

26. 7. 2024

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

Kdy je zaměstnanec řádně seznámen s předpisy a pokyny k zajištění BOZP?

V důsledku pracovního úrazu může vzniknout povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem. Zprostit této povinnosti se zaměstnavatel může mimo jiné, pokud zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy, anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Otázku, za jakých podmínek je zaměstnanec řádně seznámen se všemi riziky hrozícími na pracovišti a příslušnými bezpečnostními předpisy, Nejvyšší soud ČR vyřešil ve svém nedávném zásadním rozhodnutí ve věci sp. zn. 21 Cdo 1276/2023 ze dne 30. 4. 2024, ve kterém naše kancelář zastupovala zaměstnavatele.

Skutkový stav

Zaměstnanec u zaměstnavatele obsluhoval výrobní linku, přičemž pracovní úraz nastal za situace, kdy došlo k zaseknutí výrobku v jednom ze strojů na lince. Zaměstnanec vložil ruku do stroje a snažil se výrobek vyprostit, a to bez vypnutí stroje. Mimo jiné při tom překonal bezpečnostní kryt. V daný moment se spustil přístroj, který přitiskl ruku zaměstnance a způsobil zranění. Zaměstnanec po zaměstnavateli následně požadoval náhradu újmy.

Zaměstnavatel zaměstnanci náhradu újmy krátil a poskytl pouze 60 %. Ke krácení zaměstnavatel přistoupil z důvodu, že podle jeho názoru jedním z důvodů vzniku pracovního úrazu bylo také to, že zaměstnanec **zaviněně porušil právní nebo ostatní předpisy, anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen.**

Všichni zaměstnanci pracující na dané lince totiž u zaměstnavatele podstupovali školení, v rámci kterého byli instruováni, že při vzniku jakékoliv poruchy na stroji, musí být stroj zastaven (v režimu vypnutí) a současně byli zaměstnanci obecně poučeni, že za žádných okolností nesmí vkládat ruce do běžícího stroje.

Zaměstnanec s krácením náhrady újmy nesouhlasil s tím, že v rámci školení zaměstnanci nebyli proškoleni pro tento konkrétní případ vzniku poruchy na stroji, a že na straně zaměstnance tak nedošlo k žádnému porušení právních nebo ostatních předpisů, anebo pokynů k zajištění BOZP.

Okresní a krajský soud

Prvostupňový soud přisvědčil argumentaci zaměstnavatele a rozhodl, že krácení náhrady újmy bylo oprávněné.

Odvolací soud ve svém rozhodnutí ve věci sp. zn. 30 Co 154/2022 ze dne 25. 11. 2022 dospěl k závěru (na rozdíl od soudu prvního stupně), že i přes probíhající školení zaměstnavatel neprokázal, že by „pracovníci zaměstnavatele v době předcházející škodní události byli školeni konkrétně pro

situaci, do níž se dostal zaměstnanec a na níž pak reagoval jím zvoleným způsobem, majícím za následek vznik škody a majetkové újmy“.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud ve svém výše uvedeném rozhodnutí uvedl důležitý závěr, že **při posouzení, zda byl zaměstnanec řádně seznámen s předpisy anebo bezpečnostními pokyny k zajištění BOZP, nelze vycházet pouze z toho, že školení BOZP nebyla přímo zaměřeno na situaci, v důsledku které došlo ke vzniku pracovního úrazu.** Naopak je nutné posoudit, 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“.

Dle Nejvyššího soudu nelze (zcela logicky) předjímat veškeré situace, které mohou při výkonu práce nastat nebo veškeré varianty, rizikové faktory a nebezpečí, které mohou být s výkonem práce spojeny.

Není možné, aby zaměstnavatel zaměstnance detailně seznámil s veškerými postupy při vzniku všech situací, s nimiž mohou být rizikové faktory výkonu práce na výrobní lince spojeny. Tedy **prostá skutečnost, že zaměstnanec nebyl v rámci školení seznámen s danou situací jako s potenciálním rizikem výkonu jeho práce, sama o sobě neodůvodňuje závěr, že nebyl naplněn předpoklad pro zproštění (alespoň částečné) odpovědnosti zaměstnavatele k vyplacení odškodnění za vznik pracovního úrazu.** S tímto názorem Nejvyššího soudu se plně ztotožňujeme.



Mgr. Martina Vodičková,
advokátka



Mgr. Ing. Ondřej Šudoma,
senior advokát

EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc

Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)