

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

Kdy je v praxi seznámení s předpisy a pokyny k BOZP řádné, konformní se ZP? Jak kazuistické musí instrukce zaměstnancům být?

Na pozadí sporu o odškodnění pracovního úrazu a částečné zproštění zaměstnavatele povinnosti nahradit vzniklou škodu zaměstnanci se Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1276/2023, ze dne 30. 4. 2024, vyjadřuje k otázce, za jakých podmínek je zaměstnanec řádně seznámen s předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), aby případně mohlo ve smyslu ust. § 270 odst. 1 (písm. a) a odst. 2 (písm. a) zákoníku práce-z důvodu jejich porušení zaměstnancem-dojít k plnému nebo částečnému zproštění zaměstnavatele povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu.

Klíčové shledáváme hodnocení NS ČR, že mnohotvárnost situací, které mohou při výkonu práce nastat, vylučuje, aby zaměstnanec byl v rámci školení zaměstnavatelem detailně instruován o všech možných událostech a jejich variantách, s nimiž jsou rizikové faktory výkonu práce spojeny, neboť zaměstnavatel je nemůže vždy předjímat. Zaměstnanci však musí být na základě poskytnutých informací zřejmé, jakým způsobem má (nebo naopak nesmí) postupovat, aby k poškození zdraví nedošlo.

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizeni (ust. § 349 odst. 2 zákoníku práce). - Kromě toho, že je akcentována konkrétnost pokynu, nejsou předepsány žádné další náležitosti jak co do formy, tak co do obsahu; právní relevanci proto má jakýkoli výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně, nebo ústně, stanoví-li závazný způsob chování jednoznačným a nezaměnitelným způsobem. Není ničím vyloučeno, aby s ohledem na případnou složitost problematiky, v jejímž kontextu je vydáván, byl pokyn pro snazší pochopení doplněn bližším odůvodněním, uvedení důvodu však není náležitostí, bez které by měl být pokyn jako takový neúplný.

Pokyny mohou mít normativní charakter vztahující se k blíže neurčenému počtu zaměstnanců zaměstnavatele, například ve formě vnitřních předpisů, nebo mohou mít pouze individuální charakter spočívající v individuálních pokynech konkrétnímu zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců zajišťujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Co je to řádné seznámení s pravidly bezpečnosti práce

Řádné seznámení s právními, nebo ostatními předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyžaduje, aby zaměstnanec byl obeznámen s obsahem konkrétního předpisu nebo pokynu, a to **takovým způsobem, aby zaměstnanec jejich obsah náležitě vnímal a se zřetelem ke své duševní vyspělosti jim porozuměl**. Vzhledem k mnohotvárnosti situací neplatí

nějaké obecné pravidlo, jakým způsobem má seznámení proběhnout. Vždy bude muset být přihlédnuto k rizikům konkrétní práce a k poměrům konkrétního pracoviště, kde je práce vykonávána.

Přečtení a podpis písemných pokynů k BOZP nestačí

O řádné seznámení v každém případě nepůjde tam, kdy se zaměstnavatel omezil pouze na to, že dal pracovníkovi k přečtení příslušné bezpečnosti předpisy. Na tomto závěru by neměnilo nic, i kdyby pracovník svým podpisem potvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.

Skutkový základ sporného případu a seznámení zaměstnance s pracovními postupy při obsluze stroje

Zaměstnanec při práci na výrobní lince, na stroji, který přivaňuje víka baterií, utrpěl úraz, když se pokoušel uvolnit „zaseklou“ baterii. Při tom však došlo „pravděpodobně“ k aktivaci senzoru, a tak i spuštění výrobního procesu svařovacího stroje a tím k přimáčknutí hřbetu ruky zaměstnance k hraně „zaseklé“ baterie. V důsledku toho zaměstnanec utrpěl popálení části dlaně, prstů a ztrátové poranění (čili amputaci) prstů.

K tomu NS ČR připomíná, že soudní praxe dovodila, že v případě práce zaměstnance se strojem, který mohl být ponechán v provozu jen za dodržování zvláštních pravidel pracovního postupu po stránce bezpečnosti práce, patří k řádnému seznámení zaměstnance s předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci kromě seznámení zaměstnance s běžnými předpisy nebo pokyny také seznámení s těmito zvláštními pravidly pracovního postupu s takovým strojem, z něhož by zaměstnanci byla zřejmá rizikovost této práce.

Rizika bezpečnosti práce musí odhalovat zaměstnavatel, jak vyřešit konkrétní problém však musí být schopen vyhodnotit zaměstnanec na základě poskytnutých informací

Z obsahu seznámení s právními, nebo ostatními předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by mělo být zaměstnanci zřejmé, jakým způsobem má – aby předešel poškození svého zdraví – postupovat jak při každodenním běžném výkonu práce, tak i v případě mimořádných situací, jež mohou během výkonu práce na pracovišti nastat. Vlastní seznámení jako takové (obsah školení) se musí vztahovat k činnosti, kterou bude zaměstnanec za podmínek konkrétního pracoviště vykonávat, neboť jen tak může zaměstnanec získat představu o potenciálních rizicích spojených s výkonem práce, která tak bude moci lépe eliminovat. Povaha, závažnost a množství rizikových faktorů, na něž by zaměstnanec měl být školením o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci připraven, jsou odvislé od komplikovanosti výrobních, pracovních nebo technologických procesů, k jejichž realizaci výkon práce směřuje. Jejich odhalování a identifikace je povinností zaměstnavatele.

Mnohotvárnost situací, které mohou při výkonu práce nastat, však vylučuje, aby zaměstnanec byl v rámci školení zaměstnavatelem detailně instruován o všech možných událostech a jejich variantách, s nimiž jsou rizikové faktory výkonu práce spojeny, neboť zaměstnavatel je nemůže vždy předjímat. Z hlediska závěru o tom, že zaměstnanec byl zaměstnavatelem řádně seznámen s právními, nebo ostatními předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je významné, že i pro tyto případy bylo (muselo být) zaměstnanci na základě poskytnutých informací zřejmé, jakým způsobem má (nebo naopak nesmí) postupovat, aby k poškození zdraví nedošlo.

Řešení případu

Samotná skutečnost, že konkrétní situace, při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance pracovním úrazem, nebyla jako potenciální riziko výkonu práce na školení z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci probírána, sama o sobě neodůvodňuje závěr, že předpoklad pro

zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu spočívající v řádném seznámení s právními, nebo ostatními předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [ust. § 270 odst. 1 písm. a), ust. § 270 odst. 2 písm. a) zákoníku práce] nebyl naplněn. Takový závěr odůvodňuje teprve zjištění, že z obsahu školení ani jinak pro poškozeného zaměstnance nevyplýval dostatek informací (poznatků), na jejichž základě by mu bylo (muselo být) zřejmé, jakým způsobem má (nebo naopak nesmí) postupovat, aby k poškození zdraví nedošlo.

V řešené věci odvolací soud svůj závěr o nesplnění předpokladů podle ust. § 270 odst. 2 písm. a) zákoníku práce pro částečné zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem odůvodnil především tím, že nebylo prokázáno, že by „pracovníci v době předcházející škodní události byli školeni konkrétně pro situaci, do níž se dostal žalující poškozený zaměstnanec a na níž pak reagoval jím zvoleným způsobem, majícím za následek vznik škody a majetkové újmy“.

Podle odvolacího soudu tedy zaměstnanec nebyl řádně seznámen s právními, nebo ostatními předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jen proto, že školení z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jemuž se zaměstnanec podrobil, a na něm poskytnutá poučení nebyla přímo zaměřena též na situaci, při níž zaměstnanec pracovní úraz utrpěl. Tento závěr však Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1276/2023, ze dne 30. 4. 2024, odmítl. **Významné totiž je, zda zaměstnanci bylo poskytnuto takové poučení, že na jeho základě mu bylo (muselo být) zřejmé, jakým způsobem má (nebo naopak nesmí) v nastalé situaci - i když jako potenciální riziko výkonu práce nebyla na školeních probírána - postupovat, aby k poškození zdraví nedošlo.** Tím se však odvolací soud nezabýval a jeho právní posouzení proto není úplné, a tudíž ani správné.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu právu a s ním souvisejícím kapitolám jiných právních odvětví

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

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)

- [Nariadení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)