



Kdy zaměstnavatel nemusí nahradit škodu z pracovního úrazu

Jak jsme si vysvětlili v [předchozím článku](#), zaměstnavatel musí v souvislosti s pracovním úrazem zaměstnanci nahradit majetkovou i nemajetkovou újmu, a to i v případě, že zaměstnavatel neporušil žádnou svou povinnost.

Existují však situace, kdy se zaměstnavatel své povinnosti k náhradě újmy (odpovědnosti) zcela nebo zčásti zproští (tzv. liberace). Jaké to jsou?

Ačkoli je odpovědnost zaměstnavatele za [pracovní úrazy](#) v zákoníku práce konstruována velice přísně, není zcela bezbřehá.

Kdy se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela?

Zaměstnavatel nemusí nic hradit, pokud prokáže, že újma byla způsobena **výhradně**:

- **zaviněným porušením bezpečnostních předpisů / pokynů ze strany zaměstnance**, a to přesto, že byl s těmito předpisy řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly vyžadovány a kontrolovány.

Příklad: zaměstnanec měl při práci používat jeřáb na zvedání břemene. Ruční manipulace byla zakázána, o čemž byl zaměstnanec řádně poučen. Přestože byl jeřáb k dispozici, rozhodl se zaměstnanec zvednout břemeno ručně. Při zvednutí mu ruplo v zádech.

- **opilostí nebo zneužitím návykových látek ze strany zaměstnance**, pokud zaměstnavatel nemohl újmě zabránit.

Příklad: zaměstnanec přijde do práce pod vlivem alkoholu a spadne ze schodů pouze v důsledku své opilosti.

Kdy se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zčásti?

Zaměstnavatel se odpovědnosti zproští zčásti (tj. bude hradit jen určitou část újmy), pokud prokáže, že újma vznikla **částečně**:

- **zaviněným porušením bezpečnostních předpisů / pokynů ze strany zaměstnance**, a to přesto, že byl s těmito předpisy řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly vyžadovány a kontrolovány.

Příklad: Zaměstnanec vlezl do zakázaných prostor, kde se nacházely nebezpečné látky, kterými se poleptal. Nicméně prostory nebyly dostatečně zabezpečeny proti vniknutí nepovolaných osob.

- **opilostí nebo zneužitím návykových látek ze strany zaměstnance**, pokud zaměstnavatel nemohl újmě zabránit.

Na rozdíl od úplného zproštění se jedná o situace, kdy úraz vznikl v důsledku více skutečností a pouze některé z nich lze klást k tíži zaměstnanci.

Zaměstnavatel se odpovědnosti zproští zčásti také v případě, že prokáže, že újma vznikla

- **lehkomyslností zaměstnance** – stručně řečeno jde o případ, kdy zaměstnanec, přestože neporušil žádný předpis, vědomě



riskoval a nedbal o svou bezpečnost, i když musel vědět, že si může ublížit.

Příklad: zaměstnanec namísto chůze po schodech sjíždí zábradlí v 8 patře a propadne se do nižších poschodí.

Další případy, kdy zaměstnavatel za újmu neodpovídá

Zaměstnavatel není odpovědný za úraz, který si zaměstnanec způsobil úmyslně. Takový úraz vůbec není pracovním úrazem.

Příklad: pracovník si úmyslně přivodí zranění, aby se vyhnul práci nebo získal odškodnění.

Co z toho plyne v praxi?

Důkazní břemeno je na zaměstnavateli. Ten musí prokázat, že nastaly důvody pro liberaci. Pokud není vina zaměstnance jednoznačná, nese odpovědnost zaměstnavatel.

Při částečné liberaci zůstává zaměstnavateli povinnost část újmy nahradit.

Proč je liberace častým zdrojem sporů?

V praxi zaměstnavatelé často tvrdí, že zaměstnanec jednal lehkomyšlně či že porušil bezpečnostní předpisy, aby se své odpovědnosti zprostili.

Ne každé neopatrné jednání zaměstnance však lze považovat za lehkomyšlnost. A ani každé porušení povinností BOZP automaticky nevede k liberaci zaměstnavatele.

Správné vyhodnocení okolností má zásadní vliv na to, zda zaměstnanec dostane odškodnění v plné výši.

KONTAKT

- Stal se Vám pracovní úraz?
- Nejste si jisti, na co máte nárok?
- Odmítá zaměstnavatel nahradit škodu v plné výši?

Neváhejte se obrátit na naše specialisty. Rádi Vám pomůžeme. Stránku s kontakty a s formulářem naleznete [ZDE](#).



**Mgr. Anežka
Kutějová**
Advokátka



**Mgr. David
Smolař**
Advokát



**Mgr. Milan
Flachs**
Advokátní
koncipient