

K VYBRANÝM OTÁZKAM PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

TO SELECTED QUESTION OF LABOUR-LEGAL RELATIONS IN SLOVAK REPUBLIC

Mária Dobišová

Anotácia:

Významným právnym odvetvím výrazne ovplyvňujúcim podnikateľskú úspešnosť agropodnikateľských subjektov v Slovenskej republike je aj pracovné právo, ktoré zlučuje nerozlučné záujmy zamestnávateľa-agropodnikateľa s potrebami zamestnancov.

Kľúčové slová:

pracovno-právne vzťahy, právo, ekonomický rozvoj, zamestnanec, zamestnávateľ, poľnohospodársky podnik

Abstract:

The labor law that belongs to significant legal branches, influencing the, the entrepreneurial successfulness of agri-food subjects joins the indissoluble employer interests for work efficiency and prosperity of the company with the interests and needs of the employees.

Keywords:

labour-legal relations, legislation, economical development, employee, employer, agrarian company

MATERIÁL A METÓDY

Príspevok sa zaoberá analyzovaním vybraných otázok viažucich sa k dohodám o hmotnej zodpovednosti. Pracovnoprávne vzťahy zlučujú nerozlučné záujmy zamestnávateľa o efektívnosť práce so záujmami a potrebami zamestnancov. Príspevok analyzuje súčasnú platnú pracovno-právnu úpravu v Slovenskej republike.

VÝSLEDKY A DISKUSIA

Reforma pracovného práva v SR vyústila v r. 2001 prijatím nového Zákonníka práce, ako aj zákonov o verejnej a štátnej službe. V súvislosti so vstupom SR do EÚ Zákonník práce bol viackrát novelizovaný, z čoho posledná novela č. 210/2003 Z.z. (označovaná ako „reforma reformy“) priniesla viac ako 150 legislatívnych zmien.

Zákonník práce zodpovedá požiadavkám trhového hospodárstva. Zvýrazňujú sa v ňom princípy slobody, zmluvnosti, demokracie, rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, pracovný postup, pracovné podmienky, ochrana pred skončením pracovného pomeru.

Pracovnoprávne vzťahy na rozdiel od občianskoprávných vzťahov chránia zamestnanca podstatne viac ako zamestnávateľa. Okrem iných oblastí sa to dotýka aj zodpovednosti zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi.

Zamestnanec v pracovnom pomere pokiaľ nespôsobí škodu v opitosti, resp. pod vplyvom omamných alebo psychotropných látok alebo ju nespôsobí úmyselne, je povinný zamestnávateľovi nahradiť len škodu do výšky trojnásobku priemerného mesačného zárobku,

čo častokrát predstavuje len zlomok skutočnej škody, ktorú spôsobil svojmu zamestnávateľovi. Zamestnávateľ, ktorému vznikla škoda, je v podstatne nevýhodnejšej právnej pozícii v porovnaní so zamestnancom. Okrem toho, že nemôže vymáhať v prevažnej väčšine prípadov celú škodu, pri jej uplatnení do výšky trojnásobku priemerného mesačného zárobku, musí preukázať aj zavinenie zamestnanca.

Osobitný právny režim pri vymáhaní škody spôsobenej zamestnávateľovi predstavuje osobitná zodpovednosť zamestnanca za schodok (manko). V týchto prípadoch ide podľa Zákonníka práce o osobitnú zodpovednosť zamestnanca, pri ktorej platí princíp prezumpcie zavinenia a zamestnanec je povinný zamestnávateľovi uhradiť celú škodu.

Pre aplikačnú prax má podstatný význam otázka, v ktorých prípadoch je možné založiť vyššie uvedenú osobitnú zodpovednosť zamestnanca s prezumpciou zavinenia zakladajúcou jeho povinnosť nahradiť zamestnávateľovi celú skutočnú škodu. Aby bolo možné túto sprísnenú zodpovednosť zamestnanca založiť, musí byť v písomnej forme uzatvorená dohoda o hmotnej zodpovednosti. Jej predmetom môžu byť výlučne predmety určené na obeh a obrat, t.j. tovary. Je vecou zamestnávateľa, ako široko určí okruh funkčných pozícií, pri výkone ktorých treba zamestnancovi zveriť predmety určené na obeh a obrat.

Zamestnávateľa by si okruh funkčných pozícií pri výkone ktorých budú zakladať osobitnú zodpovednosť za schodok mali ustanoviť vo svojich pracovných poriadkoch. Ak by zamestnanec pracujúci v týchto pozíciách nebol ochotný uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti, na strane zamestnávateľa by vznikol výpovedný dôvod podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov potrebných k výkonu práce.

Ak nejde o predmety zverené na obeh a obrat, zamestnávateľ nie je oprávnený od zamestnanca požadovať uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti. V prípade, že zamestnanec odmietne uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti a nejde o predmety zverené na obeh a obrat, jeho konanie nesmie zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny a sankcionovať takého konanie zamestnanca. Ak by aj dohodu o hmotnej zodpovednosti uzatvoril a jej predmetom by nebol tovar, takáto dohoda by bola neplatná pre právne nespôsobilý predmet. Dohoda o hmotnej zodpovednosti je jedným zo základných predpokladov založenie osobitnej zodpovednosti zamestnanca za schodok spôsobný zamestnávateľovi. Skutočnosť, že dohoda o hmotnej zodpovednosti bola uzatvorená, preukazuje v prípade vzniku súdneho sporu zamestnávateľ.

Z formálnoprávnej stránky dohoda o hmotnej zodpovednosti musí mať písomnú formu, inak je neplatná. Na rozdiel od iných dohôd v pracovnom práve zamestnanec je oprávnený ju podpísať len za predpokladu, že dovŕšil 18 rok veku. Súčasťou písomnej formy dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorá podmieňuje jej platnosť je aj podpis, ktorý nemožno nahradiť mechanickými prostriedkami (napr. pečiatkou). Dohoda o hmotnej zodpovednosti je platná aj v prípade, že nebola uskutočnená inventúra, aj keď táto podmienka môže byť dohodnutá v dohode o hmotnej zodpovednosti ako podmienka jej platnosti.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa najčastejšie uzatvára mimo pracovnej zmluvy. V súlade so Zákonníkom práce je aj taký postup, že dohodu účastníci uzatvoria v rámci pracovnej zmluvy. Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť len predmety určené na obeh a obrat. Ide o hotovosti, ceniny, tovar, zásoby tovaru a iné hodnoty.

Predovšetkým predmety, určené na obeh a obrat, ktoré sú predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti, musia byť riadne odovzdané a prevzaté. Pojem zverenia neznamena len odovzdanie týchto hodnôt zamestnancovi, ale súčasne možnosť výlučnej dispozície zamestnanca s týmito hodnotami. Do okruhu týchto hodnôt nepatria základné prostriedky, (napr. motorové vozidlá, drobný investičný majetok, inventárne predmety). Ak by takéto predmety boli predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti, dohoda o hmotnej zodpovednosti by bola neplatná a nebolo by možné založiť osobitnú zodpovednosť zamestnanca s prezumpciou zavinenia a s povinnosťou nahradiť skutočnú škodu.

Schodok možno považovať za osobitný druh škody ako majetkovej ujmy vyjadriteľnej v peniazoch. K tomu, aby bolo možné založiť tento osobitný druh zodpovednosti zamestnanca, musia byť dané zodpovednostné predpoklady. K nim patrí predovšetkým existencia škody vo forme schodku. Základnou právnou charakteristikou schodku je, že tovar musí chýbať. Schodkom nie je škoda, ktorá vznikla nesprávnym precenením zásob. Za schodok sa nepovažuje ani tzv. účtovný schodok, v prípade ktorého ide len o chyby v evidencii.

V § 183 ZP sa taxatívnym spôsobom zakotvili dôvody, pre ktoré môže zamestnanec odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Medzi dôvody odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti patrí preradenie na inú prácu, zaradenie na iné pracovisko, preloženie, alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach.

Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti je jednostranný právny úkon, K jeho platnosti sa nevyžaduje, aby zamestnávateľ súhlasil s odstúpením od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Na rozdiel od iných typov dohôd v pracovnom práve podľa Zákonníka práce účinky odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti nastávajú ex nunc, t.j. až od okamihu odstúpenia. Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti nadobudne účinnosť dňom, keď odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, alebo keď písomné odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti doručil zamestnávateľovi. Aj keď zodpovednosť zamestnanca za schodok patrí k veľmi prísne formulovanej zodpovednosti, pri ktorej je zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi celú škodu, a pri ktorej sa zavinenie zamestnanca predpokladá, neznamená to, že sa zamestnanec nemôže zbaviť zodpovednosti dokázaním vlastnej neviny (exkulpácia). Vo viacerých prípadoch ide o spoluzodpovednosť zamestnávateľa za spôsobenú škodu. Ak sa v konaní proti hmotnej zodpovednému zamestnancovi o náhradu škody z dôvodu schodku zistí, že škoda bola spôsobená tiež spoluzavinením zamestnávateľa, a výsledky konania tvoria spoľahlivý základ na určenie miery jeho spoluzavinenia, odporúča sa, aby bol v odôvodnení rozhodnutia vyjadrený pomer tohto spoluzavinenia k objektívnym príčinám.

Literatura:

Barancová, H.: Zákonník práce – komentár, 3. doplnené vydanie, Elita, Bratislava 2003, ISBN – 80-89085-19-9

Adresa:

JUDr. Mária Dobišová, FEM SPU, Tr. A. Hlinku 2, 94976 Nitra
Maria.Dobisova@fem.uniag.sk