

2. 4. 2019

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

Zproštění se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zaměstnanci

Možnost zaměstnavatele zprostit se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zaměstnanci upravuje ustanovení § 270 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). V první řadě je nutno podotknout, že výše uvedené ustanovení bylo do zákoníku práce zavedeno až na základě novely od 1. 10. 2015. Před provedenou novelou tuto problematiku upravovalo ustanovení § 367 zákoníku práce ve znění do 30. 9. 2015, které však bylo obdobného smyslu, když toto nové ustanovení § 270 zákoníku práce nově zakotvuje vedle povinnosti k náhradě škody také povinnost k náhradě nemajetkové újmy.

Při posuzování možnosti zaměstnavatele se zprostit, byť i jen částečně, povinnosti nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu je nutné důkladně zvážit, na základě, jakého důvodu je (částečně) zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy založeno.



Zproštění se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy ze strany zaměstnavatele, ať už zcela nebo zčásti, může být dle ustanovení § 270 zákoníku práce založeno na třech skutečnostech, a to:

- pokud škoda nebo nemajetková újma vznikla zaviněným **porušením právních nebo ostatních předpisů** nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance, ačkoliv s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- **pokud ke vzniku škody nebo nemajetkové újmy došlo v důsledku opilosti** postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek, nebo
- škoda nebo nemajetková újma vznikla v důsledku počínání si zaměstnance v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, **jednal lehkomylně**, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomylné jednání však není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2907/2012 ze dne 11. 9. 2013 pro úplné zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu naprosto postačuje naplnění buď podmínky porušení právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance **nebo** způsobení škody či nemajetkové újmy v důsledku opilosti postiženého zaměstnance, není tedy zapotřebí kumulativně splnit obě

podmínky. Aby však byly naplněny podmínky pro úplnou liberaci (tedy zproštění se povinnosti) zaměstnavatele, je zapotřebí, aby tyto podmínky byly naplněny ve své úplnosti, a to včetně dovětku, že **tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy**. Pokud však příčin, kvůli nimž došlo ke vzniku škody či nemajetkové újmy bylo více, avšak porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance nebo jeho opilství byly jednou z příčin této škody nebo nemajetkové újmy, tak se zaměstnavatel povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zproští **pouze částečně**. [1]

Co se rozumí výše uvedenými právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je uvedeno v ustanovení § 349 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení se právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Z výše uvedeného je tak zřejmé, že pouhé porušení předpisů nebo pokynů jen všeobecného charakteru nemůže mít za následek liberaci zaměstnavatele z odpovědnosti za škodu či nemajetkovou újmu. [2] Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dle ustanovení § 349 odst. 2 zákoníku práce konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizeni.

Při posuzování možnosti zaměstnavatele zprostit se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy pro porušení právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu výše uvedeného ustanovení je však třeba zabývat se také tím, zda byl zaměstnanec s těmito předpisy řádně seznámen, přičemž způsob, jakým bude s těmito předpisy seznámen musí odpovídat duševní úrovni daného zaměstnance a časový rozsah musí odpovídat schopnosti zaměstnance požadovaná pravidla chování náležitě vnímat. [3] V souladu s tímto postupem tak například nebude postup, kdy zaměstnanec bude během jedné hodiny proškolen ohledně všeobecné vstupní instruktáže bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž pouhé prosté přečtení příslušných předpisů by zabralo několik hodin. Skutečnost, že zaměstnanec podepíše zaměstnavateli, že byl řádně proškolen v určité oblasti však řádné provedení školení či seznámení se s příslušnými předpisy neprokazuje a pouhý podpis zaměstnance by neměl právní význam. Výjimkou jsou však předpisy, se kterými nemusí být zaměstnanec zaměstnavatelem výslovně seznámen. Takovými předpisy jsou předpisy, které musí být dodržovány všemi bez rozdílu, a to jak v zaměstnání nebo v občanském životě – například povinnost chodce nepřecházet po přechodu na červenou. Při posuzování možnosti zaměstnavatele se zcela nebo zčásti zprostit povinnosti k náhradě škody za pracovní úraz zaměstnance, jehož předmětem pracovního vztahu je řízení vozidla, je seznámení zaměstnance s dopravními předpisy osvědčeno již zkouškou z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, a proto již není ze strany zaměstnavatele třeba zkoumat kontrolu znalostí a dodržování těchto pravidel zaměstnancem. [4]

Důvodem pro možnost zaměstnavatele zprostit se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zaměstnanci je případ lehkomyšlného jednání zaměstnance. Podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. **21 Cdo 1739/2016-I. ze dne 3. 4. 2017** se zaměstnavatel může částečně zprostit povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy, pokud prokáže, že *„jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, které za lehkomyšlné jednání nelze považovat, se [...] vyžaduje tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost (zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz). Přitom další podmínkou, která musí být splněna současně (i kdyby*

jednání zaměstnance bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní) je, aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, kdy tedy nejde o činnost, kterou zaměstnavatel trpí nebo toleruje. Je mimo pochybnost, že zaměstnanec je sice obecně povinen zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vždy takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který – objektivně vzato – je způsobilý zabránit či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví; po zaměstnanci však nelze požadovat, aby předvídal každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučil. Liberační důvod spočívající v tzv. kvalifikované lehkomyšlnosti zaměstnance navíc předpokládá stav, kdy zaměstnanec vědomě (úmyslně) jedná způsobem, který lze označit za životu a zdraví nebezpečný a riskantní.“ [5]

V případě, že dojde ke krácení náhrady škody nebo nemajetkové újmy z důvodu lehkomyšlnosti zaměstnance, je však v souladu s ustanovením § 270 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy. V ostatních případech krácení je zaměstnavatel povinen určit část, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění.



JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,
advokát

Daniela Mašková

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

Krajinská 281/44
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247
e-mail: reznicek@reznicek.com

[1] Ustanovení § 270 zákoníku práce.

[2] NOVOTNÝ, Zdeněk. § 367 [Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1506.

[3] Tamtéž.

[4] Tamtéž.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1739/2016-I. ze dne 3. 4. 2017.

Další články:

- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)