

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2024 - část 5.

Páté pokračování judikaturního přehledu za uplynulý rok 2024 je věnováno otázkám kolem vzniku odpovědnosti za škodu a náhrady škody v pracovněprávních vztazích resp. ve vztazích služebních (státních zaměstnanců), kdy se ovšem postupuje z hlediska uplatnění hmotného práva dle zákoníku práce, a dále otázkám kolem bezdůvodného obohacení.

Zejména se věnujeme otázce

- možného uznání postraumatické stresové poruchy jako pracovního úrazu,
- excesu zaměstnance, který vylučuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci v jeho důsledku,
- určení výše odškodnění při nerovném zacházení se zaměstnanci při poskytování mzdy,
- určení výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti resp. při uznání invalidity (tzv. úrazové renty) v situaci, kdy zaměstnanec poškozený na zdraví odmítne výkon zaměstnavatelem zajištěné vhodné náhradní práce,
- rozložení důkazního břemene mezi účastníky sporu o vydání bezdůvodného obohacení.

Posttraumatická stresová porucha jako pracovní úraz

*Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k nimž **došlo při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.** Toto zevní působení, označované též jako úrazový děj, je zpravidla takovou událostí, která vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo mu to dovolují jen s určitými potížemi, nebo jej dokonce z práce vyřazují. O úrazový děj může jít i v případech, kdy tu působení zevních sil zdánlivě chybí. Podle ustálené rozhodovací praxe se jedná o případy **náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranicích obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo pohybuje se sice v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí;** obdobně tomu je i v případech, kdy dojde k poškození zdraví zaměstnance v důsledku jiného působení vlastní tělesné síly (např. při uklouznutí nebo zakopnutí). Poškozením zdraví se rozumí nejen poškození tělesné, ale také psychické.*

Zevní příčinou vyvolávající poškození zdraví, které je úrazem, **nemusí být vždy jen působení mechanických jevů.** Touto zevní příčinou může být například i působení chemických látek.

K poškození psychického zdraví (představujícím psychické trauma) v důsledku traumatizující události **může dojít současně s poškozením tělesného zdraví, ale též samostatně, aniž by došlo k poškození tělesného zdraví zaměstnance.** V prvním případě se zevní příčiny poškození psychického zdraví budou zpravidla překrývat se zevními příčinami tělesného poškození zdraví. Zevní příčinou samostatného poškození psychického zdraví zaměstnance mohou být různé traumatizující události na pracovišti, jež extrémně vybočují z běžných, každodenních podmínek výkonu práce (na které nemůže být zaměstnanec připraven), jako například nepřiměřeně (extrémně) tvrdá kritika ze strany vedoucího zaměstnance, obdobné agresivní jednání ze strany spoluzaměstnance, popř. jiné osoby nebo jiná traumatizující událost (těžká nehoda, jiné neštěstí na pracovišti, násilný trestný čin apod.), které postiženého zaměstnance zasáhly do té míry, že u něj vyvolaly mimořádně intenzivní stresující zážitek. Nejedná se přitom jen o situace, kdy je zaměstnanec touto událostí zasažen jako její přímý účastník (tím, že se jedná o útok směřující přímo proti jeho osobě, nebo o jinou událost, která mu bezprostředně hrozí vážným poškozením tělesného zdraví), ale též o situace, kdy je zaměstnanec jen pozorovatelem (svědkem) takové události. Podstatné je, že traumatizující události byl zaměstnanec vystaven při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a že událost u něj vyvolala (byla způsobilá vyvolat) mimořádně intenzivní stresující zážitek (spojený například s obavou o osud zasažených spoluzaměstnanců nebo s uvědoměním si fatálních následků, jež by zaměstnance postihly, kdyby se v místě působení události sám nacházel), který vedl k poškození jeho psychického zdraví.

Posttraumatická stresová porucha, která se u poškozeného zaměstnance vyvinula v důsledku mimořádně intenzivního stresujícího zážitku vyvolaného událostí, jež se odehrála na pracovišti, které byl tento zaměstnanec jako její přímý účastník nebo pozorovatel (svědek) vystaven při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a která současně extrémně vybočovala z běžných, každodenních podmínek výkonu jeho práce, je poškozením zdraví způsobeným pracovním úrazem, za které zaměstnavatel odpovídá (podle ust. § 269 odst. 1 zákoníku práce). Naproti tomu vnímání pouhých vedlejších (sekundárních) projevů takové události (jako například hluku, zvířeného prachu, prchajícího davu lidí apod.), jehož emocionální zpracování vedlo k poškození psychického zdraví zaměstnance, zákonné znaky pracovního úrazu ve smyslu ust. § 271k odst. 1 zákoníku práce nenaplnuje, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3408/2022, ze dne 26. 1. 2024.

V projednávané věci ze skutkových zjištění soudů vyplývá, že zaměstnanec se v místě závalu, který dne 6. 7. 2010 nastal v tunelu Blanka, nenacházel. V okamžiku, kdy k závalu došlo, se vyskytoval vně tunelu, takže vlastní zával (a zavalení svého spoluzaměstnance) ani nepozoroval, uviděl jen prach, který se jako následek závalu objevil ve vzduchu. Vnímání vedlejších projevů nešťastné události a jejich emocionální zpracování (jehož výsledkem u zaměstnance bylo, že si uvědomil, že při závalu mohl zemřít) však podle shora podaného výkladu znaky úrazového děje nenaplnuje, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3408/2022, ze dne 26. 1. 2024.

Rozhodování o služebním úrazu státního zaměstnance

Odpovědnost služebního úřadu za škodu vzniklou státnímu zaměstnanci se řídí dle ust. § 124 odst. 1 věty první zákona o státní službě zákoníkem práce. Rozhodování o služebním úrazu státního zaměstnance je věcí služebního poměru. Jelikož se jedná o rozhodování o právech a povinnostech jmenovitě určené osoby ve smyslu ust. § 9 správního řádu, je třeba ve věci vést správní řízení a vydat rozhodnutí. K vydání rozhodnutí o služebním úrazu je příslušný služební orgán podle ust. § 10 odst. 1

písm. f) a odst. 2 zákona č. [234/2014](#) Sb., o státní službě. Nevydá-li státní tajemník v zákonem stanovených lhůtách k žádosti státního zaměstnance o odškodnění služebního úrazu žádné rozhodnutí, je nečinný. Státní zaměstnanec se může domáhat vydání rozhodnutí jednak postupem podle ust. § 80 odst. 3 správního řádu a následně též žalobou proti nečinnosti podle ust. § 79 s. ř. s., vyplývá z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 5. 2024, spis. zn. 8 Ads 53/2024.

Exces - vybočení z plnění pracovních úkolů - vylučující odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci

K předpokladům odpovědnosti za škodu (nemajetkovou újmu), která vznikla poškozením zdraví zaměstnance, (vedle ostatních předpokladů) náleží, že k poškození zdraví zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (odpovědnost podle ust. § 269 odst. 1 a § 265 odst. 1 zákoníku práce), resp. že škodu (nemajetkovou újmu) způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem (odpovědnost podle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce).

Plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním vylučuje vybočení (exces) z plnění pracovních povinností, kdy zaměstnanec vzhledem ke všem okolnostem jedná mimo rámec plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Výsledek úvahy, zda byla v konkrétním případě způsobena škoda (nemajetková újma) ještě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, či zda byla v konkrétním případě způsobena škoda (nemajetková újma) při činnosti již vybočující z uvedeného rámce, tj. zda šlo již o uvedený exces, závisí na rozboru a zhodnocení okolností konkrétního případu.

Ze skutkových zjištění soudů vyplývá, že jednání, které následně vyústilo v konflikt mezi žalobcem a nadřízeným zaměstnancem bylo vyvoláno dotazem žalobce na důvod odnětí mimořádných odměn. K věcnému řešení položeného dotazu však nedošlo, neboť v důsledku verbálního útoku žalobce a následného fyzického ataku (uchopení žalobce za triko) ze strany nadřízeného zaměstnance jednání vyústilo v osobní konflikt obou aktérů, který představuje zřejmé (evidentní) vybočení (exces) z plnění jejich pracovních povinností. Toto vybočení vylučuje, aby poškození zdraví žalobce a jím uplatněná škoda (ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti) vznikla při plnění pracovních úkolů žalobce nebo v přímé souvislosti s ním, resp. aby škoda nastala v důsledku porušení právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele (žalovaného) zaměstnancem jednajícím jeho jménem, a tím i odpovědnost žalovaného za škodu podle některého ze shora uvedených ust. § 269 odst. 1 a § 265 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2940/2023. ze dne 23. 9. 2024)

Určení výše škody způsobené nerovným zacházením se zaměstnancem při poskytování mzdy

Výše škody způsobené zaměstnanci postiženému nerovným zacházením při poskytování mzdy se určí jako rozdíl mezi mzdou zaměstnance, kterému byla v rozporu se zásadou rovného zacházení stanovena, určena nebo s ním byla sjednána vyšší mzda než postiženému zaměstnanci, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a mzdou postiženého zaměstnance. **Je-li zaměstnanců, kterým byla za těchto okolností stanovena, určena nebo s nimi byla sjednána**

vyšší mzda, více a není-li výše jejich mzdy stejná, je výše škody dána rozdílem mezi mzdou zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána nejvyšší mzda, a mzdou postiženého zaměstnance, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2000/2024, ze dne 20. 11. 2024. Tímto způsobem je vyjádřena újma zaměstnance, kterou utrpěl následkem porušení zásady rovného zacházení, neboť kdyby byla tato zásada zaměstnavatelem dodržena, pobíral by (musel by pobírat) postižený zaměstnanec za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu jako zaměstnanec s nejvyšší mzdou.

Odtud též plyne, že skutečnost, že vedle zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty za vyšší mzdu, od níž postižený zaměstnanec odvíjí uplatněný nárok na náhradu škody, existují zaměstnanci, kterým je při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována nižší mzda než těmto zaměstnancům (a vůči kterým je tedy zřejmě rovněž porušována zásada rovného zacházení), není pro určení výše náhrady škody způsobené postiženému zaměstnanci významná. Opačný závěr by vedl k absurdnímu důsledku, že v případě existence zaměstnance, kterému by byla při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována ještě nižší mzda než postiženému zaměstnanci, by postiženému zaměstnanci žádná újma (škoda) nevznikla (nemohla vzniknout).

Je samozřejmě věcí dispoziční volnosti postiženého zaměstnance, v jaké výši bude náhradu škody v rámci uvedeným způsobem určeného nároku požadovat (se kterým z více zaměstnanců pobírajících vyšší mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se bude „poměřovat“) a jakou výši náhrady škody proto po zaměstnavateli v těchto mezích uplatní, dodává Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2000/2024, ze dne 20. 11. 2024.

Valorizace (opomenutého) průměrného výdělku ze zaměstnancem po pracovním úrazu odmítnuté práce ve smyslu § 271b odst. 5 zákoníku práce pro účely stanovení náhrady za ztrátu na výdělku

Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší ve smyslu ust. § 271b odst. 5 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělku (po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity) pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 51/2024, ze dne 27. 11. 2024, Nejvyšší soud ČR vyložil, že průměrný výdělek, jehož mohl zaměstnanec dosáhnout na práci, která mu byla ve smyslu ust. § 271b odst. 5 věty první zákoníku práce zajištěna, podléhá tzv. valorizaci průměrného výdělku (ust. § 271u odst. 2 zákoníku práce); je-li i přesto v příslušném období, v němž se uplatňuje, nižší než minimální mzda, musí být zvýšen na výši odpovídající této minimální mzdě.

Rozložení důkazního břemene (mezi zaměstnavatele a zaměstnance) ve sporu o vydání bezdůvodného obohacení zaměstnance (mzdy vyplacené za práci, kterou nevykonal)

Ve sporech o vydání bezdůvodného obohacení podle občanského zákoníku obecně platí, že důkazní břemeno k prokázání tvrzení o přesunu majetkových hodnot na obohaceného tíží ochuzeného, zatímco důkazní břemeno k prokázání právního důvodu získaného plnění (právního důvodu opravňujícího příjemce si plnění ponechat, respektive je plátcí nevrátit) pak zatěžuje jeho příjemce - obohaceného.

Ve sporech o vydání bezdůvodného obohacení vyplývajícího z pracovněprávních vztahů, které se řídí občanským zákoníkem jen podpůrně (nelze-li použít zákoník práce), a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (ust. § 4 zákoníku. práce), však z hmotněprávní úpravy obsažené v ust. § 331 zák. práce vyplývá, že **ochuzeného zaměstnavatele nezatěžuje jen důkazní břemeno k prokázání tvrzení o přesunu majetkových hodnot na obohaceného zaměstnance, ale - jde-li o peněžité plnění - i k prokázání tvrzení o skutečnostech, z nichž dovozuje, že peněžité částky, jejichž vrácení se po zaměstnanci domáhá, byly zaměstnanci vyplaceny neprávem (že šlo o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené), a z nichž vyvozuje pro sebe příznivé právní důsledky.** Odtud plyne, že je-li takovou tvrzenou skutečností okolnost, že zaměstnanec, kterému byla na základě pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem vyplacena mzda, práci, kterou měl podle této smlouvy vykonat a za kterou by mu měla být mzda poskytnuta, ve skutečnosti nevykonal, zatěžuje důkazní břemeno k jejímu prokázání zaměstnavatele. **Pro zaměstnavatele - má-li mít ve sporu úspěch - tak vyvstává povinnost označit důkazy potřebné k prokázání jeho tvrzení, že zaměstnanec nevykonal práci, za kterou mu byla neprávem vyplacena mzda, a jeho procesní odpovědnost za to, že toto tvrzení nebude v řízení u soudu prokázáno,** vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1993/2024, ze dne 10. 12. 2024.

Nejvyšší soud dodává, že tomto závěru nic nemění skutečnost, že tvrzení, že zaměstnanec nevykonal práci, je tzv. negativním tvrzením. Názor, traktovaný ve starší judikatuře, že negativní tvrzení se v občanském soudním řízení zásadně neprokazují, který vychází z tzv. negativní teorie důkazního břemene, byl postupně v novější judikatuře opuštěn (*srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2019, sen. zn. 29 ICdo 149/2017, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2014, spis. zn. 22 Cdo 3542/2013, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2018, spis. zn. 28 Cdo 5610/2017*). Recentní judikatura vychází z toho, že negativní skutečnosti lze v řízení dokazovat a že v soudní praxi k tomu také často dochází, s tím, že jako určité specifikum se v takových případech uplatňuje častější použití nepřímých důkazů.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)