

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

Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury

I. Úvodem k posuzování poškození zdraví zaměstnance

Každý zaměstnavatel je čas od času konfrontován s tím, že se na zdraví jednoho z jeho zaměstnanců projeví určité poškození. Přirozenou reakcí každého zaměstnance je hledání příčiny tohoto poškození. Většina lidí tráví v zaměstnání bezmála polovinu svého bdělého času, není tedy žádnou výjimkou, když zaměstnanec nabude přesvědčení, že důvody poškození zdraví je nutno hledat právě ve sféře výkonu povolání.

V souvislosti s plněním pracovních úkolů dochází ke dvěma druhům poškození zdraví, jež se (ze skutkového hlediska) liší zejména mechanismem vzniku. Jedná se o nemoci z povolání a pracovní úrazy. Definice nemocí z povolání je v souladu s ustanovením § 380 odst. 4 zákoníku práce provedena nařízením vlády č. [290/1995 Sb.](#), kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Pokud tedy lze poškození zdraví zaměstnance podřadit pod odpovídající poškození zdraví uvedené v nařízení, zbývá zkoumat, zda nemoc vznikla působením vlivů popsanych v podmínkách vzniku definovaných nařízením.

Zákonná definice pracovního úrazu je však na rozdíl od vymezení nemocí z povolání mnohem vágnější, proto se při posuzování konkrétního poškození zdraví mnohdy nelze obejít bez interpretačních vodítek, které nabízí ustálená judikatura a zčásti také odborná literatura.

II. Vymezení definičních znaků pracovního úrazu

Definiční znaky pracovního úrazu jsou obsaženy v ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že pracovním úrazem se pro účely zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim *nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů* nebo *v přímé souvislosti s ním*. Nadto ustanovení § 380 odst. 2 zákoníku práce uvádí, že jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Analýzou obsahu zákonné definice pojmu „pracovní úraz“ je nutno dospět k závěru, že při posuzování poškození zdraví (event. smrti) zaměstnance bude potřebné vždy zkoumat naplnění dvou podmínek[1]:

- 1. Zda se jedná o poškození zdraví (nebo smrt) zaměstnance, jehož příčinou bylo krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů nezávislých na vůli zaměstnance (úrazový děj),
- 2. Zda k poškození zdraví došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

III. Úrazový děj

První podmínkou pro kvalifikaci poškození zdraví jako pracovního úrazu tedy je, aby k poškození zdraví došlo v důsledku skutkového děje, který má charakter tzv. úrazového děje. K poškození zdraví tedy musí dojít **následkem působení zevních vlivů (fyzické či psychické přetížení - trauma)**, které jsou svou povahou **krátkodobé, náhlé a násilné**; přitom musí jít o příčinu podstatnou,

důležitou a značnou.[2]

O úrazový děj může jít také v případech poškození zdraví, které nastalo při náhlém napětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce nebo je sice konán v hranicích obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo **pohybuje se sice v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.**[3]

Přítom je nutné postupovat individuálně podle povahy jednotlivého případu a odlišit přepětí od obvyklé pracovní námahy. Výkon, který u jedné osoby vyžaduje mimořádné a neobvyčejné tělesné vypětí a přesahuje hranici obvyklé práce, může pro jinou osobu být běžným pracovním výkonem. Za úrazový děj lze považovat i prudký, nenadálý, násilný a nevyvážený pohyb, například při reflexivní obraně proti hrozícímu pádu. Nestačí však běžný, třeba rychlejší pohyb.[4]

Uvedenému pojetí pracovního úrazu odpovídá také rozhodnutí, v němž byla přítomnost úrazového děje spatřována ve skutkovém ději spočívajícím ve *špatném došlápnutí* zaměstnance při dobíhání míče (zaměstnanec utrpěl zlomeninu levé dolní končetiny).[5] Takto popsany úrazový děj již umožňuje opravdu široký výklad obsahu pojmu „zevní vlivy“. Pokud připustíme, že je jako úrazový děj klasifikována i situace, kdy zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů provede mimovolně nešikovný pohyb a přivodí si tím poškození zdraví, lze na základě analogie s popisovaným případem (byť s určitou nadsázkou) dovodit, že zevními vlivy jsou i okolnosti, které *zčásti mohou existovat i ve sféře zaměstnance*[6] (např. špatné došlápnutí, nešikovný pohyb).

V případech, že vyšší soudy ve své další rozhodovací činnosti nenabídnou specifičtější rozlišovací kritéria pro určení, co je a co není „zevním vlivem“, lze (s ohledem na výše zmíněný výklad) ze skupiny pracovních úrazů (kromě nemocí z povolání[7]) vyloučit již jen následky (vrozených nebo získaných) degenerativních změn, které do poškození zdraví zaměstnance vygradovaly *bez ohledu na plnění pracovních úkolů*. Příčinnou souvislost poškození zdraví s plněním pracovních úkolů je přitom nutno pečlivě zkoumat, neboť ani přítomnost určitých zdravotních predispozic ke vzniku poškození nezaručuje, že se nebude jednat o pracovní úraz. V této souvislosti Nejvyšší soud ČR judikoval, že by bylo v rozporu se smyslem zákona chránit zaměstnance před škodami z pracovních úrazů, kdyby byla z této ochrany vyloučena poškození na zdraví vykazující všechny znaky pracovního úrazu jen z toho důvodu, že u poškozeného existovala určitá predispozice, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví způsobeného úrazovým dějem. Existence určitého chorobného stavu, třeba latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno jako jednou z hlavních příčin, které jej vyvolaly, pracovním úkonem, při jehož provádění k němu došlo. Na tom nemůže ničeho měnit skutečnost, že na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem spolupůsobily i jiné vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky, jako je tomu kupř. u dispozice vyvolané dříve vzniklým chorobným stavem.[8] Zaměstnavatel by tedy neměl ve sporech se zaměstnanci spoléhat na to, že poukáže na nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, bez něhož by pracovní úraz nevznikl.

IV. Plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním

a) zákonná úprava

Pod „plněním pracovních úkolů“ se dle ustanovení § 273 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce rozumí 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.

Podle ustanovení § 274 odst. 1 a 2 zákoníku práce jsou **v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů** 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 u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je dále školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

b) věcná, místní a časová souvislost výkonu činnosti pro zaměstnavatele

Judikatura nad rámec zákonné definice vymezuje, že za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je třeba považovat též činnost vykonávanou **bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance**. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů nebo činnost v přímé souvislosti s ním, **není významný motiv či pohnutka zaměstnance**, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází, rozhodující je, zda z hlediska **věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele**.^[9]

S ohledem na uvedenou argumentaci tak byl jako pracovní uznán úraz, který zaměstnanec utrpěl při havárii služebního vozidla, když z vlastní iniciativy zavezl svého spolupracovníka služebním vozidlem do jeho bydliště. Soud v uvedeném případě vzal v úvahu zejména skutečnost, že z konkrétních okolností případu vyplynula **vhodnost** odvozu spolupracovníka (přiděleným služebním vozidlem) do místa jeho bydliště. Vhodnost přitom podle Nejvyššího soudu ČR může být dána mnohými okolnostmi, např. nutností pracovat i po skončení pracovní doby, obtížnosti spojení veřejnou dopravou, zdravotním stavem, zajištěním dostatečného odpočinku před dalším nástupem do práce, apod. V případě, že podmínka vhodnosti určitého úkonu bude splněna, bude jej možno posuzovat jako úkon během práce obvyklý.^[10] Rozhodující také může být, že zaměstnanec k výkonu činnosti, při které utrpěl úraz, nepotřeboval žádné zvláštní oprávnění, resp. že mu tato činnost nebyl zaměstnavatelem výslovně zakázána a zároveň jde o činnost, která je **z objektivního hlediska ve prospěch zaměstnavatele**.^[11]

c) pracovní cesta

Pro posuzování poškození zdraví vzniklého během pracovní cesty judikatura uvádí, že je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisejí s plněním pracovních úkolů (tj. mající časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu závislé práce). Také při pracovní cestě, stejně jako při plnění pracovních úkolů v místě sjednaném podle pracovní smlouvy, platí, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou poškozením na zdraví nebo k jeho smrti úrazem jen tehdy, došlo-li k takové újmě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.^[12]

Pracovní cestu je pak z hlediska vymezení plnění pracovních úkolů **nutno rozdělit na jednotlivé časové úseky**. 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.[13]

d) cesta do zaměstnání a úkony konané v objektu zaměstnavatele

Určení, kdy zaměstnanec dorazil do práce (nebo pracoviště opustil), také nemusí být leckdy jednoduché, zejména pokud se v areálu nebo v budově, kde sídlí zaměstnavatel, nachází pracoviště dalších zaměstnavatelů. Pro bližší určení rozhodujícího okamžiku je podstatné, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání; není přitom významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.[14]

Kritérium nutnosti podrobení se pokynům zaměstnavatele judikatura aplikovala i na případ pracovního úrazu, který se stal na veřejném prostranství po cestě k objektu zaměstnavatele, v němž bylo zajištěno stravování zaměstnanců. Judikatura zde zaujala ve smyslu výše uvedeného kritéria závěr, že utrpěl-li zaměstnanec úraz mimo rámec prostor, v nichž je povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele, není významné, že prostory jsou k objektu zaměstnavatele jediným možným přístupem. Nejvyšší soud ČR v této souvislosti doplnil, že východiskem úvah může být také okolnost, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem (jde-li o rozsah úkonů potřebných k výkonu práce, úkonů během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení) má své místo jen v případech, kdy zaměstnavatel může mít možnost vlastními opatřeními ovlivnit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[15]

e) team-building

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nemusí být jenom činnosti, které se bezprostředně týkají druhu práce vymezeného v pracovní smlouvě. V posledních letech vystupuje do popředí zejména otázka tzv. team-buildingu. Rozlišovacím kritériem pro podřazení poškození zdraví zaměstnance, k němuž dojde během team-buildingové akce, je podle judikatury **obsahová náplň akce**. Platí, že pokud se jedná o intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů, při němž je kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod., bude činnost zaměstnance na takové akci vykonávána v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (tj. poškození zdraví vzniklé jako následek aktivity vykonávané na uvedené akci bude při splnění všech ostatních stanovených podmínek pracovním úrazem). Pokud by však šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu „zaplacené

zábavy“ (např. v rámci systému benefitů), pak by poškození zdraví vzniklé během uvedené akce nemohlo být považováno za pracovní úraz.[16] Od uvedeného rozlišovacího kritéria se Nejvyšší soud ČR nijak neodchýlil ani v novější judikatuře, když posuzoval případ poranění hlavy a mozku, které zaměstnanec utrpěl kolem třetí hodiny ranní v důsledku pádu na hotelových schodech.[17]

Při posuzování různých team-buildingově zaměřených akcí hraje roli rovněž skutečnost, zda zaměstnavatel vydá pokyn, aby se zaměstnanci na těchto akcích zúčastnili. Zaměstnavatel je v zásadě oprávněn od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Nemůže tedy platně vydávat příkazy či pokyny, které by byly v rozporu s obsahem pracovní smlouvy. Vydá-li však zaměstnavatel přesto příkaz (pokyn), který je v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, není zaměstnanec povinen takový příkaz 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. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů je tedy ve smyslu ustálené judikatury opět rozhodující, zda z hlediska místního, časového a především věcného (vnitřního účelového) jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.[18]

S ohledem na výše uvedenou judikaturu by si měl každý zaměstnavatel při organizaci team-buildingové akce důkladně promyslet, zda se má spíše jednat o jakýsi benefit pro zaměstnance, nebo zda půjde o cíleně zaměřené aktivity vykonávané za účelem zkvalitnění pracovní efektivity kolektivu a o zaměření a účelu akce by měl posléze prokazatelným způsobem informovat své zaměstnance.

V. Závěr

S definičními znaky pracovního úrazu obsaženými v zákoníku práce si praxe leckdy nemusí vystačit. V nejednoznačných případech je vhodné se orientovat podle dalších interpretačních kritérií, které vymezila judikatura. Ze souhrnu výše uvedených aktuálních soudních rozhodnutí plyne, že kromě splnění zákonných znaků by se dále mělo zkoumat:

- zda jsou zevní vlivy (jakožto příčina vzniku pracovního úrazu) podstatnou, důležitou a značnou příčinou vzniku poškození zdraví (není však podmínkou, aby byly jedinou příčinou),
- zda jde o činnost konanou pro zaměstnavatele, která může být konaná i z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele; vždy však musí jít o činnost, která splňuje podmínku, že z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro (neboli ve prospěch) zaměstnavatele,
- zda k poškození zdraví došlo ve sféře, v níž byl zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání.

Barbora Hodasová,
advokátka

[1] Viz i dvousložkovou definici pracovního úrazu v MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. 4. vydání. Olomouc : ANAG, 2010, s. 36.

[2] Z novější judikatury např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 1235/2011.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 1508/2007.

[4] JOUZA, L. Je infarkt pracovní úraz? [online.] Změněno 1. 9. 2005. [cit. 2013-11-21]. Dostupné na

www, k dispozici >>> [zde](#).

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 2259/2011.

[6] Ve smyslu zákonné definice obsažené v ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce se však musí jednat o mimovolnou sféru zaměstnance.

[7] A svými následky i případů liberace zaměstnavatele podle ustanovení § 367 zákoníku práce.

[8] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, vydaný pod sp.zn. 21Cdo 1508/2007.

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2003, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 1148/2002.

[10] Tamtéž; k podmínce obvyklosti srovnání ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce.

[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2009, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 3742/2008.

[12] Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2007, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 1487/2006.

[13] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2012, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 4834/2010 (pro úplnost uvádím, že ve věci byla podána ústavní stížnost, která byla usnesením Ústavního soudu ČR ze dne 29. 11. 2012, vydaným pod sp.zn. III.ÚS 1039/12 odmítnuta pro zjevnou neopodstatněnost).

[14] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 688/2005.

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 1824/2005.

[16] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2009, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 5060/2007.

[17] Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 10. 2011, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 997/2011 (nutno dodat, že uvedené usnesení Nejvyššího soudu ČR bylo posléze nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 24. 7. 2012, vydaným pod sp.zn. IV.ÚS 3782/11 zrušeno; ke zrušení však došlo zejména kvůli nedostatkům v dokazování provedeném nižšími soudy).

[18] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, vydaný pod sp.zn. 21 Cdo 2259/2011.

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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 - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)