24. 10. 2012

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

K odpovědnosti zaměstnavatele za úraz při sexu na pracovní cestě

Právní řády různých zemí chrání zaměstnance v případě pracovních úrazů, k nimž dochází i na pracovní cestě. Zajímavý případ musel v nedávné době řešit Australský federální soud (Federal Court of Australia), který dne 19. května 2012 vydal své rozhodnutí o tom, zda lze za pracovní úraz považovat i zranění, které zaměstnanec utrpí při sexu na pracovní cestě.

Skutkové okolnosti případu byly zřejmé. Zaměstnankyně australské vládní agentury byla vyslána na pracovní cestu do místa, kde shodou okolností pobýval i její druh. S tímto mužem měla pak ve večerních hodinách v zaměstnavatelem sjednaném motelovém pokoji pohlavní styk, v jehož průběhu jí omylem vytržená lampička z průčelí postele způsobila zranění v oblasti obličeje.

Z příslušných ustanovení australských zákonů přitom plyne, že úraz bude způsobilý ke kompenzaci, pokud byl utržen při výkonu zaměstnání (*in the course of employment*). Pro vyloučení všech pochybností je stanoveno, že dané kriterium splňuje i úraz, ke kterému došlo mimo obvyklé místo výkonu práce při činnosti související s výkonem zaměstnání.

Soud první instance nárok zaměstnankyně zamítl s odůvodněním, že ke zranění došlo v průběhu volnočasové aktivity, která nikterak nesouvisela s výkonem zaměstnání a svým charakterem se vymykala běžným činnostem v rámci pracovní cesty.

S touto argumentací však nesouhlasil Australský federální soud jako odvolací instance. Pokud ke zranění došlo v místě, kam zaměstnanec odcestoval z podnětu zaměstnavatele, jde podle soudu o výkon zaměstnání vždy kromě případů, kdy zranění bylo způsobeno vědomou nedbalostí zaměstnance. Přitom je nepodstatné, zda k úrazu došlo při samotném výkonu pracovní činnosti či v době odpočinku. Rovněž povaha činnosti, při které ke zranění došlo, je pro soud irelevantní. Roli by mohlo hrát jen to, pokud by zaměstnavatel výkon takové činnosti zaměstnankyni výslovně zakázal. V případě, že ne, půjde podle soudu o pracovní úraz stejně jako kdyby se přihodil například při hraní karet či osobní hygieně.

Zatímco australské zaměstnavatele tak čeká složitý úkol doplnit vnitřní předpisy o příslušné zákazy tak, aby tyto byly dostatečně určité a přesto nepobouřily konzervativnější zaměstnance, jejich čeští protinožci se, jak se zdá, obdobného vývoje v české judikatuře zatím obávat nemusí.

I český zákoník práce v obecné rovině stanoví, že pracovním úrazem je poškození zdraví, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (nebo případně pro plnění

pracovních úkolů). V souvislosti se zásadou, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět, se vyvinula bohatá judikatura k problematice úrazu na pracovní cestě. Podle převažujících právních názorů se v kontextu pracovní cesty za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů považuje ještě přesun do cílové destinace, který však končí vstupem do ubytovacího zařízení. Viz například rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010, z něhož podle našeho názoru vyplývá, že úraz v intervalu mezi okamžikem, kdy zaměstnanec na služební cestě dorazí do svého ubytovacího zařízení, a okamžikem, kdy se zaměstnanec dostaví na místo určené k plnění pracovních úkolů, bez dalšího za pracovní úraz považovat nelze.

Aby tak český zaměstnanec mohl čerpat výhody pojištění odpovědnosti svého zaměstnavatele za úraz z povolání, nezbylo by mu, než aby se radovánkám oddával přímo na pracovišti, kam byl na pracovní cestu vyslán. I v takovém případě by ale byl jakýkoli nárok vůči zaměstnavateli velmi sporný. Lze tak očekávat, že se s obdobnými nároky českých zaměstnanců nebudeme v soudní praxi setkávat příliš často a odvážnější nároky, než byl například ten z úrazu při lyžování na služební team-buildingové akci (viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007), vznášeny nebudou.

Mgr. Jakub Tomšej

Jakub Šindelář

CMS Cameron McKenna v.o.s.

Na Poříčí 1079/3a
110 00 Praha 1

Tel: +420 296 798 808
Fax: +420 221 098 000
e-mail: Prague@cms-cmck.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti