17. 6. 2015

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

Pracovní úraz nejen ve světle judikatury Nejvyššího soudu ČR

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Smyslem tohoto příspěvku je poukázat na základní kritéria, která soudy berou v úvahu při posuzování pracovních úrazů, jakož i při posuzování částečné či úplné liberace zaměstnavatele.

GÖRGES & PARTNERS

Pojem „pracovní úraz“

Dle ust. § 366 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „**ZP**“): *„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“*

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu i za situace, kdy dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se však odpovědnosti zcela nebo z části nezprostí. Odpovědnost zaměstnavatele je objektivní, není tak uvažováno jeho zavinění. Předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance je existence poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance, ke které/mu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, dále pak vznik škody a v neposlední řadě též příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Shora popsané předpoklady musejí být splněny kumulativně. Chybí-li kterýkoliv z nich, nárok zaměstnance nevzniká. [1]

Rozhodovací praxe dovodila, že *„o vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu (tj. bez pracovního úrazu by škoda nevznikla tak, jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti, jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku pracovního úrazu (jeho následků), nýbrž musí být tato příčinná souvislost postavená najisto.“* [2]

Pokud jde o příčinnou souvislost, je dále nezbytné uvést, že: *„nejde o otázku právní, nýbrž skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň je však příčinnou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.“* [3]

Rozhodovací praxe dokonce dovodila, že: „pracovní *úraz nemusí být jedinou příčinnou vzniku škody; postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak příčinu důležitou, podstatnou a značnou.“* [4] Nejvyšší soud ČR tak rozhodl v případě, kdy zaměstnanec trpěl degenerativním onemocněním páteře a následně utrpěl pracovní úraz v oblasti zad. Nejvyšší soud ČR dovodil, že ona okolnost je ve vztahu k posuzování

příčiny ztráty žalobce na výdělku bez relevance.

Pro hodnocení, zda se jedná o pracovní úraz, případně zda zaměstnavatel za pracovní úraz odpovídá či nikoliv (případně v jakém poměru dle míry zavinění) je rozhodné, při jaké činnosti zaměstnance k události došlo. *„Každý zaměstnanec, ať už kterékoliv profese, vykoná v průběhu pracovního dne mnoho různých úkonů, které v přísném slova smyslu nemají souvislost s plněním pracovních úkolů. Pokud však tyto činnosti nevybočují z obvyklého rámce, nelze je považovat za exces z pracovních povinností*“. [5] Každý případ je tak nutné posuzovat individuálně, zejména ve vztahu ke konkrétním okolnostem případu a poměrům či „zvykům“ u příslušného zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ČR dále v jednom ze svých rozhodnutí dokonce dovodil, že: *„za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je třeba – vedle činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele – považovat též činnost vykonávanou bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s ním, není významný motiv či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází, rozhodující je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.*“ [6]

Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem

Pokud došlo k události, kterou lze hodnotit jako pracovní úraz zaměstnance, z pohledu zaměstnavatele je významné, zda existují na jeho straně tzv. liberační důvody, v důsledku kterých by se tento z části či zcela zprostil odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem, jak předpokládá ust. § 367 ZP.

Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zprostí odpovědnosti zcela, jestliže prokáže, že:

- zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,
- škoda vznikla v důsledku opilosti zaměstnance či zneužití návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

„Konkrétním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může být i, byť vulgární, pokyn stanovící pro podřízené závazný způsob chování a vysvětlující důvod svého pokynu. Pokyn má být vydán předem, nikoliv až ve chvíli, kdy nějaký úrazový děj probíhá; není však na závadu, je-li vydán ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit, a smyslem pokynu je tomuto nebezpečí předejít. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí), v budoucnu nastat, nýbrž také praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit… Právní relevanci proto má jakýkoliv výslovný pokyn, ať již učiněn písemně, nebo ústně, bez ohledu na svoji expresívnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí.“ [7]

Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zprostí odpovědnosti zčásti, jestliže prokáže, že:

- škoda vznikla v důsledku okolností specifikovaných shora pod písm. a) a b) a tyto skutečnosti

byly jednou z příčin vzniku škody,
- zaměstnanec si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy či pokyny vedoucího zaměstnance či zaměstnavatele, jednal lehkomyslně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Lehkomyslností v této souvislosti není běžná neopatrnost či jednání vyplývající z rizika práce.

Shora popsaná lehkomyslnost je tzv. „lehkomyslností kvalifikovanou“, při které si zaměstnanec musí, vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem, být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Způsob chování zaměstnance, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, současně nesmí být totiž zaměstnavatelem tolerován či trpěn. Nejvyšší soud ČR uzavřel, že v takovém případě by nebylo možné uvažovat ani o částečném zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.[8]

Zaměstnavatel se může odpovědnosti částečně zprostit dle míry zavinění zaměstnance, maximálně však do výše 1/3 škody, která zaměstnanci vznikla.

„Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.“ [9] Dané ustanovení zákoníku práce platí jak pro částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, tak pro případy, kdy jde o zproštění odpovědnosti zaměstnavatele v celém rozsahu.

Procesní břemena v případném sporu

V řízení o náhradu škody při pracovním úrazu tíží poškozeného zaměstnance (žalobce) břemeno tvrzení a důkazní břemeno, když tato skutečnost vyplývá zejména z ust. § 101 odst. 1 písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění (dále jako „OSŘ“), dále z ust. § 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 OSŘ. *„Neunese-li (pozn. poškozený zaměstnanec) břemeno tvrzení nebo důkazní břemeno v tomto směru, musí rozhodnutí soudu vždy vyznít v jeho neprospěch*.“ [10]

Tvrdí-li zaměstnanec, že došlo k pracovnímu úrazu, v důsledku kterého tomuto vznikla škoda, předloží k tomu soudu důkazy jeho tvrzení prokazující. Ve smyslu ust. § 123 OSŘ se účastníci mají právo vyjádřit se ke všem návrhům na důkazy, stejně jako ke všem důkazům, které byly provedeny.

Shora popsané platí též v případě lékařských posudků posuzujících zdravotní stav zaměstnance, když Nejvyšší soud ČR dovodil, že: *„Zaměstnavateli, který zaměstnanci odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem či nemocí z povolání, proto v občanskoprávním soudním řízení přísluší právo vznášet proti bodovému ohodnocení stanovenému v lékařském posudku námitky, které lze vznášet proti kterémukoliv jinému důkazu*.“ [11]

Prokáže-li zaměstnanec, že se pracovní úraz stal, a zaměstnavatel tvrdí existenci tzv. liberačních důvodů, v důsledku kterých zaměstnavatel má být částečně či zcela zbaven odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance, tíží břemeno tvrzení a břemeno důkazní v této věci naopak zaměstnavatele. Neunese-li tento některé z břemen, ve světle základních principů civilního řízení nemůže být v řízení úspěšný.

Hodnocení účastníky předložených důkazů samozřejmě náleží, ve smyslu ust. § 132 OSŘ, výhradně soudu. Soud tedy vlastním uvážením hodnotí, která ze stran svá břemena důkazní břemena či břemena tvrzení unesla a která nikoliv.

Pochybnosti zaměstnavatele o pracovní neschopnosti zaměstnance

Pravidla pracovní neschopnosti zaměstnance a pravidla vydávání rozhodnutí ve věcech dočasné

pracovní neschopnosti jsou upravena v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jako „ZoNP“).

„Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, které po dobu dočasné neschopnosti slouží též jako průkaz dočasně neschopného pojištěnce, rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti a rozhodnutí o změně režimu dočasně práce neschopného pojištěnce vydává ošetřující lékař na předepsaných tiskopisech. Část těchto tiskopisů, která je určena pro zaměstnavatele, nesmí obsahovat statistickou značku diagnózy nebo jiný údaj, z něhož lze diagnózu dovodit.“ [12]

Zaměstnavatel je, na základě ust. § 65 odst. 2 ZoNP, mj. oprávněn:

- *„dát příslušnému orgánu nemocenského pojištění podnět ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jde-li o jeho zaměstnance“*.
- *„požadovat písemně nebo v elektronické podobě od ošetřujícího lékaře informaci o místě pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a o rozsahu a době povolených vycházek“*.[13]

Závěr

Jak je ze shora uvedeného zřejmé, rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR je v oblasti posuzování pracovních úrazů již poměrně obsáhlá a lze ji do jisté míry hodnotit jako ustálenou. K dobru lze tuto okolnost přičíst přinejmenším ve vztahu k předvídatelnosti soudních rozhodnutí. Současně je ze shora uvedeného jednoznačně patrná snaha soudů chránit zaměstnance, jakožto v daném vztahu bezpochyby slabší stranu.

Mgr. Petr Prunner,
advokátní koncipient

GÖRGES & PARTNERS, advokátní kancelář

Žižkova 52
301 00 Plzeň

Tel.: +420 377 481 444
Fax: +420 377 481 459
e-mail: office@gorgespartners.com

---

[1] srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2861/2008, ze dne 27.10.2009
[2] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 291/2007, ze dne 13.12.2007

[3] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2861/2008, ze dne 27.10.2009
[4] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2861/2008, ze dne 27.10.2009
[5] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, ze dne 04.09.2012
[6] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1148/2002, ze dne 24.02.2003
[7] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, ze dne 04.09.2012
[8] srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, ze dne 04.09.2012
[9] ust. § 367 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů
[10] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, ze dne 20.11.2001
[11] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 752/2010, ze dne 07.07.2011
[12] ust. § 60 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů
[13] ust. § 65 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů

© 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