

PragmaSys s.r.o. GSM: 0905/652031

Mail: education@pragmasys.sk

Web: www.pragmasys.sk

JUDr. Marián POLAKOVIČ

Zákonník práce v kocke – štvrtá časť **(video 9 – 10)**

NÁHRADA ŠKODY V PRACOVNOPRÁVNOM VZŤAHU

praktická sonda do problematiky aplikácie Zákonníka práce
pri zabezpečovaní opatrení k predchádzaniu vzniku škôd a strát, určovaní
zodpovednosti, rozsahu a spôsobu náhrady škôd a riešenia problematiky
pracovných úrazov.



Študijný materiál pre účastníkov školenia

2020

Vážené dámy a páni,

ste účastníkmi odborne – zdokonaľovacieho školenia, ktoré je v tomto špecifickom prípade úzko zamerané na Vaše oboznámenie sa s problematikou praktickej aplikácie zákona **pri riešení problémov súvisiacich s náhradou škody** tak, aby ste pochopili všetky súvislosti ovplyvňujúce jednotlivé právne úkony, ktoré zamestnávateľ i zamestnaneц v procese pracovnoprávneho vzťahu uskutočňujú. Je samozrejmé, že pri výklade budeme vychádzať z najaktuálnejších zmien, ktoré vyplývajú z **poslednej novelizácie platného Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.** (ďalej len „**ZP**“), **účinné od 17.06.2020.**

Cieľom školenia je pripraviť Vás na bezchybný výkon personálnej praxe tak, aby ste mohli **zodpovedne pristupovať k predchádzaniu budúcim možným súdnym sporom** už v okamihu zakladania pracovného pomeru. Táto cesta začína už kvalitným spracovaním pracovnej zmluvy resp, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, právne odôvodnenými a odborne spracovanými právnymi úkonmi smerujúcimi k zakotveniu a k prípadným zmenám dojednaných pracovných podmienok a kvalitným spracovaním súvisiacich dokumentov upravujúcich predmet dnešného školenia.

Tento proces je potrebné ovládať preto, aby sa lepšie riešili problémy, ktoré v aplikačnej praxi spôsobujú **znevýhodnenie zmluvných strán - zamestnávateľa alebo zamestnanca** v pracovnoprávnom vzťahu. To všetko v duchu prehĺbenia sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom, zamestnancami a ich zástupcami.

Obsah materiálu

Video_9 - PREVENČNÉ OPATRENIA A ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNANCA

- Povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov na úseku predchádzania vzniku škôd, strát, pracovných úrazov a chorôb z povolania ;
- Oznamovacia a zakročovacia povinnosť zamestnanca ;
- Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu ;
- Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať ;
- Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov ;
- Rozsah a spôsob náhrady škody,
- Dohoda o hmotnej zodpovednosti a dohoda o povinnosti vyúčtovať zverené predmety ;

Video_10 - ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA

- Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na majetku, pri pracovnom úraze a chorobe z povolania ;
- Zodpovednosť zamestnávateľa na odložených veciach ;
- Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody ;
- Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch ;
- Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť so vznikom škody ;

- Bezdôvodné obohatenie ;
- Aké možnosti náhrady škody a kompenzácie finančných strát v dôsledku karanténnych opatrení kvôli pandémie COVID 19 majú zamestnávateľia a podnikatelia na Slovensku ;

Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnoprávnom vzťahu

Otázkam zodpovednosti za škodu a náhrade škody je venovaná ôsma časť Zákonníka práce. Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania je od 1. januára 2004 uvedené v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení ako úrazové poistenie. Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia je uvedená v zákone č. 437/2004 Z. z.

Pracovnoprávna zodpovednosť zamestnanca alebo zamestnávateľa, prípadne spoluzodpovednosť oboch strán, vzniká len za škodu pri výkone práce alebo v súvislosti s ňou. Výkonom práce je plnenie pracovných úloh na pracovisku, na pracovnej ceste, účasť na vzdelávaní s cieľom prehĺbenia kvalifikácie zamestnanca. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh je napríklad vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť, úkony potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

V záujme predchádzania škodám na živote, zdraví alebo majetku kladie zákon dôraz na prevenciu zo strany zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.

Zamestnávateľia sú povinní zabezpečovať také pracovné podmienky, aby zamestnanci mohli riadne plniť svoje pracovné povinnosti bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Úlohou zamestnávateľov je posudzovať riziko poškodenia zdravia pri práci z hľadiska možností jeho vzniku i prípadných následkov, a to najmä u osobitných skupín zamestnancov (tehotné ženy, matky po pôrode do konca deviateho mesiaca, dojčiacie ženy, mladiství, osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou). Zamestnanci musia byť zaradovaní na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav. Zamestnávateľia sú povinní pravidelne hodnotiť riziká nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na základe toho vypracovať zoznamy poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov. Osobné ochranné pracovné prostriedky sa poskytujú zamestnancom bezplatne. Zamestnávateľ zabezpečuje na svoje náklady ich opravy, pranie, čistenie a pod.

Za účelom predchádzania škody na majetku zamestnancov je **zamestnávateľ povinný zaistiť bezpečnú úschovu osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania** (t. j. uzamykateľné kancelárie, skrine, skrinky), vrátane úschovy obvyklých dopravných prostriedkov, ktoré používajú zamestnanci na cestu do zamestnania a späť. Za obvyklý dopravný prostriedok sa zásadne nepovažuje motorové vozidlo.

Na druhej strane je **zamestnávateľ oprávnený na ochranu svojho majetku vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú alebo odnášajú zo svojho pracoviska alebo z objektu zamestnávateľa**. Kontrolou sa rozumejú aj osobné prehliadky zamestnancov. Osobné prehliadky môžu vykonávať aj zamestnanci bezpečnostných služieb, ktorí vykonávajú ochranu majetku zamestnávateľa na základe zmluvy medzi zamestnávateľom a príslušnou bezpečnostnou organizáciou. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

Prevenčná povinnosť zamestnancov predchádzať škodám spočíva v tom, že každý zamestnanec si musí počínať tak, aby nedochádzalo ku škodám na zdraví alebo majetku ani k neoprávnenému majetkovému prospechu. Ak hrozí škoda, je zamestnanec povinný upozorniť na ňu vedúceho zamestnanca. **Zamestnanec sám je povinný zakročiť**, ak je neodkladne potrebný zákrok na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi. Nemusí tak urobiť vtedy, ak mu v tom bráni dôležitá okolnosť (napr. mechanické prekážky, dôvody spočívajúce v jeho zdravotnom stave a pod.) alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo spolupracovníkov, prípadne blízke osoby.

Nesplnenie povinnosti oznámiť hroziacu škodu alebo zakročiť sa vždy posudzuje individuálne vzhľadom na konkrétny prípad. Zohľadňuje sa pritom vzdelanie zamestnanca, jeho schopnosti, prípadne kvalifikácia. Ak totiž zamestnanec vedome neupozorní vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo ak nezakročí, hoci by sa mohlo zabrániť hroziacej škode, môže zamestnávateľ požadovať od neho podiel na vzniknutej škode tak, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak škodu nemožno uhradiť inak. Výška tejto náhrady škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Keď zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť túto skutočnosť svojmu nadriadenému. Ak sa dôvodne domnieva, že výkonom práce bezprostredne a vážne ohrozuje život alebo zdravie, môže odmietnuť takúto prácu vykonávať. Takéto odmietnutie sa nesmie považovať za nesplnenie povinnosti a zamestnanec nesmie byť za to postihovaný.

Zákonník práce rozdeľuje zodpovednosť za škodu na :

- **všeobecnú zodpovednosť:**
zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi
- **osobitnú zodpovednosť:**
zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi
- **všeobecnú zodpovednosť:**
zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou
- **osobitnú zodpovednosť:**
zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou

Rozdiel medzi **všeobecnou a osobitnou zodpovednosťou zamestnanca** za škodu spočíva :

- v predpokladoch
- v otázke viny
- vo výške náhrady škody

1.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnanca sa v pracovnom práve uplatňuje vtedy, ak:

- existuje pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom (pracovný pomer, vzťah na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študenta),
- vznikla škoda,
- zamestnanec porušil povinnosti pri plnení pracovných úloh a v priamej súvislosti s nimi, prípadne úmyselne konal proti dobrým mravom,
- medzi konaním zamestnanca a škodou je príčinná súvislosť,
- zamestnanec spôsobil škodu úmyselne alebo z nedbanlivosti.

1.2 Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu vzniká vtedy, ak okrem všeobecných predpokladov má zamestnanec uzatvorenú:

- dohodu o hmotnej zodpovednosti alebo
- písomné potvrdenie o zverení predmetu.

2.1 Pri všeobecnej zodpovednosti sa predpokladá nevina (prezumpcia neviny) zamestnanca a zamestnávateľ musí dokazovať jeho zavinenie.

2.2 Pri osobitnej zodpovednosti sa predpokladá zavinenie zamestnanca a ak sa zamestnanec chce zbaviť úplne alebo sčasti zodpovednosti, musí sám preukazovať, že škodu nezavinil, že schodok alebo strata zverného predmetu vznikli celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia (napr. ak zamestnávateľ nezabezpečil podmienky pre ochranu zverených predmetov alebo nezabezpečil, aby so zvereným predmetom narábal len sám zamestnanec a aby ho mohol odkladať do uzamykateľnej skrine, resp. miestnosti).

3.1 Pri všeobecnej zodpovednosti je výška náhrady škody závislá od miery zavinenia zamestnanca.

3.2 Pri zodpovednosti na základe dohody o hmotnej zodpovednosti alebo potvrdenia o zverení predmetu sa nahrádza škoda v plnej výške s výnimkou prípadov, že sa na škode podieľa aj niekto iný alebo ak zamestnávateľ neporušil právny alebo iný predpis, v dôsledku čoho je spoluzodpovedný za škodu.

Zamestnávateľ nemusí žiadať od zamestnanca náhradu škody. Ak ju však žiada, je zamestnanec zodpovedajúci za škodu povinný nahradiť skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodčiní uvedením do predošlého stavu. Pri určení výšky škody na veci sa vychádza z ceny v čase poškodenia, t. j. od nákupnej ceny sa odpočítava opotrebenie.

Rozdiel medzi **všeobecnou a osobitnou zodpovednosťou zamestnávateľa** za škodu:

- Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa je založená na princípe objektívnej zodpovednosti za škodu bez ohľadu na to, kto ju zavinil.
- Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa nastáva v konkrétnych prípadoch:

1. vecnej škody na odložených veciach
2. vecnej škody pri odvracaní škody
3. poškodenie života a zdravia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom (t. j. napríklad poškodzovanie dobrého mena zamestnávateľa, ohováranie, požičiavanie si peňazí od klientov zamestnávateľa a pod.).

Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie, a to úmysel alebo nedbanlivosť. Ak zamestnávateľ požaduje od zamestnanca náhradu škody, má právo určiť výšku a spôsob náhrady (v peniazoch, uvedením do pôvodného stavu, opravu, výmenu a pod.), pričom jedno i druhé nesmie byť v rozpore s právnymi predpismi.

Príklad:

Zamestnávateľ zadržal zamestnancovi celú mzdu za účelom náhrady škody v prípade, kedy bolo zjavné, že zamestnanec vzal určitý materiál. Škoda ešte nebola ani prerokovaná so zamestnancom. Vzhľadom na to, že zamestnávateľ vyriešil odškodnenie takýmto spôsobom, neoznámil vec polícii.

Napriek tomu, že došlo ku škode spôsobenej zrejme úmyselne zo strany zamestnanca, zamestnávateľ nemal právo uspokojiť svoj nárok na náhradu škody uvedeným spôsobom. Pritom nie je dôležité, či vec bola alebo nebola prerokovaná.

Zákonník práce v § 131 vymenúva konkrétne prípady, kedy môže zamestnávateľ vykonávať zrážky zo mzdy. Zamestnávateľ by mohol zrážkou zo mzdy uspokojiť svoj nárok na náhradu škody len v tom prípade, ak by išlo o výkon rozhodnutia nariadený súdom alebo ak by bol zamestnanec uznal škodu a uzatvoril so zamestnávateľom dohodu o zrážkach zo mzdy. Avšak ani v týchto prípadoch nie je možné zrážkami zo mzdy postihnúť celú mzdu, ale len čiastku určenú nariadením vlády SR **č. 89/1997 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy povinného pri nútenom výkone rozhodnutia**.

Zamestnávateľ je povinný najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá, prerokovať so zamestnancom náhradu škody. Zároveň je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov výšku požadovanej náhrady škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady. Uvedené sa netýka náhrady škody spôsobenej vyrobením nepodarku alebo náhrady nepresahujúcej 1 000 Sk. Ak zamestnanec chce uznať záväzok nahradiť škodu v určenej výške a dohodnúť si spôsob úhrady, je zamestnávateľ povinný uzavrieť takúto dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Ak škoda už bola uhradená, nie je potrebné spisovať osobitnú písomnú dohodu.

Výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti nesmie presiahnuť u jednotlivého zamestnanca sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu.

Príklad:

Počas dovolenky riaditeľa ukradli vo firme tržbu (okolo 50 000 Sk). Zástupca riaditeľa ohlásil krádež na políciu. Šetrenie ukázalo, že peniaze boli v čase krádeže bez dozoru, čo zlodej využil. Zamestnanec pokladne bol v momente krádeže v inej miestnosti. Peniaze boli ukradnuté bez použitia násilia.

Riaditeľ kládol zamestnancovi pokladne značnú časť viny, pretože svojou nezodpovednosťou, tým, že peniaze nechal bez dozoru a ani ich nezabezpečil proti krádeži, vlastne dopomohol ku krádeži. Rozhodol sa, že bude zamestnanca sankcionovať. Nebol si však istý, či môže voči tomuto zamestnancovi uplatniť náhradu škody, v akej výške a akým spôsobom. Zvažoval tiež možnosti skončenia pracovného pomeru s pokladníkom.

V uvedenom prípade vznikla škoda z nedbanlivosti zamestnanca, ktorý nechal peniaze bez dozoru. Náhrada škody v tomto prípade môže dosiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Zamestnávateľ by mal postupovať tak, že so zamestnancom prerokuje požadovanú náhradu škody a ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume, môžu písomne uzatvoriť dohodu o spôsobe náhrady škody.

Ak zamestnávateľ považoval nedbanlivosť zamestnanca za porušenie pracovnej disciplíny pri nakladaní s peniazmi firmy, môže sa rozhodnúť, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny s následnou výpoveďou podľa **§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce** alebo toto porušenie bude považovať za menej závažné a zamestnanca len písomne upozorní na možnosť skončenia pracovného pomeru, ak v nasledujúcich šiestich mesiacoch opäť poruší pracovnú disciplínu.

Príklad:

Zamestnanec – Jozef Botto, spôsobil dňa 13. februára 2003 zamestnávateľovi – špedičnej firme, škodu z nedbanlivosti, keď pri sťahovaní klienta vynášal starožitné hodiny do jeho nového bytu, pošmykol sa a pri páde hodiny rozbil. Klient predložil doklad o zakúpení hodín na čiastku 50 000 Sk a žiadal jej úhradu. Zamestnávateľ zaplatil klientovi uvedenú sumu a uplatnil náhradu škody voči zamestnancovi. Vzhľadom na to, že išlo o škodu z nedbanlivosti, menovaný zamestnanec bol povinný uhradiť škodu len do výšky štvornásobku svojho zárobku, ktorý predstavuje 36 000 Sk. Jozef Botto uznal svoju povinnosť nahradiť škodu a zaviazal sa, že škodu uhradí splátkami vo výške 5 000 Sk/mes. priamo do pokladnice zamestnávateľa. Obe strany uzatvorili o tejto výške a spôsobe náhrady písomnú dohodu.

Obmedzenie výšky náhrady škody trojnásobkom priemerného mesačného zárobku neplatí, ak bola škoda spôsobená v opitosti, ktorú si sám privodil, alebo po použití iných omamných alebo psychotropných prostriedkov. Ak zamestnanec spôsobí škodu pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných alebo psychotropných látok, zodpovedá za ňu do výšky skutočnej škody.

Ak zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu z nedbanlivosti vyrobením nepodarku (chybného výrobku), je povinný na žiadosť zamestnávateľa nahradiť náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku aj stroja, ak ho pri výrobe nepodarku poškodil, a to až do sumy rovnajúcej sa polovici jeho priemerného mesačného zárobku. Túto povinnosť zamestnanec nemá, ak oznámil zamestnávateľovi závalu a tento mu neuložil povinnosť zastaviť prácu. Škody spôsobené v jednom kalendárnom mesiaci sa pre určenie výšky náhrady škody spočítajú.

Ak mal na škodu podiel aj zamestnávateľ, uhrádza zamestnanec len pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia. To isté platí aj pri škode spôsobenej viacerými zamestnancami, kedy každý z nich uhrádza pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky. Ak sa však uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládať svoje konanie alebo posúdiť jeho následky, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi

Osobitná zodpovednosť nastáva v nasledovných prípadoch:

- a. vznik schodku na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať,
- b. strata zverených predmetov.

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

Predpokladom osobitnej zodpovednosti zamestnanca za škodu je uzatvorenie **dohody o hmotnej zodpovednosti**. Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa uzaviera **písomne**, inak je neplatná. Možno ju uzavrieť osobitne, ale môže byť aj súčasťou pracovnej zmluvy, prípadne dohody o zmene pracovnej zmluvy. Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

Dohodu o hmotnej zodpovednosti je možné uzatvoriť aj pri prácach konaných mimo pracovný pomer, t. j. dohode o brigádnickej práci študentov alebo dohode o vykonaní práce.

Zamestnávateľ je oprávnený určiť, na aké pracovné miesta alebo funkcie je potrebné uzatvárať dohody o hmotnej zodpovednosti. Ak zamestnanec pracuje vo funkcii, na výkon ktorej je predpokladom uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti a on túto odmieta uzavrieť, vzniká dôvod na výpoveď zo strany zamestnávateľa pre nespĺňanie požiadaviek pre výkon dojednanej práce podľa **§ 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce**.

V dohode o hmotnej zodpovednosti musia byť presne vymedzené hodnoty, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať. Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť len predmety obehu a obratu, ktoré sa dajú vyúčtovať. Sú to najmä peniaze, ceniny, tovar obehu alebo obratu, napríklad tovar určený na predaj, na skladovanie, na prepravu, pohonné látky a bloky alebo poukážky na ne, návratné obaly, stravné lístky, cestovné lístky, poštovné známky, kolky atď. Aby mohol s týmito predmetmi zodpovedný zamestnanec bez rizika nakladať, musí mať k tomu vytvorené predpoklady. Ak je predmetom hmotnej zodpovednosti napríklad tovar na sklade, musí byť zabezpečené, aby mal do skladu prístup len on, prípadne len tie osoby, ktoré majú spoločnú hmotnú zodpovednosť. Podmienky hmotnej zodpovednosti sú splnené aj vtedy, ak predmety zamestnanec nemá stále pri sebe, ale sú zabezpečené proti zásahu inej osoby. Aj v prípade, že sa predmety požičiavajú, musí byť zabezpečené, aby zodpovedný zamestnanec mohol kontrolovať prevzatie a vrátenie predmetov od iných osôb.

Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti nemôžu byť hodnoty neurčené na obeh a obrat, ani také, s ktorými nemá zamestnanec možnosť len sám nakladať. Predmetom

dohody nemôžu byť podnikové alebo referentské vozidlá, drobný hmotný majetok, inventár, vybavenie kancelárií, zariadenie prevádzky, ani napríklad príbory, prestieradlá, palivá na kúrenie, budovy atď. Dohoda o hmotnej zodpovednosti na takéto predmety je neplatná a v prípade škody sa uplatňuje len všeobecná zodpovednosť.

Ak zamestnanec na základe dohody o hmotnej zodpovednosti prevzal zodpovednosť za peniaze, ceniny, tovar obehu alebo obratu, ktoré je povinný vyúčtovať, **zodpovedá za vzniknutý schodok – pri inventúre, pri vyúčtovaní napr. peňazí, blokov, stravných lístkov a pod.**

Schodkom nie je škoda spôsobená poškodením alebo zničením predmetu. Ak zamestnanec svojím konaním porušil povinnosť týkajúcu sa uskladnenia tovaru, nejde o hmotnú, ale len všeobecnú zodpovednosť. Schodkom nie je ani chyba v účtovnej evidencii, ak ku schodku fakticky nedošlo.

Zamestnanec sa zodpovednosti zbaví len vtedy, ak preukáže, že schodok nezavinil. Skutočnosť, že predmety hmotnej zodpovednosti boli ukradnuté tretími osobami, nezbavuje zamestnanca automaticky zodpovednosti. Tejto sa zbaví, len ak preukáže, že schodok nezavinil práve preto, že v dôsledku úmyselného konania tretích osôb nemôže vyúčtovať zverené hodnoty.

Od dohody o hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec odstúpiť v určených prípadoch, a to ak sa preraduje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky pracovných podmienok, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami.

Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti je jednostranný právny úkon účinný odo dňa oznámenia zamestnávateľovi. Zákon predpokladá písomnú formu, ale nie je neplatné ani ústne oznámenie o odstúpení. V tomto prípade však môže vzniknúť problém pri dokazovaní, či sa od dohody odstúpilo.

Okrem uvedených prípadov **je možné, aby sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodol na skončení dohody o hmotnej zodpovednosti.** Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká aj dňom skončenia pracovného pomeru.

Ak na tom istom pracovisku pracujú viacerí zamestnanci a hospodária spoločne, je možné uzatvoriť s nimi **spoločnú hmotnú zodpovednosť**, a to buď spoločne jednu dohodu, alebo viacero individuálnych dohôd, ale s klauzulou o spoločnej zodpovednosti. Ak by táto klauzula neexistovala, hoci by išlo o hodnoty zverené viacerým zamestnancom spoločne, nevzniká nikomu hmotná zodpovednosť a zamestnanci by boli zodpovední len na základe všeobecnej zodpovednosti.

Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

Pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru sa musí **vykonať inventarizácia.** Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, sa musí inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o

hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami pri skončení všetkých týchto dohôd, pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov, ďalej pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu, na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve a nakoniec pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku. Rovnako, ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil.

Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok, je povinný nahradiť schodok v plnej sume. Ak nie je schopný škodu uhradiť hneď, môžu sa dohodnúť na splátkach. Zamestnanec sa môže zbaviť zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vôbec alebo v určitej časti nezavinil – napríklad keď preukáže, že sa niekto vlámal do skladu.

Príklad:

Zamestnankyňa – Eva Žitná, pracuje ako referentka na ekonomickom oddelení, kde má okrem iného na starosti nákup a vydávanie stravných lístkov zamestnancom. Uzatvorila so zamestnávateľom dohodu o hmotnej zodpovednosti za ceniny, ktorými sú stravné lístky. V januári 2005 odovzdala zamestnankyni – Márii Veľkej, stravné lístky, a to aj pre jej dve dcéry, ktoré pracujú u toho istého zamestnávateľa. Referentka neskôr zistila, že Mária Veľká neodovzdala stravné lístky svojim dcéram, ktoré sa od nej domáhali stravných lístkov. Hodnota týchto stravných lístkov predstavovala čiastku 3 200 Sk. Vzhľadom na to, že referentka Eva Žitná mala uzatvorenú dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedá za schodok v ceninách vo výške 3 200 Sk bez ohľadu na to, či jej zamestnávateľ musí dokazovať zavinenie. Je povinná poskytnúť zamestnávateľovi náhradu škody a sama má možnosť vymáhať výšku tejto náhrady od Márie Veľkej.

Pri spoločnej 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. Takýto podiel náhrady nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov. Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podľa určených podielov.

b) Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

Predpokladom uplatnenia zodpovednosti za stratu zverených predmetov je **písomné potvrdenie o zverení predmetu**. Formou písomného potvrdenia môže byť napríklad aj výdajka, evidenčný lístok, karta na náradie a pod. Dôležité je, že na potvrdení je podpis zamestnanca a presné určenie zvereného predmetu. Dôležitou podmienkou je, že zverený predmet má vo

sfére dispozície len uvedený zamestnanec, nie napríklad aj ostatní zamestnanci na jeho pracovisku. Preto neprichádza do úvahy spoločná zodpovednosť za zverený predmet.

Predmetom tejto osobitnej zodpovednosti môžu byť pracovné nástroje, pracovný odev, ochranné pomôcky, kalkulačky a pod., t. j. predmety, ktoré sa používaním nespotrebovávajú. Na rozdiel od hmotnej zodpovednosti to nemôžu byť peniaze, predmety obehu a obratu.

Pri zodpovednosti za stratu zverených predmetov sa predpokladá zavinenie zamestnanca a škoda vo forme straty, nie napríklad poškodenia zvereného predmetu. Zamestnanec je povinný pri strate predmetu zvereného na základe písomného potvrdenia uhradiť celú škodu. Zodpovednosti sa zbaví, ak preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia (krádež, živelná pohroma). Ale napríklad aj vtedy, keď zamestnanec preukáže, že mu zamestnávateľ nevytvoril podmienky na to, aby sa predišlo strate, napríklad keď mu neposkytol uzamykateľnú skrinku.

Príklad:

Zamestnanci stavebnej čaty prevzali na základe písomného potvrdenia pracovné nástroje – lopaty a čakany. Jeden z nich oznámil majstrovi, že stratil lopatu. Vzhľadom na osobitnú zodpovednosť bol tento zamestnanec povinný škodu v hodnote ceny lopaty nahradiť. So zamestnávateľom sa dohodol, že prinesie novú lopatu.

Príklad:

Zamestnanec – Peter Malý, vo funkcii elektrikár písomne prevzal zodpovednosť za stratu príklepovej vrtačky. Pri odchode z pracoviska ju vždy zamykal vo svojej pracovnej skrinke. Kľúče od skrinky nosil pri sebe. Dňa 7. 2. 2005 ráno pri nástupe do práce zistil, že zámok je odrezaný, skrinka otvorená a vrtačka chýba. Okamžite oznámil uvedenú skutočnosť svojmu vedúcemu. Po prešetrení veci privolanými policajtmí bol spísaný záznam o vlámaní a krádeži vrtačky neznámym páchatelom. Peter Malý napriek svojej osobitnej zodpovednosti za vrtačku nebol v tomto prípade zodpovedný za škodu, pretože nevznikol dôvod na uplatnenie osobitnej zodpovednosti za stratu, keďže išlo o krádež. Zamestnanec zároveň nezodpovedal za škodu ani na základe všeobecnej zodpovednosti, pretože sa nepreukázalo jeho zavinenie a príčinná súvislosť medzi jeho plnením povinností a škodou.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh, v priamej súvislosti s výkonom práce, a to na základe porušenia právnych povinností, prípadne úmyselným konaním proti dobrým mravom.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa znamená, že zamestnávateľ zásadne zodpovedná bez ohľadu na to, kto v skutočnosti škodu zaviniť. Preto zamestnávateľ zodpovedá vždy, keď vznikne zamestnancovi škoda v dôsledku porušenia právnej povinnosti zamestnávateľa (nedodržanie bezpečnostného predpisu spolupracovníkmi), keď škodu zaviniť niekto iný ako sám poškodený (nehoda počas pracovnej cesty osobným alebo hromadným

dopravným prostriedkom, pri krádeži v hoteli) a zodpovedá aj za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnanci konajúci v jeho mene (napríklad štatutárni zástupcovia, poverení vedúci zamestnanci a pod.). Následne má zamestnávateľ nárok na náhradu škody voči tomu, kto ju poškodenému zamestnancovi spôsobil. Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí.

Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení alebo predmete, ktorý použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi bez jeho písomného súhlasu.

Zamestnancovi sa nahrádza skutočná škoda, a to v peniazoch, ak sa škoda neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na škody, ktoré utrpeli napríklad žiaci a študenti odborných učilíšť alebo stredných či vysokých škôl pri teoretickom alebo praktickom vyučovaní, prípadne iné osoby pohybujúce sa na pracoviskách zamestnávateľa s jeho súhlasom.

Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou

Osobitnými druhmi zodpovednosti zamestnávateľa voči zamestnancovi sú:

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

a) Zodpovednosť za škodu na odložených veciach

Zamestnávateľ je zodpovedný za stratu, zničenie alebo inú škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi na mieste na to určenom. Ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa veci obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá najviac do sumy 5 000 Sk alebo v plnej výške vtedy, ak ich zamestnávateľ prevzal do úschovy. Limit náhrady vo výške 5000 Sk sa týka len náhrady škody na veciach, ktoré sa obvykle do práce nenosia. Zamestnávateľ teda pri krádeži alebo poškodení veci, ktorá sa do práce obvykle nosí, zodpovedá za skutočnú škodu, t. j. aj za škodu, ktorá prevyšuje čiastku 5 000 Sk. Na druhej strane zamestnávateľ nezodpovedá za škodu prevyšujúcu 5 000 Sk za veci, ktoré sa bežne do práce nenosia (napr. šperky vysokej hodnoty, norkový kožuch a pod.).

Ak ide o veci, ktoré sa bežne nosia do práce, nie je možné znižovať náhradu. Zamestnávateľ zodpovedá za skutočnú škodu, t. j. škodu na veci podľa stavu, keď došlo ku škode. Ak ide o dokázateľne novú vec, odškodňuje sa celá obstarávacia cena, inak len hodnota veci po odpočítaní miery jej opotrebenia. Ak poškodený zamestnanec nemá potvrdenku o nákupe veci, je potrebné zistiť (aj jeho vyjadrením, vyjadrením spoluzamestnancov) o akú vec išlo, kedy bola kúpená a škodu v takomto prípade určiť úvahou. Ak zamestnanec nebude s výškou náhrady súhlasiť, má možnosť obrátiť sa na súd žalobou.

Nárok zamestnanca na náhradu škody zanikne, ak o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

Príklad:

Sekretárka riaditeľa – Elena Riečna, prišla dňa 4. 1. 2005 do práce v kožuchu. Odložila si ho do kancelárie. Po skončení pracovnej zmeny zistila, že kožuch v kancelárii nie je a nenašiel sa ani inde. Okamžite to oznámila predsedovi škodovej komisie a polícii. Polícia po prešetrení skonštatovala, že ide o krádež neznámym páchatelom. Na druhý deň bol spísaný protokol o škode. Po prerokovaní škody na zasadnutí škodovej komisie zamestnávateľ uhradil celú hodnotu kožuchu, t. j. škodu vo výške 12 000 Sk. Zamestnávateľ si však uplatnil náhradu za vyplatenú škodu od súkromnej bezpečnostnej služby (SBS), ktorá pracovisko stráži na základe dohody so zamestnávateľom obsahujúcej zodpovednosť SBS za krádeže a straty predmetov z pracovísk zamestnávateľa.

Kožuch v uvedenej hodnote je vecou, ktorú zamestnanci obvykle nosia do práce. Za škodu spôsobenú stratou zodpovedá zamestnávateľ na základe osobitnej zodpovednosti za škodu na odložených veciach, ktoré si u neho zamestnanec odloží pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi na mieste na to určenom. Výška odškodnenia je v sume obstarávacej ceny, ak je k dispozícii potvrdenka o nákupe kožucha alebo vo výške odhadnej, pričom sa zohľadňuje aj prípadné opotrebovanie. Ak sa zistí, kto kožuch odcudzil, zamestnávateľ má právo na náhradu škody od tejto osoby.

b) Zodpovednosť pri odvracaní škody

Ak pri odvracaní škody hrozíacej zamestnávateľovi utrpel zamestnanec vecnú škodu, **má nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal spôsobom primeraným okolnostiam.** Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

c) Zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

Pracovný úraz je poškodenie zdravia zamestnanca spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

Chorobou z povolania je choroba, ktorá vznikla v dôsledku nepriaznivého pôsobenia chemických, fyzikálnych, biologických alebo iných škodlivých vplyvov práce a pracovného prostredia na zamestnanca za podmienok uvedených v zozname chorôb z povolania, pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ich plnením. Podmienky vzniku choroby z povolania sú uvedené osobitne pre jednotlivé choroby v zozname, ktorý je **prílohou č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.**

Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi k pracovnému úrazu a k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti, zodpovedný je zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. Za chorobu z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval v pracovnom pomere naposledy pred jej zistením, ak sa u tohto zamestnávateľa vyskytujú podmienky, za ktorých vzniká dané postihnutie chorobou z povolania.

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Môže sa však úplne zbaviť zodpovednosti, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bolo zavinené porušenie predpisov a pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo strany poškodeného zamestnanca napriek tomu, že bol s nimi oboznámený. Zodpovednosti sa môže úplne zbaviť aj vtedy, ak si škodu spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením 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. Podobne je to, aj keď jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, prípadne ak 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, konal ľahkomyseľne a musel si byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

Rozdelenie zodpovednosti za škodu medzi zamestnávateľa a zamestnanca sa určuje podľa miery zavinenia jednej a druhej strany.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení priniesol zásadné zmeny v oblasti odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania. Celá právna úprava odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania bola v Zákonníka práce zrušená a je uvedená v **zákone o sociálnom poistení** pod názvom **úrazové poistenie**. Odškodňovanie bolesti a sťaženie spoločenského uplatnenia je v osobitnej právnej úprave.

Nárok na úrazové dávky v rozsahu ustanovenom **zákonom o sociálnom poistení** majú aj iné fyzické osoby, napríklad žiaci strednej školy a študenti vysokej školy, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo im vznikla choroba z povolania pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe, dobrovoľní požiarnici pri plnení úloh na úseku ochrany pred požiarmi, dobrovoľní zdravotníci Slovenského Červeného kríža pri výkone zdravotníckych služieb, banskí záchranári pri záchranných prácach, príslušníci ozbrojených síl a zložiek pri výkone vojenskej služby, dobrovoľní členovia horskej služby pri záchranných akciách, osoby pomáhajúce na výzvu orgánu verejnej moci alebo veliteľa zásahu pri haváriách, živelných pohromách a iných mimoriadnych udalostiach.

Náhrada škody spôsobenej pri výkone verejnej moci

Problematika náhrady škody spôsobenej pri výkone verejnej moci je aktuálnou v každom čase. Zvlášť v období, keď nedostatkom kvalifikovaných ľudských zdrojov trpí nie len súkromná sféra, ale aj verejná správa. Prípady, kedy štát nezákonným spôsobom zasiahol do základných ľudských práv jednotlivca, nie sú zriedkavé. Zodpovednosť za nezákonné konanie, ktorým bola spôsobená škoda nesie nielen štát, ale aj orgány samosprávy.

1. Úvod

Štát musí niesť objektívnu zodpovednosť za konanie svojich orgánov, ktorým priamo zasiahli do základných práv jednotlivca. Štát totiž nemá slobodnú vôľu, ale je povinný striktnie

dodržiavať právo v jeho ideálnej (škodu nepôsobiacej) interpretácii. Judikatúra súdov dopĺňa, že každý zásah štátneho orgánu do osobnej sféry jednotlivca musí byť ospravedlnený konkrétnou skutočnosťou alebo dôvodom takéhoto zásahu a je vylúčené, aby išlo o svojvôľu štátneho orgánu.

2. Právna úprava

Zodpovednosť za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci (ďalej len zodpovednosť za škodu) upravujú právne predpisy ako na národnej, tak aj medzinárodnej úrovni.

Podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane základných ľudských práv a slobôd **„každý má právo na to, aby bola jeho vec spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prerokovaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o akomkoľvek trestnom čine, z ktorého je obvinený.“**

Právny poriadok Slovenskej republiky zakotvuje právo na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím súdu, iného štátneho orgánu či orgánu verejnej správy alebo nesprávnym úradným postupom **v čl. 46 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb.** (ďalej len Ústava Slovenskej republiky). Škoda môže byť orgánom verejnej moci spôsobená aj porušením práva uvedeného v čl. 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého **„každý má právo, aby sa jeho vec verejne prerokovala bez zbytočných prieťahov a v jeho prítomnosti a aby sa mohol vyjadriť ku všetkým vykonávaným dôkazom“**. V prípade, ak k porušeniu základných ľudských práv došlo, Ústava Slovenskej republiky v čl. 46 ods. 1 poškodenému garantuje možnosť **„domáhať sa zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky“**. Podľa nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky medzi obsahom základného práva podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a obsahom práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru nemožno vidieť **zásadnú odlišnosť**.

Pravidlá a postupy, ktorými je možné domáhať sa zodpovednosti orgánov verejnej moci za škodu, sú upravené v zákone č. 514/2003 Z. z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci v znení zákona č. 314/2018 Z. z. (ďalej len zákon o zodpovednosti za škodu).

Prijatý zákon nadväzuje na legislatívu prijatú niekoľko desiatok rokov dozadu, kedy zodpovednosť za škodu spôsobenú nezákonným rozhodnutím orgánu štátu alebo jeho nesprávnym úradným postupom upravoval zákon č. 58/1969 Zb. **Aktuálna právna úprava rozširuje skutky, za ktoré sú orgány verejnej moci zodpovedné. Zároveň jasne vymedzuje orgány, ktoré nesú zodpovednosť za škodu – sú nimi ako orgány štátnej správy, tak aj samosprávy a ďalšie inštitúcie a osoby.**

Zmyslom a účelom zákona o zodpovednosti za škodu je stanoviť v súlade s čl. 46 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky podmienky, za ktorých vzniká právo na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím súdu, iného štátneho orgánu či orgánu verejnej správy alebo nesprávnym úradným postupom, a to **spôsobom, ktorý umožňuje odškodniť všetky prípady, v ktorých bola poškodenému spôsobená škoda takým rozhodnutím orgánu verejnej moci, ktoré sa neskôr ukázalo ako nezákonné.**

Zákon o zodpovednosti za škodu je predpisom špeciálnym. Všeobecným predpisom, ktorého ustanovenia sa uplatnia, ak zákon o zodpovednosti za škodu nemá vlastnú úpravu, je Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb. Týka sa to napríklad definovania pojmu škoda a úpravy

rozsahu jej náhrady. Zodpovednosť štátu za škodu spôsobenú jednotlivcovi sa vzťahuje aj na prípady vzniku škody v dôsledku porušenia komunitárneho práva. Porušenie komunitárneho práva je dostatočne jasné vtedy, keď prijaté rozhodnutie jasne protirečí judikatúre Súdneho dvora.

Zároveň je potrebné uviesť, že **platná právna úprava rozlišuje medzi právom na ochranu osobnosti a právom na náhradu škody**. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ide **dve celkom samostatné práva s rôznou pojmovou a obsahovou odlišnosťou**.

V občianskoprávných vzťahoch sa uplatňuje zásada, v zmysle ktorej za škodu (ujmu) zodpovedá ten, kto ju spôsobil.

V zmysle zákona o zodpovednosti za škodu však za škodu spôsobenú orgánmi verejnej moci pri výkone verejnej moci zodpovedá štát, prípadne samosprávny orgán, teda nie priamo ten, kto ju spôsobil.

2.1 Zodpovednosť štátu za škodu spôsobenú orgánmi verejnej moci pri výkone verejnej moci

Zodpovednosť štátu sa vzťahuje na tieto inštitúcie:

- štátne orgány
- orgány územnej samosprávy (obce / mestá, vyššie územné celky), avšak len v prípade, ak bola škoda spôsobená orgánmi územnej samosprávy pri výkone verejnej moci, na ktoré bol prenesený výkon pôsobnosti štátnej správy podľa osobitného predpisu. V § 4 ods. 2 zákona č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky je zakotvené základné pravidlo pre identifikáciu samosprávnej pôsobnosti obce a vyššieho územného celku spočívajúce v princípe, že pokiaľ zákon neustanovuje, že ide o prenesený výkon pôsobnosti štátnej správy, platí, že ide o výkon samosprávnej pôsobnosti.
- verejnoprávne inštitúcie – napr. Audiovizuálny fond, Fond výtvarných umení, Rozhlas a televízia Slovenska, Sociálna poisťovňa a pod.
- orgány záujmovej samosprávy – napr. záujmové združenia, stavovské / profesijné komory, občianske združenia, odborové zväzy, napr. Združenie miest a obcí Slovenska, Slovenská komora audítorov, Slovenská komora znalcov, Slovenská lekárska komora, Notárska komora Slovenskej republiky a pod.
- fyzické osoby alebo právnické osoby, ktorým bol zverený výkon verejnej moci.

Spôsoby, akými môže byť škoda orgánmi verejnej moci pri výkone verejnej moci spôsobená sú:

- 1) nezákonným rozhodnutím
- 2) nezákonným zatknutím, zadržaním alebo iným pozbavením osobnej slobody
- 3) rozhodnutím o treste, o ochrannom opatrení alebo rozhodnutím o väzbe
- 4) nesprávnym úradným postupom

Ad 1) Škoda spôsobená nezákonným rozhodnutím

Pod nezákonným rozhodnutím sa rozumie akékoľvek rozhodnutie orgánu verejnej moci, ktoré je v rozpore s právnym poriadkom Slovenskej republiky, prípadne so záväzkami, ktoré vyplývajú z medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná a ktoré bolo z dôvodu nezákonnosti zrušené alebo zmenené príslušným orgánom.

V prípade

nezákonného rozhodnutia spôsobeného nesprávnym úradným postupom nie je možné domáhať sa náhrady škody za nezákonné rozhodnutie a zároveň náhrady škody za nesprávny úradný postup, nakoľko nezákonné rozhodnutie v sebe subsumuje aj nesprávny úradný postup, v dôsledku ktorého je rozhodnutie nesprávne.

Právna úprava sa síce osobitne nezmieňuje o tom, či nezákonnosť rozhodnutia musí byť konštatovaná priamo vo výroku zrušujúceho, prípadne zmeňujúceho rozhodnutia, avšak podľa názoru Ústavného súdu Slovenskej republiky, **pokiaľ príslušný orgán určité rozhodnutie zrušil alebo zmenil z dôvodov uvedených v odôvodnení rozhodnutia, je možné uzavrieť, že sa tak mohlo stať jedine z dôvodu jeho rozporu s platnými právnymi predpismi, a teda z dôvodu jeho nezákonnosti.** Zodpovednosť za nezákonné rozhodnutie sa ex lege vzťahuje iba na zrušené právoplatné rozhodnutia a nemá vplyv na použitie riadnych opravných prostriedkov. Nárok na náhradu takto spôsobenej škody majú tieto osoby:

- účastník konania, ktorému vznikla škoda v dôsledku rozhodnutia vydaného v tomto konaní,
- ten, s kým nebolo konané ako s účastníkom konania, aj keď s ním, ako s účastníkom konania, konané malo byť,
- ten, komu nezákonným rozhodnutím škoda vznikla, ak bolo nezákonné rozhodnutie vydané v konaní, na ktoré sa nevzťahujú predpisy o správnom konaní.
- Nárok na náhradu škody môžu tieto osoby uplatniť iba vtedy, ak sú splnené dve podmienky:
 - právoplatné rozhodnutie, ktorým bola škoda spôsobená, bolo zrušené alebo zmenené pre nezákonnosť príslušným orgánom. Ako dodáva JUDr. Tomáš Bardelčík [5] nezákonnosť rozhodnutia však nie je účelné a dokonca ani možné preskúmať v samotnom konaní o náhradu škody.
 - poškodený podal proti nezákonnému rozhodnutiu riadny opravný prostriedok.
 - Výnimky, kedy právoplatné rozhodnutie nemusí byť zrušené alebo zmenené:
 - ak ide o prípady hodné osobitného zreteľa,
 - možnosť uplatniť nárok na náhradu škody v prípade, keď je rozhodnutie vykonateľné bez ohľadu na jeho právoplatnosť. Takéto prípady sú typické pre oblasť daňového práva, napr. daňový platobný výmer – predpokladom pre úspešnosť v prípade požadovania náhrady škody je, že dané rozhodnutie bolo neskôr kompetentným orgánom zrušené, a že daňový subjekt túto nesprávne stanovenú daňovú povinnosť uhradil [10].
 - tzv. ničotné rozhodnutie, čiže také rozhodnutie, ktoré je vydané orgánom nad rámec jeho určených právomocí.
 - Špecifickým prípadom zodpovednosti štátu za škodu spôsobenú orgánom verejnej moci pri výkone verejnej moci nezákonným rozhodnutím je podľa súdnej judikatúry aj nárok na náhradu škody spôsobenej začatím a vedením trestného stíhania, ktoré neskončilo právoplatným odsúdením. Podľa Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky [11] zmyslu právnej úpravy zodpovednosti štátu za škodu zodpovedá, aby každá majetková ujma spôsobená nesprávnym či nezákonným zásahom štátu proti občanovi (fyzickej osobe) bola odčinená. Ak došlo k zastaveniu trestného stíhania alebo k oslobodeniu spod obžaloby, treba s prihliadnutím na konkrétne okolnosti a dôvody vychádzať z toho, že občan čin nespáchal, a že trestné stíhanie proti nemu nemalo byť začaté.

Nárok na náhradu škody spôsobenej začatím trestného stíhania sa posudzuje ako nárok na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím a rozhodujúcim meradlom

opodstatnenosti (zákonnosti) začatia (vedenia) trestného stíhania, je neskorší výsledok trestného konania. Pre správnu interpretáciu tohto ustanovenia nestačí vychádzať iba z jeho doslovného znenia, ale je nevyhnutné uplatniť výklad systematický a teleologický. Obsah zákona je potrebné objasňovať vo vzájomných súvislostiach s inými právnymi normami. Zároveň nemožno lipnúť na formálnom zrušení rozhodnutia, ale je potrebné splnenie tejto podmienky vykladať extenzívne. Znamená to, že zákon o zodpovednosti za škodu sa bude vzťahovať aj na prípady, kedy rozhodnutie o začatí trestného stíhania a vznesení obvinenia skončí postúpením veci **inému orgánu z dôvodu, že sa nenaplnil predpoklad o spáchaní trestného činu obvineným.**

Takáto situácia má rovnaké dôsledky ako zrušenie uznesenia o začatí trestného stíhania a vznesení obvinenia pre nezákonnosť. Nie je rozhodujúce, ako orgány činné v trestnom konaní vyhodnotili pôvodné podozrenie, ale to, či sa ich podozrenie v trestnom konaní potvrdilo. Na jednej strane je povinnosťou orgánov činných v trestnom konaní vyšetrovať a stíhať trestnú činnosť, na druhej strane sa však štát nemôže zbaviť zodpovednosti za postup takých orgánov, ak sa ich postup ukáže ako mylný, zasahujúci do základných práv. Keďže v súvislosti s rozhodnutiami orgánov činných v trestnom konaní poškodený vynakladá náklady na trovy svojej obhajoby, smerujúce k odstráneniu nežiaducich právnych následkov, štát zodpovedá aj za takto vzniknutú mu škodu.

Ad 2) Škoda spôsobená nezákonným zatknutím, zadržaním alebo iným pozbavením osobnej slobody

Nárok na náhradu škody má ten, na kom bolo nezákonné zatknutie, zadržanie alebo iné pozbavenie osobnej slobody vykonané, ak bolo rozhodnutie zrušené ako nezákonné alebo pri ňom došlo k nesprávnemu úradnému postupu.

Ad 3) Škoda spôsobená rozhodnutím o treste, o ochrannom opatrení alebo rozhodnutím o väzbe

Nárok na náhradu za škodu spôsobenú rozhodnutím o treste má ten, na kom bol úplne alebo sčasti trest vykonaný, ak:

- v ďalšom konaní bolo rozhodnutie zrušené ako nezákonné alebo
- v ďalšom konaní bol spod obžaloby oslobodený alebo bolo trestné stíhanie zastavené preto, že v konaní vyšli najavo skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli súdu predtým známe alebo bola vec postúpená inému orgánu; to neplatí, ak sa preukáže, že k včasnému odhaleniu neznámej skutočnosti nedošlo úplne alebo čiastočne vinou osoby, na ktorej bol trest vykonaný.
- Právo na náhradu škody má i ten, kto bol v ďalšom konaní odsúdený na miernejší trest, než ktorý na ňom bol vykonaný na základe zrušeného rozsudku. Trest odňatia slobody s podmieneným odkladom jeho výkonu sa nepovažuje za miernejší trest než nepodmienečný trest odňatia slobody. Náhrada škody patrí poškodenému len v rozsahu rozdielu medzi trestom vykonaným na základe zrušeného rozsudku a trestom uloženým rozsudkom. Nárok na náhradu za škodu spôsobenú rozhodnutím o ochrannom opatrení má ten, na kom bolo úplne alebo sčasti vykonané ochranné opatrenie, ak bolo rozhodnutie v ďalšom konaní ako nezákonné zrušené. Nárok na náhradu za škodu spôsobenú rozhodnutím o väzbe má ten, kto bol vzatý do väzby, ak:
- bolo proti nemu zastavené trestné stíhanie,

- bol oslobodený spod obžaloby alebo
- vec bola postúpená inému orgánu.
- V súvislosti so zodpovednosťou štátu za škodu spôsobenú rozhodnutím o väzbe možno podľa Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky [14] priznať aj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy vo sfére osobnostných práv toho, na kom bola väzba vykonaná. Nárok na odškodnenie sa priznáva aj keď rozhodnutie o väzbe bolo zákonné, ak bolo trestné stíhanie zastavené alebo bol obvinený spod obžaloby oslobodený.

Ad 4) Škoda spôsobená nesprávnym úradným postupom

Zákon o zodpovednosti za škodu nedefinuje nesprávny úradný postup. Môže ísť o akúkoľvek činnosť spojenú s výkonom právomoci určitého štátneho orgánu, ak pri tomto výkone alebo v súvislosti s ním dôjde k porušeniu pravidiel stanovených právnymi predpismi pre konanie štátneho orgánu alebo k porušeniu poriadku, ktorý vyplýva z povahy, funkcie alebo cieľov tejto činnosti. Úradný postup je potrebné posudzovať z hľadiska účelu, k dosiahnutiu ktorého postup štátneho orgánu smeruje.

V súvislosti s náhradou škody spôsobenej orgánmi verejnej moci spôsobenej nesprávnym úradným postupom musí existovať tzv. kauzálny nexus – príčinná súvislosť medzi nesprávnym úradným postupom a škodou, teda vzťah príčiny a následku. Ak bola príčinou vzniku škody iná skutočnosť, zodpovednosť za škodu nenastáva. Otázka príčinnej súvislosti nie je otázkou právnou, ide o skutkovú otázku, ktorá môže byť riešená len v konkrétnych súvislostiach. Nárok má ten, komu bola škoda takýmto postupom spôsobená.

Za nesprávny úradný postup sa považuje:

- porušenie povinnosti orgánu verejnej moci urobiť úkon alebo vydať rozhodnutie v zákonom ustanovenej lehote,
- nečinnosť orgánu verejnej moci pri výkone verejnej moci – teda aj nevydanie rozhodnutia alebo nevykonanie úradného postupu. Navrhovateľ je podľa Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky [17] povinný preukázať, že využil všetky prostriedky, ktoré mu dávajú osobitné predpisy na to, aby sa domáhal odstránenia namietanej nečinnosti príslušného orgánu (napr. Zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach)
- zbytočné prietahy v konaní – podľa Uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky [18] správanie štátneho orgánu, ktoré zapríčiňuje zbytočný prietah, sa obvykle prejavuje nečinnosťou orgánu s právomocou konať o veci. Aj nesprávna činnosť štátneho orgánu môže zapríčiniť porušenie ústavou zaručeného práva podľa čl. 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, ak činnosť štátneho orgánu nesmeruje k odstráneniu právnej neistoty ohľadne tých práv, kvôli ktorým sa osoba obrátila na štátny orgán, aby o jej veci rozhodol. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky [19] dopĺňa, že účelom základného práva na prerokovanie veci bez zbytočných prietahov je odstránenie stavu právnej neistoty, avšak samotným prerokovaním veci na štátnom orgáne sa právna neistota osoby neodstráni, pretože právna istota sa vytvára až právoplatným rozhodnutím.
- iný nezákonný zásah do práv, právom chránených záujmov fyzických osôb a právnických osôb.
- Rozsudok Krajského súdu Bratislava [20] uvádza, že právo domáhať sa náhrady škody sa musí priznať každému, komu škoda alebo ujma vznikla ako dôsledok nesprávneho úradného postupu orgánu štátu a náhrada škody by mala predstavovať „spravodlivé zadostučinenie“ a zahŕňať i peňažnú náhradu nemajetkovej ujmy (morálnu ujmu).

2.2 Zodpovednosť obce a vyššieho územného celku za škodu spôsobenú ich orgánmi pri výkone samosprávy

Spôsoby, akými mohla byť škoda orgánmi obce, prípadne vyššieho územného celku pri výkone samosprávy spôsobená sú:

- 1) nezákonným rozhodnutím
- 2) nesprávnym úradným postupom

Ad 1) Škoda spôsobená **nezákonným rozhodnutím**

Nárok má:

- účastník konania, ktorému v dôsledku takéhoto rozhodnutia vznikla škoda,
- ten, s kým nebolo konané ako s účastníkom konania, aj keď s ním, ako s účastníkom konania, konané malo byť,
- ten, komu v dôsledku rozhodnutia vznikla škoda (ak ide o rozhodnutie vydané v konaní, na ktoré sa nevzťahujú predpisy o správnom konaní).
- Vo veciach náhrady škody koná
- starosta obce, ak škodu spôsobil orgán obce,
- predseda samosprávneho kraja, ak škodu spôsobil orgán vyššieho územného celku.
- Ad 2) Škoda spôsobená nesprávnym úradným postupom

Za nesprávny úradný postup sa považuje:

- porušenie povinnosti urobiť úkon alebo vydať rozhodnutie v zákonom ustanovenej lehote,
- nečinnosť orgánu verejnej moci pri výkone verejnej moci,
- zbytočné prietahy v konaní alebo
- iný nezákonný zásah do práv, právom chránených záujmov fyzických osôb a právnických osôb.

3. Procesný postup

Nárok na náhradu škody je potrebné **vopred predbežne prerokovať na základe písomnej žiadosti poškodeného o predbežné prerokovanie nároku s príslušným orgánom**. Ak bola žiadosť podaná na nepríslušnom orgáne, je tento orgán povinný bezodkladne ju postúpiť príslušnému orgánu a upovedomiť o tom poškodeného. V prípade predbežného prerokovania nároku nejde o konanie podľa Správneho poriadku č. 71/1967 Zb., ktorého výsledkom je vydanie konkrétného rozhodnutia, ale ide iba o to, že **v zákonom stanovenej 6 mesačnej lehote sa nárok poškodeného subjektu buď uspokojí alebo neuspokojí, prípadne sa uspokojí iba čiastočne**.

Predbežné prerokovanie je obligatórny (a teda neopomenuteľný) predpokladom uplatnenia ochrany práv a oprávnených záujmov poškodeného subjektu na súde. Cieľom tohto inštitútu je, aby sa poškodený subjekt obracal na súd až vtedy, ak predbežné prerokovanie nebude viesť k uspokojeniu jeho nárokov a aby tak došlo k určitému odbremeneniu súdov. Predbežné prerokovanie nároku by pritom malo smerovať k objasneniu situácie a zároveň k vytvoreniu podmienok na mimosúdne urovnanie sporných nárokov. V prípade, žeby bol žalobný návrh podaný na súd bez podania písomnej žiadosti o predbežné

prerokovanie, príslušný súd rozhodujúci vo veci by takýto návrh zamietol ako predčasne podaný. Zároveň je potrebné dodať, že v prípade podania žalobného návrhu na súd sa nesmie žalobca domáhať inej výšky náhrady škody, než ktorú požadoval v predbežnom prerokovaní návrhu na náhradu škody. Z písomnej žiadosti poškodeného o predbežné prerokovanie nároku musí byť zrejmé:

- kto náhradu škody žiada,
- ktorej veci sa týka,
- titul, z ktorého sa nároku na náhradu škody domáha,
- akým spôsobom škoda vznikla a
- čoho sa poškodený domáha.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky konštatuje, že **zákon o zodpovednosti za škodu je v špeciálnom postavení !“lex specialis“ voči Občianskemu zákonníku č. 40/1964 Zb.**, a teda pre splnenie písomnej formy žiadosti o predbežné prerokovanie nároku (ako právneho úkonu) je potrebné aplikovať ustanovenia § 40 ods. 3 a 4 Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. Ak príslušný orgán neuspokojí nárok na náhradu škody alebo uspokojí iba jeho časť do šiestich mesiacov odo dňa prijatia žiadosti alebo ak príslušný orgán písomne oznámi poškodenému, že neuspokojí jeho nárok na náhradu škody, môže sa poškodený domáhať uspokojenia nároku alebo jeho neuspokojenej časti na súde. Pri uplatnení nároku na náhradu škody na súde je poškodený povinný uviesť požadovanú výšku náhrady škody a označiť orgán verejnej moci, ktorý mu škodu spôsobil.

Podľa Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky občianske súdne konanie, v ktorom poškodený uplatňuje nárok na náhradu ujmy spôsobenej orgánmi verejnej moci pri výkone verejnej moci a v súvislosti s tvrdením, že mu vznikol nárok na náhradu majetkovej ujmy (škody), sa domáha aj náhrady nemajetkovej ujmy, lebo zastáva názor, že samotné konštatovanie porušenia práva **nie je dostatočným zadosťučinením, je konaním v zmysle § 16 ods. 1 zákona č. 514/2003 Z. z. tak v časti, ktorou sa účastník domáha náhrady majetkovej ujmy, ako aj v časti, ktorou žiada uspokojiť nárok na náhradu nemajetkovej ujmy.** Podstata tohto konania je nemenná bez ohľadu na to, čoho konkrétne sa v ňom účastník domáha.

3.1 Spôsob a rozsah náhrady škody

Škoda ako majetková ujma sa zásadne uhrádza v peňažnej forme. Ak však poškodený žiada o poskytnutie náhrady škody uvedením veci do predošlého stavu, vykonávateľ verejnej moci musí poskytnúť náhradu škody poškodenému týmto spôsobom, pokiaľ je to však možné a účelné vzhľadom na povahu veci. V prípade vzniku zodpovednosti orgánu verejnej moci za škodu sa uhrádza:

- skutočná škoda (vrátane trov konania, ktoré poškodenému vznikli v konaní a trov právneho zastúpenia),
- ušlý zisk,
- nemajetková ujma v peniazoch, ak:
 - nie je možné uspokojiť ju inak – napr. verejné ospravedlnenie, uverejnenie zrušujúceho rozsudku a pod.,
 - samotné konštatovanie porušenia práva nie je dostatočným zadosťučinením vzhľadom na ujmu. Podľa JUDr. Tomáša Bardelčíka by sa mal sledovať cieľ kompenzácie ujmy spôsobenej najmä poškodením dobrej povesti, občianskej cti, prípadne kompenzácie morálneho utrpenia v prípadoch rôznych foriem obmedzenia, resp. pozbavenia osobnej slobody.

Výška nemajetkovej ujmy nesmie presiahnuť výšku odškodnenia obete násilného trestného činu. Aj Najvyšší súd Slovenskej republiky [25] konštatoval, že priznávanie premrštených súm by mohlo viesť k bezdôvodnému obohacovaniu sa a dokonca by mohlo bagatelizovať niektoré ujmy na iných základných právach.

3.2 Lehoty

Z hľadiska práva je potrebné rozlíšiť **objektívnu a subjektívnu lehotu** na uplatnenie nároku na náhradu škody.

Subjektívna lehota – právo na náhradu škody sa premlčí za tri roky odo dňa, keď sa poškodený dozvedel o škode – to znamená, nie o protiprávnom úkone či o škodovej udalosti. Dozvedieť sa o škode znamená, že poškodený subjekt sa dozvedel o majetkovej ujme určitého druhu a rozsahu, ktorú je možné natoľko objektívne vyčíslieť v peniazoch, že je možné právo na jej náhradu dôvodne uplatniť na súde. Ak je podmienkou uplatnenia práva na náhradu škody zrušenie alebo zmena právoplatného rozhodnutia, plyní premlčacia lehota odo dňa doručenia (oznámenia) rozhodnutia, ktorým bolo zmenené alebo zrušené právoplatné rozhodnutie.

Objektívna lehota – najneskôr sa právo na náhradu škody premlčí za desať rokov odo dňa, keď bolo poškodenému doručené (oznámené) rozhodnutie, ktorým mu bola spôsobená škoda alebo odo dňa, keď došlo k nesprávnemu úradnému postupu;

To neplatí, ak ide o škodu na zdraví alebo škodu spôsobenú rozhodnutím o zatknutí, zdržaní alebo inom pozbavení osobnej slobody alebo rozhodnutím o trestne, ochrannom opatrení alebo rozhodnutím o väzbe. Podľa Nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky tak subjektívna ako aj objektívna premlčacia doba je stanovená jednotne pre konanie o náhrade škody spôsobenej nesprávnym úradným postupom, ako aj konanie o náhrade škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím.

Podľa Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, **základným účelom inštitútu premlčania je pôsobiť na subjekty občianskoprávných vzťahov, aby v primeraných dobách uplatnili svoje práva (nároky) a zároveň aj zabrániť tomu, aby povinné osoby neboli po časovo neprimeranej dobe nútené splniť si svoje povinnosti.** Inštitút premlčania takto zabraňuje dlhodobému trvaniu práv a im zodpovedajúcim povinnostiam. Obe premlčacie lehoty platia tak pre uplatnenie nároku na náhradu škody pri predbežnom prerokovaní nároku ako aj pre uplatnenie nároku na náhradu škody na súde. Počas predbežného prerokovania nároku na náhradu škody odo dňa podania žiadosti do skončenia prerokovania nároku, najdlhšie však 6 mesiacov, premlčacie lehoty neplynú. Nárok štátu alebo samosprávneho územného celku na regresnú úhradu sa premlčí za 1 rok odo dňa zaplatenia celej náhrady škody.

3.3 Regresná náhrada

Ide o právo štátu a územnej samosprávy na poskytnutie regresnej náhrady od orgánu, ktorý vydal nezákonné rozhodnutie alebo sa dopustil nesprávneho úradného postupu. Právo štátu a územnej samosprávy na regresnú náhradu vznikne iba vtedy, ak bola škoda uhradená. Ak bola škoda spôsobená viacerými orgánmi alebo osobami, zodpovedajú tieto osoby spoločne a nerozdielne.

Ak ide o škodu, ktorá bola spôsobená nezákonným rozhodnutím alebo nesprávnym úradným postupom, požaduje sa regresná náhrada v plnej výške. Ak štát uhradí náhradu škody, ktorá bola spôsobená sudcom zbytočnými prietahmi v konaní alebo svojvoľným rozhodnutím,

ktoré zjavne nemá oporu v právnom poriadku a previnenie sudcu bolo zistené v disciplinárnom konaní, požaduje od sudcu regresnú náhradu v celej výške. Fyzické osoby, právnické osoby, verejnoprávne inštitúcie, záujmová samospráva, štátne orgány, obce a vyššie územné celky, voči ktorým si štát uplatnil regresnú náhradu podľa tohto zákona po jej uhradení sú

- **povinné uplatniť** voči zodpovedným zamestnancom nárok na náhradu škody podľa osobitných predpisov (napr. zákonník práce, zákon o štátnej službe, zákon o verejnej službe) ak škoda bola spôsobená úmyselným konaním,
- **oprávnené uplatniť** voči zodpovedným zamestnancom nárok na náhradu škody podľa osobitných predpisov (napr. zákonník práce, zákon o štátnej službe, zákon o verejnej službe) ak škoda bola spôsobená z nedbanlivosti.

Na základe uvedeného by bolo vhodné, aby mala fyzická osoba, ktorá je oprávnená na výkon verejnej moci, ktorá jej bola zverená, uzavretú **zmluvu o poistení zodpovednosti za škodu, ktorá by mohla vzniknúť v súvislosti s vykonávaním jej činnosti** (ide najmä o súdnych exekútorov a notárov).

Zákonník práce – zmeny od 4.4.2020

Vláda Slovenskej republiky z dôvodu **pandémie COVID-19** vyhlásila podľa ustanovenia **§ 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva** v znení neskorších právnych predpisov **od 12. marca 2020 od 6:00 hod. mimoriadnu situáciu pre celé územie Slovenskej republiky**. V súvislosti s uvedenou situáciou došlo do dnešného dňa k prijatiu viacerých opatrení a nariadení, vrátane legislatívnych zmien.

S **účinnosťou od 4.4.2020** schválený **zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** v znení neskorších právnych predpisov a ktorým sa dopĺňajú tiež niektoré iné zákony. Touto novelou Zákonníka práce prišlo k zavedeniu nového „**Osobitného ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu**“ (XI. Časť ZP).

I. Platnosť a účinnosť zmeny

Podľa **§ 250b ods.1 ZP** - „*v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7*“.

II. Právne opodstatnenie zmeny :

V **§ 250b, odsek 1** sa ustanovuje **pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (XI. časť) pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti**, ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa **zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva** alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu“.

Komentár:

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že ak je vyhlásená mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav a dva mesiace po ich odvolaní, osobitné ustanovenia jedenástej časti Zákonníka práce majú prednosť pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

III. Ustanovenia ZP ktoré ovplyvní zmena :

1. § 52 – domácka práca (tzv. home office)

Podľa ustanovenia **250b ods. 2 ZP -** „počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu :

1. **zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,**
2. **zamestnanec má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti“.**

Komentár :

*Dočasne sa ustanovilo pravidlo o **možnosti zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta** (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená).*

*Rovnako sa ustanovilo **právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody** (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku)“.*

- *vzhľadom na všeobecnú formuláciu predmetného ustanovenia a v nadväznosti na ustanovenie § 250b ods. 1 ZP **práca z domácnosti neprináleží len priamo ohrozeným zamestnancom. Má byť umožnená aj zdravým zamestnancom, pre zvýšenie ich ochrany, ako jedno z preventívnych opatrení.** Môže ísť pri tom o zamestnancov s inými zdravotnými problémami, zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, deti alebo rodičov, zamestnanci, ktorí do práce cestujú verejnou hromadnou dopravou, rizikový môže byť aj tzv. „open space“, kde dochádza k vysokej koncentrácii zamestnancov na jednom pracovisku.*
- *toto ustanovenie obsahuje **tri prípady, na základe ktorých dochádza k výkonu práce zamestnanca z domácnosti.** Pôvodná právna úprava umožňovala výkon práce zamestnanca z domácnosti **len za predpokladu, že sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodli.** V niektorých prípadoch bolo toto právo zamestnanca garantované aj v kolektívnych zmluvách. **Podľa aktuálnej právnej úpravy je možný výkon práce zamestnanca z domácnosti (teda mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve) v prípade,** že:*

1. ***zamestnávateľ nariadil výkon práce z domácnosti, za predpokladu, že druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva to dovoľuje. Súhlas zamestnanca sa nevyžaduje ;***
2. ***ide o právo zamestnanca vykonávať prácu z domácnosti bez súhlasu zamestnávateľa, okrem prípadov, kedy vzhľadom na druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva nie možné vykonávať z domu alebo na strane zamestnávateľa sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré si vyžadujú jeho prítomnosť na pracovisku. V prípade rozporu bude na zamestnávateľovi, aby preukázal také vážne prevádzkové dôvody (nie bežné prevádzkové dôvody), ktoré vyžadujú prítomnosť zamestnanca, a ktorú nie je možné nahradiť alternatívnym riešením napr. telefonicky, mailovou komunikáciou, alebo ide o úlohy, ktoré neznesú odklad a pod ;***
3. ***existencie dohody zamestnávateľa so zamestnancom ;***

Vo všetkých troch uvedených prípadoch platia podmienky, ktoré zaručujú, že všetky ostatné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, interných predpisov zamestnávateľa alebo pracovnoprávných predpisov zostávajú zachované, zamestnanec má nárok na bežnú odmenu za prácu a ak zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny má v zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce nárok na stravné.

2. § 90, odsek 9 ZP - rozvrhnutie pracovného času

Podľa **§ 250b ods. 3 ZP** „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť **najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň**“.

Komentár :

Dočasne sa upravuje oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejme, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu.

Z uvedenej právnej úpravy vyplýva povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom ich rozvrhnutie pracovného času v kratšej dobe a to najmenej dva kalendárne dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe.

Počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dva mesiace po ich skončení **sa neuplatňuje ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka práce**, podľa ktorého „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň“. **Všetky ostatné ustanovenia Zákonník práce týkajúce sa pracovného času zostávajú nezmenené.**

3. § 111, odsek 5 ZP – čerpanie dovolenky

Podľa § 250b ods. 4 ZP „čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca“.

Komentár :

Dočasne sa upravujú podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Pre tieto osobitné situácie sa skracuje tento čas na najmenej sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2) sa skracuje tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala...

Z toho vyplýva, že dochádza k zmene oznamovacej povinnosti podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancovi 14 dní vopred na :

- 1. 7 dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (aktuálne v roku 2020) – tzv. „nová dovolenka“;*
- 2. 2 dni vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku (rok 2019) a zamestnanec si ju nevyčerpal, tzv. „stará dovolenka“;*

V tejto súvislosti treba upozorniť, že všetky ostatné ustanovenia Zákonníka práce ohľadom podmienok čerpania dovolenky ostávajú naďalej v platnosti a právna úprava obsiahnutá v ustanovení § 250b ods. 4 ZP sa výslovne vzťahuje len na skrátenú oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa.

4. § 141 ZP - Prekážky v práci na strane zamestnanca

- 1. Podľa § 250b ods. 5 ZP - „zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 ZP posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti “.*

Komentár :

Dočasne sa doplnila ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochranu pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. To vyžaduje, aby sa poskytovala ochrana na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný“.

Podľa novej právnej úpravy v prípade neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie, izolácia, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny (tzv. „OČR“) je povinnosťou zamestnávateľa takúto prekážku v práci na strane zamestnanca ospravedlniť bez ohľadu na jej dĺžku trvania.

Počas tohto obdobia platí zákaz výpovede podľa podmienok uvedených v § 64 Zákonníka práce. V prípade, že zamestnancovi bola doručená výpoveď pred vznikom prekážky v práci a výpovedná doba má uplynúť počas trvania prekážky v práci pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa trvania prekážky v práci, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá (ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce).

Po skončení jednej z vyššie uvedených prekážok v práci na strane zamestnanca je povinnosťou zamestnávateľa takéhoto zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve (ustanovenie § 157 Zákonníka práce).

Cieľom novely Zákonníka práce je poskytnúť týmto zamestnancom rovnakú právnu ochranu, aká sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú uznaní za dočasne práceneschopných.

5. § 142 ZP - Náhrada mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

Podľa § 250b ods. 6 ZP - „ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté“.

Podľa § 250b ods. 7 ZP „ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť“.

Komentár :

Dočasne sa spresňuje, že situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorení) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Zároveň sa ustanovuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávatelia poskytovať náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca, a to z dôvodu rozsahu náhrady mzdy, ktorú musia v takýchto prípadoch vyplácať (veľký počet zamestnancov, dlhá doba poskytovania). Ustanovenie je zároveň prepojené na nástroje služieb zamestnanosti a preto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca. Zároveň sa ustanovuje, aby suma, ktorú zamestnanec dostane za čas, keď mu patrí náhrada mzdy, nebola nižšia ako minimálna mzda a aby navrhovaná zmena nemala vplyv na existujúce dohody v podnikoch o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, čím sa zdôrazňuje význam sociálneho dialógu v čase krízy v podnikoch.

Z novej právnej úpravy § 142 ZP vyplýva teda nasledovné:

- 1. Ak zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu zamestnancom sčasti alebo celkom z dôvodu rozhodnutia príslušného orgánu, je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa.*
- 2. Počas tejto prekážky znižuje sa náhrada mzdy zo 100 % na 80 % priemerného zárobku zamestnanca. Náhrada mzdy po znížení na 80 % nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu (pre rok 2020 je minimálna mzda 580 eur).*
- 3. Body 1 až 3 platia len v prípade, ak zamestnanec prácu nevykonáva (reálna existencia prekážky v práci na strane zamestnávateľa). V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu z domácnosti (tzv. home office) podľa ustanovenia § 250b ods. 2 Zákonníka práce patrí mu bežná odmena za prácu (mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.)*
- 4. Dohody uzatvorené medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom o náhrade mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce zostávajú v platnosti.*
- 5. Uvedené ustanovenie nie je možné aplikovať na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie.*

Do pozornosti :

Zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa zároveň menia aj nasledujúce právne predpisy:

- 1. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov;*
- 2. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;*
- 3. Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;*

4. *Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;*
5. *Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov*

NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

132

VLÁDNY NÁVRH

ZÁKON

z 2020,

ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona zákona č. 66/2020 Z. z. sa dopĺňa takto:

Za § 252n sa vkladá § 252o, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252o

Prechodné ustanovenie v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19

- (1) **Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.**

Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

- (2) **Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.**

Čl. III

Tento zákon nadobývá účinnost dňom 17.06.2020

