

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Mgr. Ľudovít Paveľa

Tento článek byl poprvé publikován ve Zpravodaji pro mzdové účetní a personalisty č. 6/2012

Ručení jako způsob zajištění pohledávky zaměstnavatele

Úvod

Platná právní úprava omezovala smluvní volnost v užití zajišťovacích instrumentů především v ust. § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce. Toto ustanovení připouštělo jako obecný institut pouze dohodu o srážkách ze mzdy a smluvní pokutu, její užití však omezuje na konkurenční doložku. Po čtyřech letech, s účinností od 1. 1. 2012, došlo ke změnám. **Jednak se ruší omezující ust. § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, jednak je nově upraven vztah zákoníku práce a občanského zákoníku.** První změna otevírá možnost zvažovat použitelnost dalších zajišťovacích institutů, druhá změna pak mezi tyto zajišťující institut doplňuje právě ručení, protože to není zvláště upraveno pracovněprávními předpisy a má-li být v pracovněprávních vztazích použito, pak jedině na základě podpůrně působící občanskoprávní úpravy.

Ručení dle občanského zákoníku

Ručení je významný zajišťovací a uhrazující institut. V souladu s ust. § 546 občanského zákoníku platí, že dohodou účastníků lze **zajistit platnou pohledávku ručením.** Občanský zákoník však neupravuje smlouvu o ručení a nepředepisuje jí ani žádné formální náležitosti. Písemnou formu musí mít písemné prohlášení ručitele obsahující jeho závazek uspokojit konkrétní pohledávku věřitele, jestliže ji neuspokojí dlužník. Teprve tímto prohlášením vzniká ručitelství závazek (za předpokladu souhlasu věřitele). Právní vztah z ručení je vztahem akcesorickým, vázaný svou existencí na hlavní obligační závazek. Hlavní závazek mezi věřitelem a dlužníkem tak musí existovat již v době, kdy ručitel činí písemné prohlášení.

Ručením lze zajistit peněžitou pohledávku, z nepeněžitých pak pouze tu se zastupitelným plněním. Ručitel se nemůže platně zavázat k výkonu závislé práce namísto dlužníka, zaměstnance. Zajistit však např. lze nárok na náhradu škody zaměstnavatele, který vznikne z důvodu nekonání sjednané práce či vadného plnění ze strany dlužníka. Ručením nelze zajistit promlčené ani jiné soudně nevyhnutelné pohledávky (tzv. naturální obligace).

Ručením může být zajištěna celá pohledávka či její část. Pohledávka může být též zajištěna více ručiteli. Ručitel je povinen dluh splnit, nesplnil-li jej dlužník, ačkoli byl k tomu věřitelem vyzván (tzv. subsidiarita ručení). Neuspokojí-li ručitel pohledávku zaměstnavatele, může se zaměstnavatel domáhat splnění svého nároku žalobou u soudu.

Použitelnost ručení v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 ručení jako způsob zajištění pohledávky zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích nepřipustil, ani výslovně neupravoval a ani jeho úpravu nedelegoval občanskému zákoníku. Po zrušení principu delegace upraveného v ust. § 4 zákoníku práce nálezem Ústavního soudu se znovu otevřela cesta pro použití ručení na základě podpůrně působící občanskoprávní úpravy. Úprava byla obsažena v nově formulovaném ust. § 4 zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012. Za ust. § 4 zákoníku práce se vkládají ust. § 4a a 4b. Pro nás je významná dikce ust. § 4a, která provádí negativní vymezení jednotlivých občanskoprávních institutů, které **nelze pro pracovněprávní vztahy použít**. Institut ručení z použitelnosti v pracovněprávních vztazích vyloučen není.

Použitelnost ručení v pracovněprávních vztazích tak může být **vyloučena jedinečně některou ze základních zásad pracovních vztahů**. Ty totiž omezují aplikaci podpůrně působící občanskoprávní úpravy v pracovněprávních vztazích. Dle našeho názoru se ze zásad, které se v pracovním právu uplatňují, do střetu s použitelností institutu ručení může dostat výlučně **zásada ochrany slabší strany**. Tato zásada se v pracovním právu v různé míře uplatnila již od jeho moderních počátků. S účinností od 1. 1. 2012 je normativně vymezena v ust. § 1a zákoníku práce následující dikcí: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Jako jeden z hlavních argumentů použitelnost ručení v pracovněprávních vztazích od 1. 1. 2012 můžeme uvést, že ručení jako způsob zajištění pohledávky zaměstnavatele umožňoval ABGB¹, ooz² i zákoník práce 1965. V případě ABGB, resp. ooz se jednalo o smlouvu s rukojemskou bez zvláštní úpravy pro pracovněprávní vztahy. Zákoník práce 1965 již přinesl zvláštní úpravu. Ručení bylo omezeno pouze na určitý omezený okruh nároků na náhradu škody. Z dalších argumentů lze např. zdůraznit, že ručení se ve skutečnosti postavení zaměstnance dlužníka nedotýká, tím spíše je nezhoršuje. Ručením je konstituován vztah mezi osobou třetí (ručitelem) a věřitelem. Díky ručení může naopak zaměstnanec získat to, co by se mu jinak zaměstnavatel jako věřitel zdráhal poskytnout.

¹ Rakouský Obecný zákoník občanský, vyhlášený císařským patentem č. 946/1811.

² Obecný zákoník občanský, na základě čl. 2 zákona ze dne 28. října 1918, č. 11 Sb. Z a n. (tzv. recepční zákon) recipovaný ABGB, který od 28. října 1918 pro české země platil jako ooz.

Jakkoliv nelze pochybovat o použitelnosti ručení v pracovněprávních vztazích, existují výhrady k přípustnosti ručení k zajištění všech potenciálních pohledávek zaměstnavatele či dovolenost sjednání vzájemného ručení zaměstnanců za škodu jimi způsobenou zaměstnavateli. Až do 31. 12. 2006 bylo ručení přípustně pouze v případě, že pracovníku vznikla povinnost nahradit škodu na svěřených hodnotách, kterou byl pracovník povinen vyúčtovat³. Konečnou odpověď zde bude muset dát doktrína a budoucí judikatura.

Praktický význam ručení pro zajištění pohledávky zaměstnavatele

Ručení představuje pro zaměstnavatele **velmi zajímavý zajišťovací institut**, alternativu k dohodě o srážkách ze mzdy a od 1. 1. 2012 též zástavnímu právu. Na rozdíl od dohody o srážkách ze mzdy není uhrazovací funkce ručení spojena s dlužníkem a není ani omezena souhlasem jiného plátce mzdy (pro případ, že zaměstnanec skončí pracovní poměr k zaměstnavateli, věřiteli a bude zaměstnán u jiného zaměstnavatele). Oproti zástavnímu právu není pro vznik ručení vyžadováno rozhodnutí správního orgánu. V osobě ručitele se tak zaměstnavateli nabízí další osoba, která pro případ marné výzvy dlužníka je povinna uhradit jeho dluh.

Zaměstnavatel může požadovat zajištění pohledávky ručitelem, např. poskytuje-li zaměstnanci půjčku na sociální či kulturní potřeby, svěřuje-li mu nástroje, ochranné pomůcky nebo hodnoty svěřené k vyúčtování či zjistil škodu způsobenou zaměstnancem a tento se zavázal k její úhradě. Ručitelem mohou být manžel, partner, druh, družka, spoluzaměstnanec, odborová organizace či jiná bonitní osoba.

JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

³ Viz např. rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích sp. zn. Co 1008/89.