

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

Odpovědnost za pracovní úraz na pracovní cestě

Došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovnímu úrazu), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru nebo činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. (V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je rovněž školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.)

Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. Cesta z bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

Skutkový základ sporného případu

Ve věci, kterou posuzoval Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 4834/2010 a uzavřel svým rozsudkem ze dne 5. 1. 2012, zaměstnanec (žalobce) utrpěl újmu na zdraví v průběhu pracovní cesty v zahraničí, na kterou byl vyslán svým zaměstnavatelem (žalovaným). Zaměstnanec se podanou žalobou domáhal, aby mu žalovaný na odškodnění pracovního úrazu zaplatil na náhradě za bolest a

ztížení společenského uplatnění a „dalších výdajích spojených s pracovním úrazem“ celkem 3,378.537,- Kč s úroky z prodlení, které v žalobě specifikoval.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce jako zaměstnanec žalovaného byl vyslán žalovaným na pracovní cestu na zahraniční odbornou konferenci v telemedicině konanou ve dnech 10. až 16. 6. 2006 v N. ve městě T. Po příletu do T. dne 10. 6. 2006 ve večerních hodinách se žalobce ubytoval na hotelu a poté kolem 22. hodiny navštívil konferenční centrum, kde se měla od následujícího dne konat konference, na niž byl vyslán. Na zpáteční cestě do hotelu, kde byl ubytován, byl na nábřeží ve 23.35 hodin napaden n. občanem K. J., který žalobci způsobil závažnou újmu na zdraví. [1]

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud, který potvrdil zamítavý rozsudek soudu prvního stupně mimo jiné právní otázku, zda poškození zdraví (úraz), které v průběhu zahraniční pracovní cesty zaměstnanec utrpí cestou z budovy, v níž má vykonat činnost, která je předmětem pracovní cesty, do hotelu, v němž je ubytován, lze považovat za poškození zdraví v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a zda se tedy jedná o pracovní úraz. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za plnění pracovních úkolů nebo za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. Průběh pracovní cesty, ať jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu konanou mimo území České republiky, se od svého počátku až do návratu z ní štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně. Z uvedeného vyplývá, že pro posouzení Nejvyšším soudem ČR projednávané věci je významné, v rámci jakého „úseku“ pracovní cesty žalobce úraz utrpěl.

Je mimo pochybnost, že předmětem pracovní cesty je výkon práce (za stanovených podmínek) mimo místo výkonu práce sjednaného pracovní smlouvou. Činnost, která je předmětem pracovní cesty, je vždy plněním pracovních úkolů. Z toho je zřejmé, že činnost zaměstnance, která je předmětem pracovní cesty, na vlastním pracovišti v místě, které je cílem pracovní cesty, je třeba považovat za plnění pracovních úkolů, a tedy výkon práce. Vedle této činnosti je třeba do rámce plnění pracovních úkolů na pracovní cestě zahrnout též jakoukoli jinou činnost, kterou zaměstnanec v průběhu pracovní cesty vykoná na příkaz zaměstnavatele, popřípadě i činnost, kterou vykoná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Ohledně dalších „úseků“ pracovní cesty je v praxi zastáván názor, že cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná (automobil, autobus, vlak, letadlo), je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy. Samotná cesta určeným dopravním prostředkem z obce bydliště zaměstnance do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat činnost, která je předmětem pracovní cesty, nejdříve ubytuje (např. v hotelu, v ubytovně zaměstnavatele či u příbuzných nebo přátel), končí tento „nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení“ vstupem do místa ubytování. Následná cesta k vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do budovy určené k plnění pracovních úkolů, a cesta zpět do místa ubytování je pak - bez ohledu na to, zda jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu - v praxi považována za cestu do zaměstnání a zpět. Z uvedeného vyplývá, že, ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty (ať již v tuzemsku nebo v zahraničí), a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak

poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět, nelze považovat za pracovní úraz.

Posouzení věci Nejvyšším soudem

Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že žalobce poté, co se po přeletu do místa, které bylo cílem jeho pracovní cesty (T. v N.), ubytoval v hotelu, nastoupil cestu do zaměstnání, kterou ukončil okamžikem, kdy vstoupil do budovy konferenčního centra. Vykonával-li žalobce v době návštěvy konferenčního centra (v den před vlastním zahájením konference) činnost v zájmu zaměstnavatele (lhostejno zda na jeho pokyn či z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřeboval zvláštní oprávnění nebo ji nekonal proti výslovnému zákazmu zaměstnavatele), pak zde plnil pracovní úkoly. Okamžikem východu z budovy konferenčního centra pak žalobce nastoupil cestu ze zaměstnání, kterou by ukončil vstupem do hotelu, kde byl ubytován. Jestliže byl žalobce na této cestě z konferenčního centra do hotelu (v okamžiku, kdy - jak zdůrazňuje dovolatel - „odcházel k místu, kde se nacházel hotel, kde byl ubytován“) napaden a utrpěl poškození zdraví, je za tohoto stavu - bez ohledu na to, zda žalobce při této cestě „zabloudil a odchýlil se od přímé trasy“ - odůvodněn závěr, že k jeho úrazu došlo při cestě ze zaměstnání, a tudíž že se nejedná o pracovní úraz.

Z uvedeného vyplývá, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu je věcně správný, Nejvyšší soud ČR proto dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu jako neopodstatněné zamítl. [2]

Richard W. Fetter

[1] Otázku, zda v případě poškození zdraví žalobce, k němuž došlo 10. 6. 2006, jde o pracovní úraz, je třeba i v současné době posuzovat podle v té době platných právních předpisů, a to zejména podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, a podle nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění účinném do 31. 12. 2006. Dále uvedené závěry NS ČR jsou však plně použitelné i za účinnosti nové právní úpravy (zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů). Ačkoliv text příspěvku vychází z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4834/2010, ze dne 5. 1. 2012, byl přiměřeně, zvláště v úvodu, upraven podle aktuální právní úpravy (srovnej ust. § 273 a 274 zákoníku práce).

[2] Plné znění rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4834/2010, ze dne 5. 1. 2012, na www.nsoud.cz.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)