

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

Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele

Nejvyšší soud se v nedávném rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 357/2025 ze dne 20. 5. 2026 zabýval podmínkami, za nichž se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu. Rozhodnutí připomíná, že samotná existence bezpečnostních předpisů ani školení zaměstnanců nepostačují. Zaměstnavatel musí být schopen prokázat také to, že dodržování těchto pravidel soustavně vyžadoval a jejich plnění v praxi kontroloval.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec pracoval jako manipulační technik. Dne 28. 6. 2017 při výkonu práce vlezl na paletu s uskladněným zbožím, propadl se a způsobil si úraz kolene. Následkem úrazu dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce a pracovní poměr byl následně ukončen dohodou.

Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikl spor o nárok zaměstnance na odstupné^[1]. Zaměstnavatel odmítl odstupné poskytnout s tím, že zaměstnanec svým jednáním, tj. vstupem na palety, porušil předpisy a pravidla k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přestože s nimi byl řádně seznámen. Podle názoru zaměstnavatele tak byly splněny podmínky pro zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy.

V průběhu řízení však vyšlo najevo, že zákaz vstupu na palety nebyl na pracovišti důsledně dodržován. Některé důkazy nasvědčovaly i tomu, že na palety běžně vstupovali také vedoucí zaměstnanci a že takové jednání bylo tolerováno.

Rozhodnutí soudů prvního a druhého stupně

Okresní soud žalobu zamítl. Dospěl k závěru, že zaměstnanci byli s příslušnými bezpečnostními pravidly pro manipulaci s paletami pravidelně seznamováni v rámci prováděných školení a že zaměstnavatel jejich dodržování vyžadoval a kontroloval. Významnou roli sehrála také skutečnost, že žalobce několik měsíců před úrazem obdržel písemnou výtku právě za lezení po paletách.

Odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně změnil a žalobě vyhověl. Opřel se především o úřední záznamy o podání vysvětlení pracovníků žalované založené ve spise Policie ČR. Z těchto podkladů vyplynulo, že se na palety běžně lezlo a že se takového jednání dopouštěli i vedoucí pracovníci.

Odvolací soud proto dospěl k opačnému závěru, že žalovaná neprokázala naplnění podmínek pro zproštění odpovědnosti, a uložil jí povinnost odstupné zaměstnanci uhradit. Proti tomuto rozhodnutí podala žalovaná dovolání.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud připomněl, že zaměstnavatel se může zcela nebo zčásti zprostit své odpovědnosti při splnění zákonem stanovených podmínek. Jednou z nich je, že zaměstnanec porušil bezpečnostní

předpisy a pravidla, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen. Nejvyšší soud přitom zdůraznil, že smyslem školení není připravit zaměstnance na všechny rizikové situace, které mohou při výkonu práce nastat. Zaměstnanec však musí na základě poskytnutých informací vědět, jakým způsobem má práci vykonávat a jakému jednání se má vyhnout, aby neohrozil své zdraví.

Zaměstnavatel je také povinen soustavně vyžadovat a kontrolovat dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel. Podle Nejvyššího soudu nelze po zaměstnavateli požadovat kontrolu dodržování pravidel v každém okamžiku. Rozsah kontrolní činnosti musí odpovídat konkrétním pracovním a provozním podmínkám, rizikovosti práce i osobě zaměstnance. Nejvyšší soud však současně připomněl, že zaměstnavatel nemůže splnění této povinnosti prokázat pouze existencí interních předpisů a záznamů ze školení, ale je nezbytné posuzovat také skutečný stav na pracovišti. Ojedinelá porušení bezpečnostních pravidel však neznamenají, že by zaměstnavatel svou povinnost neplnil.

Protože odvolací soud nedostatečně odůvodnil svůj závěr o častém nedodržování nastavených pravidel, Nejvyšší soud mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Závěr

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí zdůraznil, že pro zproštění se povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu nestačí pouze prokázat porušení bezpečnostních pravidel zaměstnancem. Zaměstnavatel musí současně prokázat, že zaměstnance s těmito pravidly řádně seznámil a že jejich dodržování soustavně vyžadoval a kontroloval.

Pokud jsou bezpečnostní pravidla běžně porušována a takové jednání je ze strany zaměstnavatele tolerováno, aniž by z něj vyvozoval důsledky, může být pro zaměstnavatele velmi obtížné splnění liberačních podmínek prokázat.

Rozhodnutí tak představuje důležité upozornění pro zaměstnavatele, že efektivní systém BOZP nespočívá pouze v nastavení pravidel a pravidelném školení zaměstnanců, ale také v důsledné kontrole jejich dodržování v praxi.



Mgr. Jindřich Fuka

Advokát



Mgr. Anna Ludvíčková

Advokátní koncipientka

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

[1] Vzhledem k tomu, že k pracovnímu úrazu došlo dne 28. 6. 2017, posuzovala se věc podle zákoníku práce účinného do 30. 6. 2017.

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

Další články:

- [Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí](#)
- [Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru](#)
- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovele?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamená stejnou práci](#)
- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulační režim a praktické dopady](#)
- [Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele](#)