



ZPROŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ÚJMU ZPŮSOBENOU PRACOVNÍM ÚRAZEM

JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.

vedoucí advokátka v Aegis Law, advokátní kancelář, s. r. o.

Pracovní úrazy bezpochyby patří k nevídaným událostem v pracovním prostředí. Zranění či dokonce smrt zaměstnance nevedou „pouze“ k povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci nebo jiným oprávněným osobám způsobenou újmu. Z důvodu pracovního úrazu může dojít také např. k následnému udělení vysoké pokuty zaměstnavateli ve správním řízení, závažnější pracovní úrazy pak mohou vést až k trestní odpovědnosti. Nelze pominout ani takové konsekvence jako vliv na mezilidské vztahy v pracovním kolektivu, přičemž z praxe je známo, že např. zahájení trestního řízení a s tím spojené úkony orgánů činných v trestním řízení mohou mít pro pracovní kolektiv až fatální následky.

Pracovní úrazy mohou mít celou řadu dalších následků a souvislostí, pojďme se však vrátit k prvnímu zmíněnému bodu, a to k povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu způsobenou pracovním úrazem neboli **odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem**.

Z právního hlediska se jedná o tzv. objektivní odpovědnost – zaměstnavatel je povinen nahradit újmu způsobenou pracovním úrazem, **i když její vznik nezavinil**. Zaměstnavatel tak např. může být povinen nahradit újmu vzniklou pracovním úrazem, i když byly dodrženy všechny předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo dokonce též v případě, kdy byla újma způsobena jednáním třetí osoby – např. viníkem dopravní nehody, při které zaměstnanec utrpěl vážná zranění.

Výše uvedené následky objektivní odpovědnosti jsou z hlediska zaměstnavatele velmi tvrdé. Právní řád nicméně upravuje výjimky, kdy se zaměstnavatel může své odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem částečně či zcela **zprostit** (v právním názvosloví takzvané „liberovat“). A právě tématu liberace neboli zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem se budeme v tomto článku podrobně věnovat.

ZÁKLADNÍ POJMY A VÝCHODISKA

Úvodem si pojďme připomenout základní pojmy a východiska týkající se tohoto tématu.

Pojem „**újma**“ zahrnuje jak újmu nemajetkovou, tak újmu majetkovou neboli škodu.

Nemajetkovou újmou je např. bolest způsobená zaměstnanci pracovním úrazem. Nemajetkovou újmou jsou také např. duševní útrapy osob blízkých zaměstnanci utrpěné v souvislosti s pracovním úrazem spočívajícím ve zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.

Pod **majetkovou újmou (neboli škodou)** si můžeme představit např. poškození dioptrických brýlí zaměstnance, které měl v době úrazu na sobě, či náklady vynaložené na cesty nejbližších rodinných příslušníků za účelem návštěvy zaměstnance hospitalizovaného v nemocnici¹⁾.

Pracovní úraz představuje podle § 271k odst. 1 až 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a rovněž úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

PŘÍKLAD

Pan Truhlář pracuje jako dělník na pile v dřevařském závodě. Jeho pracovním úrazem by mohla být např. řezná rána, kterou by pan Truhlář utrpěl při výkonu svého zaměstnání. Pracovním úrazem by však nebylo např. zlomené žebro, které by pan Truhlář utrpěl při pádu z kola na cestě domů ze zaměstnání.

Odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem vzniká, pokud jsou splněny následující tři předpoklady:

- vznik pracovního úrazu,
- vznik újmy na straně zaměstnance, případně jiných oprávněných osob (např. výše uvedených osob blízkých zaměstnanci),
- existence příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vznikem újmy (tj. např. k duševním útrapám osob blízkých zaměstnanci došlo právě z důvodu pracovního úrazu spočívajícího ve zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance).

Zaměstnavatel podle § 269 odst. 1 ZP **odpovídá za veškerou újmu** vzniklou pracovním úrazem s výjimkou situací, kdy je tato odpovědnost výslovně vyloučena. Zaměstnavatel tak např. podle § 271e ZP ve spojení s § 265 odst. 3 ZP neodpovídá za škodu na dopravním prostředku zaměstnance, který zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů bez souhlasu zaměstnavatele. Výjimkou jsou dále také situace, kdy je stanoveno, co se za škodu nepovažuje – např. podle § 269 odst. 5 ZP není škodou případná ztráta na důchodu.

PŘÍKLAD

Paní Rychlý byla svým zaměstnavatelem vyslána na pracovní cestu z Brna do Olomouce. Zaměstnavatel mu jako způsob dopravy určil hromadný dopravní prostředek dálkové přepravy, konkrétně autobus. Pan Rychlý je vášnivým motocyklistou a v nedávné době si pořídil motocykl, který se rozhodl k dopravě do Olomouce z důvodu příznivého počasí využít. Učinil tak nicméně bez souhlasu zaměstnavatele. Cestou zpět do Brna se pan Rychlý stal účastníkem dopravní nehody, při níž došlo mimo jiné také k totální škodě na jeho zánovním motocyklu. Vzhledem k tomu, že pan Rychlý využil svůj motocykl bez souhlasu zaměstnavatele, zaměstnavatel za škodu vzniklou na motocyklu pana Rychlého neodpovídá.

Pro případ odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem jsou zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance **ze zákona pojištěni** u jednoho ze dvou komerčních

¹⁾ Srov. závěry Nejvyššího soudu ze dne 6. března 1963, sp. zn. 1 Čp 42/62.

Zkratka „Nejvyšší soud“ použitá v tomto článku zahrnuje Nejvyšší soud Československé socialistické republiky, Nejvyšší soud České socialistické republiky, Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky a Nejvyšší soud České republiky.

subjektů, kterými jsou Generali Česká pojišťovna, a. s., a Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group. Zákonné pojištění se nicméně nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu. Současná právní úprava uvedeného pojištění je obsažena zejména ve vyhlášce č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Pro úplnost připomeňme, že pojišťovna má vůči zaměstnavateli právo na náhradu až do výše poskytnutého pojistného plnění, např. pokud k pracovnímu úrazu zaměstnance došlo z důvodu zvláště závažného porušení právních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnavatele a pokud toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem újmy.

! Skutečnost, zda zaměstnanec u zaměstnavatele vykonává práci na základě pracovní smlouvy, nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), není z hlediska existence odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem rozhodná.

LIBERACE ZAMĚSTNAVATELE

Jak bylo již naznačeno výše, zaměstnavatel se v určitých případech může své odpovědnosti za pracovní úraz částečně či zcela zprostit, a není tedy povinen újmu způsobenou pracovním úrazem částečně nebo zcela hradit. Právní úprava zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je obsažena zejména v § 270 a § 271 ZP.

Ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz může dojít ze **tří důvodů** – zjednodušeně se jedná o:

1. **zaviněné porušení bezpečnostních předpisů či pokynů ze strany zaměstnance,**
2. **opilstost nebo zneužití jiných návykových látek ze strany zaměstnance a**
3. **lehkomyšlnost zaměstnance.**

Výčet výše uvedených důvodů je **úplný** (taxativní), nelze jej tedy rozšířit např. vnitřním předpisem zaměstnavatele či na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem.

PŘÍKLAD

Paní Nováková se v dohodě o provedení práce se svým zaměstnavatelem dohodla, že se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem také v případě, kdy k pracovnímu úrazu dojde z důvodu jednání jiného zaměstnance zaměstnavatele.

Takové ujednání je neplatné.

V případech zaviněného porušení bezpečnostních předpisů či pokynů ze strany zaměstnance a opilstosti nebo zneužití návykových látek ze strany zaměstnance (viz body 1. a 2. výše) není zaměstnavatel povinen **částečně** či v některých případech dokonce ani **zcela** nahradit újmu vzniklou pracovním úrazem. V případě lehkomyšlnosti zaměstnance (viz bod 3. výše) se zaměstnavatel může zprostit své povinnosti nahradit újmu způsobenou pracovním úrazem pouze částečně, přičemž v každém případě musí nahradit újmu alespoň ve výši jedné třetiny. V případech částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu je zaměstnavatel povinen určit část, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění.

Podle § 271 ZP je však zproštění odpovědnosti zaměstnavatele **vyloučeno** v případech, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví (kohokoliv), pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Pojďme se tedy nyní podrobněji podívat na jednotlivé důvody zproštění odpovědnosti.

Zaviněné porušení bezpečnostních předpisů či pokynů ze strany zaměstnance

Prvním důvodem, kvůli němuž se zaměstnavatel může částečně či zcela zprostit odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem, je situace, kdy újma vznikla z důvodu, že **poškozený zaměstnanec** (tj. zraněný zaměstnanec, nebo zaměstnanec, který následkem pracovního úrazu zemřel) **svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se podle § 349 odst. 1 ZP 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 směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Takovými předpisy tedy mohou být např. vnitřní předpisy zaměstnavatele týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či pravidla silničního provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů.

PŘÍKLAD

Paní Zdatná byla svým zaměstnavatelem vyslána na pracovní cestu z Českých Budějovic do Zlína, kterou měla absolvovat ve středu. Noc na středu celou probděla z důvodu nemoci své dcery. Přestože se ve středu ráno vůbec necítila dobře a byla velmi unavená, rozhodla se pracovní cestu absolvovat. V průběhu pracovní cesty však z důvodu své únavy upadla do tzv. mikrospánku, ztratila kontrolu nad vozidlem a z toho důvodu bohužel došlo k dopravní nehodě.

Takový případ judikatura Nejvyššího soudu²⁾ hodnotí jako výše uvedené zaviněné porušení právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dopravních předpisů).

Pojem „**pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**“ je definován v § 349 odst. 2 ZP. Jedná se o **konkrétní** pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni. Pokyny přitom nemusí být učiněny v písemné podobě, mohou být i ústní. Z hlediska lepší důkazní situace zaměstnavatele je však jistě vhodné doporučit právě písemnou formu pokynů. Uvedené pokyny mají preventivní charakter, proto musí být vždy vydány nebo učiněny **předem**, přičemž mohou být učiněny i ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit. Právní relevanci má přitom jakýkoliv výslovný pokyn, ať už je učiněn písemně, nebo ústně, **bez ohledu na svoji expresivnost** anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí.

PŘÍKLAD

Pan Pováleč je zaměstnán jako dělník na stavbě. Jednoho dne byl svým nadřízeným spatřen, jak leze na nebezpečné místo na staveništi. Na to nadřízený okamžitě zareagoval tak, že na pana Pováleče zakřičel, aby na dané místo nevstupoval, že by mohl spadnout, přičemž v důsledku emocí způsobených vysokou mírou rizikovitosti dané situace toto zvolání „vyšperkoval“ vulgárními výrazy.

I takový okamžitý ústní pokyn (obsahující též vulgární výrazy) může být podle judikatury Nejvyššího soudu³⁾ řádným pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

²⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 1513/2009.

³⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

Důležité také je, aby byl pokyn **srozumitelný** s ohledem na fyzickou a psychickou vyspělost zaměstnance⁴⁾.

Aby se zaměstnavatel částečně či zcela zprostil své odpovědnosti, musí být výše uvedené předpisy a pokyny **konkrétní** – musí tedy upravovat určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazovat⁵⁾.

PŘÍKLAD

Společnost Výrobná, s. r. o., používá k výrobě svých produktů obráběcí stroje. Ve vnitřním předpise má stanoveno, že k čištění těchto strojů mají zaměstnanci používat „vhodné pracovní pomůcky“.

Takový předpis by ovšem podle judikatury Nejvyššího soudu⁶⁾ nebyl považován za konkrétní, neboť neupravuje určitý způsob jednání ani konkrétní způsob jednání nezakazuje. Fakticky totiž ponechává na úvaze zaměstnanců, aby sami posoudili vhodnost pracovních pomůcek k čištění strojů.

Zaměstnavatel se také nemůže dovolávat všeobecných ustanovení týkajících se prevence povinnosti zaměstnanců. Nemůže se tak např. zprostit odpovědnosti pouze s odůvodněním, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z § 106 odst. 4 písm. c) ZP, který stanoví, že každý zaměstnanec je povinen dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele⁷⁾.

Další podmínkou částečného nebo úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem je skutečnost, že zaměstnanec byl s výše uvedenými předpisy či pokyny **řádně seznámen**.

PŘÍKLAD

Společnost Cihelna, a. s., dává zaměstnancům při nástupu do zaměstnání vytištěné bezpečnostní předpisy k přečtení a vyžaduje, aby zaměstnanci toto seznámení se s bezpečnostními předpisy potvrdili svým podpisem.

Pokud se však zaměstnavatel omezí pouze na to, že dá zaměstnanci k přečtení příslušné bezpečnostní předpisy, nejedná se podle Nejvyššího soudu⁸⁾ o řádné seznámení zaměstnance s těmito pravidly, a to i kdyby zaměstnanec svým podpisem potvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.

Je však třeba upozornit na to, že samotná skutečnost, že konkrétní situace, při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance pracovním úrazem, nebyla jako potenciální riziko výkonu práce na školení z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci probírána, podle Nejvyššího soudu⁹⁾ sama o sobě neodůvodňuje závěr, že zaměstnanec nebyl s uvedenými předpisy anebo pokyny seznámen; takový závěr odůvodňuje teprve zjištění, že pro zaměstnance z obsahu školení ani jinak nevyplýval **dostatek informací**, na jejichž základě by zaměstnanci bylo či muselo být zřejmé, jakým způsobem má nebo naopak nesmí postupovat, aby k poškození zdraví nedošlo.

Znalost a dodržování předpisů a pokynů musí být dále **soustavně vyžadovány a kontrolovány**. Je tedy třeba, aby zaměstnavatel prokázal, že znalost a dodržování zásad bezpečné práce vyžadoval a kontroloval a že má zájem, aby se podle těchto zásad postupovalo

⁴⁾ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. března 2009, sp. zn. 21 Cdo 576/2008.

⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1209/2001.

⁶⁾ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. března 1968, sp. zn. 6 Cz 6/68.

⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2008, sp. zn. 21 Cdo 1117/2007.

⁸⁾ Viz závěry Nejvyššího soudu ze dne 6. března 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62.

⁹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2024, sp. zn. 21 Cdo 1276/2023.

i v praxi – zaměstnavatel (resp. jeho vedoucí zaměstnanci) je povinen sledovat, zda zaměstnanci dodržují předpisy a pokyny, a jejich případné porušení neponechávat bez povšimnutí¹⁰⁾. To však neznamená, že je povinností zaměstnavatele, aby v každém okamžiku kontroloval, zda zaměstnanci neporušují příslušné předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle Nejvyššího soudu¹¹⁾ musí zaměstnavatel opětovně podle konkrétních poměrů a podmínek zaměstnavatele a charakteru (rizikovitosti) zaměstnancem vykonávané práce reálně vyhodnotit bezpečnostní rizika a tomu přizpůsobit kontrolní činnost tak, aby se tato rizika pokud možno eliminovala.

Specifická je však situace v případech výše zmíněných pravidel silničního provozu – seznámení zaměstnance s dopravními předpisy osvědčuje zkouška z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel (tedy skutečnost, že je držitelem platného řidičského oprávnění) a znalost a dodržování pravidel silničního provozu jsou pak vyžadovány a kontrolovány policií.

PŘÍKLAD

Pan Bďělý pracuje jako řidič motorového vozidla. Je tedy nutné, aby znal pravidla silničního provozu.

S ohledem na to, že pan Bďělý je držitelem platného řidičského oprávnění a, jak bylo uvedeno výše, znalost a dodržování pravidel silničního provozu jsou vyžadovány a kontrolovány policií, není třeba, aby zaměstnavatel pana Bďělého s pravidly silničního provozu seznamoval nebo jejich znalost soustavně vyžadoval a kontroloval¹²⁾.

Podmínkou zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem je **zaviněné** porušení uvedených předpisů nebo pokynů, přičemž zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanoví, že by muselo jít o zavinění úmyslné, a postačí tedy pouze zavinění nedbalostní.

Zaměstnavatel se může odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem zprostit **zcela** pouze v případě, že zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany poškozeného zaměstnance bylo jedinou příčinou újmy vzniklé pracovním úrazem. Pokud se jednalo pouze o jednu z příčin vzniklé újmy, může se zaměstnavatel zprostit pouze **částečně**. K částečnému zproštění odpovědnosti může dojít např. tehdy, došlo-li k úrazu zaměstnance proto, že porušoval bezpečnostní předpisy, ale porušování těchto předpisů bylo ze strany zaměstnavatele v zájmu nerušeného provozu trpěno¹³⁾.

Je však nutné zdůraznit, že uvedená možnost zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem vychází z předpokladu, že **zaměstnavatel** v rámci zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **řádně splnil své povinnosti vytvářet takové podmínky pro práci svých zaměstnanců, aby nebyly ohroženy jejich život a zdraví při práci**, stanovené např. v § 103 ZP¹⁴⁾.

PŘÍKLAD

Pan Bosý pracuje jako dělník ve výrobě, kde obsluhuje převíjecí stroje. V provozu je povinen mimo jiné nosit pracovní obuv s ocelovou špičkou. Panu Bosému je však daná obuv nepohodlná a jednoho dne se rozhodne, že si ji nevezme a na nohou si ponechá svou běžnou obuv. V daný den však při

¹⁰⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. března 2025, sp. zn. 21 Cdo 1832/2024.

¹¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2021, sp. zn. 21 Cdo 1590/2021.

¹²⁾ Viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. května 2001, sp. zn. 21 Cdo 1239/2000.

¹³⁾ Viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

¹⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. července 2007, sp. zn. 21 Cdo 2372/2006.

obsluze převíjecího stroje dojde k pádu převíjené role na nohu pana Bosého, čímž dojde ke zlomenině prstů na zasažené noze. Následně se však zjistí, že uvedený převíjecí stroj nesplňoval bezpečnostní požadavky a pro své nedostatky po stránce bezpečnosti neměl být vůbec v provozu.

Podle judikatury Nejvyššího soudu¹⁵⁾ v takovém případě došlo na straně zaměstnavatele k porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a zaměstnavatel se nemůže, byť i jen částečně, zprostit své odpovědnosti za pracovní úraz.

Opilost nebo zneužití jiných návykových látek ze strany zaměstnance

Druhým důvodem částečného či úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem, je případ, kdy k újmě vzniklé pracovním úrazem došlo v důsledku **opilosti** poškozeného zaměstnance nebo v důsledku **zneužití jiných návykových látek** ze strany tohoto zaměstnance a zaměstnavatel nemohl újmě zabránit.

Pod pojmem „**opilost**“ je třeba rozumět takový stupeň opojení alkoholickými nápoji, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance¹⁶⁾. Přitom je třeba přihlídnout k tomu, jak daný stav působil na jednání konkrétního poškozeného zaměstnance, např. s ohledem na jeho tělesnou konstituci¹⁷⁾. Obdobně to platí i v případě zneužití **jiných návykových látek**. Pojem „jiné návykové látky“ zákoník práce nedefinuje. V právním řádu jsou návykové látky definovány např. v zákoně č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Není přitom stanoveno, **jakým způsobem** mají být opilost nebo zneužití jiných návykových látek ze strany zaměstnance zjištěny. Aby se zaměstnavatel mohl zprostit odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem, není tedy nezbytně nutné provést dechovou či krevní zkoušku nebo jiný test na přítomnost návykových látek v těle zaměstnance. Opilost či užití jiných návykových látek lze prokázat i jinými způsoby, např. svědeckými výpověďmi kolegů nebo třetích osob, byť jejich důkazní hodnota může být nižší (např. z hlediska věrohodnosti).

Podmínkou zproštění odpovědnosti zaměstnavatele v tomto případě je, že k újmě došlo **v důsledku** opilosti nebo zneužití jiných návykových látek ze strany poškozeného zaměstnance.

PŘÍKLAD

Sklad společnosti Koberce, s. r. o., je umístěn na břehu řeky. Ve skladu pracuje také pan Plavec. V důsledku náhlé povodňové vlny došlo jednoho dne k zatopení skladu a ke zranění všech zaměstnanců pracujících ve skladu. Následně bylo zjištěno, že v době, kdy povodňová vlna zasáhla sklad, byl pan Plavec opilý, nicméně opilost pana Plavce nebyla jedinou příčinou ani jednou z příčin jeho pracovního úrazu. K pracovnímu úrazu pana Plavce došlo výhradně v důsledku povodňové vlny.

V tomto případě se společnost Koberce, s. r. o., nemůže zprostit odpovědnosti za újmu vzniklou pracovním úrazem, neboť k pracovnímu úrazu nedošlo v důsledku opilosti daného pana Plavce, nýbrž v důsledku živelní události.

Zaměstnavatel se může své odpovědnosti částečně nebo zcela zprostit pouze v případě, kdy **nemohl újmě zabránit**.

¹⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 1975, sp. zn. 5 Cz 41/75.

¹⁶⁾ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. září 1968, sp. zn. 6 Cz 32/68.

¹⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. března 2025, sp. zn. 21 Cdo 1832/2024.

PŘÍKLAD

V prodejně společnosti Potraviny, a. s., bylo nutné provést inventuru. Vedení společnosti rozhodlo, že inventurní práce svým zaměstnancům zpříjemní tím, že jim rozdá alkoholické nápoje, aby je mohli konzumovat při výkonu práce – provádění inventury.

Pokud by v takové situaci došlo k pracovnímu úrazu některého ze zaměstnanců v důsledku jeho opilosti způsobené požitím alkoholického nápoje, který obdržel ke konzumaci od svého zaměstnavatele, nebylo by možné, aby se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem, neboť vzniklé újmy mohlo být zabráněno již tím, že by alkoholické nápoje nebyly ze strany zaměstnavatele rozdány¹⁸⁾.

Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele v **plném rozsahu** je možné pouze v případě, že opilost či zneužití jiných návykových látek ze strany poškozeného zaměstnance bylo jedinou příčinou újmy vzniklé pracovním úrazem a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit. Pokud tyto skutečnosti byly pouze jednou z příčin vzniklé újmy, může se zaměstnavatel odpovědnosti za újmu zprostit pouze částečně.

Lehkomyslnost zaměstnance

Posledním, tedy třetím důvodem zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem je lehkomyslnost zaměstnance.

Jedná se o případy, kdy k újmě vzniklé pracovním úrazem došlo proto, že si **zaměstnanec počínal 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 lehkomyslně, přestože si musel být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

Předně je třeba poznamenat, že se jedná o tzv. **zbytkový důvod** zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem – podle judikatury Nejvyššího soudu¹⁹⁾ je totiž možné se odpovědnosti z důvodu lehkomyslnosti zaměstnance zprostit pouze v případech, kdy nelze uplatnit jiné výše uvedené dva důvody zproštění odpovědnosti.

V tomto případě způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu **neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn**, avšak jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec v rozporu s obvyklým způsobem jednání zaměstnanců vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví – tj. zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz²⁰⁾. Jestliže k pracovnímu úrazu zaměstnance došlo z důvodu, že porušil bezpečnostní předpisy nebo pokyny (viz výše uvedený první důvod zproštění odpovědnosti zaměstnavatele), se kterými nebyl seznámen, nelze takové jednání zaměstnance kvalifikovat jako lehkomyslné²¹⁾. Úvaze o tom, zda se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti z důvodu lehkomyslnosti, musí předcházet zjištění, že zaměstnanci nelze vytýkat porušení právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž tento převážně odborný závěr, k němuž je třeba odborných znalostí, nelze nahradit úvahou soudu²²⁾.

¹⁸⁾ Viz obdobně stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 19. června 1980, sp. zn. Cpj 11/80.

¹⁹⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016-I.

²⁰⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 71/2001.

²¹⁾ Viz rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. října 1989, sp. zn. 6 Co 1107/89.

²²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2019, sp. zn. 21 Cdo 3787/2018.

PŘÍKLAD

Pan Šikovný pracoval jako zkušený instalatér. Jednoho dne se rozhodl, že k přeříznutí těsnícího lana použije elektrickou pilu (jednalo se o velmi riskantní postup) namísto toho, aby lano rozřezal nožem nebo rozsekl sekerou, čímž došlo k pracovnímu úrazu tohoto zaměstnance. Daný postup přitom neupravoval žádný bezpečnostní předpis, pravidlo či pokyn.

Podle judikatury Nejvyššího soudu²³⁾ by jednání pana Šikovného bylo posouzeno jako lehkomyšlné, což by vedlo k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem.

Jednání zaměstnance musí být přitom **v rozporu s obvyklým způsobem chování**. Pokud se daným způsobem chovají i jiní zaměstnanci a zaměstnavatel o tomto chování ví a toleruje je, nejedná se o lehkomyšlnost²⁴⁾.

Při možnosti uplatnění tohoto důvodu zproštění odpovědnosti je třeba podle závěrů Nejvyššího soudu²⁵⁾ zohlednit i **specifika daného zaměstnance** – např. jeho kvalifikaci, zkušenosti, délku zaměstnání a podobně. Určitý způsob jednání tak bude posouzen jinak u zkušeného zaměstnance a jinak u nezkušeného, který je zaměstnán jen krátkou dobu.

Zproštění odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem je vyloučeno v případě **běžné neopatrnosti a jednání vyplývající z rizika práce**.

PŘÍKLAD

Pan Hodný byl zaměstnán jako vychovatel na škole v přírodě. Jednoho dne se začala pohřešovat jedna z dívek, které se školy v přírodě účastnily. Pan Hodný byl svým zaměstnavatelem vyslán, aby šel chybějící dívku hledat. Přitom mu nebyl stanoven postup, kam má jít a jakým způsobem má dívku hledat. Pan Hodný se vydal mimo areál školy v přírodě a v lese u rybníka utrpěl poškození zdraví, když uklouzl po mokrému kořenu stromu.

Takové jednání by bylo podle judikatury Nejvyššího soudu²⁶⁾ posouzeno jako běžná neopatrnost, a zaměstnavatel by se tedy odpovědnosti za újmu částečně nezprostil.

Jak bylo zdůrazněno výše, lehkomyšlné jednání zaměstnance může vést pouze k **částečnému** zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem. Zaměstnavatel je totiž vždy povinen uhradit zaměstnanci alespoň **jednu třetinu** vzniklé újmy, a může se tedy zprostit své odpovědnosti maximálně v rozsahu dvou třetin.

DALŠÍ VYBRANÉ SOUVISLOSTI

Téma zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem je velmi široké a má celou řadu konsekvencí. Pojďme se podívat alespoň na některé z nich.

V prvé řadě je nutné, aby byly okolnosti, které by mohly vést ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem, řádně **zdokumentovány a sděleny** příslušné pojišťovně, u které je zaměstnavatel ze zákona pojištěn pro případ odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem.

Pokud se zaměstnavatel zcela či částečně zproští odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem, dochází k tzv. **krácení náhrady** újmy. Lze přitom doporučit, aby také postup a míra krácení náhrady byly předem konzultovány s příslušnou pojišťovnou. V praxi se totiž nezdá

²³⁾ Viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

²⁴⁾ Viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

²⁵⁾ Viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

²⁶⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016-I.

stává, že zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci plnou náhradu a pojišťovna následně oprávněně zjistí, že v daném případě existovaly důvody pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, a odmítne zaměstnavateli kompenzovat plnou výši částky vyplacené zaměstnanci.

Pokud dojde k soudnímu řízení, má zaměstnavatel **procesní povinnosti tvrdit a prokázat** skutečnosti o tom, že se zprostil odpovědnosti za újmu, nese tedy tzv. břemeno tvrzení a důkazní²⁷⁾.

Námitku spočívající v tom, že jsou dány důvody ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem zcela nebo zčásti, může za soudního řízení uplatnit také vedlejší účastník, který v řízení vystupuje na straně zaměstnavatele (např. právě výše zmíněná pojišťovna odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem)²⁸⁾.

Upozornit je třeba také na to, že případné částečné či úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu vzniklou pracovním úrazem nemá žádný vliv na rozsah povinnosti zaměstnavatele (jako třetí osoby) k náhradě nákladů na hrazené služby vynaložených **zdravotní pojišťovnou** v souvislosti s péčí o jejího pojištěnce (zaměstnance), který utrpěl pracovní úraz, podle § 55 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů²⁹⁾.

²⁷⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 2907/2012.

²⁸⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. července 2005, sp. zn. 21 Cdo 2313/2004.

²⁹⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2024, sp. zn. 21 Cdo 1573/2023-II.