

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

Míra odpovědnosti zaměstnavatele při řešení pracovních úrazů

Zaměstnávání osob s sebou kromě nesporných výhod přináší i negativní konsekvence, přičemž jednou z nich je právě odpovědnost zaměstnavatele vznikající v souvislosti s pracovními úrazy zaměstnanců. Pokud dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance, je zaměstnavatel povinen dodržovat zákonem stanovené postupy a současně zaměstnance patřičným způsobem odškodnit. O jaké zákonné postupy se jedná, či zda je zaměstnavatel skutečně povinen k náhradě škody či nemajetkové újmy za všech okolností, se dozvíte v tomto článku.

Pracovní úraz - předpoklad vzniku odpovědnosti

K tomu, aby byl zaměstnavatel za pracovní úraz odpovědný, musí se o pracovní úraz v první řadě skutečně jednat. Odpověď na to, co se pod tímto pojmem skrývá, nalezneme v § 271k zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), který pracovní úraz označuje jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů*“. Současně však musí být splněna podmínka, že k předmětnému úrazu musí dojít „*při plnění pracovního úkolu*“, či „*v přímé souvislosti s ním*“. Typicky se může jednat o úraz při obyčejném procházení zaměstnance po pracovišti, či při převlékání do pracovního úboru, a to i přestože se tak stalo mimo pracovní dobu zaměstnance. K pracovnímu úrazu může dojít i „*pro plnění pracovního úkolu*“, přičemž příkladem lze uvést spáchání fyzického útoku na zaměstnance vyvolaného jeho předešlým jednáním, a to opět bez ohledu na to, kdy přesně k předmětnému útoku došlo.

Zákoníkem práce jsou stanoveny další konkrétní případy, na základě kterých vzniká zaměstnavateli odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem, přičemž se jedná zejména o případy pracovních úrazů členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obce a báňských záchranných sborů, či fyzických osob, které za předem stanovených podmínek napomáhaly, ať už při zásahu proti mimořádné události, při odstraňování jejích následků nebo při zvelebování obce.

Existuje i bohatá judikatura, která shora uvedené znění zákona rozšiřuje o další situace, ve kterých může k pracovnímu úrazu dojít. V této souvislosti lze mj. poukázat na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, v němž soud dospěl k závěru, že pracovním úrazem může být i úraz, který se stal v rámci akce organizované zaměstnavatelem, jako je např. teambuilding akce, jejímž účelem je zejména budování a rozvíjení pracovního potenciálu zaměstnanců, a je tedy úzce propojena s plněním pracovních úkolů.

O pracovní úraz naopak nepůjde tehdy, pokud k němu dojde při cestě do zaměstnání či zpět, nebo také během pracovní cesty, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnanec v předmětné době práci nevykonával. Může se tak například jednat o situaci, kdy si byl zaměstnanec předem prohlédnout místo výkonu práce pro nadcházející den.

Povaha odpovědnosti zaměstnavatele

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem je svou povahou odpovědností objektivní, a proto pokud byly naplněny shora uvedené předpoklady pro vznik pracovního úrazu,

odpovídá zaměstnavatel za veškerou škodu, a to bez ohledu na vlastní zavinění. Zaměstnavatel je tak odpovědný i v případě, že dodržel veškeré povinnosti jemu vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „**BOZP**“).

Zaměstnavatelé by proto měli být s ohledem na povahu této odpovědnosti skutečně obezřetní a činit preventivní opatření za účelem minimalizace možného rizika vzniku jakýchkoli úrazů na pracovišti. Jedním z takových opatření je i zákonem stanovená povinnost zaměstnavatele sjednat si pojištění odpovědnosti, ze kterého jsou zaměstnancům hrazeny škody vzniklé mj. právě i v souvislosti s pracovním úrazem.

Konkrétní povinnosti zaměstnavatele při řešení pracovního úrazu

Pokud dojde k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel po jeho řádném nahlášení ze strany zaměstnance^[1] povinen v rámci jeho následného řešení dodržet zákonem stanovený postup, z něhož vyplývají zejména níže uvedené povinnosti stanovené § 105 zákoníku práce.

1. vyšetřovací povinnost

V prvé řadě je zaměstnavatel povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, který se zaměstnanci na pracovišti stal. Při takovém vyšetřování by se zaměstnavatel měl zejména zaměřit na spolupráci s poškozeným zaměstnancem, neboť jedině on mu dokáže poskytnout nejvěrohodnější informace o tom, co se skutečně stalo. Samozřejmě však za předpokladu, že je to s ohledem na zdravotní stav zaměstnance možné. Současně by měl zaměstnavatel vyslechnout i případné svědky dané události a dále k vyšetřování přizvat odborovou organizaci (pokud u zaměstnavatele působí) či zástupce pro oblast BOZP.

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit, aby místo pracovního úrazu zůstalo po celou dobu vyšetřování bez jakékoli změny, ledaže by měl k takové změně závažné důvody. Za takový důvod lze považovat zejména situaci, kdy by změna byla nezbytná za účelem předcházení další škodě.

2. evidenční povinnost

Zaměstnavatel je povinen pracovní úrazy evidovat prostřednictvím knihy úrazů a zaznamenávat tak do ní veškeré úrazy, tedy i ty, u nichž nebyla zaměstnanci způsobena pracovní neschopnost, nebo bylo již od počátku zřejmé, že úraz nelze kvalifikovat jako úraz pracovní. Kniha úrazů může být vedena jak v elektronické, tak i listinné podobě, přičemž by měla obsahovat údaje stanovené nařízením vlády č. [201/2010](#) Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Jedná se tak o další právní předpis, kterému by měl zaměstnavatel kromě zákoníku práce věnovat náležitou pozornost, aby dodržoval veškeré těmito předpisy stanovené povinnosti a vyhnul se zejména hrozcím sankcím ze strany inspekce práce. Podle § 2 odst. 1 uvedeného nařízení by kniha úrazů měla obsahovat zejména údaje postiženého zaměstnance, identifikaci úrazu (čas a místo úrazu, jeho druh, zdroj atd.), jakož i počet zraněných či jména svědků.

Pokud dojde k pracovnímu úrazu, který zaměstnanci přivodil pracovní neschopnost po více než 3 kalendářní dny či dokonce jeho smrt, je zaměstnavatel povinen vyhotovit o takovém pracovním úrazu navíc i záznam, a to nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o něm dozvěděl. V tomto záznamu by měly být uvedeny zejména údaje o zaměstnavateli, postiženém zaměstnanci, o úrazu, ale také i vyjádření případných svědků.

Kopii záznamu o pracovním úrazu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci na vyžádání kdykoli vydat, přičemž pokud byla pracovním úrazem způsobena smrt, mají na jeho vydání právo i rodinní

příslušníci zemřelého. Zaměstnavatel je dále povinen zaslat záznam příslušné veřejné zdravotní pojišťovně zaměstnance, přičemž dle povahy pracovního úrazu případně i dalším orgánům a institucím (např. oblastnímu inspektorátu práce či příslušnému útvaru PČR).

3. ohlašovací povinnost

Od povinnosti zaměstnavatele k zaslání záznamu je nutné odlišit povinnost ohlašovací, jakožto jednu z dalších povinností, kterou zaměstnavatel vůči příslušným orgánům a institucím má. V první řadě je zaměstnavatel povinen ohlásit vznik škodní události (jakožto i dalších povinných údajů stanovených § 8 vyhlášky ministerstva financí č. [125/1993](#) Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání) své smluvní pojišťovně. Oznamovací povinnost může zaměstnavateli v závislosti na povaze pracovního úrazu vzniknout i vůči dalším subjektům, a to např. územně příslušnému útvaru Police ČR v případě, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin, nebo příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, pokud došlo k úrazu u fyzické či právnické osoby, který podléhá jeho kontrolní působnosti, a současně trvá-li hospitalizace poškozeného zaměstnance minimálně po dobu 5 dnů, nebo lze-li takovou dobu trvání s ohledem na zdravotní stav zaměstnance předpokládat.

Způsob, jakým bude ohlášení učiněno, ponechává zákoník práce již na uvážení samotného zaměstnavatele. V každém případě by si měl zaměstnavatel zvolit takový způsob, u kterého bude možné v případě potřeby řádné splnění této povinnosti prokázat.

Nesplněním některé z výše uvedených povinností se zaměstnavatel vystavuje riziku udělení pokuty ze strany státního úřadu inspekce práce, a to až do výše 400.000,- Kč. V určitých případech, zejména při neprovedení řádného vyšetření či nevyhotovení záznamu o pracovním úrazu, se může jednat dokonce až o pokutu ve výši 1.000.000,- Kč.

4. povinnost k přijímání preventivních opatření

Kromě shora uvedených povinností vztahujících se k řešení konkrétního nastalého pracovního úrazu, stanoví zákoník práce zaměstnavateli dále povinnost spočívající v následném přijímání opatření proti opakování pracovního úrazu. V tomto ohledu by se měl zaměstnavatel zaměřit zejména na výsledky provedeného vyšetřování, neboť právě zjištěné příčiny pracovního úrazu mu umožní určit vhodná preventivní opatření, jak opakování takového pracovního úrazu efektivně předcházet, nebo minimálně jej eliminovat.

Přijímání preventivních opatření by nemělo být zaměstnavateli podceňováno, a to nejen s ohledem na jejich nesporná pozitiva, ale i na hrozící sankce, které mohou dosahovat částek až do výše 2.000.000,- Kč.

Zproštění povinnosti zaměstnavatele k odškodnění pracovního úrazu

Nad rámec povinností stanovených § 105 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu, ke kterým v souvislosti se vznikem pracovního úrazu došlo. Zaměstnanec může po zaměstnavateli požadovat zejména náhradu za ztrátu na výdělku, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, úhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, jakož i další náhrady, které mu jsou zákoníkem práce přiznány. Nelze však vyloučit, že v praxi bude zaměstnanec požadovat i další náhrady zákoníkem práce neupravené, spočívající zejména v uplatnění nároku na náhradu další nemajetkové újmy.

K náhradě škody či nemajetkové újmy však nemusí být zaměstnavatel vždy automaticky povinen,

neboť zákoník práce upravuje případy umožňující zaměstnavateli, ať už zcela či částečně, se této povinnosti zprostit. K úplnému zproštění dojde tehdy, pokud se prokáže, že zaměstnanec porušil předpisy či pokyny týkající se BOZP, avšak jen za předpokladu, že zaměstnanec byl s takovými předpisy nebo pokyny BOZP řádně seznámen, přičemž současně byla jejich znalost a zejména jejich dodržování, zaměstnavatelem pravidelně kontrolovány.

Další případ úplného zproštění nastává v situaci, kdy ke vzniku škody či nemajetkové újmy došlo ze strany zaměstnance v důsledku opilosti či zneužitím návykových látek, a proto nebylo v možnostech zaměstnavatele takové škodě či nemajetkové újmě zabránit.

Částečné zproštění zaměstnavatele nastane pak tehdy, pokud výše uvedené skutečnosti budou pouze jen jednou z více příčin dané situace, přičemž tak existuje ještě další skutečnost, na které zaměstnanec nenese vinu a kterou mu nelze k jeho tíži přičíst. Stejně tomu bude i v případě lehkomyšlného jednání zaměstnance, který si však musel být s ohledem na svoji kvalifikaci a zkušenosti vědom toho, že si může přivodit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání však nelze považovat běžnou neopatrnost či jednání vyplývající z rizika práce.

Závěr

Se vznikem pracovních úrazů na pracovišti zaměstnavatele je tak spojena nejen řada povinností, ale zároveň i nemalé peněžní sankce za jejich případné nedodržení. Nejen pro tyto důvody by tak mělo být v zájmu zaměstnavatele snažit se vzniku pracovních úrazů předcházet, minimálně jejich výskyt eliminovat. Zaměstnavatelům lze v tomto ohledu doporučit zaměřit se na preventivní opatření, a to zejména na pravidelné a dostatečné proškolení zaměstnanců v rámci BOZP a následnou kontrolu dodržování daných předpisů.



Mgr. Jakub Málek,
managing partner



Mgr. Kateřina Lansdorfová,
advokátní koncipientka



Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700
e-mail: info@plegal.cz

[1] Rovněž i zaměstnanec má v souvislosti s vznikem pracovního úrazu určité povinnosti, a to zejména povinnost spočívající v bezodkladném oznámení zaměstnavateli dle § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce, se kterou jsou spojeny i negativní důsledky při jejím nedodržení. S ohledem na téma tohoto článku však není této problematice věnována bližší pozornost.

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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [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](#)