

11. 9. 2017

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

## Pracovní úraz na pracovní cestě při činnosti ve prospěch zaměstnavatele

Pro posouzení nároku zaměstnance na odškodnění úrazu na pracovní cestě jako úrazu pracovního je významné posouzení právní povahy činnosti (příslušného „úseku“ pracovní cesty), v jejímž rámci zaměstnanec úraz utrpěl. Rozhodující je, zda k úrazu zaměstnance došlo při činnosti, kterou zaměstnanec konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro svého zaměstnavatele, konstatoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 5. 5. 2017, spis. zn. 21 Cdo 2685/2016.

Zaměstnanec, „obchodně-technický poradce“, se zúčastnil čtyřdenního zájezdu do lyžařského střediska v Itálii, organizovaného zaměstnavatelem, jehož účelem (smyslem) bylo odměnit významné zákazníky zaměstnavatele za výsledky dosavadní obchodní spolupráce a upevnit (posílit) s nimi (prostřednictvím zde přítomných zaměstnanců) vzájemné vztahy. Hlavní náplní této akce bylo lyžování. Úkolem zaměstnance zde bylo „věnovat se zákazníkům“ a „postarat se o ně tak, aby byli spokojeni“. Za tímto účelem zaměstnavatel hradil veškeré výdaje s touto cestou spojené (dopravu, ubytování, stravu), včetně skipasu platného pro celou dobu pobytu. Zaměstnanec si způsobil následkem pádu úraz (poranění levého kolene), když sjížděl svah na lyžích na sjezdovce, kam doprovázel klienty zaměstnavatele, o něž se staral. Úraz zaměstnavatel neuznal jako pracovní.

Nejvyšší soud ČR v odůvodnění svého rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2685/2016, ze dne 5. 5. 2017, připomněl, že v soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, 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. Je zastáván názor, že průběh pracovní cesty – od svého počátku až do návratu z ní – se štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně. Pro posouzení projednávané věci je proto významné posouzení právní povahy činnosti (toho „úseku“ pracovní cesty), v jejímž rámci žalobce úraz utrpěl. Rozhodující je, zda k úrazu zaměstnance došlo při činnosti, kterou žalobce konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro žalovaného jako svého zaměstnavatele.

Odvolací soud svůj závěr o tom, že „žalobce neutrpěl předmětný úraz při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“, odůvodnil zejména tím, že „že se žalobci nepodařilo prokázat, že by činnost, při které utrpěl pracovní úraz (lyžování), mu byla uložena, respektive byla od něj vyžadována ve smyslu plnění pokynu zaměstnavatele“. Akcentoval přitom, že „účast žalobce na této akci byla dobrovolná, nebyla nikým vynucována a nebylo ani kontrolováno, jaké aktivity zaměstnanci na této akci činili či organizovali ve vztahu k zákazníkům zaměstnavatele“. Uvedené však znamená pouze to, že se žalobce účastnil pracovní cesty se svým souhlasem a že zaměstnavatel nestanovil zaměstnancům konkrétní povinnosti, respektive přesný postup, jakým způsobem se mají o její zákazníky „postarat“ tak, aby bylo dosaženo cíle akce, tedy - kromě poděkování klientům za dosavadní spolupráci - upevnění a posílení jejich vzájemných obchodních vztahů. Předmětem pracovní cesty v lyžařském středisku v Itálii byla veškerá činnost směřující (přispívající) k dosažení tohoto cíle, přičemž volbu způsobu plnění tohoto pracovního úkolu v konkrétních podmínkách zaměstnavatel ponechal na úvaze samotných zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že podle zjištění odvolacího soudu „hlavní náplní akce bylo (i s přihlédnutím k časové volbě termínu zájezdu i volbě lokality) lyžování“, a protože zaměstnavatel poskytl (hradil) všem svým zaměstnancům, kteří se

pracovní cesty zúčastnili, také několikadenní skipasy, je zřejmé, že od svých zaměstnanců očekával, že přispějí k naplnění cíle akce rovněž tím, že se budou jejím zákazníkům věnovat i na sjezdovce. Za této situace tedy nelze činnost, při níž žalobce utrpěl úraz, považovat bez dalšího za jeho soukromou (individuální) „volnočasovou aktivitu“, resp. za věc jeho osobní záliby. Okolnost, že žalobce neměl povinnost lyžovat a že „sankce za odmítnutí lyžování mu nehrozila“, přitom není podstatná. Rozhodující je, že s ohledem na uvedené okolnosti a za uvedených podmínek žalobce, který se věnoval zákazníkům i na sjezdovce, konal z objektivního hlediska činnost ve prospěch zaměstnavatele, a tedy se jednalo o plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele.

**Terezie Nývltová Vojáčková**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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 - 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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolení vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)