

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

Je úraz zaměstnance na pracovním výletě vždy pracovním úrazem?

Poskytování firemních benefitů a dalších zpestření každodenní pracovní rutiny je v souvislosti s nedostatkem zaměstnanců na pracovním trhu aktuální otázkou. Kromě těch dnes poměrně obvyklých, za které lze považovat multisport karty, občerstvení na pracovišti nebo 5 týdnů dovolené, se nabízí i nejrůznější pracovní akce jako teambuilding, společné výlety nebo jiné aktivity mimo pracoviště. Posouzení odpovědnosti zaměstnavatele za úraz vzniklý zaměstnanci na takové akci nebývá jednoduché. Bezpochyby zaměstnavatel před zorganizováním dané aktivity zvažuje její náklady a přínosy pro zaměstnance. Vedle toho by se ale měl zamyslet i nad případnou odpovědností vůči zaměstnancům plynoucí z charakteru akce.

Zjednodušeně řečeno, zaměstnavatel může pro zaměstnance organizovat dva druhy akcí – „pracovní“ akce (typicky teambuilding), u kterých je povinen zaměstnanci nahradit újmu vzniklou pracovním úrazem, a „nepracovní“ akce poskytované jako zaměstnanecký benefit, kdy v podstatě půjde jen o finanční příspěvek na soukromé aktivity zaměstnanců. Rozlišení charakteru akce a tedy i odpovědnosti zaměstnavatele za újmu vzniklou zaměstnanci v souvislosti s takovou akcí bude v praxi často velmi komplikované.



Pracovní akce

V případě klasických teambuildingů, jejichž cílem je utužení pracovního kolektivu a zlepšení vztahů mezi zaměstnanci, případně vzdělávání zaměstnanců a doplňování praktických i teoretických znalostí či soft skills, se bezpochyby bude jednat o pracovní akci. Podle Nejvyššího soudu^[1] teambuilding bývá chápán jako *„intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod.“* Charakteristickými rysy takové akce bude povinná účast zaměstnanců a program organizovaný zaměstnavatelem.

V rámci pracovní akce je důležité jednoznačně stanovit, kdy začíná a končí organizovaný program. Judikatura^[2] navíc rozlišuje oficiální a neoficiální program, přičemž i např. uvolněnější společenský večer, který následuje po formálním programu, může být součástí pracovní akce. Harmonogram akce je podstatný z toho důvodu, že odpovědnost zaměstnavatele zpravidla nepůjde dovést za úraz vzniklý zaměstnanci sice v rámci pracovní akce, ale v době „osobního volna“ (po skončení programu organizovaného zaměstnavatelem).

„Zábava hrazená zaměstnavatelem“

Zaměstnavatel se také může rozhodnout odměnit zaměstnance za dosažené pracovní výsledky poskytnutím příspěvku na víkendový pobyt. Takovou událost by měl jednoznačně odlišit od akcí typu teambuilding či firemní večírek. Společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu pak bude mít zpravidla povahu *„zaplacené dovolené“*^[3] ve smyslu pracovního benefitu, který spočívá v tom, že zaměstnavatel pouze hradí část nákladů výletu.

Zajímavá situace může nastat v případě, kdy zaměstnavatel po skončení pátečního teambuildingu, kde budou probíhat klasické aktivity a hry, zaměstnancům nabídne, že ve stejném hotelu mohou na náklady zaměstnavatele zůstat i v sobotu. Pokud oficiální akce skončí v pátek večer a následující den bude program zaměstnanců ponechán na jejich rozhodnutí, bude se spíše jednat o pracovní benefit a nikoliv o pracovní akci.

Nad čím by se měl zaměstnavatel zamyslet

Jak je vidět, posouzení odpovědnosti zaměstnavatele není jednoznačné, a proto by zaměstnavatelé měli této problematice věnovat dostatečnou pozornost. Přestože judikatura v této oblasti není příliš bohatá, dá se dovodit, že zaměřit by se měli zejména na následující aspekty:

- Zda na akci nejsou plněny pracovní úkoly, přičemž za plnění pracovních úkolů se považuje jakákoliv činnost konaná přímo na příkaz zaměstnavatele, a to i v případě, že zaměstnanec vykoná příkaz, který nebyl povinen uposlechnout[4]
- Zda zaměstnavatel stanoví závazné pokyny pro zaměstnance nebo zda a jak organizuje program
- Zda je účast zaměstnanců na akci povinná
- Zda se akce koná alespoň částečně v pracovní době
- Zda účast na akci lze považovat za prohlubování kvalifikace - kromě nejruznějších školení se za prohlubování kvalifikace budou považovat i aktivity ke stmelení týmu, prohloubení vazeb mezi zaměstnanci, zlepšení schopnosti vzájemné spolupráce a komunikace nebo výkonnosti zaměstnanců apod.[5]
- Zda je na akci vykonávána jiná činnost ve prospěch nebo v zájmu zaměstnavatele - například utužování vztahů s klienty nebo dodavateli nebo reprezentace zaměstnavatele

V souvislosti s posledním bodem je třeba zmínit spor,[6] ve kterém se Nejvyšší soud ČR zabýval otázkou odpovědnosti za pracovní úraz vzniklý zaměstnanci při lyžování na akci organizované zaměstnavatelem. Pro posouzení odpovědnosti zaměstnavatele je dle Nejvyššího soudu zásadní posouzení povahy činnosti, při které pracovní úraz vznikl: *"Rozhodující je, zda k úrazu došlo při činnosti, kterou zaměstnanec konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro žalovaného jako svého zaměstnavatele."* V daném případě Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnanec objektivně konal činnost ve prospěch zaměstnavatele, kdy se při lyžování věnoval posilování obchodních vztahů se zákazníky, a tedy se jednalo o plnění pracovních úkolů.

Praktická doporučení

Zaměstnavatel by se měl nad charakterem akce v každém případě včas a důkladně zamyslet a podle toho ji naplánovat. Přestože podle judikatury formální označení akce není rozhodující a zásadní bude naopak vždy vlastní obsahová náplň akce,[7] písemné stanovení charakteru události, pravidel a zejména časového harmonogramu lze doporučit. Forma oznámení zaměstnancům bude záležet na zvyklostech zaměstnavatele nebo na povaze akce - v e-mailu, v pozvánce na akci nebo třeba na intranetu zaměstnavatele. Podle povahy aktivit je také vhodné zaměstnancům doporučit sjednat úrazové pojištění v případě sportovních akcí či cestovní pojištění v případě akce konané v zahraničí.



Mgr. Veronika Hlavatá

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

[2] Nález Ústavního soudu ze dne 24. července 2012, sp. zn. IV. ÚS 3782/11.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

[4] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011: „Zaměstnanec není povinen příkazy (pokyny), které by byly v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, uposlechnout; podrobí-li se však takovému příkazu a při výkonu nařízené činnosti utrpí úraz, jeho postavení není (nemělo by být) méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy.“

[5] Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011.

[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. května 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016.

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007: “Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. teambuildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.“

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)