavenom režime používania skladových zásob zamestnávateľa.

V praxi tiež nie je výnimočné, ak na základe osobitnej zodpovednosti zamestnanca, založenej dohodou o hmotnej zodpovednosti, si zamestnávateľ nárokuje náhradu škody v prípade, ak dôjde k opotrebovaniu, poškodeniu hodnoty (veci), ktorá bola zamestnancovi zverená (a to najmä v situáciách, kedy tieto hodnoty vôbec nie sú spôsobilým predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti). Len stručne uvádzame, že osobitná zodpovednosť nastáva v prípade straty či schodku, nie v prípade poškodenia veci. Ak nastane poškodenie zverenej hodnoty (v praxi ide častejšie o prípady osobitnej zodpovednosti zamestnanca za stratu zvereného predmetu), vzniká všeobecná zodpovednosť zamestnanca, a teda je potrebné preukázať zavinenie zamestnanca.

### **K nevyhnutnosti prijatia vnútropodnikových predpisov**

Sporne vyznievajú aj pravidelné tvrdenia kontrolných orgánov o potrebe vytvorenia vnútropodnikového predpisu, v ktorom by bola zakotvená explicitná povinnosť uzatvárania dohôd o hmotnej zodpovednosti na ochranu majetku zamestnávateľa. Domnievame sa, že ide o pomerne „extrémne“ vnímanie obsahu pojmu „hospodárnosť“, ktorá by mala byť splnená v okamihu, ak je prijatý formálny dokument, ktorý ale nie je reálnym podkladom pre vymáhanie náhrady škody (v praxi môžu nastať, a aj nastávajú situácie, kedy zamestnanci v strachu o stratu zamestnania alebo i z nevedomosti uzatvárajú dohody o hmotnej zodpovednosti a uhrádzajú škodu, za ktorú nie sú zodpovední).

Argument, že Zákon o finančnej kontrole a audite (najmä u zamestnávateľov z oblasti verejnej správy alebo samosprávy) požaduje plošné uzatváranie dohôd o hmotnej zodpovednosti, neobstoí, pretože vo svojich všeobecných ustanoveniach len teoreticky uvádza výklad základných pojmov, vrátane riadenia rizík,<sup>6</sup> bez konkretizácie na podmienky jednotlivých orgánov verejnej správy. Malo by byť na rozhodnutí zamestnávateľa verejnej správy alebo samosprávy, aké prostriedky a procesy zvolí na dosiahnutie hospodárnosti alebo účelnosti vynaložených prostried-

---

<sup>6</sup> Bližšie pozri ERTUGRUL, M. a D. MARCIUKAITYTE. Labor Unions and Corporate Social Responsibility. *Journal of Banking & Finance* [online]. 2021, vol. 125, no. 106061 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1872-6372. Dostupné na: <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2021.106061> alebo ŽULOVÁ, J. Functionality of Conjunctions as a Factor Obfuscating Comprehension of Legal Texts (Demonstrated on Examples from the Slovak Labor Code). *The Lawyer Quarterly*. 2020, vol. 10, no. 4, s. 393-401. ISSN 1805-8396.

kov. Súčasne je však potrebné dodržať aj Zákonník práce, ktorý nastavil pravidlá a hmotnoprávne podmienky pre uzatváranie dohôd o hmotnej zodpovednosti. Preto tvrdenie, že plošným neuzatváraním dohôd o hmotnej zodpovednosti štatutárny orgán zamestnávateľa verejnej správy alebo samosprávy nekoná hospodárne, nemá právnu oporu a opodstatnenie už len v tom, že Zákonník práce neumožňuje vo všetkých situáciách takúto dohodu uzatvárať. Zodpovednostné vzťahy sú v Zákonníku práce nastavené kogentne, pričom absentuje možnosť odchyliť sa.

Významný rozdiel medzi súkromnou sférou a verejnou správou je v tom, že v zmysle Zákonníka práce zamestnávateľ môže a nemusí vymáhať náhradu škody od zamestnanca (podľa § 191 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá). Podľa § 13a ods. 1 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov zamestnávateľ je povinný požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Možno sa preto domnievať, že aj z tohto ustanovenia pramení názor, aby sa plošne uzatvárali dohody o hmotnej zodpovednosti a nevychádzalo sa len zo všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škody, ktorá má svoje úskalia (ako sme už uviedli – problematické preukazovanie zavinenia).

Z aplikačnej praxe možno v ostatnom období zaznamenať trend, v rámci ktorého zamestnávateľa už zamestnancom nezverujú peňažnú hotovosť na nákup drobného materiálu, ktorý by potrebovali bezodkladne pri výkone svojej práce (najmä v oblasti stavebníctva, služieb a podobne), ale poskytnú im platobnú kartu s určitou finančnou čiastkou a s ňou zamestnanci uhrádzajú platby za drobné nákupy. Často však ide o zdieľanie rovnakého bankového účtu viacerými zamestnancami prostredníctvom viacerých vydaných platobných kariet. Z preventívneho hľadiska zamestnávateľa z dôvodu „paušalizácie“ náhrady škody uzatvárajú s dotknutými zamestnancami individuálne dohody o hmotnej zodpovednosti, predmetom ktorých sú peňažné prostriedky na bankovom účte s viacerými platobnými kartami (dalo by sa uvažovať o tom, že dochádza k uzatvoreniu dohody so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, avšak so zamestnancami nevykonávajúcimi prácu na rovnakom mieste výkonu práce či s rôznymi druhmi práce, často bez spoločného vedúceho zamestnanca, čím sa nenapĺňajú požiadavky Zákonníka práce na uzatvorenie takýchto dohôd).

V texte uvádzané právne závery, ktoré smerujú ku konštatovaniu, že neexistuje zákonná povinnosť obligatórneho uzatvárania dohôd o hmotnej zodpovednosti (či už v pracovnej zmluve alebo v internom predpise), sú uplatniteľné aj pre využívanie platobných kariet u zamestnávateľa spôsobom, ktorý je popísaný vyššie. Záleží od konkrétnych pracovných podmienok a zaradenia zamestnancov, či je možné dohody o hmotnej zodpovednosti uzatvárať. Súčasne sú v praxi pri uzatváraní takýchto plošných dohôd o hmotnej zodpovednosti vydávané aj interné vnútro podnikové predpisy o používaní platobných kariet, prípadne sú vydávané pokyny, ktoré takýto postup nariaďujú. Samotná existencia takejto normy ako riadiaceho aktu alebo vydanie pokynu nemá žiadny vplyv na vznik prípadnej zodpovednosti zamestnanca za škodu. Interný predpis možno vnímať len ako nástroj oboznámenia zamestnancov, v tomto konkrétnom prípade s používaním platobnej karty; sám osebe nezakladá prezumpciu osobitnej zodpovednosti zamestnanca podľa § 182 Zákonníka práce.

Aby bolo možné uvažovať o založení spoločnej hmotnej zodpovednosti zamestnancov, je potrebné skúmať, či sú naplnené zákonné podmienky pre vznik osobitnej zodpovednosti za škodu (či ide o zamestnancov z rovnakého pracoviska, či majú možnosť zverenú hodnoty chrániť). Výška zverených hodnôt sa časom mení, a preto je žiaduce mať v dohode o hmotnej zodpovednosti vyriešenú tiež túto oblasť (rozsah zverených hodnôt by mal byť určený tak, aby nevzbudzoval pochybnosti o tom, za aké hodnoty zamestnanec zodpovedá; napríklad v prípade bankového účtu by mal zamestnanec vedieť, aká finančná čiastka je na účte a aký je pohyb na účte). Dohoda o hmotnej zodpovednosti by mala byť uzatváraná tak, že pokiaľ by zamestnancovi bola zverená dlhodobá hodnota, ktorá je premenlivá, je nutné, aby zamestnanec súhlasil s procesmi a vedel, ako sa mení pohyb hodnôt, a súčasne, s odkazom na § 184 Zákonníka práce, by mal zamestnávateľ vykonávať inventarizáciu tak, ako požaduje zákon (v praxi sa stáva, že inventarizácia nie je realizovaná a často ťarcha schodku ostáva na zamestnancovi).

Súčasne je potrebné zamyslieť sa tiež nad ďalšou otázkou. Predmetom hmotnej zodpovednosti síce môžu byť i peňažné prostriedky na bankovom účte zamestnávateľa, ale nemalo by ísť o formu zdieľanej platobnej karty (aj ak by boli naplnené podmienky pre spoločnú dohodu o hmotnej zodpovednosti), ale malo by ísť o prevzatie platobnej karty k účtu zamestnávateľa tak, že prístup k účtu má len dotknutý zamestnanec; v prípade prístupu ostatných zamestnancov k účtu by malo byť za-

bezpečené, aby zamestnanec vedel ochrániť svoje zverené hodnoty (napríklad nastavenie určitých limitov), inak bezbrehé uzatváranie dohôd o hmotnej zodpovednosti spôsobuje neprimerané prenášanie zodpovednosti na jednotlivého zamestnanca, ktorý nevie svojim konaním ovplyvniť prípadný schodok, pričom by sme mohli v takomto prípade uvažovať aj o postupe v nesúlade s dobrými mravmi (častokrát zamestnanci nevedia o možnostiach exkulpácie). Skúmanie postavenia zamestnanca, najmä v prípadoch spoločnej hmotnej zodpovednosti, je žiaduce; súčasne by mal Zákonník práce obsahovať takú právnu úpravu, ktorá nezaťažuje zamestnanca tým, že v rámci spoločnej hmotnej zodpovednosti má zamestnanec zodpovedať za schodok, ktorý nevie ovplyvniť (napríklad v rámci kolektívu sa zamestnanci striedajú na pracovných zmenách, dotknutý zamestnanec nevie ovplyvniť stav zásob na sklade a podobne).

## Záver

Na záver môžeme konštatovať, že hoci jednotlivé druhy preventívnych prostriedkov vo vzťahu k náhrade škody sú viac či menej efektívne a účelné s prihliadnutím na jednotlivé pracovné podmienky zamestnancov, nemožno o niektorých z nich *apriori* predpokladať (tie, ktoré sú nastavené v rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu), že sú v rozpore s hospodárnosťou alebo účelnosťou ako takou, keďže takáto právna premisa vo vzťahu k sledovaným cieľom neexistuje. Je preto možné len konštatovať, že zamestnávateľ sa bude nachádzať v rôznych právnych situáciách, v rámci ktorých bude riešiť náhradu škody zo strany zamestnanca, pričom by mal postupovať v intenciách Zákonníka práce. Obligatórne vyžadovanie plošného uzatvárania dohôd o hmotnej zodpovednosti ako určitého preventívneho nástroja je však právny nezmysel. Súčasne môžeme vyvodiť záver, že v takýchto prípadoch býva predmetný typ osobitnej zodpovednosti zamestnanca zneužívaný, nedodržiavajú sa hmotnoprávne podmienky jeho uplatnenia, a to v záujme zvýšenia právnej istoty zamestnávateľa, tým, že môže nastať nahradenie niekedy v budúcnosti potenciálne (nepredvídateľne) vzniknutej škody, s priamym vplyvom na oslabenie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca.

## Zoznam bibliografických odkazov

Efektívnosť a hospodárnosť podniku. In: *Ekonomická encyklopédia Euro-Ekonóm.sk* [online]. 2008-12-17 [cit. 2022-04-05]. Dostupné na: <https://www.euroekonom.sk/ekonomika/agrarna-ekonomika/efektivnost-a-hospodarnost-podniku/>.


- ERTUGRUL, M. a D. MARCIUKAITYTE. Labor Unions and Corporate Social Responsibility. *Journal of Banking & Finance* [online]. 2021, vol. 125, no. 106061 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1872-6372. Dostupné na: <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2021.106061>.
- GARAVITO, C. Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo. *Economía* [online]. 2008, vol. 31, n° 61, s. 81-104 [cit. 2022-04-05]. ISSN 2304-4306. Dostupné na: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/488>.
- LATTOVÁ, S. Online Platforms and “Dependent Work” after Uber. *Masaryk University Journal of Law and Technology* [online]. 2021, vol. 15, no. 2, s. 197-223 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1802-5951. Dostupné na: <https://doi.org/10.5817/mujlt2021-2-3>.
- ODRIOZOLA, M. D., A. MARTÍN a L. LUNA. The Relationship between Labour Social Responsibility Practices and Reputation. *International Journal of Manpower* [online]. 2015, vol. 36, no. 2, s. 236-251 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1758-6577. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2013-0039>.
- Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 26. 6. 1972, sp. zn. 4 Cz 16/72 (R 70/1972).*
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. 9. 2009, sp. zn. 3 MCdo 24/2008.*
- VANÍČKOVÁ, R. a S. BÍLEK. Employee Privacy Protection versus Interests and Property Employer. *International Journal of Law and Management* [online]. 2021, vol. 63, no. 6, s. 537-552 [cit. 2022-04-05]. ISSN 1754-2448. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/ijlma-06-2016-0055>.
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.*

Závěry Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 25. 3. 1964, sp. zn. Cpj 154/63 (R 40/1964).

ŽUĽOVÁ, J. Functionality of Conjunctions as a Factor Obfuscating Comprehension of Legal Texts (Demonstrated on Examples from the Slovak Labor Code). *The Lawyer Quarterly*. 2020, vol. 10, no. 4, s. 393-401. ISSN 1805-8396.


Doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Právnická fakulta  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici  
Komenského 20  
974 01 Banská Bystrica  
Slovenská republika  
marek.svec@umb.sk

 <https://orcid.org/0000-0001-6483-0722>

Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta  
Trnavská univerzita v Trnave  
Kollárova 10  
917 01 Trnava  
Slovenská republika  
andrea.olsovska@truni.sk

 <https://orcid.org/0000-0002-9624-8021>