

14. 5. 2020

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Iniciativní zaměstnanec - zkáza nebo spása?

Jakákoliv forma iniciativy zaměstnanců je ze strany zaměstnavatelů zpravidla velmi vítána a oceňována. Neplatí to však ve všech oblastech, zejména pokud jde o oblast náhrady újmy na zdraví způsobené pracovním úrazem.

Odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovní úrazem je velmi široká. Zaměstnavatel neodpovídá pouze za újmu na zdraví způsobenou zaměstnanci při práci konané na výslovný příkaz zaměstnavatele, ale rovněž za újmu způsobenou zaměstnanci při činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance, není-li tato činnost vykonávána proti výslovnému zákazu zaměstnavatele[1].

Otázkou, co je a není možné posuzovat za onen „výslovný zákaz“ zaměstnavatele, se v nedávné době zabýval rovněž Nejvyšší soud České republiky[2] („Nejvyšší soud“).

V uvedeném případě se žalobce dostavil na základě nabídky volných pracovních míst u Úřadu práce České republiky do areálu žalovaného, aby se ucházel o práci na pozici svářeč-zámečník. Žalovaný proto přidělil žalobci jako „práci na zkoušku“ činnost spočívající v opravě „gitterboxů“ (kovových ohradových palet). Poté, co žalobci při uvedené práci došla prkna potřebná pro opravu „gitterboxů“, poslal žalovaný žalobce domů a předpokládal, že žalobce přijde až druhý den, kdy se rozhodne, zda s ním bude uzavřena pracovní smlouva, nebo mu budou odpracované hodiny při „práci na zkoušku“ pouze proplaceny.

Žalobce uvedený pokyn žalovaného neuposlechl a z vlastní iniciativy začal řezat dřevo pro opravu „gitterboxů“ na kapovací pile, která byla předtím odpojena od přívodu elektrické energie a označena cedulí „mimo provoz“. Při této činnosti žalobce následně utrpěl úraz pravé ruky (amputaci II.-V. prstu pravé ruky se ztrátovou zlomeninou koncových částí III.-V. záprstní kosti pravé ruky a částečnou ztrátou nehtového článku pravé ruky). Žalobce se po žalovaném domáhal náhrady újmy způsobené výše uvedeným zraněním, které označil jako pracovní úraz.

Žalovaný se bránil jednak tím, že mezi ním a žalobcem nevznikl pracovněprávní vztah, když se jednalo pouze o „práci na zkoušku“. Nadto újma vznikla dle žalovaného při činnosti, jejíž výkon žalobci zakázal, když žalobce neuposlechnuvši pokynu k odchodu domů užil zařízení žalovaného, které bylo označeno cedulí „mimo provoz“ a vypojeno z přívodu elektrické energie.

Nejvyšší soud odmítl argumentaci týkající se neexistence pracovněprávního vztahu. Rovněž odmítl závěr, že mezi stranami sporu vznikl pouze faktický pracovní poměr, když byly, byť ústně, sjednány druh práce (svářeč-zámečník, který žalobce začal pro žalovaného s jeho vědomím vykonávat), místo výkonu práce (místo, v němž začal pracovat), i den nástupu do práce (den, kdy sjednanou práci svářeče-zámečníka začal žalobce skutečně vykonávat). Tím tedy mezi účastníky došlo ke vzniku pracovního poměru, byť sjednaného pouze na den výkonu „práce na zkoušku“.

Nejvyšší soud se rovněž nepřiklonil k závěru, že činnost, při které žalobce utrpěl újmu na zdraví, byla výslovně zakázána. Výslovný zákaz zaměstnavatele musí být dle jeho výkladu adresován přímo zaměstnanci, kterého se týká, a musí z něj být zřejmá činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se zaměstnanci zakazuje.

Z pokynu žalovaného, aby žalobce odešel domů, tak výslovný zákaz výkonu činnosti žalobce na kapovací pile nebylo možné dovodit. Existenci výslovného zákazu nebylo možné dovodit ani ze skutečnosti, že kapovací pila byla označena cedulí „mimo provoz“ a odpojena od přívodu elektrické energie. Dle Nejvyššího soudu však tato okolnost mohla být vzata v potaz při posuzování, zda a případně v jakém rozsahu by se žalovaný mohl zprostit odpovědnosti za újmu vzniklou pracovním úrazem.

Vzhledem k tomu, že myšlenkové pochody člověka jsou často nevyzpytatelné, kladou výše uvedené závěry Nejvyššího soudu na zaměstnavatele velmi obtížně splnitelné nároky, pokud jde o plnění prevenční povinnosti v oblasti újmy způsobené pracovními úrazy.



JUDr. Kateřina Demová,
advokátka

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

[1] Viz též Demová, K. Pracovní úraz při dobrovolné činnosti zaměstnance, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Viz rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2034/2019 ze dne 21. 1. 2020.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)

- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)