19. 1. 2016

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

Pochopení důvodů pro vydání pokynu k zajištění BOZP a jeho právní účinky

V rozsudku ze dne 17.9.2015 čj. 21 Cdo 268/2015 se Nejvyšší soud ČR zabýval otázkou, zda je pro zproštění povinnosti nahradit škodu způsobenou pracovním úrazem významné, jestli poškozený chápal důvody pro vydání pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V komentovaném případě soudy posuzovaly spor týkající se nároku o náhradu škody způsobené úrazem při školou organizovaném pobytu studenta v rekreačním středisku. Poškozený uplatňoval nárok na základě ustanovení § 391 č. 262/2006 Sb., zákoník práce, které si zachovalo svou pozici v přechodných a závěrečných ustanoveních i po novele provedené zákonem č. 205/2015 Sb. účinné k 30.9.2015. Zmíněné ustanovení rozšiřuje působnost zákonné úpravy náhrady újmy způsobené pracovním úrazem i na některé právní vztahy, jejichž předmětem není výkon závislé práce, např. na vztahy mezi školou na jedné straně a studenty nebo žáky na straně druhé.

Ke škodní události posuzované v předmětném případě došlo tak, že student skočil po hlavě do rybníka navzdory školou stanovenému zákazu koupání bez dozoru učitele a navzdory poučení o tom, že je voda mělká. V daném případě sice Nejvyšší soud ČR reagoval na úvahy odvolacího soudu, které se odvíjely od otázky specifické pro tento případ, a sice otázky, zda 15 letý student z prosté informace, že je voda mělká, pochopí, že si skokem po hlavě může přivodit vážné zranění míchy a z ní vyplývající kvadruplegii, jak se bohužel stalo v daném případě. Závěry Nejvyššího soudu ČR jsou ovšem aplikovatelné v obecnější rovině, když soud pochopení důvodů pro vydání pokynu označil za nerozhodné z hlediska splnění podmínek pro zproštění odpovědnosti za pracovní úraz. Soud k této otázce uvedl následující:

Je třeba totiž mít na zřeteli, že pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vlastně představuje závazné pravidlo chování, které (v zákonných mezích) ukládá povinnost něco (ne)konat, či něčeho se zdržet, aniž by – důsledně vzato – jeho adresát byl oprávněn jeho obsah hodnotit z hlediska jeho důvodů, případně z hlediska jeho smyslu a účelu. To platí zejména, je-li obsahem pokynu absolutní, srozumitelně vyjádřený, zákaz určitého chování, který adresát musí bez dalšího respektovat. Uvedené vztaženo na posuzovaný případ znamená, že „zákaz koupat se bez dozoru v rybníce" jako objektivní, srozumitelně vyjádřené pravidlo chování, má charakter pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (srov. též rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 25.11.1988 sp. zn. 6 Cz 79/1988) a splňuje požadavky, které na pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci klade ustanovení § 349 odst. 3 zák. práce.[1]

Vůči soudem přijatému výkladu by na jednu stranu mohlo být namítáno, že pochopení důvodů, které vedly k vydání určitého pokynu, může být významným předpokladem pro to, aby pokyn efektivně plnil svůj účel. Úkolování zaměstnanců nelze přirovnat k programování stroje, od zaměstnance se zpravidla očekává, že bude při plnění svých pracovních úkolů schopen samostatně uvažovat. Pochopení důvodu pokynu tak může být za určitých situací předpokladem pro jeho správnou aplikaci adresátem. Dokonce i za situace, kdy zaměstnanec poruší jasně daný bezpodmínečný pokyn, může být pravděpodobnost vzniku škodní události významně ovlivněna pochopením či nepochopením důvodů, které k vydání daného pokynu vedly. Promítnuto do předmětného případu, pokud by si byl

poškozený student uvědomoval, že si šipkou do rybníka může přivodit zlomeninu krčních páteře, která jej může přivázat na lůžko po zbytek života, tak by tu zřejmě byla dobrá šance, že si své jednání rozmyslí. Obdobně detailní poučení nejspíše od žalované očekával i odvolací soud, který postupu žalované vytýkal, že poučení studentům nebylo dostatečně důrazné, a podle jehož výkladu se žalované podařilo zprostit se odpovědnosti za vzniklou škodu jen částečně.

Na druhou stranu, závaznými pokyny regulované jednání zaměstnance je často jen malou součástkou ve složitém soukolí fungování podniku zaměstnavatele a zaměstnanci někdy ani nemusí být schopni chápat veškeré souvislosti, na jejichž základě se zaměstnavatel rozhodl udělit určitý pokyn. Kromě toho je zřejmé, že výklad, který by do podmínek odpovědnostního vztahu zanášel další subjektivní prvek (tedy chápání důvodů pro vydání pokynu), jehož naplnění by bylo v praxi často obtížně ověřitelné, by právní jistotu v rámci pracovněprávních vztahů nezvýšil a zaměstnavatelé by jen obtížně dosahovali jistoty ohledně toho, že z hlediska ochrany bezpečnosti a zdraví při práci učinili vše, co bylo potřebné. Je proto jistě dobrou zprávou pro zaměstnavatele, že Nejvyšší soud z hlediska naplnění podmínek pro zproštění zaměstnavatele odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nepovažuje pochopení smyslu, účelu či důvodů pro vydání pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnancem za relevantní. Komentovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR je předmětem ústavní stížnosti, uvidíme tedy, zda Ústavní soud do tohoto výkladu zasáhne.

Výše uvedené závěry Nejvyššího soudu ČR zapadají do výkladové linie vycházející ze striktně hierarchicky organizovaného vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, do níž patří i jiný nedávno vydaný rozsudek téhož soudu ze dne 2.9.2015 čj. 21 Cdo 3840/2014, v němž soud potvrdil platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž zaměstnavatel přistoupil z důvodu porušování závazných pokynů. Nejvyšší soud ČR v tomto rozsudku uvedl, že *„je právně nerozhodné, jak sama žalobkyně (tedy zaměstnankyně žalující na neplatnost okamžitého zrušení) hodnotila vydaný pokyn, neboť zaměstnanec je povinen plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá.“* Nejvyšší soud ČR v druhém citovaném rozsudku připomíná, že povinnost zaměstnance plnit pokyny nadřízených odpovídá jednomu ze základních znaků závislé práce, a to vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

I žáci a studenti jsou podle školského zákona povinni plnit pokyny pedagogických pracovníků[2], celkově je však jejich vztah se školou diametrálně odlišný od vztahů vznikajících při výkonu závislé práce. Je proto otázkou, zda by si žáci a studenti zahrnováni běžně velkým množstvím zákazů a příkazů, z nichž ovšem menší část slouží k ochraně jejich života a zdraví, nezasloužili o něco specifičtější přístup, který by více bral v potaz aspekt jejich možného omezení způsobilosti posoudit následky svého jednání.

Tomáš Erbák

---
[1] Zde se jedná o překlep v odůvodnění rozsudku, soud chtěl zřejmě odkázat na ustanovení § 349 odst. 2 zákoníku práce.
[2] § 22 odst. 1 písm. c) zákona č. 561/2004 Sb.

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti