

(Skoro) odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou třetí osobě pohybující se na jeho pracovišti¹

Liability of the Employer for Injury Caused to a Third Party in His or Her Workplace

Martin Štefko

Abstract: *The aim of this paper is to show, using the example of the Section 101(5) of the Czech Labour Code, that the recodification of private law has had a number of consequences, even to the point of making previously excluded constructions permissible. If the general courts originally rejected the employer's liability for harm caused to the third parties at his/her workplaces, now, after the recodification, such liability is being imported. However, the rather complex legal regulation for a layman is still not settled in the application practice, and the courts are still looking for its optimal implementation in situations of ordinary life. Thus, despite a more favourable regulation for him/her, the injured party may still lose in the implementation of his/her right, if he/she incorrectly estimates the legal position of the responsible entity.*

Key Words: *Labour Law; Employer's Liability; Occupational Safety and Health Protection; Occupational Injury; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Cílem tohoto příspěvku je ukázat na příkladu ustanovení § 101 odst. 5 českého Zákoníku práce, že rekodifikace soukromého práva má celou řadu důsledků, a to až takových, že dříve vyloučené konstrukce se stávají dovolenými. Jestliže obecné soudy původně odmítaly odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou třetím osobám na jeho pracovištích, pak nyní, po rekodifikaci, je tato odpovědnost dovozována. Pro laika poměrně složitá právní úprava však v aplikační praxi ustálená není a soudy stále hledají její optimální realizaci v situacích obvyčejného života. Poškozený se tak přes pro něj výhodnější úpravu může přesto ztratit v realizaci svého práva, když nesprávně odhadne právní postavení odpovědného subjektu.*

¹ Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze s názvem „Cooperatio/LAW“. Autor působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze a je advokátem v Kocián Šolc Balaščík advokátní kancelář, s.r.o.

Klíčová slova: Pracovní právo; odpovědnost zaměstnavatele; bezpečnost a ochrana zdraví při práci; pracovní úraz; Česká republika.

Úvod

Cílem tohoto příspěvku je analyzovat smysl a účel pravidla, které je obsaženo v ustanovení § 101 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění (dále jen „Zákoník práce“), a to i z hlediska jeho uplatnění v soudní praxi. Předmětné pravidlo zní: „*Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.*“ Zkoumat budeme zmíněné pravidlo na modelovém případě osoby, která je subdodavatelem dodavatele úklidových služeb zaměstnavateli. Tento subdodavatel se pro srozumitelnost textu bude jmenovat pan Novák.² Pan Novák, sám podnikatel živnostník, se zranil při poskytování úklidových služeb v prostorách zaměstnavatele natolik vážným způsobem, že nadále není schopen vykonávat svou činnost a požaduje po zaměstnavateli, tedy vlastníkovi předmětných prostor, odškodnění újmy, která mu vznikla. Osobou zaměstnavatele pak v tomto případě myslíme nikoliv zaměstnavatele pana Nováka, ale zaměstnavatele, který je prostě zaměstnavatelem jiných zaměstnanců, jež se v těchto prostorách též vyskytují a vykonávají zde práci. Vzhledem k publikaci příspěvku ve slovenském právním prostředí je vhodné upozornit, že slovenský zákonodárce má podobnou právní úpravu obsaženou v ustanovení § 149 odst. 1 písm. c) slovenského Zákoníku práce.³

Výchozí hypotézou našeho příspěvku je, že úmyslem zákonodárce nebylo vytvořit obecnou skutkovou podstatu odpovědnosti zaměstnavatele vůči všem osobám, které se vyskytují na jeho pracovištích s jeho vědomím, ale provedení ustanovení § 2914 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník v platném znění (dále jen „Občanský zákoník“), ve vztahu k tzv. samostatným poddodavatelům. Výkladovou komplikací je skuteč-

² Důvod, proč pro testování právní úpravy byl vybrán subdodavatel dodavatele služby, spočívá v tom, že dle statistik úrazů se disproporčně více úrazů stane subdodavatelům, a to z důvodu jejich horší informovanosti o rizicích spojených s výkonem práce.

³ Jedná se o následující formulaci: „c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím.“ Srovnej ustanovení § 149 odst. 1 písm. c). *Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

nost, že ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce je historicky starší úpravou než ustanovení § 2914 Občanského zákoníku a že stará judikatura v zásadě odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou třetí osobě nedovodila. Překážkou byla separace pracovního práva a další specifické pracovněprávní přístupy.

V následujícím textu se proto nejprve zaměříme na historické souvislosti zkoumané právní úpravy. Následně budeme analyzovat platnou právní úpravu, včetně nejčastějšího způsobu, jak se může zaměstnavatel před odpovědností ochránit. Poslední oddíl je pak věnován výkladu ustanovení § 2914 Občanského zákoníku s ohledem na zkoumaný případ.

1 Historický exkurz ke smyslu ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce

Pravidlo obsažené v ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce má poměrně dlouhou historii, a není tak spojeno pouze s právním předpisem, který byl schválen v roce 2006 a nabyl účinnosti až od 1. ledna 2007, tedy s tzv. druhým Zákoníkem práce. V zásadě totožné pravidlo bylo možné nalézt:

- ✚ v ustanovení § 49 odst. 4 vyhlášky Ministerstva financí České republiky č. 259/1997 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru celníků;
- ✚ v ustanovení § 47 a § 48 vyhlášky Ministerstva vnitra České socialistické republiky č. 37/1986 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona České národní rady o požární ochraně;
- ✚ v ustanovení § 56 odst. 3 zákona č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti; a především
- ✚ v ustanovení § 132 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.

I když zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti obsahoval zmiňovanou úpravu již v původní redakci, v důvodové zprávě se jako smysl a účel této úpravy zmiňuje pouze úmysl zákonodárce chránit život a zdraví příslušníků Sboru národní bezpečnosti, nikoliv též zdraví a život třetích osob, které se v prostorách služben Sboru národní bezpečnosti nacházely.⁴

⁴ Srovnej Tisk č. 51: Důvodová zpráva k tisku č. 51 Federálního shromáždění Československé socialistické republiky 1970: Hlava pátá. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1970 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: https://www.psp.cz/eknih/1969/fs/tisky/t0051_05.htm.

Pokud se jedná o poslední zmiňovaný, tzv. první zákoník práce, pak je ovšem nutno upozornit, že v původní redakci toto pravidlo uvedeno nebylo.⁵ Do ustanovení § 132 se pak dostalo novelizací provedenou až po roce 1989, a to zákonem č. 155/2000 Sb., tedy novelou, která přizpůsobovala české pracovní právo unijnímu právu.⁶ V důvodové zprávě byla změna odůvodněna řešením situace, kdy se na pracovišti vyskytuje více zaměstnanců více zaměstnavatelů. Důvodová zpráva explicitně uvádí: „Hlavním cílem zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců při práci.“⁷ I když se v odůvodnění používá sousloví „zpřesnit dosavadní úpravu povinností a odpovědnosti zaměstnavatele“, rovněž ze systematického výkladu a celého kontextu změny nevyplývá, že by zákonodárce zamýšlel konstruovat specifickou úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za zdraví třetích osob. Tomu odpovídá též jazykové znění ustanovení § 132 odst. 1 i 4 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce ve znění novely provedené zákonem č. 155/2000 Sb., když před i po předmětném zmínění odpovědnosti za třetí osoby se výslovně uvádí, že zaměstnavatel odpovídá za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnanců. Jde-li o třetí osoby, pak se jedná o zaměstnance jiných zaměstnavatelů, kteří se na pracovišti zaměstnavatele s jeho vědomím vyskytují. Zaměstnavateli je pak dána možnost smluvně upravit odpovědnost za ochranu života a zdraví těchto osob.

Z analýzy všech těchto předpisů vyplynulo, že základní smysl zkoumaného pravidla je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví osob, které se na pracovištích zaměstnavatelů vyskytují s jejich vědomím. Zákonodárce z hlediska historicky subjektivní metody výkladu usiloval především o zajištění požární bezpečnosti těchto osob. Tomu nasvědčuje i ustanovení § 47 a § 48 výše zmíněné vyhlášky č. 37/1986 Sb.⁸ Uvedené pravidlo

⁵ Blíže viz KALENSKÁ, M. et al. *Československé pracovní právo*. 2. podstat. přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 444 s.

⁶ Blíže viz PICHRT, J. a M. ŠTEFKO. Czech Republic. In: R. BLANPAIN a M. COLUCCI, eds. *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*. 1st ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2009. 254 s. ISBN 978-90-6544-905-4.

⁷ Doslovné odůvodnění zní: „K bodu 84. Navrhuje se zpřesnit dosavadní úpravu povinností a odpovědnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [...] Zpřesňuje se též úprava povinností zaměstnavatele v případech, kdy na jednom pracovišti plní úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů.“ Srovnaj Sněmovní tisk 484/0: Novela zákoníku práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1999 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tisk.sqw?o=3&ct=484&ct1=0>.

⁸ Tak též *Pokyn Ministerstva zemědělství České republiky č. MZ04/97 pro organizaci, řízení a kontrolu požární ochrany*.

však bylo posléze využito též k řešení ostatních otázek týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako jsou vstupní bezpečnostní školení o rizicích a ochranné pracovní pomůcky.⁹

Vedle historicky subjektivního výkladu, systematického výkladu a doslovného znění předmětné úpravy je nutno upozornit, že úprava před tzv. druhým Zákoníkem práce též vycházela z poněkud odlišné koncepce sjednání pracovního poměru a znala tzv. faktický pracovní poměr, což se poměrně zásadně projevovalo při řešení případů, kdy se třetí osoba, tj. v našem případě pan Novák, zranila na pracovišti zaměstnavatele. Právě s ohledem na tyto dva zmíněné instituty, v kombinaci s doktrínou, že pracovní právo je odděleno od práva občanského, lze zobecnit, že judikatura v souvislosti s pravidly o povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví osob nacházejících se na pracovišti zaměstnavatele s vědomím zaměstnavatele v zásadě nedovodila odpovědnost zaměstnavatele za ochranu života a zdraví třetích osob, a to ani v případech, že se na pracovišti objevily s jeho vědomím. Základní právní překážkou byla limitace zákoníku práce jen na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, či osobami, které v době úrazu zaměstnanci byly.

Pokud jde o podpůrnou působnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, pak ta začala být popírána s účinností prvního československého zákoníku práce,¹⁰ byť spor o univerzalitu občanského zákoníku vedený Viktorem Knappem byl, samozřejmě, staršího data.¹¹ V pracovněprávní doktríně se pak objevily názory o osamostatnění pracovního práva.¹² I když jiní soudobí autoři samostatnost zpochybňovali,¹³ judikatura obecných soudů princip samostatnosti pracovního práva zpra-

⁹ Blíže viz *Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků*.

¹⁰ K tomu viz blíže například *Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 22. 10. 1971, sp. zn. 4 Cz 19/71*.

¹¹ Blíže viz TOMÁŠEK, M. Právník v letech 1948 – 1989. In: Z. MASOPUST, ed. *Právo a stát na stránkách Právníka: 150 let českého právníckého časopisu*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, 2011, s. 124. ISBN 978-80-87439-05-0.

¹² Blíže viz KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966, s. 34 a násl. Zmíněný text sloužil jako učební pomůcka pro posluchače Vysoké školy politické Ústředního výboru Komunistické strany Československa. Srovnej dále například LUHAN, J. et al. *Slovník pracovního práva*. 1. vyd. Praha: Práce, 1982, s. 145.

¹³ Srovnej KUČERA, E. ed. *Obecná teorie státu a práva: II. díl*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1977, s. 247-248.

vidla akceptovala.¹⁴ Občanskoprávní předpisy pak (po určitou dobu) nebylo možné aplikovat ani analogicky.¹⁵

Byl to až Ústavní soud České republiky, který obecné soudy zavázal (v daném případě v roce 2016), aby zkoumaly odpovědnost zaměstnavatele též podle obecných ustanovení občanského práva o povinnosti prevence, tedy dle ustanovení § 415 a násl., případně dle ustanovení § 420a zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník v účinnosti do 31. prosince 2013. Jak Ústavní soud České republiky dovodil: „V rámci úvah o případné občanskoprávní odpovědnosti se měly soudy primárně věnovat otázce, zda se vedlejší účastník dopustil protiprávního jednání (například zda dostal své povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci nejen pro své zaměstnance, ale rovněž pro všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích, jak plyne z § 101 odst. 5 Zákoníku práce), přičemž v případě existence protiprávního jednání měly soudy dále zkoumat, zda existuje příčinná souvislost mezi tímto protiprávním jednáním a úrazením stěžovatele.“¹⁶

K tomuto případu je však možno z praktického pohledu doplnit, že věcně nebyl zmíněný případ skončen ani po téměř 8 letech, když po zrušení rozhodnutí obecných soudů (soudu prvního stupně, odvolacího soudu i dovolacího soudu) nové rozhodnutí soudu prvního stupně bylo opět zrušeno a věc mu byla vrácena k rozhodnutí.¹⁷

2 Platná právní úprava v českém Zákoníku práce

Prevence rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vychází v české platné úpravě z unijního práva, jakož i z poznatků na mezinárodní úrovni, které se promítly do dokumentů mezinárodních organizací (zejména Mezinárodní organizace práce a Světové zdravotnické organizace).

České národní právo ukládá zaměstnavateli povinnost chránit zdraví zaměstnance při výkonu práce z důvodu veřejného zájmu. Tuto povinnost má zaměstnavatel nejen vůči zaměstnancům, ale též vůči všem fy-

¹⁴ Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.*

¹⁵ Poněkud překvapivý *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000.*

¹⁶ Blíže viz *Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17, bod 45.*

¹⁷ Blíže viz *Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 30 C 200/2015-89.*

zickým osobám, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.¹⁸ Zaměstnanec má dle ustanovení § 106 odst. 1 Zákoníku práce právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁹

Platná úprava obsahuje obdobnou úpravu v ustanovení § 107 Zákoníku práce a v ustanovení § 1, § 12 a § 13 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²⁰ Zákoník práce nejprve adresáta právní normy v ustanovení § 107 upozorní, že další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy stanoví zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Citovaný zákon v ustanovení § 1 vytyčuje svou působnost: „... v návaznosti na Zákoník práce (stanovit) další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle § 3 Zákoníku práce.“ Následně ustanovení § 12 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vypočítává, že za činnost nebo služby mimo pracovněprávní vztah se považuje práce zaměstnavatele fyzické osoby, fyzické osoby, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu, spolupracujícího manžela nebo dítěte těchto osob a fyzické nebo právnické osoby, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí.²¹

Z hlediska prevence je klíčová úprava uvedena v ustanovení § 102 Zákoníku práce. Prevencí rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dle citovaného ustanovení Zákoníku práce rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti

¹⁸ Zákoník práce z roku 1965 šel ještě dále a v ustanovení § 137 stanovil, že ustanovení části druhé hlavy páté (nazvané Bezpečnost a ochrana zdraví při práci) platí přiměřeně pro zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje, fyzickou osobu, která podniká podle zvláštního předpisu a nikoho nezaměstnává, spolupracujícího manžela nebo dítě těchto osob.

¹⁹ Stejnou dikci zná též slovenský Zákoník práce v ustanovení § 148 odst. 1.

²⁰ Blíže viz *Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)*, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ Na tyto osoby se při výkonu práce vztahuje § 2 až § 11 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a dále též na základě delegace ustanovení § 101 odst. 1 a 2, § 102, § 104 a § 105 Zákoníku práce. Úpravu je nutno aplikovat s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.

a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Prevencí se proto rozumí na základě platné právní úpravy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zavedení systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pomocí kterého jsou vytvářeny podmínky pro snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání, a tím i pro postupné zlepšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s konkrétním přínosem pro praxi, a to nejen na úrovni podniků, vzdělávacích, výzkumných a dalších odborných institucí v této oblasti, ale také na úrovni dalších subjektů, například veřejnoprávních institucí na národní úrovni, na úrovni regionů, měst a obcí v jejich vzájemné spolupráci.

Každý zaměstnavatel je tak povinen v rámci svého provozu vyhradit dostatečné materiální i personální prostředky k provedení opatření k předcházení rizikům. Tato opatření v prevenci rizik jsou tak nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení, jinými slovy, odpovídají za ně vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. O vyhledávání a vyhodnocování rizik je každý zaměstnavatel povinen vést dokumentaci, která je tak vždy významným podkladem při kontrole inspekce práce nebo pro šetření případného bezpečnostního incidentu, jako je pracovní úraz.

Hodnocení rizik je zaměstnavatel povinen přezkoumat v souvislosti s každou změnou v pracovním procesu, například při zavedení nových pracovních postupů, strojů, materiálů a podobně. Na opatření v oblasti prevence rizik navazují všeobecné preventivní zásady a postupy pro případ zvládání mimořádných událostí. Prevenci v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zajišťují též další právní předpisy. Na čelném místě stojí v případě hrubého porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trestní právo.

Z hlediska zkoumaného pravidla je ovšem nutno doplnit, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci je nejen právem, ale též povinností zaměstnanců i třetích osob.²² Zaměstnanci a třetí osoby jsou taktéž povinny dbát o vlastní ochranu zdraví, a především jsou povinny zaměstnavatele upozornit na možná rizika spojená s ohrožením jejich zdraví.

²² Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2991/2007.*

2.1 Omezení odpovědnosti – odevzdání pracoviště

Zákoník práce předpokládá pro ochranu zaměstnavatele, na jehož pracovišti se mají pohybovat cizí osoby, a tento nechce odpovídat za bezpečnost a ochranu zdraví při práci, bezpečnostní postup spočívající v předání pracoviště. Chce-li zaměstnavatel využít tohoto postupu, pak podle ustanovení § 101 odst. 3 Zákoníku práce sjedná písemnou dohodu, v níž předá dané pracoviště jinému zaměstnavateli či jinému subjektu a současně jej informuje o hrozících rizicích. Součástí této dohody je pak dohoda, kdo nese odpovědnost za případnou újmu způsobenou zaměstnancům, pomocníkům a třetím osobám.

Judikatura uvedený postup v zásadě akceptuje, když umožňuje zaměstnavateli se na zmíněnou smlouvu spolehnout.²³ Je-li předání pracoviště provedeno řádně, tzn. řádně poučený subjekt převezme odpovědnost za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany a ochrany životního prostředí, pak tento postup akceptuje též inspekce práce²⁴ i správní soudy.²⁵

Pokud přesto došlo k vážným úrazům na zdraví, pak soudy přikládá význam tomu, kdo nesl odpovědnost za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v daném prostoru.²⁶ Jak konstatoval odvolací soud, zaměstnavatel v daném případě za škodu odpovídat nemohl, neboť prostoro kotle i cyklonu odevzdal k provedení údržby smlouvou o dílo.²⁷

K výše uvedeným obecným poznatkům je ovšem nutno doplnit, že speciální veřejnoprávní úprava může předání pracoviště omezit či úplně

²³ Srovnej *Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 11. 2016, sp. zn. 7 Tdo 1426/2016*, v němž soud konstatoval: „Zároveň ovšem platí, že tyto vztahy musí být založeny také na odpovídající míře vzájemné důvěry, ze které vyplývá opodstatněnost očekávání a předvídatelnost postupu účastníků obchodních vztahů. Korektnost postupu účastníků je totiž stejně významným předpokladem zdravých obchodních vztahů.“

²⁴ Tak například *Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj ze dne 27. 8. 2015, č.j. 4729/1.30/15-3, sp. zn. S8-2015-289*.

²⁵ Srovnej *Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 27. 10. 2016, sp. zn. 31 Ad 17/2015-61*.

²⁶ *Rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 23. 7. 2018, sp. zn. 17 Co 209/2017-466*, byl potvrzen *Rozsudek Okresního soudu v Hodoníně ze dne 13. 6. 2017, sp. zn. 16 C 10/2015-407*, jímž byla zamítnuta žaloba na náhradu škody na zdraví z úrazu; žádnému účastníku nebyla přiznána náhrada nákladů řízení a bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení. Žalobce jako osoba samostatně výdělečně činná vykonával pomocné práce pro žalované 1) a 2) při opravě kotelní Elektrárny Hodonín na základě objednávky žalované 3).

²⁷ Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2595/2019*.

znemožnit. Příkladem je předání prostoru, jehož vymezení je chráněno jako utajovaná skutečnost, nebo předání prostoru, kde hrozí bezprostředně ohrožení života či zdraví a subdodavatel prostě nemá speciální odbornou způsobilost pro převzetí odpovědnosti za takový prostor.

3 U poddodavatele jen ručitelem

Po účinnosti nového Občanského zákoníku²⁸ s novou právní úpravou se tatáž otázka objevila opět. Tentokrát na ni ovšem zákonodárce již odpověděl skrze subsidiární úpravu obecné preventivní odpovědnosti (či, přesněji, povinnosti k náhradě újmy), jež sice je v teorii pracovního práva zpochybňována,²⁹ nicméně soudy ji dovodily. S odkazem na úpravu v (novém) Občanském zákoníku pak lze ustanovení § 101 odst. 5 Zákonníku práce vyložit tak, že ukládá zaměstnavateli vykonávat náležitý dohled; nepředstavuje však samo o sobě obecnou či zvláštní skutkovou podstatu odpovědnosti zaměstnavatele vůči všem osobám, které se na pracovišti zaměstnavatele vyskytnou.

Klíčová hmotněprávní úprava je obsažena v Občanském zákoníku, a to v ustanovení § 1935 a § 2914. Z prvního ustanovení plyne pravidlo, že plní-li dlužník (v našem případě zaměstnavatel) pomocí jiné osoby, odpovídá tak, jako by plnil sám. Z uvedené zásady však upravuje ustanovení § 2914 Občanského zákoníku výjimku pro případ, že se jedná o odpovědnost principála u tzv. samostatného poddodavatele. Tím se dle Nejvyššího soudu České republiky rozumí taková osoba, která „*pro žalovaného nevykonávala zmíněnou činnost podle jeho pokynů či příkazů, ani pod jeho kontrolou, nýbrž samostatně, vlastním jménem a na vlastní riziko.*“³⁰ Komplikací ovšem je, že systematicky je ustanovení § 2914 Občanského zákoníku obsaženo u úpravy smluvní odpovědnosti, ač autoři podotýkají, že omezení odpovědnosti zaměstnavatele je obecné a platí též u zákonné odpovědnosti.³¹

Podle druhého citovaného ustanovení platí: „*Zavázal-li se však někdo při plnění jiné osoby provést určitou činnost samostatně, nepovažuje se za pomocníka; pokud ho však tato jiná osoba nepečlivě vybrala nebo na něho*

²⁸ Blíže viz Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ S ohledem na komplexní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele i zaměstnance.

³⁰ Srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1198/2019, bod 10.

³¹ Blíže viz Komentář k § 2914 v ŠVESTKA, J., J. DVOŘÁK, J. FIALA, J. HRÁDEK, P. VOJTEK, P. HAJN, et al. *Občanský zákoník: Komentář: Svazek VI (§ 2521 až 3081)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1479 s. ISBN 978-80-7478-630-3.

nedostatečně dohlížela, ručí za splnění jeho povinnosti k náhradě škody.“ Z ustanovení § 2914 Občanského zákoníku tak plyne výjimka z pravidla, že zaměstnavatel odpovídá jako by plnil sám, tedy jako by sám měl poskytnout součinnost panu Novákovi. Tento výklad potvrdil též Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 28. dubna 2021, sp. zn. 25 Cdo 1198/2019, kde je uvedeno v bodě 8: *„Kdo provádí pro jiného činnost vlastním jménem a na vlastní riziko (tzv. samostatný pomocník nebo poddodavatel), odpovídá za škodu sám.*“ Jak to ovšem bývá, různé soudy pochopily novou právní úpravu různě.³²

Vstoupil-li tedy pan Novák do prostor zaměstnavatele nikoliv jako zaměstnanec či host zaměstnavatele, ale jako smluvní partner k provedení úklidu, a jednalo se o tzv. samostatného poddodavatele, pak zaměstnavatel v případě úrazu tohoto poddodavatele není dlužníkem či solidárním dlužníkem, ale pouze ručitelem. To může mít pro pana Nováka fatální důsledky, rozhodne-li se žalovat plnění přímo od zaměstnavatele a opomine vyzvat k plnění dodavatele úklidových služeb.

Ručení zaměstnavatele je totiž akcesorický vztah, jehož existence je odvislá od existence primárního odpovědnostního vztahu. Zaměstnavatel se tak může dovolat ustanovení § 2021 Občanského zákoníku, z něhož plyne, že pan Novák se může domáhat splnění dluhu vůči ručiteli teprve v případě, jestliže dlužník nesplnil svůj splatný dluh, a to ani v přiměřené lhůtě poté, co byl k plnění věřitelem vyzván, přičemž pro tuto výzvu je vyžadována obligatorně písemná forma. Pokud by například pan Novák netvrdil, a ani neprokazoval, že by dodavatele úklidových služeb vyzval ke splnění dluhu, pak by zaměstnavatel mohl úspěšně v soudním sporu argumentovat, že pan Novák dlužníka ke splnění dluhu nevyzval, a proto ani nemůže nastoupit na zaměstnavatele. Pak by platilo, jak konstatoval Nejvyšší soud České republiky: *„Žalovaný přitom ani neručí za případný dluh bezpečnostní agentury vůči dovoleteli, neboť ten zmíněnou agenturu nevyzval písemně k plnění, přičemž z ničeho nevyplývá, že takovou výzvu nemohl uskutečnit, případně, že bezpečnostní agentura není schopna svůj dluh splnit nebo že jsou dány jiné důvody k tolerování absence výzvy.*“

Závěr

Ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce vzniklo a bylo spojeno s koncepcí oddělenosti práva pracovního od práva občanského. Obecné soudy

³² Tak například *Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 30 C 200/2015-89.*

i proto neakceptovaly předchůdce ustanovení § 101 odst. 5 Zákonníku práce jako provedení obecné prevenční povinnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou třetím osobám. K této interpretaci práva byl kromě separace pracovního práva využit též institut spojený se speciální úpravou sjednání pracovního poměru, a též koncepce tzv. faktických pracovních poměrů. Nový Občanský zákoník v tomto ohledu přinesl nepochybně lepší hmotněprávní úpravu, která reguluje skrze obecnou prevenční povinnost ochranu i subdodavatelů, jak ukazuje zkoumaný případ. V soudní praxi se nicméně nová právní úprava ukazuje, alespoň zatím, jako obtížná pro aplikaci, když umožňuje zaměstnavatelům spoléhat u tzv. samostatných poddodavatelů na postavení ručitele, a nikoliv solidárně odpovědného dlužníka. I pro advokáty poškozených je obtížné pochopit koncepci tzv. poddodavatele a aplikovat ustanovení § 2914 Občanského zákoníku v praxi.³³

Podíváme-li se na takovou úpravu prizmatem průměrného laického člověka, zda je ochoten právo aplikovat i na svůj případ bez pomoci advokáta, pak právě rozdíl mezi dlužníkem a jeho ručitelem se zdá být podstatný, protože nepoučený laik jej nemusí pochopit, a ač oprávněn, může se nakonec pro nevhodný procesní postup svého práva nedomoci. Z pohledu vykonatelnosti práva je ovšem možno též argumentovat ve vztahu ke staré úpravě tím, že i předchozí právní úprava umožňovala zaměstnavateli se při zachování přiměřené pečlivosti zprostit odpovědnosti tím, že pracoviště předá na základě smlouvy do opatrování smluvnímu partnerovi. Subdodavatel pak v zásadě nemá šanci se tomuto postupu bránit, musí-li předání pracoviště akceptovat, protože je ekonomicky závislý na dodavateli služeb či samotném zaměstnavateli. Do ustálení soudní judikatury pak i námi zkoumaný případ potvrzuje starou zásadu – raději žalovat všechny potenciálně odpovědné subjekty.

Přesto je možno uzavřít, že po ustálení judikatury a dostatečné popularizaci analyzované otázky mezi dotčenou laickou veřejností bude jistě i laik schopen předmětnou právní úpravu správně aplikovat v praxi a dočká se rychlé spravedlnosti.

³³ Blíže viz ELIÁŠ, K. a M. ZUKLÍNOVÁ. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2001. 302 s. ISBN 80-7201-313-0; ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: Velký akademický komentář: 1. svazek: § 1 – 487*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 1391 s. ISBN 978-80-7201-687-7; a KÜHN, Z. *Aplikace práva ve složitých případech: K úloze právních principů v judikatuře*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 419 s. ISBN 80-246-0483-3.

Seznam bibliografických odkazů

- ELIÁŠ, K. a M. ZUKLÍNOVÁ. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2001. 302 s. ISBN 80-7201-313-0.
- ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: Velký akademický komentář: 1. svazek: § 1 – 487*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 1391 s. ISBN 978-80-7201-687-7.
- KALENSKÁ, M. et al. *Československé pracovní právo*. 2. podstat. přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 444 s.
- KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966. 360 s.
- KUČERA, E. ed. *Obecná teorie státu a práva: II. díl*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1977. 383 s.
- KÜHN, Z. *Aplikace práva ve složitých případech: K úloze právních principů v judikatuře*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 419 s. ISBN 80-246-0483-3.
- LUHAN, J. et al. *Slovník pracovního práva*. 1. vyd. Praha: Práce, 1982. 406 s.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17*.
- PICHT, J. a M. ŠTEFKO. Czech Republic. In: R. BLANPAIN a M. COLUCCI, eds. *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*. 1st ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2009. 254 s. ISBN 978-90-6544-905-4.
- Pokyn Ministerstva zemědělství České republiky č. MZ04/97 pro organizaci, řízení a kontrolu požární ochrany*.
- Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj ze dne 27. 8. 2015, č.j. 4729/1.30/15-3, sp. zn. S8-2015-289*.
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 23. 7. 2018, sp. zn. 17 Co 209/2017-466*.
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 27. 10. 2016, sp. zn. 31 Ad 17/2015-61*.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000*.

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2991/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2595/2019.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1198/2019.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 22. 10. 1971, sp. zn. 4 Cz 19/71.
- Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 30 C 200/2015-89.
- Rozsudek Okresního soudu v Hodoníně ze dne 13. 6. 2017, sp. zn. 16 C 10/2015-407.
- Sněmovní tisk 484/0: Novela zákoníku práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1999 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=484&ct1=0>.
- ŠVESTKA, J., J. DVOŘÁK, J. FIALA, J. HRÁDEK, P. VOJTEK, P. HAJN, et al. *Občanský zákoník: Komentář: Svazek VI (§ 2521 až 3081)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1479 s. ISBN 978-80-7478-630-3.
- Tisk č. 51: Důvodová zpráva k tisku č. 51 Federálního shromáždění Československé socialistické republiky 1970: Hlava pátá. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1970 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: https://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0051_05.htm.
- TOMÁŠEK, M. Právník v letech 1948 – 1989. In: Z. MASOPUST, ed. *Právo a stát na stránkách Právníka: 150 let českého právníckého časopisu*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, 2011, s. 109-164. ISBN 978-80-87439-05-0.
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 11. 2016, sp. zn. 7 Tdo 1426/2016.
- Vyhláška Ministerstva financí České republiky č. 259/1997 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru celníků.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

Vyhláška Ministerstva vnitra České socialistické republiky č. 37/1986 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona České národní rady o požární ochraně.

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník.

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.


Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika
stefkom@prf.cuni.cz

 <https://orcid.org/0000-0003-1060-6682>