

10. 8. 2020

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

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz při činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance a otázky vzniku pracovního poměru

Právní úpravu povinnosti zaměstnavatele odškodnit následky pracovního úrazu při činnosti zaměstnance konané pro zaměstnavatele z vlastní zaměstnancovy iniciativy ilustruje rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020.

Případ je hodný pozornosti i proto, že se, a to nejen NS, při jeho řešení vyjadřuje k otázkám založení (vzniku) pracovního poměru - v dané sporné věci byla posuzována skutečnost, zda došlo k založení pracovního poměru nebo jen tzv. faktického pracovního poměru (resp. nižší obecný soud zaujal i zcela k právům zaměstnance odmítavé stanovisko, že vůbec nedošlo ke vzniku žádného pracovněprávního vztahu), neboť mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou ucházející se o zaměstnání došlo (jen) k dohodě o tzv. práci na zkoušku.

To je v praxi poměrně častý jev - a můžeme říci i nešvar, neboť často není řádně sjednána pracovní smlouva včetně ujednání o zkušební době, aby bylo možno hovořit o právně konformní práci na zkoušku. A právě při takové práci tzv. na zkoušku došlo u zaměstnance k úrazu, přičemž zaměstnavatel dobrovolně svou odpovědnost za škodu v jeho důsledku zaměstnanci vzniklou neuznal. I když musíme předeslat, že i fyzická osoba vykonávající práci v tzv. faktickém poměru má právo na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel, včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Přesto však zaměstnanec se svým nárokem (žalobním návrhem) dvakrát neuspěl u obecných soudů - soudu prvního stupně a soudu odvolacího, přestože jejich prvotní rozhodnutí zrušil Ústavní soud - a následná rozhodnutí pak popisované rozhodnutí Nejvyššího soudu, jak uvádíme podrobněji v poznámce. Uvedené peripetie dosvědčují, jak složité je řešení podobných otázek v praxi, a to i té justiční. Případ a závěry z něj vzešlé proto vskutku zasluhují náležitou pozornost.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem

Zaměstnavatel je podle ust. § 269 odst. 1 zákoníku práce povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. - Plněním pracovních úkolů je podle ust. § 273 odst. 1 zákoníku práce výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je podle ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce m.j. též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, nebo činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Za plnění pracovních úkolů je tedy považována též činnost vykonávaná bez příkazu zaměstnavatele a

bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, nepotřebuje-li k ní zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazmu zaměstnavatele, za předpokladu, že jde o činnost konanou pro zaměstnavatele. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu ust. § 273 zákoníku práce, je přitom rozhodující, zda se jednalo - vzhledem k činnosti, při níž došlo k úrazu - z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního i časového objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

Aby zaměstnanec neměl nárok na odškodnění, musí mu být práce zakázána

Ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli zamezit tomu, aby činnost vykonávaná zaměstnancem bez příkazu zaměstnavatele a bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance (z jeho vlastní iniciativy), byla považována za plnění jeho pracovních úkolů, zákazem výkonu této činnosti. *(To by si mohl jinak každý dělat v práci, co by chtěl, byť ve prospěch zaměstnavatele...)* Takový zákaz může být zaměstnavatelem učiněn jen výslovně; jiným způsobem - má-li mít právní účinky stanovené v § 273 odst. 2 zákoníku práce - učiněn být nemůže, a to ani kdyby jiný, než výslovný způsob projevu vůle nevzbuzoval žádné pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit. Výslovný zákaz zaměstnavatele musí být adresován zaměstnanci, kterého se týká, a musí z něj být zřejmá činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se zaměstnanci zakazuje. To vše připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020.

Skutkový základ sporného případu

Uchazeči o práci, resp. zaměstnanci, který si zkoušel novou práci, byla přidělena práce, která spočívala v opravě „gitterboxů“ svařováním a užitím brusky a kterou konal s vědomím jednatele zaměstnavatele. Jiný zaměstnanec zaměstnavatele zaměstnanci, co má na „gitterboxech“ opravovat, kolik se jich musí opravit, aby se splnila norma, a že má být na pracovišti do 15:30 hodin. Ovšem poté co zaměstnanci kolem 13:00 hodin došla prkna potřebná pro opravu „gitterboxů“ („podlážky“), mu onen zaměstnanec sdělil, aby „dělal „gitterboxy do zásoby“, tzn. aby „opravoval kov“. Poté, co zaměstnanec přišel s tím, že „má hotovo a nemá co dělat“ a dotazoval se, kde se dělají podlahy, mu zaměstnanec, přidělující pracovní úkoly, sdělil, že „nahore v hale“, aniž by mu ukládal, aby si prkna nařezal, a že „na to je jiný člověk“. Jednatel zaměstnavatele poté, co se zaměstnanec dostavil do kanceláře s tím, že nemá prkna, poslal zaměstnance domů a předpokládal, že ten přijde až druhý den. Zaměstnanec tento pokyn však neuposlechl a z vlastní iniciativy začal řezat dřevo pro opravu „gitterboxů“ na kapovací pile odpojené od přívodu elektrické energie a označené cedulí „mimo provoz“ - snažil se totiž jako nováček, o novou práci stál - přičemž ale kolem 15:00 hodin utrpěl úraz pravé ruky. - Přířičného odškodnění se musel domáhat soudní cestou.

Hodnocení Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020, odmítl předchozí závěr odvolacího soudu, že pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanec pro něj přestal v daný den vykonávat práci, spolu s označením stroje, na němž se zaměstnanci stal úraz, cedulí „mimo provoz“ a odpojením stroje od přívodu elektrické energie, byl „zjevným a jasným pokynem výslovného zákazu práce“ ve smyslu ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce.

Zákaz práce z vlastní iniciativy musí být výslovný

Pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanec „šel domů“, vydaný poté, co zaměstnanci kolem 13:00 hodin došla prkna potřebná pro opravu „gitterboxů“, kterou pro zaměstnavatele podle jeho pokynů prováděl, nepředstavuje zákaz výkonu činnosti zaměstnance na stroji (kapovací pile) ve smyslu ust. § 273 odst. 2 zák. práce, neboť uvedený pokyn zaměstnavatele takový výslovný zákaz neobsahuje a

není z něj zřejmá žádná činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se zaměstnanci zakazuje, rozhodl Nejvyšší soud.

Při posuzování pokynu, aby zaměstnanec „šel domů“, nelze odhlédnout ani od okolností, za kterých byl pokyn vydán – zejména od toho, že zaměstnanci došla prkna potřebná pro opravu „gitterboxů“ a že bez dalšího materiálu nemohl ve své pracovní činnosti pokračovat – a které tento pokyn reflektoval. Za těchto okolností (a za situace, kdy jiný zaměstnanec, který měl prkna nařezat, nebyl v práci) se zaměstnanec, který měl daného dne vykonávat práci až do 15:30 hodin, neměl důvod domnívat, že zaměstnavatel by nesouhlasil s tím, aby si chybějící materiál opatřil sám pořezáním dřeva na volně přístupné kapovací pile, zejména když mu nedlouho před tím přidělil práci spojenou s použitím svařovacího zařízení a brusky, které nepochybně rovněž mohou být potenciálním zdrojem úrazu. Okolnost, že kapovací pila byla označena cedulí „mimo provoz“ a odpojena od přívodu elektrické energie, by mohla mít význam (pouze) při posuzování, zda a popřípadě v jakém rozsahu se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem podle ust. § 367 zákoníku práce, sama o sobě (ani ve spojení s pokynem zaměstnavatele, aby zaměstnanec „šel domů“) však nemůže vést k závěru, že řezání dřeva na kapovací pile zaměstnanec prováděl proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a že tato jeho činnost, kterou vykonával z vlastní iniciativy, proto nebyla plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 273 odst. 2 zákoníku práce, rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020.

V uvedeném případě tedy zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu zaměstnance, jen je třeba prověřit, zda plný, anebo se zaměstnavatel své odpovědnosti částečně zproští (event. i zcela), protože předchází vůči požadavkům – žalobním návrhům zaměstnance negativní – zamítavá rozhodnutí nižších soudů Nejvyšší soud ČR zrušil.

K otázkám vzniku pracovněprávního vztahu

Uvedené rozhodnutí NS je významné i z hlediska řešení otázek kolem platného založení základního pracovněprávního vztahu, a nikoliv faktického pracovního poměru.[1] NS dále uvádí:

Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním; protože pracovní smlouva a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou právní úkony, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, pokládají se – za předpokladu, že již bylo započato s jejich plněním – za platné, i kdyby nebyly uzavřeny v písemné formě vyžadované zákonem, nýbrž jen ústně nebo i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, o tom, co chtěli jednající projevit (konkludentně), neboť jejich neplatnosti se již nelze dovolat. Pro zjištění, jaký právní vztah se mezi účastníky vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je – bez ohledu na to, jak účastníci následně hodnotí své právní postavení – posouzení obsahu projevů vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně (výslovně nebo jen konkludentně) projevováno.

Posouzení právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako základního pracovněprávního vztahu nebrání v projednávané věci (spis. zn. NS: 21 Cdo 2034/2019) skutečnost, že jednatel zaměstnavatele předpokládal, že o tom, zda se zaměstnancem uzavře pracovní poměr, nebo mu budou 4 odpracované hodiny proplaceny, rozhodne až dalšího dne, neboť pro zjištění, jaký právní vztah se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je zjištění, co bylo skutečně projevováno.

Bylo-li by mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednáno, že o uzavření pracovního poměru mezi nimi se bude jednat až následujícího dne (na základě posouzení pracovních výsledků uchazeče o zaměstnání – zaměstnance ze dne 6. 8. 2013), a že dne 6. 8. 2013 tedy půjde jen o „práci na zkoušku“, mohla by mít tato okolnost vliv pouze na délku (dobu trvání) základního pracovněprávního

vztahu sjednaného dne 6. 8. 2013, nikoli ovšem na jeho povahu. Základnímu pracovněprávnímu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemohl být na překážku ani nedostatek písemné formy dohody o jeho založení, neboť zaměstnanec již započal s výkonem závislé práce pro zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že v projednávané věci nešlo o případ, kdy by zaměstnanec vykonával práci pro zaměstnavatele, aniž by mezi nimi byl platně založen základní pracovněprávní vztah; závěr odvolacího soudu, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikl (jen) faktický pracovní poměr, proto není správný, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020.



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Tzv. faktickým pracovním poměrem se v ustálené judikatuře soudů rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Nejedná se o pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním a zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru (za předpokladu, že nedostatek platného pracovněprávního vztahu nezpůsobil výlučně sám) zásadně náleží stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec v tzv. faktickém poměru má zejména právo na mzdu podle fakticky vykonané práce, právo na dovolenou, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, právo na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel (včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, apod. Nevznikají mu naopak nároky z případného neplatného ukončení právního vztahu mezi ním a zaměstnavatelem. Jde totiž o speciální úpravu nároků, jíž lze použít jen v případě neplatného rozvázání pracovního poměru platně vzniklého (při existenci platného pracovního poměru neplatně skončeného); předpokládá se tu tedy neplatnost při zániku a nikoliv při vzniku pracovního poměru. Faktický pracovní poměr není třeba rozvazovat, protože právně neexistuje. (Podle nálezu Ústavního soudu spis. zn. I. ÚS 615/17, ze dne 10. 8. 2017.)

Uvedené rozhodnutí ÚS, z něhož je vybírán klíčový vysvětlující text, bylo vydáno právě v souvislosti s řešením dané sporné věci, když se na něj s úspěšnou ústavní stížností obrátil právě poškozený zaměstnanec, jak jsme naznačili v úvodu příspěvku. Jeho žalobu, kterou se domáhal bolestného a náhrady, náhrady za ztížení společenského uplatnění, náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti soud prvního stupně zamítl, a to na m.j. na základě nesprávného závěru, že mezi účastníky sporu nevznikl žádný

pracovněprávní vztah a že proto úraz žalobce nemůže být pracovním úrazem. Jeho rozhodnutí potvrdil odvolací soud, který shledal, že nelze učinit závěr o odpovědnosti žalovaného za úraz žalobce, protože se nestal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo pro plnění pracovních úkolů, a nelze ji dovést ani dle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce stanovícím, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Nejvyšší soud pak dovolání proti rozsudku odvolacího soudu zamítl. Po zrušení rozhodnutí obecných soudů Ústavním soudem soud prvního stupně znovu žalobu zamítl a jeho rozhodnutí potvrdil odvolací soud, přičemž jejich (ve věci druhá) rozhodnutí zrušil na základě ve věci již podruhé uplatněného dovolání právě popisovaný rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)