

## Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka

Barancová, H.\*

BARANCOVÁ, H.: Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka\*. Právny obzor, 105, 2022, č. 4. s. 271 – 284. <https://doi.org/10.31577/pravnyobzor.2022.4.01>

**Employee's liability within the scope of labour law of the Slovak Republic and drafting efforts of the new Civil Code.** The concept of liability within the scope of labour law has its own characteristics compared to liability from the points of view of civil and commercial laws. The current concept of liability within the scope of labour law has proven its efficiency for decades and has not caused any interpretation or application problems. In connection with the upcoming recodification of the Civil Code, there is discussed the amendment of the Section 420 par. 2 of the Civil Code in such a way as to impose the employee's direct liability for the actions performed towards the injured party resulting in full compensation for damages, or in joint liability of the employee (helper) and the employer. There are also discussed drafts, according to which the employee would pay the injured party all the damage according to the Civil Code, and if the amount exceeds four times the employee's average earnings, they can claim such an amount from the employer.

**Key words:** *liability, labour law, civil law, Civil Code, Commercial Code, recodification of the Civil Code*

### Úvod

Dynamika hospodárskeho života prináša nemálo zmien aj pri realizácii pracovno-právnych vzťahov. Priemyslu 4.0 popri tradičnom zamestnancovi chýba „zamestnanec 4.0“ s voľnejším právnym postavením, s väčšou samostatnosťou i väčšou zodpovednosťou, než ich má tradičný zamestnanec. Digitálna doba súčasne vytvára nemalý tlak aj na zmenu iných právnych kategórií, pojmov a právnych inštitútov. Výrazná zmena obsahu vykonávanej práce, ako aj zmena v podstatných zložkách pracovnej zmluvy (namiesto výkonu práce) s vysokou mierou samostatnosti zamestnanca napr. aj pri rozvrhovaní

\* Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., vedúca Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

\*\* Článok bol pripravený v rámci riešenia výskumnej úlohy APVV: Prieniky pracovného práva do iných oblastí súkromného práva (a vice versa), zodp. riešiteľka: prof. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

pracovného času, mení aj tradičné predstavy v takých základných pracovnoprávných inštitútoch, akou sú zmluvná autonómia zamestnanca, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ale aj právnom inštitúte zodpovednosti. Zmeny v obsahu a charaktere práce v súčasnosti v čase umelej inteligencie zasahujú aj do zodpovednostného systému pracovného práva, kde nám chýbajú napríklad nové modely zodpovednosti nielen na strane zamestnanca. Závažnosť prebiehajúcich zmien v hospodárskom živote v čase platformového hospodárstva by si žiadala nový typ zamestnanca vybaveného inými právami, povinnosťami s vyššou mierou samostatnosti a zodpovednosti.

Odhliadnuc od existujúcej dynamiky hospodárskeho života a jej rôznych foriem, základnou konštantou zodpovednostného systému v pracovnom práve, občianskom práve a v obchodnom práve podľa právneho stavu *de lege lata* zostáva existencia zodpovednostných predpokladov, ktorých splnenie determinuje vznik zodpovednosti – či už zodpovednosti v pracovnom práve alebo zodpovednosti v občianskom práve a obchodnom práve.

Základy zodpovednostného systému v občianskom práve na širokom teoretickom základe položil Štefan Luby svojou 2-dielnou rozsiahlou monografiou, ktorá, aj keď poznamenaná neľahkým obdobím v ktorom autor žil, stále má čo povedať aj v súčasnosti.<sup>1</sup>

Po vyše 70 rokoch prešli vývojom aj niektoré základné axiómy právnej zodpovednosti v súkromnom práve, aj keď prevažná časť z nich platí doteraz.

Téma právnej zodpovednosti je vysoko aktuálna v každom právnom odvetví. Právna zodpovednosť patrí k najdôležitejším inštitútom právneho odvetvia. Zodpovednostný právny systém v každom štáte významne prispieva k zvýšeniu právnej istoty okrem iného aj tým, že odráža legitímne očakávania jej adresátov.

Historickým vývojom prešli aj právne odvetvia súkromného práva, občianske právo, pracovné právo a obchodné právo, z ktorých každé má historicky vybudovaný vlastný zodpovednostný systém v závislosti od druhu právnych vzťahov, inkorporovaný do vlastných kódexových úprav. Vzájomné previazanie medzi nimi zákonodarca presne ustanovuje napríklad prostredníctvom subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti Občianskeho zákonníka k prvej časti napr. Zákonníka práce.<sup>2</sup>

Predmetom Zákonníka práce sú pracovnoprávne vzťahy, ktoré v celosti na rozdiel od iných právnych odvetví súkromného práva najviac odrážajú ochrannú funkciu pracovného práva ako najdôležitejšiu funkciu pracovného práva. Vyjadrujú ju hlavne základné zásady Zákonníka práce, ktoré súčasne predstavujú celistvý hodnotový systém pracovného práva premietnutý do množstva záväzných medzinárodných právnych dokumentov o ľudských právach, základných slobodách a sociálnych právach. Na hodnotovom systéme vyjadrenom v základných zásadách Zákonníka práce a jeho základných funkciách je založené celé pracovné právo. Právny systém zodpovednosti v pracovnom práve vychádza – na rozdiel od zodpovednosti v občianskom práve a zodpovednosti v obchodnom práve – zo zvýšenej ochrany „nesamostatného“ zamestnanca, ktorý vykonáva závislú prácu a je vo vzťahu podriadenosti k svojmu zamestnávateľovi. Na rozdiel od iných

<sup>1</sup> LUBY, Š. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve*. Bratislava : Veda, 1958.

<sup>2</sup> BĚLINA, M. Škoda spôsobená zamestnancom a jeho (ne)odpovednosť voči tretím osobám. In *Právni rozhledy*, 2018, č. 13 – 14.

právných vzťahov súkromného práva zamestnanec nevykonáva prácu vo svojom vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť. Riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ. Na týchto základných axiomách vzniklo pracovné právo už začiatkom 19. storočia na pozadí spoločenských zmien poznamenaných stále sa stupňujúcim konfliktom práce a kapitálu a tie vždy boli a sú charakteristické pre pracovné právo, aj keď opticky pôsobia voči zamestnancovi až príliš ochranársky.

Zodpovednosť v pracovnom práve pokrýva zodpovednostné právne vzťahy pri výkone závislej práce. Digitálnou dobou sa však menia aj spôsoby výkonu závislej práce. Niektoré z nich už len ťažko vtesnať do existujúcich právnych modelov spreď viac ako polstoročia. Zmena paradigmy súčasnej doby vytvára kvalitatívne nové a náročné právne prostredie na plnenie ochranej funkcie pracovného práva, ktorá je najdôležitejšou funkciou pracovného práva.

Kódexové právne úpravy súkromného práva sú súčasťou jednotného právneho systému práva Slovenskej republiky, preto podľa právneho stavu *de lege lata* existuje prepojenosť medzi nimi napr. v podobe subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti Občianskeho zákonníka k prvej časti Zákonníka práce, vyjadrenej v § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Na základe súčasného právneho stavu stále platia celkom jasne vymedzené právne hranice uplatňovania Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce. Prepojenosť medzi Zákonníkom práce a Obchodným zákonníkom podľa terajšieho právneho stavu zatiaľ neexistuje.<sup>3</sup> Vzťahom medzi jednotlivými kódexami práva v súvislosti s posudzovaním výpovede z pracovného pomeru v spojitosti s problematikou obchodného vedenia sa len nedávno zaoberal aj Ústavný súd Slovenskej republiky.<sup>4</sup>

## 1. Predpoklady zodpovednosti v občianskom, pracovnom a obchodnom práve

Systém hmotnej zodpovednosti v pracovnom práve má viaceré spoločné právne charakteristiky s hmotnou zodpovednosťou v občianskom práve, ako aj s hmotnou zodpovednosťou v obchodnom práve. Na druhej strane zodpovednosť v pracovnom práve má svoje zákonitosti a osobitosti, lebo je bytostne založená na ochranej funkcii pracovného práva, t. j. na ochrane zamestnanca. Napríklad podľa hmotnej zodpovednosti v občianskom práve platí zásada náhrady skutočnej škody, prípadne aj ušlého zisku. V pracovnom práve pri nedbanlivostnom spôsobení škody zo strany zamestnanca platí len až na výnimky náhrada škody v obmedzenom rozsahu, v sume najviac 4-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

### 1.1 Škoda ako majetková ujma vyjadriteľná v peniazoch

Za posledné desaťročia došlo najmä zo strany právnej teórie k určitým posunom v ponímaní škody ako majetkovej ujmy vyjadriteľnej v peniazoch. Aj pod vplyvom európskeho

<sup>3</sup> Nález ÚS SR sp. zn. IV ÚS 512/2020-110, bod 5 6.

<sup>4</sup> Nález ÚS SR sp. zn. I. ÚS 92/2021-57, bod 36.

práva sa aktuálne akceptuje širšia interpretácia pojmu škody.<sup>5</sup> Následkom protiprávnosti je ujma na príslušnom právnom vzťahu, jeho ohrozenie alebo jeho porušenie. Protiprávny výsledok správania subjektu nevedie vždy ku škode ako majetkovej ujmy vyjadriteľnej v peniazoch. V prípade, že nedošlo ku škode ani inej ujme, zodpovednosť nemožno založiť.

## 1.2 Protiprávnosť

Protiprávnosť ako objektívny zodpovednostný predpoklad spočíva v rozpore ľudského správania sa s objektívnym právom. Protiprávnosť je nevyhnutným znakom nielen pracovnoprávnej zodpovednosti. Kategóriu protiprávnosti je nesprávne stotožňovať so zavinením. Aj keď je protiprávny úkon rozporom s objektívnym právom, obyčajne je súčasne aj rozporom so subjektívnym právom. Protiprávnosť musí vyplývať z ustanovení objektívneho práva jednotne pre celý právny poriadok. Môže vyplývať nielen z imperatívnych právnych noriem, ale aj z dispozitívnych právnych noriem. Pod protiprávny úkon zahrnujeme nielen zavinený, ale aj nezavinený protiprávny úkon. Zavinený protiprávny úkon v súkromnom práve je civilným deliktom. Luby vo svojej rozsiahlej monografii vymedzuje pojem protiprávneho úkonu ako protiprávne správanie subjektu spôsobujúce ujmu (poruchu alebo ohrozenie) na právnom vzťahu. Môže ísť o porušenie zmluvných alebo porušenie mimozmluvných vzťahov.<sup>6</sup>

Samotný fakt, že za určité správanie subjektu nie sú ustanovené žiadne sankcie, neznamená, že nejde o protiprávnosť.

Protiprávnosť by zásadne mala byť daná pri všetkých druhoch zodpovednosti, či už v pracovnom práve alebo v občianskom práve, ale aj v obchodnom práve. V niektorých prípadoch namiesto protiprávnosti stačí existencia právnej udalosti. Ak sa protiprávnosť považuje za predpoklad zodpovednosti, neznamená to, že ide o rozpor správania len s ohľadom na jedno právne odvetvie bez toho, aby sa toto správanie považovalo za protiprávne v inom právnom odvetví. Skôr ide o právne situácie, keď jedno odvetvie sankcionuje určité protiprávne správanie subjektu a druhé ho nesankcionuje (napr. v trestnom práve chýba požadovaný stupeň spoločenskej nebezpečnosti).

Správanie, ktoré by bolo inak protiprávne, nie je protiprávne, ak k nemu došlo za okolností vylučujúcich protiprávnosť (napr. plnenie povinností, výkon práva, nutná obrana, krajná núdza). Ak chýba protiprávnosť konania, najčastejšie nemožno založiť zodpovednosť v pracovnom práve, aj keď pri osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania stačí aj existencia právnej udalosti bez známkov protiprávnosti.

Protiprávnosť musí byť nielen daná, ale aj preukázaná.

## 1.3 Kauzálny nexus

Obdobne ako v prípade zodpovednostného predpokladu škody a zodpovednostného predpokladu protiprávnosti, aj v prípade právneho výkladu pojmu „kauzálny nexus“ sa

<sup>5</sup> ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník. Komentár*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 1578.

<sup>6</sup> LUBY, Š. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom*. I. diel. Bratislava : Veda, 1958, s. 109 – 114.

v súčasnosti uplatňuje širšia koncepcia. V širšom zmysle slova sa kauzálny nexus chápe tiež ako podmienka vzniku škody alebo viac konkurujúcich príčin vzniku škody, resp. ako alternatívne či potenciálne príčiny vzniku škody.<sup>7</sup>

## 2. Osobitné predpoklady na založenie zodpovednosti v pracovnom práve

Okrem uvedených zodpovednostných predpokladov, ktoré sú spoločné pre pracovné právo aj občianske právo, sú k založeniu zodpovednosti podľa pracovného práva potrebné ešte dva špecifické zodpovednostné predpoklady: existencia pracovnoprávneho vzťahu a nevyhnutnosť, aby ku škode došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh fyzickej osoby, ktorá má právny status „zamestnanec“ podľa § 11 Zákonníka práce.

Tieto dva špecifické zodpovednostné predpoklady najvýznamnejšou mierou rozhodujú o tom, či ide o pracovnoprávnu zodpovednosť alebo občianskoprávnu zodpovednosť či obchodnoprávnu zodpovednosť.

### 2.1 Pracovnoprávny vzťah

Pracovnoprávna zodpovednosť sa líši od iných druhov zodpovednosti v občianskom práve alebo v obchodnom práve svojím predmetom, vyplývajúcim z predmetu pracovného práva, ktorý chráni a upevňuje pracovnoprávne vzťahy a v ich rámci garantuje aj ochranu zamestnancov.

Pracovnoprávnu zodpovednosť možno založiť len na báze pracovnoprávneho vzťahu. Z tohto hľadiska je zodpovednostný právny vzťah zamestnanca vždy vzťahom odvodeným od pracovnoprávneho vzťahu. Uvedená väzba zodpovednostného právneho vzťahu na existenciu pracovnoprávneho vzťahu činí zodpovednostný právny vzťah len relatívne samostatným.<sup>8</sup> Z uvedeného sú však aj výnimky, keď zodpovednostný vzťah vznikne ešte pred vznikom základného pracovnoprávneho vzťahu alebo že zodpovednostný vzťah trvá aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu.

Už samotný pojem „závislá práca“ v znení, v akom ho zakotvuje § 1 ods. 2 Zákonníka práce, neumožňuje založenie občianskoprávnej zodpovednosti s výnimkou prípadov, že takáto činnosť zamestnanca v zmysle § 220 Zákonníka práce nie je plnením pracovných úloh ani činnosťou, ktorá priamo súvisí s plnením pracovných úloh zamestnanca.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník. II. Komentár. 2. vyd.* Praha : C. H. Beck, 2019, s. 1470.

<sup>8</sup> BĚLINA, M. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. In *Právní rozhledy*, 2018, č. 13 – 14; BĚLINA, M. Náhrada nemajetkové ujmy v pracovním poměru. In *Právní rozhledy*, 2018, č. 18, s. 635 a n.; HURKA, P. Jak se změnil vztah pracovního a občanského zákoníku. In *Právní radce*, 2014, č. 8, s. 30 – 33; HURKA, P. Projevy security v pracovním právu a jejich vliv na smluvní volnost stran. In DVORÁK, B., ELISCHER, D., FRINTA, O. FRINTOVÁ, D., HOLČAPEK, T., KUBEŠOVÁ, S., SEDLÁČEK, M., SMOULÍK, P., STŘELECKÝ, T., ŠVESTKA, J., THOENDEL, A., WINTEROVÁ, A., ZUKLÍNOVÁ, M., HURKA, P. *Soukromé právo 21. století*. Praha : Wolters Kluwer, 2017, MORÁVEK, J. Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií. In *Sdílená ekonomika jako právní problém*. Praha, 2018, s. 64 – 72 a n.

<sup>9</sup> Tamže.

Existencia pracovnoprávneho vzťahu ako zodpovednostného predpokladu znamená, že pre založenie pracovnoprávnej zodpovednosti musí ísť nevyhnutne o výkon závislej práce tak, ako ju vymedzuje § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia Zákonníka práce, *závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene (rozumej v mene zamestnávateľa), v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Fyzická osoba, vykonávajúca závislú prácu (zamestnanec), koná v mene zamestnávateľa a pre zamestnávateľa a riziko vykonávanej práce znáša zamestnávateľ. Tým sa pojem závislej práce odlišuje od pojmu podnikanie, ktoré v zmysle § 2 Obchodného zákonníka je samostatnou zárobkovou činnosťou, ktorú fyzická osoba vykonáva vo vlastnom mene na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.*

Existencia excesu na strane zamestnanca už podľa doterajšieho právneho stavu umožňuje založiť občianskoprávnu zodpovednosť aj v trvajúcom pracovnoprávnom vzťahu. V týchto právnych situáciách ani samotná existencia pracovnoprávneho vzťahu popri existencii ostatných predpokladov zodpovednosti negarantuje, aby bola založená pracovnoprávna zodpovednosť, ale občianskoprávnu zodpovednosť.

## 2.2 Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s plnením pracovných úloh

Ustanovenie § 220 Zákonníka práce relatívne extenzívnym spôsobom vymedzuje, čo treba rozumieť pod plnením pracovných úloh zamestnanca a čo možno rozumieť za priamu súvislosť s plnením pracovných úloh. Od splnenia tohto zodpovednostného predpokladu najviac závisí, či má byť založená občianskoprávna zodpovednosť alebo pracovnoprávna zodpovednosť. Existenciu pracovnoprávneho vzťahu možno ľahko identifikovať. Ak je síce daný pracovnoprávny vzťah, k založeniu pracovnoprávnej zodpovednosti nedôjde, ak škoda vznikla správaním zamestnanca, ktorý vybočuje z rámca plnenia pracovných úloh a nie je súčasne v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh (exces). Aj keď sa všeobecnejšie predpokladá, že exces zamestnanca je práve tou právnou situáciou, keď možno založiť priamu zodpovednosť zamestnanca (pomocníka), správna identifikácia excesu nie je jednoduchá. Zamestnanec musí konať spôsobom, ktorý v zmysle § 220 Zákonníka práce nie je plnením pracovných úloh a povinností, ani jeho konanie nemožno vtesnať pod priamu súvislosť s plnením pracovných úloh a povinností.<sup>10</sup>

Podľa judikatúry je rozhodujúce, či z hľadiska vecného, časového a miestneho ide objektívne o činnosť konanú pre zamestnávateľa.

Pri porušení pracovných povinností, ktoré by bolo možné považovať za exces, nejde o akékoľvek vadné konanie zamestnanca. Dôležité je, či k nemu došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

Za exces by bolo možné považovať len také vadné konanie, ktoré nie je plnením pracovných úloh, ani nie je konaním v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

<sup>10</sup> R NS ČR 21 Cdo 2953/2010, z 19. novembra 2009; R NS ČR 21 Cdo 2935/2011 z 20. decembra 2012, R NS ČR 25 Cdo1855/12.

Zďaleka nejde len o samotný výkon práce. Rozhodujúce súčasne je, či z hľadiska vecného, miestneho a časového ide objektívne o činnosť konanú pre zamestnávateľa.<sup>11</sup>

V zmysle § 220 ZP plnením pracovných úloh treba rozumieť výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa, hoci nie je plnením pracovných úloh, a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. Za priamu súvislosť s plnením pracovných úloh § 220 ods. 2 ZP považuje aj úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takýmito úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh je však vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť. Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

Pokiaľ ide o plnenie samotných pracovných úloh, zamestnanec plní svoje pracovné úlohy vyplývajúce z pracovnej zmluvy, právnych predpisov, osobitných predpisov zamestnávateľa, ale aj povinnosti vyplývajúce z kolektívnej zmluvy.

Priamo formulácia § 220 ZP počíta s právnymi situáciami, že zamestnanec okrem plnenia svojich pracovných úloh vykonáva v rámci pracovnoprávneho vzťahu aj pracovné činnosti, ktoré sice nie sú plnením pracovných úloh, ale majú priamu súvislosť s plnením pracovných úloh, napr. príprava materiálu pred začatím práce, údržba strojov pred začiatkom výkonu práce, osobná očista zamestnanca po skončení výkonu práce, pracovná cesta, školenie zamestnanca a pod.<sup>12</sup>

V zmysle § 220 ZP ide o dva druhy komplexnejšie ponímaných činností zamestnanca, z ktorých jedna sa viaže priamo na plnenie pracovných úloh determinovaných napr. pracovnou zmluvou, a za právne rovnocennú pre účely zodpovednosti v pracovnom práve Zákonník práce považuje aj inú činnosť, ktorá priamo súvisí s plnením pracovných úloh.

V prípade, že nie je naplnená skutková podstata § 220 Zákonníka práce a ku škode by nedošlo pri plnení pracovných úloh ani úloh priamo súvisiacich s plnením pracovných úloh, bolo by možné založiť občianskoprávnu zodpovednosť aj na báze existujúceho pracovnoprávneho vzťahu.

### **3. Škoda spôsobená zamestnancom a jeho zodpovednosť voči tretím osobám (priame uplatnenie občianskoprávnej zodpovednosti podľa § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka voči zamestnancovi)<sup>13</sup>**

Možnosť založenia priamej zodpovednosti za škodu zamestnanca vo vzťahu k poškodenému subjektu má z hľadiska právneho postavenia zamestnanca zásadný význam,

<sup>11</sup> NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákonník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1025.

<sup>12</sup> BIČOVSKÝ, J., HOLUB, M. *Náhrada škody v občianském, obchodním a pracovním právu*, 1995, s. 316 a n.

<sup>13</sup> NOVOTNÁ, M. *Zodpovednosť za škodu v civilnom práve. Výbrané skutkové podstaty*. Bratislava : Veda, 2021; BERAN, K., ČECH, P., DVORÁK, B., ELISCHER, D., HRÁDEK, J., JANEČEK, V., KUEN, Z., DVORÁK, A., NOVOTNÁ, L. *Právní jednání a odpovědnost právnických osob po rekodifikaci českého soukromého práva*. Praha : Wolters Kluwer, 2018, ISBN 978-80-7598-044.

aj keď aj podľa súčasného právneho stavu je možné založiť občianskoprávnu zodpovednosť, ak zamestnanec svojím zavinením spôsobí zamestnávateľovi škodu a jeho konanie nie je plnením pracovných úloh, ani takéto konanie nemožno subsumovať pod priamu súvislosť s plnením pracovných úloh.

Až do prijatia nového Občianskeho zákonníka v Českej republike neboli o zodpovednosti zamestnávateľa-prevádzkovateľa voči tretím osobám ani najmenej pochybnosti. To výslovne vyplývalo z § 420 ods. 2 pôvodného znenia Občianskeho zákonníka ČR, podľa ktorého „škoda je spôsobená právnickou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri jej činnosti tými, ktorých na túto činnosť použila“. Pritom pôvodné znenie § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka ČR výslovne zakotvovalo, že tieto osoby samy osebe priamo nezodpovedajú poškodenému za škodu, pričom ich pracovnoprávna zodpovednosť týmto nie je dotknutá. Výnimku tvorili prípady, ak ku škode došlo na základe excesu zamestnanca, t. j. mimo plnenia pracovných úloh.

Po prijatí nového Občianskeho zákonníka ČR sa začala časť teoretikov občianskeho práva v Českej republike po legislatívnej zmene § 420 Občianskeho zákonníka zaoberať myšlienkou, že v takých prípadoch excesu a zavinenia by mal za škodu poškodenému subjektu zodpovedať zamestnanec (nesamostatný pomocník), alebo by za škodu mali solidárne zodpovedať zamestnanec a zamestnávateľ (principál a pomocník), t. j. osoba, ktorú zmocnenec použije na plnenie svojich úloh (pomocník). Pripustenie solidárnej zodpovednosti zamestnanca zamestnávateľa na oblasť pracovnoprávných vzťahov nebolo súladné s aktuálnou úpravou Zákonníka práce ČR. Podľa existujúceho právneho stavu Zákonník práce SR nepripúšťa solidárnu zodpovednosť.

Niektorí predstavitelia občianskeho práva ČR po prijatí nového Občianskeho zákonníka ČR rozvíjali aj úvahy, že je na samotnom poškodenom, od koho bude vymáhať škodu. *Ak sa rozhodne ju vymáhať od zamestnanca, tento by mal škodu uhradiť v plnej výške.* Podľa názoru niektorých českých civilistov, s ktorými v prevažnej miere nebola stotožnená odborná komunita z oblasti pracovného práva, by mal samotný zamestnanec následne od svojho zamestnávateľa (chleboďarcu, *pozn. autora*) vymáhať časť škody prevyšujúcu zákonné maximum náhrady škody 4,5-násobok priemerného mesačného zárobku podľa pracovnoprávnej úpravy ZP ČR. Časť českej občianskoprávnej teórie z uvedeného dôvodí, že zamestnanec v prípade nedbanlivosti má priamo zodpovedať poškodenému, ale len do maximálnej sumy, ktorú ustanovuje ZP, čím by došlo k právne nekorektnému uplatňovaniu zákonných limitov a pravidiel v pracovnoprávnom vzťahu v občianskoprávných vzťahoch, t. j. k preneseniu zákonných obmedzení náhrady škody v zmysle Zákonníka práce do občianskoprávneho vzťahu.<sup>14</sup>

Sám Melzer, spoluautor nového Občianskeho zákonníka ČR, vo vyššie uvedenej súvislosti v jednej zo svojich štúdií uviedol, že: „pokiaľ by zamestnanec zodpovedal tretím

<sup>14</sup> MELZER, F. Odpovědnost pomocníka podle § 2914 českého Občianského zákonníku. In *Societa et iurisprudentia*, PF TU v Trnave, 2016, č. 4, s. 71 a n., ČECH, P., FLÍDR, J. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí spôsobil plněním pracovních úkolů? In *Rekodifikace&praxe*, 2015, č. 3, s. 15 a n.



osobám bez akéhokoľvek obmedzenia, celkom by to poprelo zmysel právnej úpravy Zákonníka práce“.<sup>15</sup>

Stotožňujeme sa s uvedeným názorom autora a súčasne dodávame, že: „nie je možné preniesť pracovnoprávne obmedzenia Zákonníka práce na občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce upravuje limity náhrady škody len pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, nie pre oblasť občianskoprávných vzťahov.“

Predstava možnosti zamestnanca vymáhať časť škody prevyšujúcej 4-násobok, resp. 4,5-násobok priemerného mesačného zárobku voči zamestnávateľovi pri výkone závislej práce je preto ťažko akceptovateľná. Pri uvedenom modeli by sa na rozsah práv zo strany tretích osôb nevzťahovala žiadna zákonná limitácia náhrady škody vo vzťahu k zamestnancovi, čím by sa v skutočnosti poprel aj samotný zmysel právnej úpravy Zákonníka práce. *Subjekt v právnej pozícii poškodeného v zmysle občianskoprávneho vzťahu by bol viac chránený ako zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu.* Pri takýchto predstavách, podľa niektorých predstaviteľov pracovného práva Českej republiky, by „došlo k erózii základných kameňov právneho poriadku“. Aj z uvedených dôvodov považujeme myšlienku priamej zodpovednosti zamestnanca, resp. solidárnej zodpovednosti zamestnanca a zamestnávateľa za škodu spôsobenú tretej osobe za právne nekorektnú.<sup>16</sup>

V súvislosti s prípravou rekodifikácie Občianskeho zákonníka v Slovenskej republike sa aj v slovenskej civilistickej literatúre objavili rôzne dišputy o tom, či možno založiť priamu zodpovednosť zamestnanca za škodu ním spôsobenú vo vzťahu k tretím osobám. Ide o obdobný scénar diskúsie, aká prebehla v rokoch 2017 až 2019 v Českej republike s tým rozdielom, že v Slovenskej republike doteraz nedošlo k rekodifikácii Občianskeho zákonníka. Aktuálne ide o analýzu a aplikáciu § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého je škoda spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Samotný fakt, že z § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka bola vypustená veta, že tieto osoby samy (rozumnej zamestnanci) za škodu takto spôsobenú nezodpovedajú a ich zodpovednosť podľa pracovnoprávných predpisov nie je tým dotknutá, priskoro bez širšej diskusie modelujú budúce znenie príslušného ustanovenia nového Občianskeho zákonníka, na ktorého základe by bolo možné zo strany poškodeného vymáhať celú škodu priamo od samotného zamestnanca.

Zatiaľ znenie § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka je v súlade s doterajším legislatívnou úpravou modelu zodpovednosti za škodu v pracovnom práve, ktorá svedčí o tom, že vznik zodpovednosti v pracovnom práve jej podmienky a predpoklady reguluje autonómne Zákonník práce ako Kódex práce a právne predpisy pracovného práva, nie právne predpisy občianskeho práva.

<sup>15</sup> MELZER, F., pozri poznámku č. 16.

<sup>16</sup> MORÁVEK J. Perspektívy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií, Sdílená ekonomika jako právní problém? In *Právní rozledy*, Praha, 2018, s. 64 – 72; MORÁVEK, J. Změny tradičních institutu a institucí v době 4.0 a jejich reflexe v rámci pracovněprávní legislativy, s. 35 – 48. In BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Přemysel 4.0 a pracovní podmínky zaměstnanců*. Zborník z medzinárodnej konferencie Trnavskej univerzity Právnickej fakulty konanej 10. 5. 2018 v rámci riešenia výskumného projektu APVV: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca, zodp. riešiteľka: prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. Praha : Leges, 2017.

Súčasnú znenie § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka neumožňuje založiť priamu zodpovednosť zamestnanca (pomocníka), pretože výslovne zakotvuje, že zodpovedným je zamestnávateľ v právnom postavení principála v zmysle občianskeho práva.

Diskusie, ktoré sa aktuálne vedú v odbornej právnej verejnosti Slovenskej republiky, plédujúce za založenie zodpovednosti zamestnanca (pomocníka) za škodu voči tretím osobám, vyvolalo prijatie nového Občianskeho zákonníka v Českej republike, ktorý v § 2914 a § 2915 rieši zodpovednosť pomocníka inak než podľa úpravy pred jeho prijatím. Prijatá koncepcia Občianskeho zákonníka Českej republiky vychádza z duality deliktnej a obliagačnej zodpovednosti a otvára cestu na uplatnenie nároku poškodeného priamo voči pomocníkovi.<sup>17</sup>

Priama zodpovednosť zamestnanca by nastala v prípade, keď jeho konanie, ktorého následkom bola spôsobená škoda, neprislúcha do rámca činnosti podnikateľa, pre ktorého škodca vykonával prácu a zamestnanec svojím konaním by spôsobil škodu, a toto konanie by nebolo plnením pracovných úloh ani plnením úloh, ktoré s pracovnými úlohami priamo súvisia.<sup>18</sup>

Občiansky zákonník ČR zakotvuje osobitný právny model zodpovednosti za škodu „pomocníka“ (zamestnanca) v prípadoch, ak tento vybočí z plnenia úloh pre zamestnávateľa (exces). Aj napriek takejto novej právnej konštrukcii právna literatúra aj judikatúra prevažne vychádzajú z toho, že o skutočnosti založenia či nezaloženia zodpovednosti v pracovnom práve môže rozhodnúť len pracovnoprávna, nie občianskoprávna úprava.

Vychádzať z predpokladu, že veľkú časť konania zamestnanca, ktorého následkom došlo ku škode, treba považovať za exces, je, domnievam sa, nesprávna. Správnu by bola, ak by zamestnanec v rámci fungujúceho pracovnoprávneho vzťahu neuskutočňoval výkon prác ani iné činnosti, ktoré priamo súvisia s týmto výkonom v zmysle § 220 Zákonníka práce. Táto skutočnosť platila aj doteraz. Celkom iné rozmery nadobúda v situáciách, ak by zamestnanec pri plnení úloh zamestnávateľa svojím konaním spôsobil škodu vo veľkom rozsahu, ktorej náhrada by ho mohla celkom finančne zruinovať. Za takejto situácie nebude veľa fyzických osôb, ktoré by stáli o pracovnoprávny vzťah so statusom zamestnanec, a môžu sa simulovanými právnymi úkonmi presunúť do nekontrolovanej zóny sivej ekonomiky.

Ide v skutočnosti o zodpovedanie bazálnej otázky o právnej korektnosti pripustenia plnej zodpovednosti zamestnanca voči tretím osobám. V čom potom bude spočívať ochranná funkcia pracovného práva?

Sme presvedčení, že zamestnanec s výnimkou excesu nezodpovedá za škodu ním spôsobenú tretím osobám.<sup>19</sup>

Priama zodpovednosť zamestnanca za škodu, ktorú spôsobil zamestnávateľovi pri plnení jeho úloh, by poprela samotnú podstatu ochrannej funkcie pracovného práva, ako

<sup>17</sup> DULÁK, A. In ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník. 2. Komentár*. Praha : C. H. Beck, s. 1459.

<sup>18</sup> R NS ČR 25 Cdo 1855/12.

<sup>19</sup> HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 137 – 138; NOVOTNÝ, Z. *Komentář k § 250*. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha, 2015, s. 1023.

aj podstatu závislej práce, ktorá je prácou nesamostatnou vykonávanou v mene zamestnávateľa a na jeho riziko a zodpovednosť.

#### 4. Zavinenie zamestnanca

Ochranná funkcia pracovného práva v systematickej časti zodpovednosti zamestnanca za spôsobenú škodu sa prejavuje viacerými spôsobmi v prospech zamestnanca. Zamestnanec je zodpovedný len za škodu, ktorú zaviniť.

Základná konštrukcia právneho modelu zodpovednosti v pracovnom práve vyžaduje aj zavinenie na strane zamestnanca. Pritom v zmysle § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka SR na uplatnenie nároku nie je rozhodujúce, či medzi poškodeným a škodcom je záväzkový právny vzťah.

Na rozdiel od iných druhov zodpovednosti zamestnanec zodpovedá za škodu zásadne len pri existencii zavinenia. V pracovnom práve platí limitácia náhrady škody v sume 4-násobku priemerneho mesačného zárobku pri škodách spôsobených zamestnancom z nedbanlivosti s výnimkou prípadov úmyselného spôsobenia škody, alebo ak ku škode dôjde v opitosti alebo zneužití omamných prostriedkov. Oproti tomu zodpovednosť za škodu vyplývajúcu z prevádzky zamestnávateľa v zmysle § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka SR je koncipovaná na náhrade skutočnej škody. Zavinenie zamestnanca sa z veľkej časti nepredpokladá, musí ho preukazovať zamestnávateľ s výnimkou zodpovednosti zamestnanca za schodok a zodpovednosti za stratu predmetov zverených na podpis.

#### 5. Rozsah a spôsob náhrady škody v pracovnom pomere

Zákonník práce nepripúšťa solidárnu zodpovednosť v pracovnom práve. Vychádza zo zásady náhrady skutočnej škody a v niektorých prípadoch aj náhrady ušlého zisku (napr. pri škode spôsobenej úmyselne). Škoda nie je podľa aktuálnej judikatúry iba obyčajným súčtom strát, ktoré vznikli zamestnávateľovi zo strany zamestnanca. Preto pri viacerých škodných udalostiach treba skúmať splnenie zodpovednostných predpokladov pri každej z nich samostatne. Ak je preukázaná zodpovednosť zamestnanca vo viacerých prípadoch, vznikli tým rôzne škody, a zamestnanec zodpovedá do výšky štvornásobku priemerneho zárobku za každú z nich osobitne. V prípade pracovnoprávnej zodpovednosti má ten, kto je v právnej pozícii škodcu, právo voľby. Ak nenahradí škodu uvedením do predchádzajúceho stavu, škodu je povinný nahradiť v peniazoch. Zákonník práce už neukladá zamestnávateľovi povinnosť vymáhať od zamestnanca spôsobenú škodu, čo znamená, že zamestnávateľ môže, ale nemusí vymáhať spôsobenú škodu. Pri určení rozsahu zodpovednosti jednotlivých zamestnancov vychádza právna úprava z princípu delenej zodpovednosti. V Zákonníku práce na rozdiel od Občianskeho zákonníka je zásada delenej zodpovednosti uvedená ako výlučná, pretože solidárna zodpovednosť sa v prípadoch posudzovaných podľa Zákonníka práce nepripúšťa, a to ani ako výnimka. Maximalizácia výšky náhrady škody vo výške štvornásobku priemerneho mesačného zárobku sa

na osobitnú zodpovednosť zamestnanca nevzťahuje a takisto ani na spoločnú hmotnú zodpovednosť a na škodu spôsobenú v opitosti, pod vplyvom omamných prostriedkov alebo v prípade, ak zamestnanec úmyselne spôsobí škodu.

Obmedzenie výšky náhrady škody neplatí v prípade škody spôsobenej v opitosti, ktorú si zamestnanec sám privodil, a v prípade škody spôsobenej po zneužití iných omamných prostriedkov alebo v prípadoch úmyselného spôsobenia škody, keď je možné zo strany zamestnávateľa vymáhať nielen skutočnú škodu, ale aj ušlý zisk, ak by jeho nevymáhanie odporovalo dobrým mravom.

K del'be zodpovednosti podľa miery zavinenia medzi viacerými zamestnancami môže dôjsť len vtedy, keď je inak daná zodpovednosť všetkých týchto zamestnancov. Ide o tzv. delenú, a nie solidárnu zodpovednosť. Každý zo zodpovedných zamestnancov je povinný uhradiť zamestnávateľovi len podiel zodpovedajúci miere svojho zavinenia.

#### *Postup zamestnávateľa pri uplatňovaní náhrady škody*

Zamestnávateľ nemá právnu povinnosť od zamestnanca požadovať náhradu škody, za ktorú mu zodpovedá. Za predpokladu, že sa zamestnávateľ rozhodne vymáhať od zamestnanca škodu, Zákonník práce od neho vyžaduje, aby so zamestnancom prerokoval požadovanú výšku náhrady škody a oznámil mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla. Toto prerokovanie, ako aj prerokovanie výšky požadovanej náhrady škody so zástupcami zamestnancov, ak výška náhrady škody pre-  
vyšuje 50 eur, má poriadkový charakter procesnoprávnej podmienky, ktorá by zamestnávateľovi bránila uplatniť nárok na súde. Mesačná poriadková lehota mu začína plynúť zistením škody. Táto lehota nemá vplyv na začiatok plynutia premlčacej lehoty. Nedodržanie mesačnej lehoty nie je sankcionované. Prerokovanie výšky náhrady škody so zástupcami zamestnancov ešte neznamená, že zamestnávateľ musí určiť jej výšku v súlade so stanoviskom zástupcov zamestnancov. Neprerokovanie náhrady škody so zástupcami zamestnancov neovplyvňuje platnosť uznania škody zamestnancom. Ak zamestnávateľ určil výšku náhrady škody a zamestnanec požiadal o uspokojenie svojho nároku podľa Zákonníka práce, uplynutím siedmich dní by sa mohol zamestnanec dostať do omeškania a vznikla by mu povinnosť platiť úrok z omeškania. Náhradu škody spôsobenej trestným činom je možné uplatniť už v trestnom konaní (v adhéznom konaní), a to už od trestného oznámenia poškodeného alebo neskôr v priebehu trestného konania, najneskôr však na hlavnom pojednávaní pred začatím dokazovania. Súd v adhéznom konaní s rozhodne o nároku (napr. uplatnený nárok prizná), alebo poškodeného odkáže, aby svoj nárok v plnom rozsahu, prípadne v nepriznanej časti uplatnil v civilnom sporovom konaní.

#### *Dohoda o spôsobe náhrady škody*

Dohoda o spôsobe náhrady škody má obsahovať uznanie zamestnanca nahradiť škodu v určenej výške, ako aj dohodu o spôsobe náhrady škody. Ak zamestnanec svoj záväzok nahradiť škodu dohodou uznal a súhlasil aj so spôsobom úhrady, na platnosť dohody sa vyžaduje pod sankciou neplatnosti písomná forma.

### *Uznanie záväzku nahradiť škodu*

Uznanie záväzku nahradiť škodu je jednostranným právnym úkonom, v ktorom zamestnanec výslovne uznáva výšku nároku zamestnávateľa na náhradu škody, ako aj jeho dôvody. Požiadavka uvedenia dôvodu nároku je podľa aktuálnej judikatúry splnená, aby bolo celkom jednoznačné, akého nároku sa týka, poprípade v čom, v akých skutkových okolnostiach spočíva nárok. Uznanie záväzku má právny význam hlavne z dôvodu, že zakladá 10-ročnú premlčaciu dobu. Nemožno zároveň vylúčiť prípady, že dôjde v takejto súvislosti medzi účastníkmi k uzavretiu dohody o sporných nárokoch podľa Zákonníka práce.

### **Záver**

Na rozdiel od možnosti subsidiárneho použitia všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce, zodpovednostný systém v pracovnom práve je inkorporovaný do druhej časti Zákonníka práce a súčasne je na účely pracovného práva upravený komplexne, čím nevytvára potrebný zákonný priestor na subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka v systematickej časti právnej zodpovednosti.

Tieto dva kódexy súkromného práva existujú vedľa seba relatívne samostatne a nezávisle, čo má dôležitý význam pre pochopenie osobitostí pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca a jej právnu interpretáciu.<sup>20</sup> Do blízkej budúcnosti by bolo chybou pripustiť úpravy a ich interpretácie, aby sa tieto kódexy dostali do vzájomného rozporu. Takéto chyby v podobe budúcich legislatívnych úprav sa nedajú zhojiť a trvale by poškodili nielen samotné pracovné právo a zamestnancov, ale aj celý právny systém Slovenskej republiky.

Základná ochranná funkcia pracovného práva spočívajúca v ochrane zamestnanca vyjadruje hodnoty, ktoré chráni verejný poriadok. Ochrana poškodeného v zmysle § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka nie je možné klásť nad túto zásadu pracovného práva. Závislá práca je vždy vykonávaná na zodpovednosť a účet zamestnávateľa. Preto pripustenie solidárnej zodpovednosti zamestnávateľa a zamestnanca voči poškodenému by vo svojich právnych následkoch znamenalo deštrukciu doterajšej koncepcie pracovnoprávných vzťahov v slovenskom práve.

Bolo by správne aj vzhľadom na náš historický vývoj prihliadať aj na historický výklad, podľa ktorého zamestnanec nezodpovedá za škodu voči tretej osobe a jeho zodpovednosť je len pracovnoprávnou zodpovednosťou. Neplatí to však v prípade excesu, pretože zamestnanec je pracovnoprávnou zodpovednosťou „chránený“ len pri plnení pracovných úloh alebo priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

Pracovnoprávna zodpovednosť je koncepcne odlišná nielen tým, že podľa právneho stavu *de lege lata* nepripúšťa solidárnu zodpovednosť, ale je aj obmedzená maximálnym rozsahom náhrady škody, rozdielnymi predpokladmi zodpovednosti, ako aj spôsobom náhrady škody. Vniesť rôzne formy rizík do oblasti zodpovednosti zamestnanca má po-

<sup>20</sup> BÉLINA, M. Škoda spôsobená zamestnancem a (ne)odpovednosť voči tretím osobám. In *Právni rozhledy*, 2018, č. 13 – 14.

tenciál hrozby vzniku sociálnej neistoty. Zamestnanci by sa museli dať pre uvedený účel poistiť a pracovná sila by aj tým spôsobom zdražela.

Za predpokladu priamej zodpovednosti zamestnanca voči tretím osobám bez hornej hranice sumy náhrady škody by došlo k prelomeniu ochrany zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov, keď ochrana poškodeného podľa Občianskeho zákonníka by stála nad zákonnou ochranou zamestnancov, čo by bolo v priamom rozpore s doterajšou koncepciou, ale aj so znením Zákonníka práce, ako aj s doterajším chápaním pracovnoprávných vzťahov v historickom kontexte.<sup>21</sup>

### Literatúra

- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. Praha : Leges, 2018
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges, 2017
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha : Leges, 2018
- BARANCOVÁ, H., DOLOBÁČ, M., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, M. *Pracovné právo Slovenskej republiky*. Bratislava : Sprint 2, 2019
- BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava : C.H. Beck, 2019 a n.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydání. Praha : C.H. Beck, 2015
- DULÁK, A. Kodifikácia, dekodifikácia, rekodifikácia a ďalšie cesty súkromného práva, s. 76-95. In CSACH, K. (ed.) *Ad hoc legislatíva v súkromnom práve*. XIV. Lubyho právnické dni, Smolenice 19-20.9.2019, Praha : Leges, 2019
- HURKA, P. Jak se změnil vztah pracovního a občanského zákoníku? In *Právní radce*, 2014, č. 8, s. 30 – 33
- LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné. I. a II. diel*. 2. vydanie. Bratislava : Iura Edition, 2010
- LUBY, Š. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve*. Bratislava : vyd. SAV 1958
- NOVOTNÁ, M. *Zodpovednosť za škodu v civilnom práve. Výbrané skutkové podstaty*. Bratislava : Veda, 2021
- PICHT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. *Sdílená ekonomika-sdílený právní problém*. Praha : Wolters Kluwer, 2017
- ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník. Komentár*. 2. vydanie. Praha : C.H. Beck, 2019
- TROJČÁKOVÁ, V. Pričítanie protiprávneho konania inému, účastiťvo na delikte a solidárna zodpovednosť z pohľadu súkromného práva. In *Fiduciárni povinnosti orgánu spoločnosti na pomezí korporáčného, insolvenčného a trestného práva*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2020
- TROJČÁKOVÁ, V. Pričítanie škody spôsobenej pomocníkom-zodpovednosť na pomezí porušenia zmluvnej povinnosti a deliktu. In NEVOLNÁ, Z., HLOBÍKOVÁ, D. (eds) *Porušenie zmluvných povinností v súkromnom práve a jeho následky*. Trnava : Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2018
- VOZÁR, J. (ed.) *Zodpovednosť v práve. Pocta Olge Ovečkovej*. Bratislava : Wolters Kluwer, SAV, 2019

<sup>21</sup> BĚLINA, M. Pozri poznámku č. 22, s. 487.