

Zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnancom trochu inak

doc. JUDr. MARIANNA NOVOTNÁ, PhD.

Katedra občianskeho a obchodného práva
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.440-450>

Kľúčové slová:

zodpovednosť za škodu, pracovnoprávna zodpovednosť, civilnoprávna zodpovednosť, deliktný pomocník, pomocník pri plnení

Úvod¹

Slovenské civilné právo ako všeobecné súkromné právo na rozdiel od obchodného práva² formálne nerozlišuje (aspoň pokiaľ ide o normatívnu rovinu) medzi zmluvnou zodpovednosťou za škodu a mimozmluvnou zodpovednosťou za škodu. Vychádza z jednotného civilného deliktu; právny základ ktorého sa odvodzuje z § 420 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej v texte iba ako „Občiansky zákonník“ alebo „OZ“), v rámci ktorého sa porušenie právnej povinnosti chápe nielen ako porušenie zákonnej, ale aj ako porušenie zmluvnej povinnosti, t.j. protiprávne konanie všeobecne (delikt v širšom ponímaní).³

Rovnako takéto rozlišovanie, či už v normatívnej rovine alebo doktrínálnej rovine nenachádzame ani v pracovnom práve. Napriek tomu však z hľadiska

¹ Príspevok je súčasťou riešenia grantového projektu APVV-18-00443 Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa).

² Pozri § 373 a § 757 OBZ.

³ NOVOTNÁ, M. Jednotný civilný delikt alebo oddelené režimy zmluvnej a mimozmluvnej náhrady škody? In: *Súkromné právo*. 2021, roč. 7, č. 6, s. 217.

teórie možno identifikovať situácie, pri ktorých možno na zodpovednosť zamestnanca či zamestnávateľa nazerať ako na zmluvnú zodpovednosť a situácie, kde dôjde k spôsobeniu škody, avšak napriek tomu, že sa takéto spôsobenie škody určitým spôsobom dotýka pracovnoprávneho vzťahu, škoda vznikne tretej osobe.

Príspevok sa v tomto kontexte nebude venovať celej šírke zodpovednostných vzťahov v pracovnom práve tak na strane zamestnanca ako aj zamestnávateľa, ale sústredí sa predovšetkým na všeobecné východiská zodpovednosti zamestnanca tak za škodu spôsobenú zamestnávateľovi ako aj za škodu spôsobenú tretím osobám a ich koncepcné a systémové uchopenie.

Podstata zmluvnej zodpovednosti spočíva v porušení povinností vyplývajúcich zo zmluvy, pričom v tomto kontexte je potrebné ako povinnosti vyplývajúce zo zmluvy chápať nielen tie, ktoré sú explicitne v zmluve uvedené, ale i tie, ktoré tvoria implicitný obsah zmluvy, t.j. tie povinnosti, ktoré sú obsiahnuté v zákonných ustanoveniach regulujúcich danú zmluvu. Zároveň sú súčasťou zmluvy aj ochranné a preventívne opatrenia dotýkajúce sa výkonu práce alebo majúce priamy súvis s výkonom práce. Takýto implicitný obsah pracovnej zmluvy príp. dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môžu tvoriť napr. povinnosti pracovať zodpovedne a riadne, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, chrániť majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám apod.⁴ Porušenie zmluvných povinností následne predstavuje odchýlku od takého modelu správania, ktorý vyžaduje zmluva.

Platí, že zamestnanec je spravidla na zmluvnom základe zodpovedný len voči zamestnávateľovi, pričom právnym základom takejto zmluvnej zodpovednosti je najčastejšie pracovná zmluva príp. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pre mimozmluvnú zodpovednosť je typické, že zo strany škodcu ide o porušenie zákonnej povinnosti vo vzťahu k subjektu, voči ktorému škodca nebol v predchádzajúcom zmluvnom vzťahu, ktorý by sa nejakým spôsobom dotýkal daného porušenia povinnosti. Môže ísť o situácie, ak zamestnanec spôsobí škodu inému zamestnancovi zamestnávateľa príp. iným osobám v štruktúrach

⁴ Pozri § 81 Zákonníka práce.

zamestnávateľa, situácie, ak spôsobí škodu osobe, ktorá stojí mimo akýchkoľvek štruktúr zamestnávateľa avšak pri výkone alebo v súvislosti s výkonom svojich pracovných činností príp. môže ísť aj o situácie, ak škodu spôsobí zamestnávateľovi, avšak právnym základom pre vznik zodpovednosti nebude jeho pracovná zmluva. Ako prezentujeme nižšie, v týchto prípadoch však nie vždy bude vzhľadom k svojmu postaveniu zamestnanca práve on tým subjektom, ktorý bude za spôsobenú škodu aj reálne zodpovedať.

Všeobecná pracovnoprávna zodpovednosť zamestnanca voči zamestnávateľovi

Štandardné chápanie všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi vychádza z ustanovenia § 179 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len ako „Zákonník práce“ alebo „ZP“), ktoré je svojou povahou obdobou všeobecnej občianskoprávnej zodpovednosti za škodu spôsobenú zavineným porušením právnej povinnosti podľa § 420 OZ, samozrejme so zohľadnením špecifík pracovného práva a vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom vyjadrenými podmienkou, že k porušeniu povinnosti zamestnanca muselo dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Ide o typickú skutkovú podstatu subjektívnej zodpovednosti za škodu, kde však na rozdiel od všeobecnej civilnoprávnej zodpovednosti za škodu nie je zavinenie škodcu (v tomto prípade zamestnanca) prezumované, naopak, preukazuje ho rovnako ako všetky ostatné predpoklady vzniku zodpovednosti za škodu zamestnávateľ a zamestnávateľ nesie v tomto prípade plné dôkazné bremeno. To však neplatí v ostatných prípadoch skutkových podstat zodpovednosti za škodu zamestnanca, ktoré sú síce tiež založené na subjektívnom princípe zavinenia, avšak v súlade s § 179 ods. 1 posledná veta ZP sa zavinenie zamestnanca v týchto prípadoch prezumuje, v dôsledku čoho sa prenáša dôkazné bremeno v prípadnom súdnom spore na zamestnanca, aby tento preukázal, že spôsobenú škodu nezavinil (t.j. aby sa zo zodpovednosti exkulpoval). Uvedené skutkové podstaty zodpovednosti za škodu (zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov) sa obrátením dôkazného bremena posúvajú smerom k prísnejšej zodpovednosti, napriek tomu, že svojou podstatou ostávajú stále subjektívnymi skutkovými podstatami založenými na zavinení. Uvedené

rozdelenie dôkazného bremena, kedy sa zavinenie zamestnanca ako škodcu neprezumuje (na rozdiel od všeobecnej úpravy § 420 OZ⁵) vychádza zo špecifického postavenia zamestnanca ako slabšej strany, ktoré sa prenáša aj do oblasti deliktného práva, kedy práve z dôvodu, že škodcom je zamestnanec, musí jeho zavinenie preukazovať poškodený, ktorým je zamestnávateľ.

Ponechajúc stranou osobitné skutkové podstaty, pri ktorých sa zavinenie zamestnanca ako škodcu prezumuje, pozrime sa bližšie na všeobecnú zodpovednosť zamestnanca za škodu a na skutočnosti, ktoré odlišujú všeobecnú zodpovednosť zamestnanca od všeobecnej civilnoprávnej zodpovednosti upravenej v § 420 OZ. Základným odlišujúcim kritériom týchto dvoch ustanovení, od ktorého sa následne odvíja špecialita § 179 ods. 1 ZP je podmienka vyjadrená v hypotéze právnej normy, podľa ktorej zodpovedá zamestnanec zamestnávateľovi za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností, ku ktorému došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s takýmto plnením pracovných úloh. Predpokladom pre vznik zodpovednosti sú teda okrem tradičných predpokladov zodpovednosti založenej na zavinení aj špecifické predpoklady plnenia pracovných úloh alebo priama súvislosť s plnením pracovných úloh a špecifické postavenie subjektov v pozícii zamestnanec – zamestnávateľ, t.j. naviazanie zodpovednostného právneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom.⁶ Pojem plnenie pracovných úloh alebo priama súvislosť s ním vyplýva z § 220 ZP, podľa ktorého je „*plnenie pracovných úloh výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred*

⁵ Odhliadnuc od faktu, že prezumcia zavinenia pre celú oblasť zodpovednosti za zavinenie je veľmi neštandardným riešením. Tradičným východiskom subjektívnej zodpovednosti je situácia, kedy všetky predpoklady vrátane zavinenia preukazuje poškodený. Obrátenie dôkazného bremena preukazovania zavinenia sa z komparatívneho pohľadu používa pre niektoré prípady subjektívnej zodpovednosti, kde vzhľadom na postavenie poškodeného vo vzťahu ku škodcovi a procesy, ktoré sprevádzajú túto skupinu prípadov by nebolo spravodlivé, aby dôkazné bremeno znášal poškodený (napr. oblasť medicínskej zodpovednosti, kde požiadavka preukazovania zavinenia lekára zo strany pacienta negeneruje vzhľadom na medicínske znalosti pacienta, znalosť postupov, prístup k záznamom, príp. neprítomnosť vedomia pri zákroku apod. spravodlivé výsledky).

⁶ V tomto kontexte nie je predpokladom pre vznik zodpovednosti iba pracovný pomer zamestnanca, ale v súlade s § 225 ZP za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním zodpovedá zamestnávateľovi rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere aj zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dohodu podľa § 223 ZP.

začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť.“⁷

Štandardne judikatúra vychádza pri hodnotení tohto kritéria z vecného, časového a miestneho hľadiska, na základe ktorých hľadá vo vzťahu ku konkrétnemu konaniu či nekonaniu zamestnanca obsahovo dostačujúci vzťah k plneniu pracovných úloh zamestnávateľa alebo priamu súvislosť s plnením takýchto úloh.

V prípade vybočenia z tohto rámca bude prípadná zodpovednosť zamestnanca posudzovaná v zmysle zásad civilnoprávnej zodpovednosti za škodu. Takto napr. ak zamestnanec spôsobí škodu zamestnávateľovi nachádzajúc sa síce na pracovisku ale po pracovnej dobe, neriešiac pracovné úlohy ale svoje vlastné záležitosti, je na jednej strane splnené kritérium miestnej súvťažnosti avšak kritérium vecného a časového hľadiska k plneniu pracovných úloh splnené nie je. Z tohto dôvodu nie je možné posudzovať zodpovednosť zamestnanca za spôsobenú škodu ako pracovnoprávnu zodpovednosť ale je potrebné siahnuť do iných odvetví, spravidla pôjde o civilnoprávnu zodpovednosť za škodu upravenú občianskoprávnymi predpismi.

Ak je splnený predpoklad spôsobenia škody pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, o pracovnoprávnu zodpovednosť zamestnanca pôjde bez ohľadu na osobu poškodeného. T.j. poškodeným v tomto prípade môže byť nielen sám zamestnávateľ, ale aj iný zamestnanec alebo dokonca tretia osoba. Zamestnanec však v prípade spôsobenia škody inému zamestnancovi alebo tretej osobe nebude spravidla zodpovedať priamo týmito osobám, keďže sa (až na výnimky) uplatnia buď pracovnoprávne alebo občianskoprávne pravidlá o pričítateľnosti protiprávneho konania zamestnanca jeho zamestnávateľovi.

Zodpovednosť zamestnanca za škodu voči inému zamestnancovi

Ako už bolo naznačené vyššie, v prípadoch, ak zamestnanec spôsobí svojim zavineným protiprávnym konaním v rámci plnenia pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ich plnením ujmu inému zamestnancovi, pričíta sa jeho porušenie

⁷ Blížšie k pojmu „plnenie pracovných úloh alebo priama súvislosť s ním“ pozri BARANCOVÁ, H. Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka. In: *Právny obzor*. 2022, roč. 105, č. 4, s. 271-284.

právej povinnosti zamestnávateľovi podľa § 192 ods. 2 ZP, pričom povinnosť nahradiť spôsobenú ujmu vzniká v súlade s týmto ustanovením zamestnávateľovi. Následne v dôsledku takto vzniknutej škody môže zamestnávateľ požadovať regresom jej náhradu od zamestnanca v nadväznosti na § 179 ods. 1 ZP.

Otáznou v tejto schéme ostáva priama zodpovednosť zamestnanca voči inému zamestnancovi, ktorému spôsobil škodu. Pracovné právo túto situáciu v rámci úpravy pričítateľnosti zodpovednosti zamestnanca zamestnávateľovi podľa § 192 ods. 2 ZP nerieši ani odkazom obdobným § 420 ods. 2 OZ, že pomocník sám za spôsobenú škodu nezodpovedá ani prípadnou samostatnou skutkovou podstatou zodpovednosti za škodu, z ktorej by bolo možné vyvodiť zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú inému zamestnancovi pri plnení pracovných úloh. V takomto prípade možno uvažovať o aplikácii všeobecnej civilnoprávej zodpovednosti za škodu podľa § 420 OZ (keďže pracovnoprávne predpisy ako *lex specialis* zodpovednosť zamestnanca v tomto prípade výslovne nevyučujú), avšak pri aplikácii § 420 ods. 2 OZ vylúčia priamu zodpovednosť zamestnanca voči inému zamestnancovi civilnoprávneho predpisu samé, keďže zamestnanec konal ako pomocník – použitá osoba zamestnávateľa a pomocník sám v súlade s uvedeným ustanovením nezodpovedá.

Okrem deliktnej zodpovednosti zamestnávateľa podľa § 192 ods. 2 ZP možno v teoretickej rovine uvažovať o prípadných nárokoch zamestnanca, ktorému iný zamestnanec spôsobil škodu pri plnení pracovných úloh, z titulu zmluvnej zodpovednosti, konkrétne v prípadoch rozšírenia ochranného účinku zmluvy uzavretej medzi zamestnancom – škodcom a zamestnávateľom aj na iných zamestnancov, najmä pokiaľ ide o povinnosti dodržiavať predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, porušenia ktorých by sa poškodený zamestnanec mohol v súlade s teóriou ochranného účinku zmlúv na tretie osoby⁸ dovolávať.⁹ Vzhľadom k tomu, že rozširovanie zmluvnej zodpovednosti aj na tretie osoby, ktoré stoja mimo zmluvného vzťahu má byť naozaj výnimočným riešením sanujúcej situácie, v ktorých by sa ukázala potreba osobitnej ochrany tretej strany

⁸ Pri zmluve s ochranným účinkom pre tretieho ide o poskytnutie ochrany zmluvného práva subjektu, ktorý je „cudzincom“ vo vzťahu k zmluve, ochrany ktorej sa dovoľáva (funkcia zmluvy s ochranným účinkom pre tretie osoby sa podobá deliktu v tom zmysle, že chránená tretia strana nemusí stáť v blízkom osobnom vzťahu k dlžníkovi zo zmluvy a nemusí byť ani bližšie presne špecifikovaná vopred).

⁹ K ochrannému účinku zmluvy pre tretie osoby a podmienkam uplatnenia pozri napr. MELZER, F. – TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX, § 2894-3081*. Praha: Leges, 2018, s. 323 a nasl. KOZIOL, H. *Österreichisches Haftpflichtrecht. Band II. Haftung für eigenes und fremdes Fehlverhalten*. 3. Auflage. Wien: Jan Schramek Verlag, 2018, s. 230 a nasl.

napr. z dôvodu, že poškodený subjekt nemal vlastný nárok, z ktorého by sa mohol domôcť náhrady spôsobenej škody, k načrtnutému konštruktú sa stavíme skepticky práve z dôvodu, že poškodený zamestnanec môže sanovať svoju škodu nárokom s rovnakým obsahom uplatneným voči zamestnávateľovi.

Ak zamestnanec koná v excese, t.j. ak nemožno v rámci jeho konania, ktorým spôsobí inému zamestnancovi škodu vyvodiť miestnu, časovú a vecnú súvislosť s plnením pracovným úloh, nie je splnený predpoklad pre uplatnenie pracovno-právnej zodpovednosti za škodu a takéto konanie sa posudzuje v súlade s pravidlami civilnoprávnej zodpovednosti za škodu (spravidla § 420 OZ), pričom vzhľadom k excesu zamestnanca je rovnako vylúčené použitie § 420 ods. 2 OZ a zamestnanec – škodca bude poškodenému inému zamestnancovi zodpovedať za takto spôsobenú škodu sám, pričom jeho zavinenie sa bude v súlade s § 420 ods. 3 OZ prezumovať.

Zodpovednosť zamestnanca voči tretej osobe nezamestnancovi

Ak zamestnanec spôsobí svojím zavineným porušením povinnosti škodu tretím osobám, východiskovou otázkou je, či bude zamestnávateľ v takomto prípade zodpovedať za svojho zamestnanca aj voči tretej osobe, t.j. či sa zodpovednosť zamestnanca pričíta zamestnávateľovi, ktorému vznikne povinnosť ju nahradiť alebo bude zamestnanec zodpovedať za škodu sám, prípade či by do úvahy prichádzala zodpovednosť oboch subjektov. Keďže ide o škodu spôsobenú treťou osobou, ktorá stojí mimo vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ, otázka vymedzenia subjektu, ktorý bude zodpovedať vo vzťahu k tretej osobe sa spravuje pravidlami všeobecného civilného práva (spravidla § 420 OZ) vrátane ustanovenia § 420 ods. 2 OZ¹⁰ o postavení principála a pomocníka.¹¹ I keď by sme v rámci

¹⁰ „Škoda je spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Tieto osoby samy za škodu takto spôsobenú podľa tohto zákona nezodpovedajú; ich zodpovednosť podľa pracovnoprávných predpisov nie je tým dotknutá.“

¹¹ Bližšie k problematike ustanovenia § 420 ods. 2 OZ pozri TROJČÁKOVÁ, V. Pričítanie škody spôsobenej pomocníkom. Zodpovednosť na pomedzí porušenia zmluvnej povinnosti a deliktu. In: *Porušenie zmluvných povinností v súkromnom práve a jeho následky*. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2018, s. 154–178, TROJČÁKOVÁ, V. Pričítanie protiprávneho konania inému, účastníctvo na delikte a solidárna zodpovednosť z pohľadu súkromného práva. In: *Fiduciárni povinnosti orgánů spoločnosti na pomezí korporačního, insolvenčního a trestního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 233–247, ZORIČÁKOVÁ, V. Glosa k uzneseniu Najvyššieho

východiskového uvažovania mohli z § 420 ods. 1 OZ vyvodiť prípadnú zodpovednosť osoby v postavení zamestnanca za škodu spôsobenú tretiemu, následné ustanovenie odseku 2, tak ako je naformulované, tieto úvahy neguje. Uvedené ustanovenie normuje, že pokiaľ bola ujma spôsobená niekým, koho použila na realizáciu svojej činnosti právnická osoba alebo iná fyzická osoba, znáša táto osoba – princípál zodpovednosť za škodu spôsobenú fyzickou osobou – pomocníkom, konajúcou v rámci výkonu činností, ktorými bola poverená právnickou osobou alebo fyzickou osobu – princípálom. Zodpovednosť za škodu, ktorú spôsobil pomocník je v súlade s ustanovením § 420 ods. 2 OZ pričítaná princípálovi (t.j. tomu, kto pomocníka danou činnosťou poveril), pričom osoba pomocníka sama za takto spôsobenú škodu voči tretej osobe nezodpovedá. Ak si uvedené premietneme do vzťahu zamestnávateľ, ktorý použil zamestnanca pri svojej činnosti, zamestnanec vykonávajúci činnosť pre svojho zamestnávateľa a poškodená tretia osoba, ktorej zamestnanec pri realizácii činnosti pre zamestnávateľa spôsobí škodu, takáto situácia je úplne typickým príkladom aplikácie § 420 ods. 2 OZ, kedy za spôsobenú škodu tretej osobe nebude zodpovedať sám zamestnanec ale jeho zamestnávateľ.

Vzhľadom na absenciu osobitného civilnoprávneho ustanovenia, ktoré by riešilo pričítanie zodpovednosti pomocníka pri plnení,¹² vzťahuje sa § 420 ods. 2 OZ tak na postavenie pomocníka pri plnení, t.j. ak je škoda spôsobená pomocníkom – zamestnancom zmluvnej strane zamestnávateľa (napr. zamestnanec firmy – maliar pri maľovaní bytu zákazníka poškodí vybavenie bytu zákazníka, pričom zákazník je zmluvným partnerom zamestnávateľa) ako aj na postavenie deliktneho pomocníka, t.j. ak zamestnanec v postavení pomocníka spôsobí ujmu osobe, ktorá nebola zmluvným partnerom zamestnávateľa (napr. ak zamestnanec firmy – maliar pri maľovaní bytu spôsobí ujmu na zdraví náhodnému okoloidúcemu v dôsledku nedostatočného zabezpečenia svojich pracovných prostriedkov, ktoré vypadnú z okna na tohto chodca).

Inštitút použitia pomocníka pri činnosti princípála podľa § 420 ods. 2 OZ sa štandardne interpretuje aj pre vzťahy zamestnanca ako pomocníka v zmysle jeho ustáleného chápania v slovenskom deliktnom práve, kde základným

súdu SR sp. zn. 5 Cdo 162/2019 z 30. 11. 2021, ZSP 10/2022 (samostatný a nesamostatný pomocník a podmienky pričítania cudzieho protiprávneho konania inému. In: *Súkromné právo*, 2022, roč. 8, č. 2, s. 69–73.

¹² Na rozdiel od obchodného práva, kde je takéto ustanovenie priamo normované v § 331 ObchZ „Ak dlžník plní svoj záväzok pomocou inej osoby, zodpovedá tak, akoby záväzok plnil sám, ak tento zákon neustanovuje inak.“

predpokladom jeho aplikácie je skutočnosť, že pomocník spôsobil škodu pri činnosti pre principála (napr. zamestnanec doručovacej spoločnosti spôsobí pri riadení motorového vozidla pri doručovaní ujmu na zdraví tretej osobe, keď v dôsledku časového sklzu nerešpektoval maximálnu povolenú rýchlosť). Pre posúdenie, či išlo o takúto činnosť, je určujúca existencia miestneho, časového a vecného vzťahu k plneniu danej činnosti, pričom¹³ pri nenaplnení takejto väzby na činnosť principála pôjde o excés, v rámci ktorého by mal pomocník zodpovedať za spôsobenú škodu sám (ak zamestnanec doručovacej spoločnosti po pracovnej dobe využije služobné vozidlo na odvoz svojho rodinného príslušníka domov a na tejto ceste spôsobí motorovým vozidlom ujmu na zdraví tretej osobe v dôsledku nerešpektovania maximálnej povolenej rýchlosti v obci, zodpovedá za takto spôsobenú ujmu sám zamestnanec).

Ak je teda na strane zamestnanca daný excés z rámca činnosti pre zamestnávateľa, spôsobená škoda sa nepričíta zamestnávateľovi ako principálovi, ale zodpovedať bude sám zamestnanec v súlade s civilnoprávnymi ustanoveniami o náhrade škody.

Takto formulovaný štandardný výklad, podľa ktorého ak pomocník konal pri činnosti principála, pričítava sa jeho zavinené protiprávne konanie principálovi, pričom pomocník sám za spôsobenú škodu nezodpovedá, a ak pomocník konal excesívne, mimo rámca činnosti pre principála, zodpovedá za spôsobenú škodu sám, zodpovedá hodnotovo pre postavenie tzv. deliktného pomocníka, nie je však úplne vhodný pre postavenie tzv. pomocníka pri plnení.

Ak by išlo o tzv. pomocníka pri plnení¹⁴ zodpovednosť ktorého sa bez ohľadu na jeho status samostatnosti alebo nesamostatnosti vždy pričíta principálovi, nemal by ani excés takéhoto pomocníka vylúčiť aplikáciu § 420 ods. 2 OZ. Dôvody sa odvíjajú práve od zmluvného vzťahu principála a jeho zmluvného veriteľa a z toho vyplývajúcej zmluvnej povahy zodpovednosti v prípade vzniku ujmy spôsobenej porušením zmluvných povinností pomocníkom. Práve vzhľadom na z tohto vzťahu vyplývajúcu potrebu preferencie záujmov zmluvného veriteľa,

¹³ Porovnaj R 128/2014.

¹⁴ Občiansky zákonník neupravuje explicitne, na rozdiel od § 331 Obchodného zákonníka („Ak dlžník plní svoj záväzok pomocou inej osoby, zodpovedá tak, akoby záväzok plnil sám, ak tento zákon neustanovuje inak.“) postavenie pomocníka pri plnení, t.j. pomocníka, ktorý spôsobí pri činnosti pre principála ujmu zmluvnému veriteľovi principála. Napriek tomu, že jediné ustanovenie, pod ktoré možno civilnoprávny vzťah principála a pomocníka pri plnení podradiť, je ustanovenie § 420 ods. 2 OZ, musí byť toto ustanovenie vo vzťahu k pomocníkovi pri plnení vykladané inak ako vo vzťahu k deliktnému pomocníkovi.

ktorý by nemal znášať ani v prípade excesu pomocníka pri plnení riziko z voľby pomocníka (toto riziko by mal naďalej niesť princípál), mal by princípál zodpovedať voči svojmu zmluvnému veriteľovi aj v prípade excesu pomocníka.¹⁵

Všetky vyššie uvedené úvahy o pričítaní či nepričítaní zodpovednosti pomocníka princípálovi majú dosah na civilnoprávnu zodpovednosť za škodu voči tretej osobe, nedotýkajú sa však následného riešenia pracovnoprávnej zodpovednosti, ktorá sa bude spravovať príslušnými pravidlami pracovnoprávných predpisov, základné postuláty ktorých boli uvedené v iných častiach tohto príspevku.

Záver

Napriek tomu, že systém zodpovednosti za škodu je v rámci pracovného práva regulovaný relatívne svojbytno a vo väčšine prípadov a situácií spôsobenia škody zamestnancami nevychádza z brehov pracovnoprávnej regulácie, sú situácie, kedy pracovné právo nemá nástroje (a v konečnom dôsledku by pre takéto nástroje ani nebolo systémové odôvodnenie) pre riešenie zodpovednostných vzťahov, do ktorých v pozícii poškodeného vstupujú tretie osoby príp. situácie, kedy nemožno u zamestnanca pri spôsobení škody ustáliť dostačujúcu väzbu na výkon činnosti pre zamestnávateľa.

V takýchto prípadoch nevyhnutne vstupuje aj do vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ civilné právo a jeho pravidlá, ktoré však najmä pri riešení niektorých otázok postavenia pomocníka a princípála uvádzaných v príspevku, neponúkajú úplne jasné, interpretačne nesporné a hodnotovo nerozporné závery.

Abstract

Liability for damage caused by an employee in a slightly different way

The paper deals with a very narrow and rather conceptually oriented scope of selected issues of liability for damage caused by an employee, while performing an activity for the employer or outside the framework of such activities,

¹⁵ Bližšie argumentačné odôvodnenie pozri TROJČÁKOVÁ, V. Zodpovednosť za škodu voči tretím osobám spôsobenú pomocníkom a poistenie zodpovednosti za škodu. In: *Súkromné právo*. 2019, roč. 5, č. 6, s. 245–247.

to the employer, to another employee or to a third party standing outside the employer's structures. The paper looks at the problem outlined not only from the perspective of labour law but also from the perspective of the relevant civil law provisions.