

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

K liberaci zaměstnavatele k náhradě škody či újmy pramenící z pracovního úrazu

Pracovní úrazy jsou naneštěstí každodenní součástí běžného pracovního života, přičemž téměř každý zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, se setkal s hrozbou tzv. „spoluúčasti“, ať už ze strany svého zaměstnavatele či poměrně nahodile ze strany jeho odpovědnostního pojistitele.

Spoluúčastí v kontextu pracovních úrazů či nemocí z povolání rozumíme možnost zaměstnavatele se úplně či zčásti zprostit povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy zaměstnance, pakliže zaměstnavatel prokáže existenci jednoho (či více) z explicitně vyjmenovaných liberačních důvodů.

Zákoník práce v ustanovení § 270 pro možnost liberace představuje dvě alternativy.

První alternativou ve smyslu § 270 odst. 1 zákoníku práce je případ, kdy se zaměstnavatel své odpovědnosti za pracovní úraz zprostit plně (tj. dochází k úplné liberaci zaměstnavatele). K takovému rozsahu liberace dochází pouze tehdy, kdy byl jeden z liberačních důvodů skutečně jedinou příčinou pracovního úrazu. Břemeno tvrzení a břemeno důkazní ohledně výlučnosti tohoto liberačního důvodu pak leží právě a výhradně na zaměstnavateli, který toto břemeno nesmí nikterak přenášet na svého zaměstnance. Zá důkaz v tomto směru nemůže sloužit ani názor odpovědnostního pojistitele zaměstnavatele, jak k tomu bohužel v praxi mnohdy dochází. Břemeno tvrzení a břemeno důkazní leží na zaměstnavateli primárně z důvodu koncepce odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy či nemoci z povolání. Tato je pak definována v § 269 zákoníku práce, kdy odpovědnost zaměstnavatele je koncipována jako objektivní odpovědnost s možností zaměstnavatele prokázat existenci liberačních důvodů a tím zbavení se (byť částečně) povinnosti zaměstnanci nahradit škodu.

Mezi liberační důvody v kontextu ustanovení § 270 zákoníku práce se řadí v prvé řadě opilost (resp. zneužití návykových látek), která byla příčinnou pracovního úrazu. Aby však byl tento liberační důvod aplikovatelný, musí zaměstnavatel prokázat, že k pracovnímu úrazu skutečně došlo v důsledku požití návykových látek a že nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit (př. zabráněním zaměstnanci ve výkonu práce). Druhým liberačním důvodem je dle ustanovení § 270 zákoníku práce zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů anebo pokynů k zajištění BOZP, a to za předpokladu, že s těmito předpisy či pokyny byl zaměstnanec řádně seznámen a jejich znalost

[1] a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány zaměstnavatelem. Důkazní břemeno o zavinění zaměstnance, seznámení zaměstnance s výše uvedenými předpisy či pokyny, jakož i skutečnost, zda jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, pak leží opět na straně zaměstnavatele. Tyto podmínky nicméně doplnil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 24. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1590/2021, když uvedl, že „podmínka, že „znalost a dodržování (pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) byly soustavně vyžadovány a kontrolovány“, samozřejmě neznamená, že je povinností zaměstnavatele v každém okamžiku kontrolovat, zda zaměstnanci neporušují příslušné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nýbrž, opětovně podle konkrétních poměrů a podmínek zaměstnavatele a charakteru (rizikovitosti) zaměstnancem vykonávané práce, reálně vyhodnotit bezpečnostní rizika a tomu přizpůsobit kontrolní činnost tak, aby se tato rizika pokud možno eliminovala.“ Nejvyšší soud tak redukoval nepřiměřenou míru důkazní povinnosti potenciálně kladenou na bedra zaměstnavatelů. Dalším

důvodem pro liberaci (nicméně v daném případě pouze částečnou) je rovněž tzv. lehkomyšlnost - k tomu viz dále.

Časté spory v oblasti liberace zaměstnavatele z povinnosti k náhradě škody se týkají právě existence pokynů k zajištění BOZP, resp. o formě jejich udělení. Z toho důvodu se v průběhu doby vyvinula poměrně bohatá judikatura věnující se této problematice. V tomto kontextu je relevantní jakýkoliv

výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně nebo ústně^[2], a jak je evidentní z dosavadní judikatury^[3] bez ohledu na svou expresivnost. Nejvyšší soud se v již zmiňovaném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1590/2021 rovněž vyjádřil, že liberace přichází v úvahu pouze tehdy, pokud pokyn vztahující se k zajištění bezpečnosti práce byl s ohledem na konkrétní poměry zaměstnance pro něj srozumitelný a zároveň dodržení (resp. dodržování) takového pokynu bylo (s přihlédnutím ke konkrétním poměrům zaměstnavatele, dále ke konkrétní situaci, za níž byl pokyn vydán) kontrolováno. V souladu s těmito závěry Nejvyššího soudu je zapotřebí každý pokyn brát v potaz vzhledem k povaze práce konkrétní situace i zaměstnanci samotnému. Logicky lze taktéž dovodit, že je nezbytné udělit pokyn před samotným výkonem práce či v případě průběhu práce, nicméně v době před vznikem úrazového děje.

Druhou alternativou liberace je liberace částečná - někdy rovněž nazývaná právě jako „spoluúčast“ zaměstnance. Zákoník práce v ustanovení § 270 odst. 2 tuto „spoluúčast“ připouští v případě, že zaměstnavatel prokáže, že jednou z příčin onoho pracovního úrazu byla opilost nebo zaviněné porušení předpisů či pokynů k zajištění BOZP, tj. jako tomu je v případě plné liberace ve smyslu ustanovení § 270 odst. 1 zákoníku práce.

Vedle výše uvedených liberačních důvodů však zákoník práce kalkuluje i s další možností částečné liberace zaměstnavatele, a to v případě, že zaměstnanec si pracovní úraz přivodil svým lehkomyšlným jednáním, tedy svou lehkomyšlností. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec neporuší právní či jiné předpisy či pokyny k zajištění BOZP, nicméně jedná v rozporu s obvyklým způsobem chování, a to i přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví, přičemž se nejedná o pouhou běžnou neopatrnost. Dle ustálené

judikatury^[4] musí být jednání takového zaměstnance klasifikovatelné 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. Alternativa lehkomyšlnosti přichází v úvahu pouze tehdy, kdy zaměstnanec neporuší pokyny svého nadřízeného zaměstnance nebo právní či jiné předpisy k zajištění BOZP. V případě lehkomyšlnosti se však ve smyslu ustanovení § 270 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel nemůže své odpovědnosti zbavit více než do výše dvou třetin. K rozlišení, zda se jednalo o pouhou lehkomyšlnost či porušení předpisů či pokynů k zajištění BOZP se vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3787/2018, kdy uvedl, že určení, zda se jedná o pouhou lehkomyšlnost či o porušení právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je převážně odborným závěrem, který není možný jakkoliv nahrazovat pouhou úvahou soudu. Rozlišení bude muset být učiněno i v případě posouzení, zda byl pracovní úraz zapříčiněn pouhou běžnou neopatrností či zda se bude jednat právě o případ lehkomyšlnosti. Existenci lehkomyšlnosti (oproti běžné neopatrnosti) tak bude muset opět prokazovat zaměstnavatel.

V obou výše uvedených alternativách je nutné akcentovat, že povinnost prokázat liberační důvod, případně podložit určení výše „spoluúčasti“, leží právě na zaměstnavateli. Nezřídka se nicméně stává, že v rámci mimosoudního řešení sporu v případně pracovního úrazu, a dokonce i v rámci civilních soudních sporů, je toto břemeno zcela neoprávněně přenášeno právě na zaměstnance. Je tedy nezbytné zopakovat, že právě zaměstnavatel je tím, kdo je povinen prokázat, že existovaly předpisy či pokyny k zajištění BOZP, které byly porušeny, jakož i prokázat případnou existenci opilosti (příp. jiných návykových látek). Důkazní břemeno pak leží na zaměstnavateli i co do

vylučnosti liberačního důvodu jako příčiny pracovního úrazu či případné výše „spoluúčasti“ zaměstnance. Tyto pak musí být řádně tvrzeny i prokázány, aniž by tato břemena byla jakkoliv přenášena na zaměstnance.



Mgr. Monika Skalová,
advokátka



JUDr. Vojtěch Hanzal,
advokátní koncipient



KLB LEGAL

KLB Legal, s.r.o., advokátní kancelář

Letenská 121/8
118 00 Praha 1

Tel.: +420 739 040 363
e-mail: info@klblegal.cz

[1] Jelínek, T. In: Valentová, K. a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 838.

[2] Tamtéž.

[3] Rozsudek NS ze dne 9. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

[4] Rozsudek NS ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016.

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)