

7. 8. 2007

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

Liberační důvod zaměstnavatele v případě škody na zdraví zaměstnance

Jak vyplývá z ustanovení § 366 a násl. zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb.), zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel dále odpovídá zaměstnanci i za škodu vzniklou nemocí z povolání a to v případě, že zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Zaměstnavatel odpovídá za výše uvedenou škodu na zdraví zaměstnance *objektivně*, tedy bez ohledu na zavinění. Škodu na zdraví je proto zaměstnanci, případně pozůstalým, povinen nahradit i tehdy, jestliže dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Uvedené pravidlo však neplatí ve všech situacích. Zaměstnavatel totiž neodpovídá za škodu na zdraví v případě, že se této své odpovědnosti zcela nebo zčásti zproští.

Kdy a za jakých podmínek se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za škodu na zdraví zaměstnance uvádí ustanovení § 367 zákoníku práce. Jak je z jeho obsahu patrné, zaměstnavatel se může odpovědnosti za škodu na zdraví zprostit buď *zcela*, nebo *zčásti*.

Zaměstnavatel se může *zcela* zprostit odpovědnosti za škodu na zdraví ve dvou případech.

Je tomu jednak tehdy, prokáže-li, že škoda vznikla *výhradně* tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy (např. technické normy, dopravní předpisy nebo předpisy o požární ochraně) anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dané nadřízenými pracovníky zaměstnance). Uvedený liberační důvod však platí pouze za předpokladu, že zaměstnanec byl s těmito předpisy nebo pokyny řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Zaměstnavatel se dále zcela zproští odpovědnosti za škodu na zdraví v případě, byla-li škoda *vylučně* způsobena v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl takové škodě zabránit.

Podobně jako v případě úplného zproštění odpovědnosti za škodu se lze *částečně* zprostit odpovědnosti za škodu ve dvou případech.

Zaměstnavatel se předně zproští odpovědnosti *zčásti*, prokáže-li, že škoda vznikla v důsledku skutečností uvedených v předchozích odstavcích (tj. buď z důvodu zaviněného porušení předpisů či pokynů zaměstnavatele nebo v důsledku opilosti zaměstnance) a že tyto skutečnosti byly *jednou z příčin škody*.

Zaměstnavatel se dále zproští odpovědnosti za škodu *zčásti* i tehdy, prokáže-li, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování takovým způsobem, že je zřejmé, že i když neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, *jednal lehkomyšlně*, ačkoliv si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Aby se proto daný liberační důvod uplatnil, musí být současně *splněny tři podmínky* – (i) lehkomyšlné jednání zaměstnance, (ii) rozpor tohoto jednání s obvyklým způsobem chování a (iii) vědomí zaměstnance, že si tímto jednáním může přivodit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání přitom nelze považovat běžnou neopatrnost zaměstnance a jednání vyplývající z rizika práce.

Zproští-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, určí část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění. V posléze uvedeném případě (tedy v případě škody způsobené lehkomyšlným jednáním zaměstnance) však vždy musí zaměstnavatel nahradit zaměstnanci alespoň jednu třetinu škody.

Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

Závěrem je vhodné upozornit na následující *výjimku*, která vylučuje jakoukoliv možnost liberace zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance. Tuto výjimku upravuje ustanovení § 368 zákoníku práce. Dle zmíněného ustanovení se zaměstnavatel nemůže zprostit odpovědnosti (ani zcela, ani zčásti) v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, to vše za předpokladu, že zaměstnanec tento stav nevyvolal úmyslně. Jedná se o ochranu zaměstnance, kterému vznikla škoda na zdraví při plnění tzv. zakročovací povinnosti (tj. povinnosti zakročit proti hrozící škodě) zakotvené v ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)