

Pracovní úraz

Zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce jen tehdy, je-li dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. Tato podmínka se vztahuje též na požadavek spočívající v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti zaměstnance. Jen dočasná zdravotní indispozice způsobující, že zaměstnanec po přechodnou dobu požadované fyzické zdatnosti nedosahuje, proto závěr o nesplňování požadavku pro řádný výkon práce neopodstatňuje. Podstatné je, zda absence požadované fyzické zdatnosti je dána po delší dobu. Prokáže-li proto zaměstnanec (byť dodatečně), že důvodem byly zdravotní důvody, které po přechodnou dobu způsobovaly, že po tuto přechodnou dobu požadované fyzické zdatnosti nedosahoval, nelze na nesplnění uvedeného požadavku usuzovat.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 209/2021-220 ze dne 15.9.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce B. Ř., narozeného XY, bytem XY, zastoupeného JUDr. B.F., advokátkou se sídlem v P., proti žalované Správě železnic, státní organizaci se sídlem v P., zastoupené prof. JUDr. M.B., CSc., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 39 C 93/2016, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 1. října 2019, č. j. 30 Co 280/2019-140, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku městského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, se odmítá. Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 7. 3. 2016 žalovaná sdělila žalobci, že s ním ukončuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, protože nesplňoval bez zavinění zaměstnavatele stanovený požadavek pro řádný výkon práce, pokud „do dnešního dne“ nevykonal úspěšně fyzické testy dle „příslušné směrnice“; směrnici ředitele HZS č. 1/2012 k tělesné přípravě a zkouškám fyzické způsobilosti zaměstnanců HZS SŽDC (č. j. 157/2012-HZS z 13. 2. 2012) a dodatkem 1, 2, 3 a 4 byl stanoven požadavek k výkonu práce zaměstnance Hasičského záchranného sboru SŽDC spočívající v každoročním vykonání zkoušky fyzické způsobilosti, kterou žalobce v základním termínu dne 15. 5. 2015 a náhradním termínu 15. 9. 2015 absolvoval „se závěrem nesplnil“ („důvod: nesplnění bodového minima“).

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 27. 7. 2016 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 12. 1994 jako „vedoucí technik specialista“. Výpovědní důvod není naplněn, neboť k nesplnění fyzických testů došlo z důvodu zhoršení zdravotního stavu dolní končetiny, k němuž došlo v souvislosti s pracovním úrazem ze dne 15. 8. 2013, nikoliv tedy bez zavinění zaměstnavatele. Dne 14. 10. 2015 (po nesplnění náhradních fyzických testů) požádal žalobce o převedení na jinou práci, kterou však žalovaná zamítla. Žalobce uvedl, že výpověď je neplatná také z důvodu chybějícího souhlasu s výpovědí od odborové organizace, které je žalobce členem.

Žalovaná považuje tvrzení žalobce, že k nesplnění zkoušek došlo z důvodu zhoršení zdravotního

stavu dolní končetiny, ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem, za účelové. Namítá, že žalobce mohl požádat o odklad přezkoumání fyzické způsobilosti, což však neučinil, ani žádného nadřízeného o svých zdravotních potížích předem neinformoval. Navíc poté, co utrpěl úraz, se pětkrát podrobil lékařské prohlídce, vždy s výsledkem zdravotně způsobilý.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 1. 2. 2019, č. j. 39 C 93/2016-103, určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 7. 3. 2016 daná žalobci žalovanou je neplatná (výrok I) a žalované uložil povinnost zaplatit na náhradě nákladů řízení žalobci 30 979,50 Kč (výrok II) a České republice na účet Obvodního soudu pro Prahu 1 částku, která bude stanovena samostatným usnesením (výrok III); usnesením téhož soudu ze dne 29. 4. 2019, č. j. 39 C 93/2016-119, byla výše náhrady nákladů řízení státu stanovena částkou 14 284 Kč. Soud prvního stupně vyšel ze skutkových zjištění, že žalobce byl zaměstnán u žalované jako hasič a od roku 1999 jako „vedoucí technik specialista v požární ochraně“. Směrnice ředitele HZS č. 1/2012 ze dne 13. 2. 2012 stanovila požadavek pro výkon práce Hasičské záchranné služby spočívající v každoročním vykonání zkoušky fyzické způsobilosti, při níž musí zaměstnanec dosáhnout stanoveného bodového minima včetně celkového bodového ohodnocení. Žalobce dne 15. 5. 2015 a poté v náhradním termínu dne 15. 9. 2015 zkoušky fyzické způsobilosti úspěšně nevykonal. Zejména na základě znaleckého posudku MUDr. Milana Richtra potom soud prvního stupně dospěl ke skutkovému závěru, že příčinou nesplnění fyzických testů z plavání byl chorobný stav pravého kolena žalobce způsobený pracovním úrazem, který žalobce utrpěl 15. 8. 2013; následky tohoto úrazu byly odstraněny až následně operací provedenou v listopadu 2015. Na základě takto zjištěného skutkového stavu soud prvního stupně dospěl k závěru, že nebyl naplněn předpoklad, aby žalobce stanovený požadavek k výkonu sjednané práce spočívající v úspěšném vykonání zkoušky fyzické způsobilosti nesplňoval bez „vědomí“ (správně: zavinění) zaměstnavatele, neboť „příčina nesplnění stanovených požadavků spočívala v pracovním úrazu“. I když nepřisvědčil námitce žalobce, že výpověď je neplatná též z důvodu absence předchozího souhlasu odborové organizace (neboť „ustanovení § 61 odst. 2 ZP se ... vztahuje pouze na člena orgánu odborové organizace, nikoliv na běžného člena“), žalobě vyhověl.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 1. 10. 2019, č. j. 30 Co 280/2019-140, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se žaloba o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalobci žalovanou dne 7. 3. 2016 zamítá (výrok I), a žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 32 492 Kč k rukám advokáta žalované prof. JUDr. M.B. (výrok II), České republice na účet Obvodního soudu pro Prahu 1 „náklady státu“ 14 284 Kč (výrok III) a České republice na účet Městského soudu v Praze „náklady státu“ 2 100 Kč (výrok IV). Podle odvolacího soudu soud prvního stupně „nedostatečně odlišil zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. e) [a popř. též písm. d)] zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, od požadavků pro řádný výkon práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, a nesprávně proto dovodil, že nesplnění požadavků pro řádný výkon práce žalobcem bylo dáno zaviněním žalované“; v odůvodnění podrobně vysvětlil rozdíl mezi těmito výpovědními důvody a poukázal na závěry soudní praxe, podle kterých „pokud zaměstnanec ze zdravotních důvodů dlouhodobě ztratí způsobilost konat dosavadní práci, zaměstnavatel nesmí použít výpovědní důvod podle § 52 písm. f), vůči kterému představují výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) speciální úpravu“. Vyšel z toho, že v řízení bylo bez pochybností prokázáno, že žalobce v roce 2015 nesplnil testy fyzické způsobilosti požadované vnitřními předpisy žalované, jejichž splnění „představovalo s ohledem na povahu práce žalobce ospravedlnitelný požadavek“. Navíc „nebylo prokázáno nic, z čeho by bylo možné dovozovat zavinění žalované na nesplnění testů žalobcem“ a „pouze z případné příčinné souvislosti s (ze strany žalované nezaviněným) pracovním úrazem žalobce takové zavinění dovozovat nelze“. Navíc „žalobci nic nebránilo v odložení termínu konání testu fyzické způsobilosti ze zdravotních důvodů (čl. 2.7 směrnice ředitele HZS SŽDC č. 1/2012)“, a „pokud tak žalobce neučinil, tím spíše nelze zavinění na nesplnění fyzických testů shledat na straně žalované“. Po doplnění dokazování výsledkem znalce MUDr. R. odvolací soud rovněž uzavřel, že

žalobce zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce nepozbyl, že jeho zdravotní indispozice způsobená pracovním úrazem z roku 2013 byla pouze „přechodného charakteru“, a nebyl proto „naplněn zákonný výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ani písm. e) zákoníku práce.“ Pokud potom „došlo k naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť žalobce bez zavinění zaměstnavatele nesplňoval požadavky pro řádný výkon práce, ... byla žalovaná oprávněna dát žalobci výpověď podle tohoto ustanovení“. Poté, co shledal správným závěr soudu prvního stupně o tom, že k výpovědi z pracovního poměru dané žalobci nebylo třeba předchozího souhlasu odborové organizace, proto odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl.

Proti rozsudku odvolacího soudu, a to „do všech jeho výroků“ podal žalobce dovolání. Dovolatel nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu o tom, že „z danosti příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem dovolatele a nesplněním požadavků pro řádný výkon práce, konkrétně fyzických testů, nelze dovozovat zavinění zaměstnavatele na nesplnění těchto požadavků“. Poukazuje, že „odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance je založena na principu tzv. objektivní odpovědnosti, při níž je zavinění zaměstnavatele presumováno“ a „presumpci zavinění zaměstnavatele za pracovní úraz je na místě vztáhnout na celou škálu případů, u kterých dopady objektivní odpovědnosti přichází v úvahu, tedy i na případ zavinění zaměstnavatele za nesplnění požadavků na řádný výkon práce, které zaměstnanec nesplnil v příčinné souvislosti a jeho pracovním úrazem“. Dovolatel rovněž nesouhlasí s argumentací odvolacího soudu, že „dovolateli nic nebránilo v odložení termínu konání testů fyzické způsobilosti ze zdravotních důvodů“. Má za to, že žalovaná měla žalobce o této možnosti poučit. Měla tak učinit „zejména nejen k nastalé situaci dovolatele, kdy se podrobil v samém závěru roku 2015 operaci kolena a kdy se po absolvované rekonvalescenci v únoru 2016 opět vrátil k výkonu práce a kdy byl dne 25. 2. 2016 lékařkou Č. shledán zdravotně způsobilým, ale také k tomu, že dovolatel byl ke dni obdržení výpovědi zaměstnancem žalované přes 22 let“. Postup, který vyústil podáním výpovědi z pracovního poměru, proto „je jednáním žalované nerespektujícím zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřující hodnoty, které chrání veřejný pořádek“. Z uvedených důvodů dovolatel navrhl, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.

Žalovaná ve vyjádření k dovolání uvedla, že napadený rozsudek považuje za věcně správný, a navrhla, aby odvolací soud podané dovolání odmítl, případně zamítl. Uvedla, že „přínejmenším část dovolání je nepřijatelná“. Má za to, že „žalobce formuluje vlastní skutková zjištění a z nich pak činí i vlastní skutkové závěry, jejichž prostřednictvím teprve uplatňuje argumentaci nesprávného právního posouzení věci v otázce neplatnosti výpovědi“. Nesouhlasí, že byla prokázána příčinná souvislost mezi pracovním úrazem žalobce a nesplněním fyzických testů žalobcem. Zavinění zaměstnavatele na nesplňování požadavků k výkonu sjednané práce nelze nahradit pouhým odkazem na pracovní úraz zaměstnance. Žalovaná nesouhlasí s tím, že by měla žalobce informovat a poučit o možnosti odložení termínu konání testů fyzické způsobilosti, neboť toto není povinností zaměstnavatele a žalovaná ani nepředpokládala, že žalobce testy fyzické způsobilosti nesplní.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalované podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. [296/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [292/2013](#) Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je odvolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být odvolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolání žalobce směřuje proti všem výrokům rozsudku odvolacího soudu, tedy i proti výrokům, jímž bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení. V části, v níž dovolání směřuje proti těmto výrokům, není dovolání žalobce přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., podle kterého dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení. Nejvyšší soud proto dovolání žalobce v uvedené části podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce (zaměstnanec) pracoval u žalované (zaměstnavatele) od 1. 12. 1994 jako hasič a od 1. 7. 1999 jako „vedoucí technik specialista v požární ochraně“. Dne 15. 8. 2013 žalobce utrpěl pracovní úraz „při sestupu po žebříku z nástavby vozidla“ (podle protokolu o pracovním úrazu žalobce „ucítil po došlapu na zem bolest“), při kterém utrpěl poškození pravého kolenního kloubu. Pro následky pracovního úrazu byl žalobce v roce 2013 léčen a poté, co se mu zdravotní problémy s kolenem v roce 2015 vrátily, se 4. 11. 2015 podrobil operaci pravého kolenního kloubu, po které tyto přechodné zdravotní problémy odezněly. Žalobce po uvedeném úrazu nadále vykonával sjednanou práci a posudkem poskytovatele pracovnílékařských služeb byl opakovaně v letech 2013 až 2016 shledán dlouhodobě zdravotně způsobilým k výkonu sjednané práce. Podle Směrnice ředitele HZS SŽDC č. 1/2012 vydané k tělesné přípravě a zkouškám fyzické způsobilosti zaměstnanců HSZ (dále jen „směrnice č. 1/2012“) nezbytným požadavkem „pro řádný výkon zaměstnání u HZS SŽDC“ bylo stanoveno každoroční vykonání zkoušky fyzické způsobilosti zaměstnance, jejímž úspěšným vykonáním („splněním“) zaměstnanec prokazoval, že je fyzicky zdatný a tím způsobilý pro výkon zaměstnání u „HZS SŽDC“; zaměstnanci, kterému zdravotní důvody znemožňují absolvovat přezkoušení fyzické způsobilosti, směrnice umožňovala písemně požádat o odklad zkoušky. Žalobce dne 15. 5. 2015 a poté ani v náhradním termínu dne 15. 9. 2015 zkoušky fyzické způsobilosti „nesplnil“.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro výkon sjednané práce spočívající v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech řešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce je ve věci samé důvodné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobci byla dána výpověď z pracovního poměru dne 7. 3. 2016 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2016 (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich

odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Citované ustanovení umožňuje dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů, které je třeba důsledně rozlišovat. Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy (zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy), požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám; reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé (srov. stanovisko býv. Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/77, uveřejněné pod č. [15/1978](#) Sb. rozh. obč., s. 500). Nesmí jít však o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. I když požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel, nejedná se o oprávnění neomezené; zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné. Požadavky ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, jimiž se rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení, se mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit pracovníka, ale i jeho řídicích a organizačních schopností (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, uveřejněný pod č. [43/2010](#) Sb. rozh. obč.). Za podmínky, že to je oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, smí zaměstnavatel – podle povahy vykonávané práce – po zaměstnanci například požadovat, aby se zdržel určitých činností v době odpočinku (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000), aby měl vhodné společenské vystupování, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, uveřejněný pod č. [12/2016](#) Sb. rozh. obč.), aby měl příjemný vzhled, aby byl schopen udržet si potřebnou autoritu, aby měl organizační schopnosti apod. (srov. též Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 299 – 332).

Nesplňování požadavků je důvodem k výpovědi z pracovního poměru z důvodu podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce pouze tehdy, jestliže k němu došlo bez zavinění zaměstnavatele. Zaměstnavatel zavinil, že zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce tehdy, jestliže svým jednáním nebo opomenutím – v rozporu s obecnou povinností vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] – způsobil, že zaměstnanec tyto požadavky (z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné) nesplňuje; půjde zde především o různé nedostatky v řídicí práci, které u vedoucích zaměstnanců znamenají porušení povinností podle ustanovení § 302 zák. práce.

Požadavek pro řádný výkon sjednané práce může spočívat též – stejně jako v posuzovaném případě – v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti, jehož splnění zaměstnanec prokazuje vykonáním zkoušky (testu) fyzické způsobilosti. S právním názorem dovolatele, že z odpovědnosti žalované za pracovní úraz, který žalobce utrpěl dne 15. 8. 2013 „při sestupu po žebříku z nástavby vozidla“, když „ucítil po došlapu na zem bolest“, je třeba dovozovat její zavinění na neúspěšném vykonání zkoušky fyzické způsobilosti žalobcem, neboť v případě objektivní odpovědnosti „je zavinění zaměstnavatele presumováno“ a „presumpci zavinění zaměstnavatele za pracovní úraz je na místě vztáhnout na celou škálu případů, u kterých dopady objektivní odpovědnosti přichází v úvahu, tedy i na případ zavinění zaměstnavatele za nesplnění požadavků na řádný výkon práce, které zaměstnanec nesplnil v příčinné souvislosti a jeho pracovním úrazem“, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3787/2018) předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem jsou – jak vyplývá z ustanovení § 269 odst. 1 zák. práce,

resp. § 366 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném ke dni pracovního úrazu žalobce (dále jen „ZP“) – pracovní úraz (tj. poškození zdraví nebo smrt zaměstnance – srov. § 271k odst. 1 zák. práce, resp. § 380 odst. 1 ZP), ke kterým došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vznik škody a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Ke vzniku nároku na náhradu škody je zapotřebí, aby všechny tři tyto předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok nevzniká. Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu je – jak též správně uvádí dovolatel – tzv. objektivní odpovědností; zaměstnavatel odpovídá za samotný výsledek (za škodu), aniž je uvažováno jeho zavinění, a nevyžaduje se ani porušení právní povinnosti z jeho strany (srov. též § 269 odst. 4 zák. práce, resp. § 366 odst. 4 ZP).

Nelze tedy souhlasit s argumentací dovolatele, že v případě objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance „je zavinění zaměstnavatele presumováno“, neboť – jak z uvedeného vyplývá – při tomto druhu odpovědnosti za škodu není zavinění uvažováno, jedná se o odpovědnost za výsledek. Samotná skutečnost, že zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz, při němž zaměstnanec utrpěl poškození zdraví, které bylo důvodem, proč tento zaměstnanec neuspěl ve zkoušce (testu) fyzické způsobilosti a neprokázal tak splnění požadavku pro řádný výkon práce spočívajícího v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti, tedy ještě neopodstatňuje závěr, že zaměstnavatel nesplňování tohoto požadavku zaměstnancem zavinil. V projednávané věci proto odvolací soud s ohledem na zjištěný mechanismus vzniku pracovního úrazu správně uzavřel, že „nebylo prokázáno nic, z čeho by bylo možné dovozovat zavinění žalované na nesplnění testů žalobcem“ a „pouze z případné příčinné souvislosti s (ze strany žalované nezaviněným) pracovním úrazem žalobce takové zavinění dovozovat nelze“.

Ze shora podaného výkladu vyplývá, že zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce jen tehdy, je-li dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. Tato podmínka se nepochybně vztahuje též na v řízení posuzovaný požadavek spočívající v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti zaměstnance. Jen dočasná zdravotní indispozice způsobující, že zaměstnanec po přechodnou dobu požadované fyzické zdatnosti nedosahuje, proto závěr o nesplňování požadavku pro řádný výkon práce neopodstatňuje. V souladu s tím také vnitřní předpis žalované (směrnice č. 1/2012), upravující vykonávání zkoušek fyzické způsobilosti zaměstnanců zařazených do hasičského záchranného sboru, zaměstnanci, kterému zdravotní důvody znemožňují absolvovat přezkoušení fyzické způsobilosti, umožňuje písemně požádat o odklad zkoušky. Ze skutečnosti, že zaměstnanec, kterému přechodná zdravotní indispozice úspěšné vykonání zkoušky znemožnila, o odklad zkoušky nepožádal (ať již proto, že o této možnosti nevěděl, nebo proto, že se mylně domníval, že přes zdravotní problémy zkoušku úspěšně vykoná), nelze tudíž dovozovat, že tento zaměstnanec stanovený požadavek pro řádný výkon práce nesplňuje. Podstatné totiž nadále je, zda absence požadované fyzické zdatnosti je dána po delší dobu. Prokáže-li proto zaměstnanec (byť dodatečně až po neúspěšném vykonání zkoušky), že důvodem jeho neúspěchu byly zdravotní důvody, které mu po přechodnou dobu úspěšné vykonání zkoušky znemožňovaly (a způsobovaly, že po tuto přechodnou dobu požadované fyzické zdatnosti nedosahoval), nelze na nesplnění uvedeného požadavku usuzovat.

V těchto souvislostech odvolací soud projednávanou věc neposuzoval, neboť za podstatné jen považoval, že žalobce o odložení zkoušky fyzické způsobilosti nepožádal, resp. že „žalobci nic nebránilo v odložení termínu konání testu fyzické způsobilosti ze zdravotních důvodů“, a – aniž se zabýval tím, zda přechodné zdravotní obtíže postihující jeho pravý kolenní kloub žalobci bránily v úspěšném vykonání zkoušky a zda lze vůbec za daných okolností na nesplnění požadavku spočívajícího v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti, které by nedosahoval „po delší dobu“, u žalobce usuzovat – uzavřel, že „pokud tak žalobce neučinil, tím spíše nelze zavinění na nesplnění fyzických testů shledat na straně žalované“.

Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou

dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

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

Další články:

- [Dražba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Insolvenční řízení a náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Společenství vlastníků jednotek](#)
- [Společný nájem bytu manžely \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Valná hromada \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zemědělská půda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Smlouva o zápůjčce, insolvence](#)
- [Promlčení a ochrana spotřebitele](#)
- [Pozůstalost](#)
- [Pozůstalost](#)
- [Nezbytná cesta](#)