

8. 6. 2023

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

Výkon práce v zemi se špatnou bezpečnostní situací z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1775/2022 ze dne 21. 12. 2022 zabýval otázkou, zda je obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 187 starého zákoníku práce[1], dána za situace, kdy zaměstnavatel zadává zaměstnanci práci, která je pro něj riziková z důvodu špatné bezpečnostní situace v zemi, posouzením rozporu námitky promlčení s dobrými mravy a podmínkami pro vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Předmět sporu

Pan L. A. R., původem Palestinec, žil v Iráku jako azylant. V roce 1994 uzavřel s Českou republikou – Velvyslanectvím ČR v Bagdádu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podle které měl vykonávat na konzulátu pomocné práce. Ve skutečnosti ale dle svých tvrzení vykonával funkci zástupce konzula, ve které např. připravoval podklady k vyřizování víz občanům Irácké republiky, prováděl analýzy politických zpráv, kontroloval práci ostatních zaměstnanců ambasády, setkával se se zástupci ostatních konzulárních misí v Iráku a dále také působil jako poradce, hospodář, ochránce, průvodce pro členy a hosty velvyslanectví a osobní řidič. Při výkonu všech činností měl pan L. A. R. široké pravomoci a mimo svou pracovní dobu nepřetržitě držel pracovní pohotovost.

Pan L. A. R. tvrdil, že byl pro plnění pracovních úkolů z viny svého nadřízeného považován za agenta, který pracuje proti Irácké republice a z neznámých důvodů provokuje kontrarozvědku. Svým nadřízeným byl ale ujišťován, že je pod ochranou České republiky a nehrozí mu žádné nebezpečí.

V roce 1996 byl pan L. A. R. zatčen, odvezen tajnou bezpečností Iráku do věznice Al-Hakmíjá, obviněn ze špionáže ve prospěch USA a Izraele a odsouzen tajným politickým soudem ke dvěma letům odnětí svobody ve věznici Abu-Ghraib.

Z výkonu trestu byl díky amnestii propuštěn již po roce a půl, údajně s ním však bylo po celou dobu věznění zacházeno krutě, nelidsky a byl mučen.

Po propuštění z vězení musel pan L. A. R. opustit Irák, několik let pobýval na Ukrajině a v roce 2002 se dostal do České republiky jako ilegální uprchlík. V roce 2003 mu byl udělen azyl a v roce 2009 se stal občanem České republiky.

Pan L. A. R. trpí zdravotními problémy, pro které byl uznán plně invalidním. Jedná se zejména o psychické potíže – deprese, úzkosti, sebevražedné tendence, neschopnost komunikace s okolím a neschopnost péče o sebe a domácnost. Dle pana L. A. R. jsou jeho zdravotní problémy vedoucí k trvalému poškození jeho zdraví následkem mučení a nelidského zacházení ve vězení, do kterého se dostal v příčinné souvislosti s plněním pracovních úkolů, a jedná se proto o pracovní úraz. Pan L. A. R. se obrátil na soud a požadoval po svém zaměstnavateli, České republice, náhradu mzdy ve výši 440 USD měsíčně za období od 20. 10. 1996 do 18. 3. 2014, náhradu újmy na zdraví ve výši 30 000 000 Kč, bolestné a ztížení společenského uplatnění ve výši 30 000 000 Kč, odškodnění za věznění ve výši 34 000 000 Kč a náhradu věcné škody ve výši 25 000 USD.

Dřívější soudní rozhodnutí ve věci

Soud prvního stupně určil, že pracovní poměr pana L. A. R. u České republiky trvá, ve zbývajících částech žalobu zamítl. Soud druhého stupně žalobu zamítl v celém rozsahu. Na základě dovolání pana L. A. R. Nejvyšší soud zrušil rozsudek odvolacího soudu, věc mu vrátil k dalšímu řízení a vytkl mu, že měl zopakovat důkazy, pokud měl pochybnosti o skutkovém stavu.

Následně soud druhého stupně potvrdil výrok o tom, že pracovní poměr mezi účastníky nadále trvá. Zbýlé výroky soud zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně.

Soud prvního stupně opět žalobu ve zbývajících nárocích zamítl, neboť dospěl k názoru, že věc je již promlčená. Dále soud uvedl, že má za vyvrácenou příčinnou souvislost mezi vznikem škody a tvrzeným porušením povinnosti České republiky, protože jedinou příčinou vzniku tvrzené škody je jednání státních orgánů Iráku. Ohledně nároku pana L. A. R. na náhradu mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele soud prvního stupně uvedl, že o překážku na straně zaměstnavatele by se jednalo pouze tehdy, pokud by pan L. A. R. byl schopen a připraven konat práci podle pracovní smlouvy, což ovšem pan L. A. R. nebyl – nejdříve z důvodu věznění a následně proto, že byl shledán invalidním ve třetím stupni. Soud druhého stupně tento rozsudek potvrdil a dodal, že k odepření uplatněné námitky promlčení zde není důvod, neboť pan L. A. R. se stal občanem České republiky již v roce 2009 a s podáním žaloby otálel ještě téměř dalších 5 let.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud se nejdříve zabýval posouzením rozporu námitky promlčení s dobrými mravy, v čemž odkázal na svou dosavadní judikaturu a zopakoval, že institut promlčení přispívá k jistotě v právních vztazích a pro to, aby bylo určeno, že námitka promlčení je v rozporu s dobrými mravy, musí být v daném případě zcela výjimečné okolnosti. Posuzují se ovšem okolnosti, za kterých byla námitka uplatněna, nikoli okolnosti, z nichž je dovozován vznik nároku. Uplatnění námitky promlčení by se tak přičilo dobrým mravům jen tehdy, pokud by bylo výrazem zneužití tohoto práva na úkor toho, kdo marné uplynutí promlčecí doby nezavinil. A to se v tomto případě nestalo.

Při řešení otázky, zda se v uvedeném případě jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele, Nejvyšší soud opět odkázal na svou ustálenou judikaturu, dle které se o překážku v práci na straně zaměstnavatele jedná jen tehdy, když zaměstnavatel nepřiděluje nebo nemůže přidělovat zaměstnanci práci za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat.

Poslední otázkou, kterou se Nejvyšší soud zabýval, je naplnění skutkové podstaty obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. K tomuto Nejvyšší soud uvedl, že v tomto případě je na místě zkoumat nejen to, zda zaměstnanci vznikla škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s porušením právních povinností zaměstnavatele nebo úmyslným jednáním zaměstnavatele proti dobrým mravům, ale také zda Česká republika neodpovídá v tomto případě panu L. A. R. za škodu, kterou mu způsobili jiní zaměstnanci České republiky. Soudy nižších stupňů se ve vztahu k odpovědnosti zaměstnavatele za škodu omezily pouze na jednu skutečnost, kdy měl pan L. A. R. na základě pokynu při cestě na nákup změnit trasu tak, že musel několikrát objet budovu tajné bezpečnosti Irácké republiky, čímž se měl stát objektem zájmu bezpečnostních složek. Další skutečnosti případu soudy nižších stupňů nezkoumaly, což bylo Nejvyšším soudem vytknuto. V tomto výroku Nejvyšší soud rozsudek zrušil a vrátil soudu prvního stupně.

Závěr

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ve sporu pana L. A. R. potvrdilo dřívější stanoviska Nejvyššího soudu ohledně promlčení a překážek v práci na straně zaměstnance.

Při posuzování odepření námitky promlčení je nutné vycházet z okolností, za kterých byla námitka uplatněna a nikoli z okolností, za kterých vznikl tvrzený nárok. V případě pana L. A. R. se tedy neposuzuje, že byl vězněn v krutých a nelidských podmínkách a mučen, nýbrž to, že se žalobou mohl svých domnělých nároků domáhat minimálně již v okamžiku, kdy se stal občanem České republiky.

Nejvyšší soud také potvrdil, že překážka v práci na straně zaměstnavatele může vzniknout jen tehdy, když je zaměstnanec po dobu jejího trvání připraven a schopen práci konat.

Co se týče obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jedná se o odpovědnost objektivní, k jejímuž vzniku se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci nahradit jakoukoli škodu, která mu vznikne, pokud jsou naplněny následující předpoklady pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele: (i) **porušení právní povinnosti** nebo **úmyslné jednání proti dobrým mravům**, (ii) **škoda** vzniklá **při plnění pracovních úkolů** nebo **v přímé souvislosti s ním** a (iii) **příčinná souvislost** mezi porušením povinnosti (úmyslným jednáním proti dobrým mravům) a škodou.

Povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu může být za určitých okolností omezena, případně se jí může zaměstnavatel zcela zprostit, pokud se prokáže, že škodu způsobil zčásti či zcela poškozený zaměstnanec.

I v případě, že ke vzniku škody zaměstnance nedojde při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, může vzniknout zaměstnavateli odpovědnost za škodu, kterou zaměstnanci způsobili v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnanci jednajícím jménem zaměstnavatele. Zde je ke vzniku odpovědnosti třeba naplnění těchto předpokladů: (i) porušení právní povinnosti zaměstnanci jednajícím jménem zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů zaměstnavatele, (ii) škoda vzniklá zaměstnanci (iii) příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a škodou.



Mgr. Valerie Cermanová,
advokátní koncipientka

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 577 562
e-mail: office@aegislaw.cz

[1] Zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006.

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)