20. 4. 2022

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2021 - část 10.

Desáté pokračování nepravidelného seriálu obsahuje informace o vybraných rozhodnutích Nejvyššího soudu a Ústavního soudu, která řeší otázky odpovědnosti za škodu dle zákoníku práce, přičemž jsme do přehledu judikatury zahrnuli i rozhodnutí týkající se satisfakce za nerovné zacházení zaměstnavatele se zaměstnancem a otázek souvisejících.

Náhrada další nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu

Z nálezu Ústavního soudu spis. zn. II. ÚS 1564/20, ze dne 9. 2. 2021, plyne, že zaměstnanec se může domáhat náhrady nemajetkové újmy za duševní útrapy (psychické strádání) v souvislosti s utrpěným pracovním úrazem v rámci institutu další nemajetkové újmy ve smyslu ust. 2958 o. z. Potažmo lze dovodit, že se poškozený zaměstnanec může domáhat odškodnění na přímém škůdci, tedy osobě odlišné od zaměstnavatele.

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou státní příspěvkové organizaci (nebo státu: organizační složce státu)

V rozsudku ze dne 12. 4. 2017 spis. zn. 31 Cdo 2764/2016 řešil Nejvyšší soud ČR otázku škody, jež měla vzniknout státu tím, že jedna organizační složka státu zaplatila pokutu zpět do státního rozpočtu. Pro závěr, že státu škoda nevznikla, bylo zásadní, že na stát je v pracovněprávních vztazích mezi státem a zaměstnancem v případě posuzování vzniku škody způsobené zaměstnancem třeba hledět jako na jediný subjekt (vlastníka majetku); státu mohla vzniknout jejím zaplacením škoda, jen kdyby se tím zmenšil majetek státu jako celek. (Státu jako zaměstnavateli, za nějž jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, nevznikne škoda, kterou by byl povinen zaměstnanec nahradit podle ust. § 250 zákoníku práce, v důsledku toho, že zaplatil pravomocným rozhodnutím uloženou pokutu jiné - příslušné organizační složce státu, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 31 Cdo 2764/2016, ze dne 12. 4. 2017.)
V nyní posuzovaném případě spis. zn. 21 Cdo 3763/2020, řešeném rozsudkem ze dne 29. 9. 2021, však nelze na stát a žalobce (státní příspěvkovou organizaci) hledět jako na jeden celek.

K postavení státních příspěvkových organizací se Nejvyšší soud ČR již vyjádřil v rozsudku ze dne 20. 2. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1003/2016, podle něhož státní příspěvkové organizace nadále (tj. i od účinnosti zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích) sice nevlastní majetek (ten je ve vlastnictví státu), přesto jsou již výslovně vybaveny oprávněním činit vlastním jménem úkony, jimiž se uplatňují nároky z existence vlastnického práva státu k věcem, s nimiž přísluší organizacím hospodařit, a jsou vybaveny způsobilostí být i v těchto věcech účastníky řízení před soudy. Státní příspěvkové organizace nemají vlastní majetek a za podmínek stanovených zákonem č. 219/2000 Sb. nabývají majetek pro stát (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2008 spis. zn. 22 Cdo 1928/2008).

U žalobce a státu v nyní posuzovaném případě jde tedy z hlediska soukromoprávního o dva odlišné subjekty, přičemž právní vztahy žalobce ke třetím subjektům (a z nich vyplývající práva a povinnosti) nejsou právními vztahy státu k těmto subjektům. Provedením odvodu do státního rozpočtu

uloženého státní příspěvkové organizaci za porušení rozpočtové kázně a zaplacením penále za prodlení s tímto odvodem vznikne státní příspěvkové organizaci škoda, za kterou může zaměstnanec odpovídat za podmínek uvedených v ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3763/2020, ze dne 29. 9. 2021.[1]

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů třetí osobě podle ust. § 2914 občanského zákoníku

Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám (ust. § 2914 věty první o. z.). Značně specifickou situaci představuje pozice osoby v pracovněprávním vztahu (zaměstnance), která způsobila újmu z nedbalosti, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 25 Cdo 1029/2021 ze dne 26. 10. 2021. V případě zaměstnanců, kteří se nepodílejí na tvorbě vůle svého zaměstnavatele, jehož úkoly plní a jehož pokyny jsou vázáni, je třeba přijmout takový výklad ust. § 2914 o. z., aby zohledňoval povahu pracovněprávních vztahů, která je založena na silné ochraně poskytované zákoníkem práce zaměstnanci při závislé činnosti vůči zaměstnavateli. Ze zákonné definice závislé práce je zřejmá zjevná navázanost zaměstnance na zaměstnavatele, jehož jménem vykonává pracovní činnost, a jeho podřízenost pokynům, kterými jeho činnost řídí. Jestliže zaměstnanec při škodní události z tohoto rámce nevybočí, je třeba nejednoznačnou dikci ust. § 2914 věty první o. z. vyložit tak, že za újmu způsobenou zaměstnancem odpovídá výlučně zaměstnavatel, jako by ji způsobil on sám, byť se tak stalo osobní činností zaměstnance, kterého k tomu použil, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 25 Cdo 1029/2021, ze dne 26. 10. 2021.

Výše odškodnění pracovního úrazu (ztížení společenského uplatnění) dle pracovněprávních a občanskoprávních předpisů

Pokud účastník řízení (zaměstnanec), který útrpěl pracovní úraz, v řízení prokáže, že by mu při posouzení věci dle obecné občanskoprávní úpravy (ust. § 2958 o. z.) náleželo odškodnění ztížení společenského uplatnění v částce vyšší, než by mu jinak náleželo na základě kalkulace provedené dle vládního nařízení č. 276/2015 Sb., přiznají mu soudy toto odškodnění alespoň na úrovni, které by se jinému poškozenému dostalo v občanskoprávním vztahu za okolností obdobných věci účastníka, a to bez toho, aby byl účastník povinen tvrdit a prokazovat okolnosti v jeho poměrech, které by z jeho věci činily výjimečný případ, vyložil Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 2925/20, ze dne 15. 11. 2021, ve vztahu k právní úpravě v zákoníku práce ve znění k 31. prosinci 2014 (ust. § 372 a 388, aktuálně ust. § 271c a 271s zákoníku práce). V takovém případě je obecný soud postupem dle ust. čl. 95 odst. 1 Ústavy povinen neaplikovat nařízení vlády č. 276/2015 Sb., které je podzákonným právním předpisem, a konkrétní výši náhrady určit s přihlédnutím ke všem individuálním okolnostem případu způsobem obdobným v občanskoprávních vztazích.

Náhrada nemajetkové újmy při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu z pohledu osoby blízké

Okruh osob, jimž přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých a jež jsou uvedeny v ust. § 378 odst. 1 zákoníku práce *(na základě novelizace zákoníku práce zákonem č. 205/2015 Sb. s účinností od 1. 10. 2015 ust. § 271i odst. 1 zákoníku práce - pozn. autora přehledu), nelze rozšiřovat prostřednictvím ust. § 2959 o. z. Jednorázové odškodnění pozůstalých podle ust. § 378 odst. 1 zákoníku práce (na základě novelizace zákoníku práce zákonem č. 205/2015 Sb. s účinností od 1. 10. 2015 ust. § 271i odst. 1 zákoníku práce - pozn. autora přehledu),* proto družce zaměstnance nenáleží; ta se však v případě úmrtí svého druha následkem pracovního úrazu může domáhat náhrady nemajetkové újmy způsobené neoprávněným zásahem do jejího práva na soukromí v souvislosti s úmrtím jejího druha za podmínek uvedených v ust. § 2910 větě první o. z., hodnotí již neplatnou právní úpravu Nejvyšší

soud ČR v rozsudku spis. zn. Cdo 2669/2021, ze dne 23. 11. 2021. A dodává: Povinnost odčinit jinému nemajetkovou újmu způsobenou v důsledku zásahu do osobnostního práva (včetně práva na soukromí) má přitom jen ten, kdo do tohoto absolutního práva zasáhl zaviněným porušením povinnosti stanovené zákonem ve smyslu ust. § 2910 věty první o. z., přičemž jeho zavinění ve formě nedbalosti se předpokládá.

K uvedeným závěrům NS ČR je třeba ještě dodat, že jednorázová náhrada nemajetkové újmy s účinností od 1. 1. 2021 na základě novelizace zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. náleží i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pociťují jako vlastní újmu, tedy případně i družce (druhovi) zaměstnance (ust. § 271i odst. 3 zákoníku práce).

Zproštění se odpovědnosti (liberace zaměstnavatele) za újmu způsobenou pracovním úrazem

Pakliže bylo jedinou příčinou vzniku smrtelného pracovního úrazu zaměstnance neuposlechnutí výslovného, jednoznačného a (ve vztahu ke konkrétní situaci) srozumitelného pokynu, vztahujícího se k zajištění bezpečnosti práce, přichází v úvahu úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem zaměstnance. Liberace však přichází v úvahu pouze tehdy, pokud pokyn vztahující se k zajištění bezpečnosti práce byl s ohledem na konkrétní poměry zaměstnance pro něj srozumitelný a zároveň dodržení (resp. dodržování) takového pokynu bylo (s přihlédnutím ke konkrétním poměrům zaměstnavatele, dále ke konkrétní situaci, za níž byl pokyn vydán) kontrolováno. Podmínka, že „znalost a dodržování (pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) byly soustavně vyžadovány a kontrolovány“, samozřejmě neznamená, upozorňuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1590/2021, ze dne 24. 11. 2021, že je povinností zaměstnavatele v každém okamžiku kontrolovat, zda zaměstnanci neporušují příslušné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nýbrž, opětovně podle konkrétních poměrů a podmínek zaměstnavatele a charakteru (rizikovosti) zaměstnancem vykonávané práce, reálně vyhodnotit bezpečnostní rizika a tomu přizpůsobit kontrolní činnost tak, aby se tato rizika pokud možno eliminovala.

Z hlediska skutkového je v projednávaném případě a pro praxi zajímavé, že bylo zjištěno, jak poznamenává Nejvyšší soud ČR a bere v potaz v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1590/2021, ze dne 24. 11. 2021, že jednatel žalovaného zaměstnavatele , který poškozenému zaměstnanci udělil pokyn k výkonu práce, poprvé poškozeného „uviděl na živo“ tentýž den, co se stal úraz, před tím jej neznal, a tedy nic o něm nevěděl, navíc poškozený byl ukrajinské národnosti, takže hledisko srozumitelnosti vydaného (bezpečnostního i pracovního – nepoužívat lešení) pokynu pro poškozeného zde vyvstává do popředí, stejně jako i kontrola plnění pokynu, kdy ze skutkových zjištění vyplývá, že po celou dobu výkonu práce poškozeným se nikdo ze strany žalovaného zaměstnavatele nepřesvědčil, zda poškozený příslušný pokyn (popř. jiné zásady bezpečnosti práce - zákaz požívání alkoholu na pracovišti) dodržuje. (Dodejme, že soudy žalobní nároky pozůstalých po zesnulém zaměstnanci zamítly, NS ČR zrušil rozhodnutí nižších soudů, takže uvedené skutkové souvislosti mohou nabýt při opětovném projednání věci na významu.)

Nároky zaměstnance při nerovném zacházení ze strany zaměstnavatele

Povinnost zajišťovat rovné zacházení, jak je upravena v ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce, má zaměstnavatel vůči zaměstnanci v tam uvedených oblastech. Na rozdíl od zákazu diskriminace (ust. § 16 odst. 2 zákoníku práce) nemusí být pohnutkou (motivem) nerovného zacházení některý z diskriminačních důvodů. Právní prostředky ochrany zaměstnance před nerovným zacházením upravuje antidiskriminační zákon.

Pojem „bossing“ není zákonným termínem; půjde-li o nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, může naplnit znaky skutkové podstaty obtěžování ve smyslu ust. § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Bude-li chybět některý z diskriminačních důvodů, může být toto chování posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v zákonem upravené oblasti.

Zadostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního významu zákonu odpovídajícího a spravedlivého zadostiučinění nelze vylučovat (byť sama o sobě nebude odůvodňovat podstatně vyšší náhradu). Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pociťovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby (rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 30 Cdo 4431/2007, jehož závěry lze vztáhnout i na nároky podle ust.§ 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona). O snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře jde, jestliže újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku pociťuje a prožívá jako závažnou.

Ač se určení výše zadostiučinění stává předmětem volného uvážení soudu, musí soud v každém jednotlivém případě vycházet z úplného skutkového stavu a v tomto rámci se opírat o zcela konkrétní a přezkoumatelná hlediska.

Ust. § 10 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. k normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Dovolací soud pak může úvahu odvolacího soudu o tom, jaká konkrétní výše peněžité náhrady je v daném případě přiměřená veškerým relevantním zjištěným okolnostem, přezkoumat pouze v případě její zjevné nepřiměřenosti. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3858/2020, ze dne 30. 11. 2021)

Adolf Maulwurf

---

[1] V uvedeném rozhodnutí se NS ČR věnuje rovněž otázce zániku resp. přechodu peněžitých práv po smrti zaměstnance na třetí osoby.

© 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