18. 9. 2007

ID: 50289

Lehkomyslné jednání zaměstnance

Lehkomyslné jednání zaměstnance je podle ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce (č. 65/1965 Sb.) samostatným důvodem pouze pro částečné zproštění se odpovědnosti. Jedná se o případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, o kterých zákon stanoví výslovně, že je za lehkomyslné jednání nelze považovat, se pro naplnění skutkové podstaty ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce vyžaduje tzv. kvalifikovaná lehkomyslnost (zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz nebo nemoc z povolání). Přitom další podmínkou, která musí být splněna současně (i když by jednání zaměstnance bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní), je, aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, kdy tedy nejde o činnost, kterou zaměstnavatel trpí nebo toleruje.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2372/2006, ze dne 12.7.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně A. O., zastoupené advokátem, proti žalované I. I. s.r.o., zastoupené advokátem, o 38.454,- Kč s úrokem z prodlení, vedené u Okresního soudu v Rokycanech pod sp. zn. 4 C 29/2004, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 24. dubna 2006, č. j. 10 Co 149/2006-115, tak, že dovolání žalované zamítl.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby jí žalovaná zaplatila 38.454,- Kč s úrokem z prodlení z částek a za dobu, jež v žalobě podrobně rozvedla. Žalobu odůvodnila tím, že u žalované pracovala jako směnový mistr při výrobě obalů a že při výkonu své práce utrpěla dne 10. 5. 1999 pracovní úraz na pravé ruce. Žalovaná na základě svého vlastního uvážení stanovila spoluúčast žalobkyně na pracovním úraze na 20 % a veškerá finanční plnění, ke kterým byla povinna, o tento procentní podíl krátila. Žalobkyně požadovala, aby jí žalovaná doplatila na náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti chybějících 20 % za jednotlivé měsíce.

Okresní soud v Rokycanech rozsudkem ze dne 1. 3. 2005, č. j. 4 C 29/2004-60, „žalobu ze dne 9. 2. 2004“ zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 4.625,- Kč. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobkyně jednala velmi lehkomyslně a musela si být vzhledem ke své pracovní pozici vědoma, že si újmu na zdraví může přivodit. Vycházel přitom z toho, že v den, kdy žalobkyně utrpěla pracovní úraz, měla pracovat na pracovišti v K. jako dozor nad novými zaměstnankyněmi, že její přímý nadřízený M. P. ji nepověřil, aby vykonávala práci u stroje, na němž úraz utrpěla, že ji o tuto pomoc požádal Ing. J. N., který ale nebyl jejím nadřízeným a pracoval na stejné úrovni jako mistr, a že tedy žalobkyně neměla u stroje co dělat, když svědci N. i P. potvrdili, že u uvedeného stroje pracoval jeden člověk a že nebylo potřebné, aby tento stroj obsluhovali dva lidé. Žalovaná se tak podle soudu prvního stupně zčásti zprostila své odpovědnosti za škodu a bylo na místě snížení nároku žalobkyně o 20 %, což se soudu prvního stupně „jevilo vzhledem k provedené důkazní situaci za velmi mírné“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 15. 7. 2005, č. j. 10 Co 498/2005-70, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyně neporušila žádnou povinnost a během vzniklé situace na pracovišti si počínala tak, že její chování nelze hodnotit jako lehkomyslnost. Nešlo totiž o hazardérství ani o nebezpečné riskování. Žalobkyně pracovala na

obdobných strojích a, jestliže pomohla kolegovi, který o pomoc požádal, zachovala se kolegiálně. V případě, kdyby obsluhovaný stroj byl v pořádku, což předpokládala, nemohlo se jednat o hazardérství. Její chování bylo obvyklé vzniklé situací. Stroj, na němž došlo k úrazu, neměl být vůbec v provozu a byla to tedy žalovaná, kdo porušil základní předpisy o bezpečnosti práce. Bylo by v rozporu s právními předpisy, kdyby se za této situace zaměstnavatel – žalovaná zprostil své odpovědnosti za škodu. Uložil soudu prvního stupně, aby řízení doplnil o dokazování ohledně výše nároku a ve věci znovu rozhodl.

Okresní soud v Rokycanech rozsudkem ze dne 1. 12. 2005, č. j. 4 C 29/2004-97, žalované uložil zaplatit žalobkyni 38.454,- Kč s úrokem z prodlení z částek, ve výši a za dobu, jež v rozsudku rozvedl, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 28.801,- Kč a „státu na účet Okresního soudu v Rokycanech“ na soudním poplatku 1.536,- Kč. Je vázán právním názorem odvolacího soudu o tom, že žalovaná se nezprostila odpovědnosti za škodu a nárok žalobkyně je dán, zabýval se pouze výší náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti žalobkyně v jednotlivých měsících. Tyto částky za jednotlivé měsíce vypočetl.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 24. 4. 2006, č. j. 10 Co 149/2006-115, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 12.400,- Kč k rukám zástupce žalobkyně. Souhlasil se skutkovými i právními závěry soudu prvního stupně, na něž odkázal, a k námitkám žalované připomněl, že povinností žalobkyně bylo prokázat, že se jí stal pracovní úraz, že jí vznikla škoda a že je dán příčinný vztah mezi úrazem a škodou. Tyto skutečnosti v řízení prokázány byly. Žalovaná naproti tomu, chtěla-li se byť jen částečně zprostit své odpovědnosti, byla povinna prokázat, že žalobkyně porušila právní nebo ostatní předpisy o ochraně zdraví při práci, ač s nimi byla řádně seznámena, a že porušení těchto předpisů bylo jedinou nebo jednou z příčin škody, a nebo, že chování žalobkyně bylo lehkomyslné a hazardní. Žalobkyni se však tyto skutečnosti prokázat nepodařilo. Žalobkyně nebyla přidělena k určitému stroji a nebylo prokázáno, že by měla zakázáno pracovat na jiných strojích, a již ze samotné pracovní funkce, kterou vykonávala, je tento zákaz pojmově vyloučen. Pracovní úraz jí vznikl při pomoci svému kolegovi, který byl funkčně na stejné úrovni jako žalobkyně a o pomoc ji požádal, neboť k obsluze stroje, na němž pracoval, bylo třeba dvou osob. Žalobkyně byla k práci na těchto strojích proškolena, a, šla-li za této situace pomoci svému kolegovi, nemohlo se jednat o porušení právních nebo ostatních předpisů k ochraně zdraví při práci. I když jednatel společnosti M. P. tvrdil, že předtím, než žalobkyně do K. na nové pracoviště nastoupila, jí zakázal na takovém stroji pracovat, tuto skutečnost s ohledem na jeho postavení ve vztahu k žalované nepovažoval odvolací soud za věrohodnou. Stroj, na kterém došlo k úrazu, vůbec neodpovídal pravidlům bezpečnosti práce a byl také následně na základě kontroly zcela vyřazen. Obsah zprávy Inspektorátu bezpečnosti práce svědčí o tom, že právě tento stroj neodpovídal požadavkům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a že bylo rozhodnuto o jeho vyřazení z provozu. Zopakoval, že ze strany žalobkyně se nemohlo jednat o lehkomyslné nebo hazardní chování, jestliže žalobkyně pomáhala svému kolegovi na jeho žádost, byla kvalifikována pro práci na tomto stroji a nemohla předpokládat, že stroj nevyhovuje bezpečnosti práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že závěr odvolacího soudu neodpovídá provedenému dokazování, z něhož zcela jasně vyšlo najevo, že žalobkyně nerespektovala základní bezpečnostní instrukce ani pokyny zaměstnavatele – žalované, která jí uložila vykonávat školení a dozor nad jinými zaměstnanci, a vzhledem k okolnostem žalobkyně neměla u stroje co dělat. Vytýká dále odvolacímu soudu, že se nevypořádal s faktem, že technické nedostatky stroje neměly na vznik úrazu vliv, neboť úraz byl způsoben výhradně neodbornou manipulací se strojem a lehkomyslností. Žalobkyně byla na dané pracoviště přidělena v rámci plnění jiných úkolů, než byla obsluha stroje. Byla podřízena přímo svědku M. P., který jí však nikdy nedal pokyn, aby na stroji, kde k úrazu došlo, pracovala. Žalobkyně tak nerespektovala pokyny svého zaměstnavatele – žalované, svévolně opustila místo, kde se měla zdržovat, a začala vykonávat zcela jinou práci, o níž věděla, že vede k podstatnému zvýšení rizika pracovního úrazu. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil „až k okresnímu soudu“ k novému rozhodnutí.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání odmítl jako zjevně nedůvodné, neboť žalovaná od počátku řízení opakuje stejné argumenty, s nimiž se však odvolací soud správně vypořádal.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Protože rozhodnutí odvolacího soudu lze přezkoumat jen z důvodů uplatněných v dovolání, a je-li dovolání přípustné, lze přihlédnout též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř., jakož i k jiným

vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (§ 242 odst. 3 o. s. ř.), přezkoumal dovolací soud rozsudek odvolacího soudu především z důvodů uplatněných v dovolání žalované.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v souvislosti s úrazem, který utrpěla dne 10. 5. 1999 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 30. 9. 1999, tedy do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb. kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že dne 10. 5. 1999 žalobkyně, která u žalovaného pracovala jako směnová mistrová na pracovišti v K., na žádost mistra J. N., mu pomáhala při práci na horizontální tloušťkovací pile, přičemž utrpěla úraz. Rozhodnutím Inspektorátu bezpečnosti práce pro Z. k. ze dne 18. května 1999, č. j. 1147-4/6.31/99/7.3, byl stroj, na němž žalobkyně úraz utrpěla, vyřazen z provozu, neboť je provozován bez krytu podávacího válce a bez krytu hnací hřídele.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci (jejího základu) významné, zda práce žalobkyně na horizontální tloušťkovací pile, při které utrpěla poškození zdraví (úraz), lze považovat za plnění jejích pracovních úkolů a zda si žalobkyně při případném plnění pracovních úkolů nepočínala lehkomyslně.

Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovněprávní vztahy, charakterizované řadou vzájemných práv a povinností. K základním povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru náleží (kromě jiného) povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a tomu odpovídající povinnost zaměstnance tyto práce podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele osobně konat [srov. § 35 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce]; povinnostem jednoho účastníka právního vztahu odpovídají vždy oprávnění druhého účastníka vyžadovat, aby vůči němu byly tyto povinnosti plněny. Zaměstnavatel může (s výjimkami uvedenými v ustanovení § 37 a 38 zák. práce) od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel nemůže platně vydávat příkazy (pokyny), které by byly v rozporu s obsahem pracovního poměru. Vydá-li zaměstnavatel přesto příkaz (pokyn), který je v rozporu s obsahem pracovního poměru, není zaměstnanec povinen takový příkaz uposlechnout; podrobí-li se však takovému příkazu a při výkonu nařízené činnosti utrpí úraz, není jeho postavení méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy, neboť plněním pracovních úkolů je nejen výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, nýbrž i jiná činnost vykonávaná na příkaz organizace (zaměstnavatele) a činnost, která je předmětem pracovní cesty (§ 37 odst. 1 nařízení vlády).

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (§ 25 odst. 2 věta první nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění do 31. 12. 2000 – dále též jen „nařízení vlády“).

Z uvedené legální definice vyplývá, že za plnění pracovních úkolů je dále - vedle (jakékoliv) činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele - považována rovněž činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny (srov. § 9 odst. 3 zák. práce), popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 25 odst. 2 věty první nařízení vlády je rozhodující, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. V posuzované věci soudy obou stupňů neměly pochybnost o tom, že žalobkyně při práci na stroji, při níž utrpěla úraz, jednala na žádost jiného zaměstnance a spolu s ním plnila pro žalovanou pracovní úkoly a vykonávala činnost, která byla ku prospěchu zaměstnavatele – žalované (to nepopírá ani dovolatelka). V řízení nebylo prokázáno (a žalovaná to ani netvrdila), že by žalobkyně na tloušťkovací pile pracovala přes výslovný zákaz žalované. Pro závěr, že tato její

činnost byla plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 25 odst. 2 nařízení vlády je za této situace zcela bezvýznamné, že její přímý nadřízený M. P. jí „nikdy pokyn ohledně práce na předmětném stroji nedal“, že „nerespektovala pokyny zaměstnavatele – žalované, která jí uložila vykonávat školení a dozor nad jinými pracovníky“, a že „svévolně opustila místo, kde se měla zdržovat a začala vykonávat zcela jinou práci“.

V řízení tak bylo napevno postaveno, že žalobkyně utrpěla pracovní úraz a že žalovaná jako její zaměstnavatel odpovídá ve smyslu ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce za škodu tím vzniklou.

Souhlasit nelze ani s námitkou dovolatelky, že se žalovaná zčásti této své odpovědnosti zprostila proto, že žalobkyně porušila svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Podle ustanovení § 191 odst. 2 písm. a) zák. práce zaměstnavatel se zprostí odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody.

Jak správně uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí již odvolací soud, došlo-li k pracovnímu úrazu zaměstnance při práci na stroji, který pro své nedostatky po stránce bezpečnosti neměl být vůbec v provozu (zde je tato skutečnost prokázána z rozhodnutí Inspektorátu bezpečnosti práce), došlo na straně zaměstnavatele k porušení základních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a v takovém případě by bylo v rozporu s výchovným posláním ustanovení § 191 odst. 2 písm. a) zák. práce, kdyby se zaměstnavatel, byť i jen částečně, zprostil své odpovědnosti za pracovní úraz (srov. odvolacím soudem zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 26. 9. 1975, sp. zn Cz 41/75, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 1978, pod pořadovým číslem 11). Je totiž prvořadou povinností zaměstnavatele vytvářet takové podmínky pro práci svých zaměstnanců, aby nebyl jejich život a zdraví při práci ohrožen (srov. § 133 zák. práce). Jestliže zaměstnavatel tuto svou základní povinnost neplní a vytváří na svých pracovištích nebezpečná a riziková prostředí, nemůže se pak úspěšně domáhat, aby, byť i jen částečně, toto jeho neplnění povinnosti šlo k tíži postiženého zaměstnance. Ustanovení § 191 zák. práce o možnosti zaměstnavatele zprostit se zcela nebo zčásti své odpovědnosti za úraz zaměstnance vychází z předpokladu, že zaměstnavatel řádně splnil své povinnosti vyplývající z ustanovení § 133 zák. práce.

Obstát konečně nemůže ani námitka žalované, že si žalobkyně na svém pracovišti dne 10. 5. 1999 počínala lehkomyslně.

Podle ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce zaměstnavatel se zprostí odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyslně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

Lehkomyslné jednání zaměstnance je podle ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce samostatným důvodem pouze pro částečné zproštění se odpovědnosti. Jedná se o případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, o kterých zákon (srov. § 191 odst. 5 zák. práce) stanoví výslovně, že je za lehkomyslné jednání nelze považovat, se pro naplnění skutkové podstaty ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) zák. práce vyžaduje tzv. kvalifikovaná lehkomyslnost (zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz nebo nemoc z povolání). Přitom další podmínkou, která musí být splněna současně (i když by jednání zaměstnance bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní), je, aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, kdy tedy nejde o činnost, kterou zaměstnavatel trpí nebo toleruje (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69, uveřejněný pod č. 35 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1970, a závěry Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. Cpj 37/74, uveřejněné pod č. 11 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1976, str. 41 a násl.); k těmto východiskům se dovolací soud nadále hlásí (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001).

Stejným způsobem postupoval v posuzované věci odvolací soud, když vyšel ze závěru, že, byla-li žalobkyně kvalifikována pro práci na stroji, na němž k úrazu došlo, a pomáhala-li na jeho žádost kolegovi, který na stejném stroji pracoval, nemohla předpokládat, že stroj nevyhovuje požadavkům bezpečnosti práce. Argumentace dovolatelky, že si žalobkyně „vzhledem ke svým zkušenostem musela být vědoma faktu, že stroj není technicky v pořádku“, zcela

nepřípustným způsobem přenáší odpovědnost za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci ze zaměstnavatele na zaměstnance. Úvaha dovolatelky by znamenala, že všichni zaměstnanci žalované, kteří předtím, než stroj byl vyřazen z provozu, na něm pracovali, si počínali lehkomyslně. Pak by ovšem žalovaná neměla vůbec připustit, aby zaměstnanci na takovém stroji pracovat mohli.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný; protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanoveních §§ 229 odst. 1, 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)