Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21.05.1960, sp. zn. 4 Cz 48/60, ECLI:CZ:NS:1960:4.CZ.48.1960.1

Číslo: 46/1960

Právní věta: Zaměstnanec, který při výkonu svého zaměstnání způsobí porušením povinnosti z pracovního poměru škodu cizímu podniku nebo jiné třetí osobě, odpovídá jen svému zaměstnavateli, a to v rozsahu a za podmínek zák. č. 71/1958 Sb.

Soud: Nejvyšší soud ČSR

Datum rozhodnutí: 21.05.1960

Spisová značka: 4 Cz 48/60

Číslo rozhodnutí: 46

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 71/1958 § Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 46/1960 sb. rozh.

Zaměstnanec, který při výkonu svého zaměstnání způsobí porušením povinnosti z pracovního poměru škodu cizímu podniku nebo jiné třetí osobě, odpovídá jen svému zaměstnavateli, a to v rozsahu a za podmínek zák. č. 71/1958 Sb.

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu z 21. května 1960, 4 Cz 48/60.)

Žalobce se domáhal na žalovaném národním podniku a na žalovaných zaměstnancích tohoto podniku náhrady škody způsobené tím, že utrpěl jako zaměstnanec právního předchůdce žalovaného národního podniku pracovní úraz.

Lidový soud v Žamberku vyslovil vedle povinnosti podniku i povinnost žalovaných zaměstnanců, aby zaplatili žalobci rukou společnou a nerozdílnou částku 11 250 Kčs s přísl. V odůvodnění svého rozsudku lidový soud uvedl, že tito žalovaní neměli co do základu uplatňovaného nároku námitek a domáhali se jenom použití ustanovení § 358 obč. zák. Soud zjistil dále, že oba žalovaní byli uznáni vinnými trestným činem ublížení na zdraví z nedbalosti podle § 222 odst. 2 tr. zák. a odsouzeni k trestu odnětí svobody na 6 měsíců.

Tento částečný rozsudek nabyl právní moci.

Dalším rozsudkem vyslovil pak soud povinnost žalovaných zaměstnanců k zaplacení částky 13 564,62 Kčs s přísl.

Vzhledem k námitkám žalovaných zaměstnanců v tom směru, že žaloba proti nim měla být zamítnuta, zabýval se lidový soud touto obranou a tím, zda nárok je odůvodněn i proti těmto oběma žalovaným a dospěl k závěru, že je sice možné, že osnova zákona o odškodnění za pracovní úrazy bude obsahovat ustanovení o vyloučení možnosti uplatňovat nárok na náhradu škody proti spoluzaměstnanci, že však bez nové zákonné úpravy nelze žalobu v naznačeném směru zamítnout; je nepochybné, že oba žalovaní zaměstnanci ve smyslu § 337 obč. zák. odpovídají za škodu ve stejném rozsahu jako žalovaný podnik s tím rozdílem, že u těchto žalovaných lze použít ustanovení § 358 obč. zák.

Nejvyšší soud vyslovil ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že oběma rozsudky lidového soudu v Žamberku, pokud jimi bylo vyhověno žalobě směřující proti žalovaným zaměstnancům, byl porušen zákon.

Odůvodnění:

Rozhodnutí věci závisí od toho, podle jakých ustanovení je posuzovat nárok třetích osob, tedy i spoluzaměstnance v případě škody, jež byla způsobena jiným zaměstnancem z nedbalosti při výkonu zaměstnání porušením závazků z pracovního poměru.

Není pochyby o tom, že ustanovení občanského zákoníka nevyhovovala v případě, kdy šlo o to posoudit, jak odpovídá zaměstnanec podniku při výkonu zaměstnání za škodu způsobenou z nedbalosti porušením závazků z pracovního poměru. Nejde tu totiž jen o to, aby bylal poskytnuta náležitá ochrana socialistického vlastnictví v zájmu všech pracujících, a to i před zaměstnanci, kteří způsobí škodu podniku porušením povinností z pracovního poměru, nýbrž i o to, aby vzhledem k zvláštnímu vztahu, který mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v socialistické soustavě je, byla tato ochrana taková, aby náležitým způsobem došla svého výrazu i výchovná stránka zákona, jeho výchovné působení. Požadování náhrady celé škody by bylo pro zaměstnance a jeho rodinu v celé řadě případů neúnosným. Taková úprava by prakticky znemožňovala využití odpovědnosti za způsobenou škodu zaměstnancem podniku jako výchovného prostředku. Tento výchovný účinek by selhával nejen u zaměstnance, nýbrž i u jeho spolupracovníků.

Na těchto obou zásadách je proto založena úprava zákona o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinnosti z pracovního poměru podle zákona č. 71/1958 Sb.

Jak již z nadpisu zákona, který vymezuje jeho obsah, je patrno, nerozlišuje zákon, zda škoda byla způsobena podniku nebo třetí osobě a nerozlišuje také, zda k ní došlo na základě pracovního úrazu nebo jiným způsobem.

Zákon vychází z toho, že nárok na náhradu škody bude vůči zaměstnanci uplatněn podnikem, a to za podmínek a v rozsahu zákonem stanovených.

Připustit, aby třetí osoby mohly uplatňovat proti zaměstnanci nárok na náhradu škody, kterou tento způsobil při výkonu zaměstnání porušením závazku z pracovního poměru, bez zřetele na podmínky a rozsah k náhradě škody, jak jsou stanoveny zákonem č. 71/1958 Sb., by ve svých důsledcích mařilo cíle, které zákon sleduje a vedlo by k obcházení tohoto zákona. Rozsah odpovědnosti by byl určen tou nahodilou okolností, proti komu třetí osoba nárok uplatňuje. Znamenalo by to ve svých důsledcích, že by podáním žaloby třetí osobou proti zaměstnanci, ač šlo o porušení závazků z pracovního poměru při výkonu zaměstnání zaměstnancem, byla vylučována z aplikace ustanovení speciální zákonné úpravy a dopadala by ustanovení občanského zákoníku, jež, jak bylo již výše vyloženo, na takový

případ nedopadají.

Pokud zákon č. 71/1958 Sb. chtěl podrobit určité poměry, kdy došlo ke škodě zaměstnancem při výkonu zaměstnání, občanskému zákoníku, pak to výslovně stanovil (§ 16 odst. 1 tohoto zákona). Kdyby byl připuštěn názor, že nároky třetích osob je posuzovat co do podmínek a rozsahu v případech, o něž jde, podle občanského zákoníka, pak by to vedlo k závěrům zcela nepřijatelným, totiž že zaměstnanci, kteří se dopustili porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru toliko z nedbalosti, by byli co do rozsahu povinnosti k náhradě škody postaveni na roveň osobám, které se dopustily takového porušení úmyslným jednáním nebo v opilosti v případě, že by třetí osoba se rozhodla uplatnit svůj nárok proti zaměstnanci.

Podle toho i při nedostatku výslovného ustanovení zákona č. 71/1958 Sb. v tom směru, že zavinění zaměstnance se považuje vždy za zavinění podniku – ustanovení toho druhu má souběžně vydávaný zákon č. 69/1958 Sb. v § 28, kterézto ustanovení samo o sobě již svědčí tendenci, která v zákonodárství v tomto směru proniká – nutno dospět k závěru, že třetí osoba, popříp. spoluzaměstnanec, který uplatňuje nárok na náhradu škody proti zaměstnanci, kterou tento způsobil při výkonu svého zaměstnání porušením povinností z pracovního poměru, může takový nárok uplatnit toliko vůči podniku, vůči zaměstnavateli takového zaměstnance.

Aplikují-li se tyto zásady na konkrétní případ, pak z nich vyplývá, že i při nedostatku výslovného ustanovení zákona č. 58/1956 Sb. o tom, že zavinění zaměstnance se považuje za zavinění podniku, jde v daném případě o nárok, jehož podmínky, rozsah a subjekt, proti němuž směřuje, je upraven pozdějším speciálním ustanovením zákona č. 71/1958 Sb. Zaměstnanec tu odpovídá jen podle tohoto zákona, jde-li o nedbalé jednání, tj. odpovídá svému podniku. Třetí osoba může pak uplatnit nárok proti podniku, který podle § 3 odst. 2 věta druhá zák. č. 71/1958 Sb. je povinen požadovat náhradu škody, která podnik postihuje, na zaměstnanci, který je zavinil.