



## Lehkomyslnost zaměstnance: jakou míru zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz přivodí?

Zdroj: shutterstock.com

**Při porušení existujícího pokynu k zajištění bezpečnosti práce nepřichází v úvahu liberační důvod lehkomylnosti zaměstnance vedoucí k částečné liberaci zaměstnavatele.**

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem jsou pracovní úraz (poškození na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt úrazem, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním), vznik škody a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem je vybudována na principu tzv. objektivní odpovědnosti zaměstnavatele; zaměstnavatel tedy odpovídá za samotný výsledek (za škodu), aniž je uvažováno jeho případné zavinění. Zákoník práce však umožňuje, aby se zaměstnavatel své odpovědnosti za určitých, v zákoně uvedených podmínek, zcela nebo zčásti zprostil. Důvodem, pro který se zaměstnavatel může za splnění v zákoně podrobněji stanovených předpokladů zcela zprostit své odpovědnosti, je buď porušení bezpečnostních předpisů, nebo opilost zaměstnance, jestliže tyto důvody byly jedinou příčinou škody. Zčásti se zaměstnavatel své odpovědnosti zproští, prokáže-li, že sice příčin škody bylo více, ale že uvedené důvody přesto byly jednou z příčin škody; třetím důvodem, avšak jen pro částečnou liberaci zaměstnavatele, je tzv. lehkomylnost.

### Lehkomyslnost

Zaměstnavatel se (dle ust. § 270 odst. 2 písm. b) zákoníku práce) zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu (která vznikla zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu) zčásti, prokáže-li, že vznikla 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 (BOZP), jednal lehkomylně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

### Judikatura

Již ve stanovisku ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80, Nejvyšší soud zdůraznil, že liberační důvod, spočívající v lehkomylném chování zaměstnance, přichází v úvahu pouze tehdy, pokud zaměstnanec neporušil bezpečnostní předpisy. Na uvedené závěry Nejvyšší soud navázal následně také v rozsudku ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016, kde poukázal na to, že se jedná o případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, 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. Liberační důvod spočívající v lehkomylném jednání zaměstnance tak může být uvažován teprve tehdy, jestliže v příčinné souvislosti s pracovním úrazem není možné vytýkat žalobci jakékoli porušení předpisů ani pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (a ostatní liberační důvody se tudíž nemohou uplatnit).

Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1798/2020, ze dne 15. 9. 2020, nově vyložil a upřesnil: Je-li úraz zaměstnance (mechanismus jeho vzniku) následkem porušení existujícího pokynu k zajištění bezpečnosti práce, jinak řečeno, je-li dána příčinná

souvislost mezi úrazem zaměstnance a porušením pokynu k zajištění bezpečnosti práce, nepřichází v úvahu liberační důvod podle ust. § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce (aktuálně ust. § 270 odst. 2 písm. b), i kdyby (v obecné rovině) chování zaměstnance by bylo také možno posoudit jako chování zjevně lehkomyšlné.

**Terezie Nývltová Vojáčková**