

23. 8. 2017

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

Pracovní úraz při dobrovolné činnosti zaměstnance

Je obecně známé, že k pracovnímu úrazu zaměstnance nemusí dojít pouze při výkonu práce, ale také například v rámci aktivit organizovaných zaměstnavatelem na tzv. teambuildingu. Zaměstnavatel však může být odpovědný za újmu na zdraví zaměstnance i v případě, kdy zaměstnanec poškození zdraví utrpí při činnosti pro zaměstnavatele, kterou konal na základě vlastního rozhodnutí.



Plnění pracovních úkolů

Samotný výkon práce pro posouzení, zda se jedná o pracovní úraz, není rozhodující. Dle zákoníku práce[1] je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Rozhodnou pro posouzení, zda se jedná o pracovní úraz, je tedy skutečnost, zda k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pojem „plnění pracovních úkolů“ je tak širší než výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zahrnuje také zdánlivě „nepracovní“ aktivity, například činnosti konané pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem či již výše zmíněnou činnost konanou zaměstnancem pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, a to pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Úraz při činnosti zaměstnance konané z vlastní iniciativy

Zaměstnavatel proto může být odpovědný za pracovní úraz zaměstnance také v případě, kdy zaměstnavatel k činnosti zaměstnance, při které k poškození zdraví došlo, nedal výslovný pokyn nebo o ní dokonce ani nevěděl.

Aby se však jednalo o pracovní úraz, musí k poškození zdraví dojít při činnosti zaměstnance konané na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud se jedná o činnost:

- (i) konanou pro zaměstnavatele,
- (ii) ke které zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění; a
- (iii) jejíž výkon zaměstnavatel zaměstnanci výslovně nezakázal.

Za pracovní úraz by tak například bylo možné považovat poškození zdraví zaměstnance - vedoucího výroby v továrně zaměstnavatele, který se bez vědomí zaměstnavatele mimo svou pracovní dobu rozhodne po letní bouřce odklidit spadané větve z příjezdové cesty do areálu zaměstnavatele a při této činnosti utrpí zlomeninu nohy.

Aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR

V této souvislosti je také zajímavé nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. 5. 2017.

V posuzovaném případě se zaměstnanci zúčastnili akce konané zaměstnavatelem pro významné obchodní partnery, která se konala v zahraničním lyžařském středisku. Účelem této akce bylo odměnit významné obchodní partnery zaměstnavatele za výsledky dosavadní obchodní spolupráce a posílit s nimi vzájemné vztahy prostřednictvím přítomných zaměstnanců zaměstnavatele. Hlavní náplní této akce bylo lyžování. Účast zaměstnanců na akci byla dobrovolná, zaměstnavatel však svým zaměstnancům uhradil veškeré náklady za pobyt, a to včetně dopravy, ubytování, stravy a skipasu.

Jeden z přítomných zaměstnanců se pak při zdolávání sjezdovky v poledních hodinách vážně zranil a v důsledku zranění utrpěl i výrazné ztížení společenského uplatnění. Po zaměstnavateli poškozený zaměstnanec požadoval náhradu újmy na zdraví z titulu pracovního úrazu. To však zaměstnavatel odmítl s odůvodněním, že se o pracovní úraz nejedná.

Prvostupňový soud žalobu zaměstnance zamítl. Účast zaměstnance na akci považoval za pracovní cestu, avšak uvedl, že ke zranění zaměstnance došlo v době, kdy měl čerpat přestávku na oběd, přičemž lyžování není úkonem obvyklým v době čerpání přestávky na jídlo a oddech. Nadto uzavřel, že samotné lyžování nebylo pro zaměstnance povinnou aktivitou a nebylo ani zahrnuto do oficiálního programu akce. Odvolací soud rozhodnutí prvoinstančního soudu potvrdil.

Nejvyšší soud ČR se však v daném případě postavil na stranu poškozeného zaměstnance, když výše uvedené poškození zdraví kvalifikoval jako pracovní úraz. Vycházel přitom ze svých dosavadních rozhodnutí[2], ze kterých vyplývá, že pro závěr, zda lze činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů 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.

Dle Nejvyššího soudu ČR nebylo v dané situaci rozhodné, že zaměstnavatel zaměstnanci účast na akci neuložil ani po poškozeném zaměstnanci nevyžadoval, aby se účastnil lyžařských aktivit. Rozhodné bylo, že zaměstnanec, byť na základě vlastního rozhodnutí, konal činnost ve prospěch zaměstnavatele, tedy věnoval se lyžování s obchodními partnery zaměstnavatele. Dle Nejvyššího soudu ČR tak poškozený zaměstnanec utrpěl újmu na zdraví při plnění pracovních úkolů a jednalo se o pracovní úraz.

Závěr

Jako pracovní úraz tedy může být kvalifikováno poškození zdraví zaměstnance, ke kterému dojde mimo výkon práce podle pracovní smlouvy, při činnosti, ke které zaměstnavatel zaměstnanci nedal příkaz nebo o této činnosti dokonce ani nevěděl, pokud tato činnost bude kvalifikována jako plnění pracovních úkolů.



JUDr. Kateřina Demová,
advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@dhplegal.com

[1] Viz ustanovení § 269 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění.

[2] Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 454/2002 ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002 ze dne 24. 2. 2003 či sp. zn. 21 Cdo 2114/2013 ze dne 30. 9. 2014.

[*] Aktualizace textu - 28.8.2017

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

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](#)