



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

HMOTNÁ ODPOVĚDNOST ZA ZBOŽÍ VOLNĚ VYSTAVENÉ V OBCHODĚ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. července 2019, sp. zn. 21 Cdo 492/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

Je mimo pochybnost, že **možnost zvýšené odpovědnosti** zaměstnance podle § 252 odst. 1 zák. práce **je žádoucí při výkonu každého zaměstnání, v rámci něhož je nutné, aby zaměstnancům byly svěřeny určité hodnoty, s nimiž sami disponují a hospodaří a které jsou povinni ve stanoveném období vyúčtovat.** Smyslem tohoto druhu odpovědnosti je – důsledně vzato – zvýraznit povinnost zaměstnanců řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (srov. § 301 písm. c) zák. práce) a na straně druhé prohloubit ochranu majetku zaměstnavatele, jehož užívá při své podnikatelské činnosti. **Jestliže by totiž byl zaměstnavatel pro případ schodku (kdy je inventarizací zjištěno, že hodnoty zkrátka chybí) odkázán toliko na úpravu obecné povinnosti nahradit škodu podle § 250 zák. práce, znamenalo by to, že vzhledem ke stanoveným předpokladům této odpovědnosti by se reparace zjištěné škody nikdy nedomohl.**

Zboží, které je umístěno na prodejně, je z povahy věci určeno k obratu nebo k oběhu bez ohledu na to, ve které části prodejny je umístěno; zaměstnanec neztrácí možnost osobní dispozice se zbožím jen z toho důvodu, že je „vyskládáno v regálech samoobslužné prodejny, kde je volně přístupné zákazníkům“. Opačný názor by znamenal, že – aby byla zachována možnost osobní dispozice zaměstnanců se svěřenými hodnotami, bylo by třeba zboží důsledně uchovávat mimo přístup zákazníků a tím je z oběhu či obratu prakticky vyloučit, a jestliže by mělo být vystaveno v regálech, bylo by – tak řečeno – „k volnému odběru“, kde by škodu vzniklou ztrátou či odcizením – jak uvedeno výše – nesl podnikatel ze svého. Dovolatelky tak zaměňují otázku, které hodnoty jsou hodnotami svěřenými k vyúčtování a které tedy mohou být předmětem dohody o odpovědnosti podle § 252 zák. práce, s otázkou zproštění se odpovědnosti ve smyslu § 252 odst. 5 zák. práce. **Aby totiž zaměstnanec mohl řádně hospodařit s hodnotami svěřenými zaměstnavatelem (srov. § 301 písm. d) zák. práce), **musí mu zaměstnavatel kromě jiného vytvářet podmínky** pro plnění jeho pracovních úkolů (srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce),**

přičemž tato vzájemná vazba práv a povinností se týká i vytváření přiměřených pracovních podmínek k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování. **Zaměstnavatel je povinen tyto podmínky vytvářet bez ohledu na to, zda o to zaměstnanci formálně požádali, ať již písemně nebo ústně; písemná forma upozornění na závady v pracovních podmínkách může mít za následek možnost odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty za podmínek stanovených v § 253 odst. 1 zák. práce (jak to zmiňuje soud prvního stupně). V závislosti na závažnosti zjištěných závad v pracovních podmínkách, na tom, zda zaměstnanci na závady upozornili anebo je nechávali bez povšimnutí a dovolávali se jich až ex post, lze potom uvážit, zda se zprostil povinnosti nahradit schodek zcela nebo jen zčásti.** Z uvedeného vyplývá, že soudy nepochybily, jestliže za hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování považovaly též „zboží, které je vyskládáno na regálech samoobslužné prodejny“.

Komentář

Komentovaný rozsudek se týká podmínek, za nichž je možné sjednat odpovědnost za schodek, v praxi podle dřívější úpravy nazývanou tzv. hmotnou odpovědností. Nejvyšší soud konkrétně posuzoval spor, v němž se dohoda o odpovědnosti týkala zboží vystaveného v regálech samoobslužné prodejny. Dosud přitom byly mezi odbornou veřejností spory, zda je možné hmotnou odpovědnost na takové zboží vztáhnout. Jde sice o zboží, které je předmětem oběhu a obratu (což je zákonnou podmínkou sjednání odpovědnosti za schodek), ale na druhou stranu volné vystavení zboží v regálech fakticky ztěžuje, ba až znemožňuje odpovědnému zaměstnanci mít toto zboží „svěřeno“ tak, aby se o ně mohl řádně starat, resp. slovy zákona s nimi osobně disponovat po celou dobu svěřen.

Nejvyšší soud tuto otázku rozhodl ve prospěch zaměstnavatelů a přísněji vůči zaměstnancům tak, že dovodil, že odpovědnost za schodek má být umožněna všude tam, kde zaměstnanci manipulují s hodnotami, které jsou předmětem oběhu či obratu, a že tedy ani zboží volně vystavené v regálech není z hmotné odpovědnosti vyloučeno.

Z názoru Nejvyššího soudu tak vyplývá, že odpovědnost za schodek je přípustná též v běžných maloobchodních prodejnách a provozech a není nutné, aby byly svěřené hodnoty (zásoby zboží) např. v uzamčených vitrínách jako v klenotnictví, ale mohou být umístěny volně k dispozici zákazníkům, jako je tomu např. v supermarketech nebo nákupních centrech. Zaměstnanci ani tak neztrácí možnost se svěřenými hodnotami osobně disponovat.

Na druhou stranu je však nutno zdůraznit, že aby mohli zaměstnanci o svěřené hodnoty řádně pečovat a mohli za ně být odpovědní, musí jim k tomu zaměstnavatel vytvářet potřebné podmínky. Pokud zaměstnanci takové podmínky vytvořeny nemají, je na nich, aby na nemožnost pečovat o svěřené hodnoty upozorňovali. Jestliže zaměstnavatel závady v pracovních podmínkách ani na písemnou výzvu zaměstnance neodstraní, smí zaměstnanec od dohody o odpovědnosti odstoupit. Rovněž tak závady v pracovních podmínkách mohou vést k omezení či dokonce vyloučení odpovědnosti za vzniklý schodek.

Mezi takové podmínky pak může podle názoru autora patřit stavební uspořádání prodejních prostor (kupříkladu tak, aby zaměstnanec na svěřené hodnoty viděl) a v závislosti na tom pak mimo jiné dostatečný počet zaměstnanců na směně, zavedení společné hmotné odpovědnosti, sledování prostor kamerami, umístování kódů na zboží a zavedení bezpečnostních rámp u pokladen, zajištění dohledu bezpečnostní agentury nebo strážní služby apod.

Pokud nicméně zaměstnanci na závady v pracovních podmínkách neupozorní a ani tyto závady a jejich vliv na možnost pečovat o svěřené zboží neprokáží u soudu, budou povinni zjištěný schodek i v tomto případě uhradit.

Závěry Nejvyššího soudu jsou vůči zaměstnancům velmi příkré, nicméně zákoník práce tento výklad připouští. V praxi si lze ale jen velmi obtížně představit, která zaměstnanci u zaměstnavatele hromadně reklamují závady v pracovních podmínkách a následně odstupují od dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Jednak zaměstnanci o těchto možných

následcích velmi pravděpodobně ani nevědí, jednak jim v tom podle názoru autora může bránit snaha udržet si zaměstnání a „nevyčnívat z davu“. Proto autor se závěry Nejvyššího soudu v této věci spíše nesouhlasí.

SJEDNÁNÍ HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI V PRACOVNÍ SMLOUVĚ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. července 2019, sp. zn. 21 Cdo 2167/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

Zákoník práce tedy – jak je z uvedeného přehledu zřejmé – rozlišuje **mezi pojmem pracovní právní vztah a pojmem pracovní poměr**; pracovní právní vztah je pojem obsahově širší než pojem pracovní poměr. **Každý pracovní poměr je tedy zároveň i pracovní právní vztahem, avšak ne každý pracovní právní vztah v sobě subsumuje pracovní poměr.** Pakliže tedy zákoník práce rozlišuje „založení pracovního poměru“ (§ 33 odst. 1 zák. práce) a „vznik pracovního poměru“ (§ 36 zák. práce), má to svůj význam v tom, že **založením pracovního poměru se již mezi účastníky zakládá pracovní právní vztah**, neboť, jak již bylo uvedeno, pracovní poměr nemůže bez existence pracovního právního vztahu samostatně existovat, a to bez ohledu na to, zda pracovní poměr zároveň i „vzniká“ či nikoliv. **Jinak řečeno, okamžikem uzavření pracovní smlouvy, či jiného právního jednání, s nímž zákon spojuje založení pracovního poměru, se vztahy mezi „zaměstnancem“ a „zaměstnavatelem“ řídí zákoníkem práce** (srov. § 1 zák. práce). Uvedené zřetelně vyplývá taktéž z § 34 odst. 3 zák. práce, kdy překážka v práci na straně zaměstnance (srov. § 191 a násl. zák. práce) nastane právě v mezidobí mezi uzavřením pracovní smlouvy a dohodnutým dnem nástupu do práce; přesto se i na toto období vztahují ustanovení zákoníku práce a je tedy zřejmé, že i pro toto období zákoník práce počítá s tím, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní právní vztah již existuje (je pracovní smlouvou založen). **Z uvedeného je také zřejmé, že nic nebrání uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování již v pracovní smlouvě bez ohledu na to, jak je dohodnut den nástupu do práce;** ostatně s touto variantou výslovně počítají i závěry Zhodnocení Nejvyššího soudu SSR ze dne 6. listopadu 1975, sp. zn. Cpj 50/75 (srov. bod A. 1. Zhodnocení).

Komentář

Spor řešený komentovaným rozsudkem se týkal toho, zda může být dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách sjednána již při uzavření pracovní smlouvy. Jak soud prvního stupně, tak soud odvolací totiž dospěli k závěru, že podle zákoníku práce smí dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavřít zaměstnanec a zaměstnavatel, což předvídá, že již mezi těmito osobami existuje pracovní právní vztah (typicky pracovní poměr).

Nejvyšší soud se k závěrům obecných soudů nicméně nepřiklonil. Nejvyšší soud sice potvrdil, že podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je existence pracovního právního vztahu, avšak pracovní právní vztah se zakládá již uzavřením pracovní smlouvy, a nikoliv až dnem nástupu do práce (tímto dnem založený pracovní poměr vzniká – založení a vznik jsou pro právní účely dva různé pojmy).

Nejvyšší soud tedy dovodil, že dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty smí být uzavřena již v pracovní smlouvě. Pro praxi to znamená, že tzv. hmotná odpovědnost může být založena ujednáním přímo v pracovní smlouvě; dohoda o odpovědnosti může být nicméně obsažena též v příloze pracovní smlouvy, v dodatku k pracovní smlouvě či v samostatném dokumentu, který bude podepsán současně s pracovní smlouvou nebo kdykoliv později.

Závěr Nejvyššího soudu je naprosto správný a navazuje na více než 40 let staré, avšak dosud použitelné závěry tehdejšího Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky. Podle názoru autora je spíše s podivem, že tento závěr musel do věci vnést až Nejvyšší soud, protože oba obecné soudy se shodly na závěru opačném.