

4. 1. 2013

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

Zranění na firemních sportovních hrách jako pracovní úraz

Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2259/2011, ze dne 20. 11. 2012, potvrdil, že zranění zaměstnance, k němuž došlo na firemních sportovních hrách, kterých se zaměstnanec účastnil z příkazu zaměstnavatele, je pracovním úrazem.

Skutkový základ sporného případu

Žalobce pracoval u žalované zaměstnavatelky (její právní předchůdkyně) jako „provozní náměstek“. Ve dnech 15. 9. 2006 (pátek) až do 17. 9. 2006 (neděle) se na základě „cestovního příkazu“ ze dne 14. 9. 2006 zúčastnil společně s dalšími dvěma spoluzaměstnanci „celoholdingové“ akce nazvané „Sportovní dny AGROFERT“, pořádané řídicí (mateřskou) společností pro (dceřiné) společnosti skupiny (holdingu), mezi něž patří i žalovaná zaměstnavatelka. Uvedené sportovní akce se jmenovaní zaměstnanci (včetně žalobce) zúčastnili na základě pozvánky, kterou žalovaná zaměstnavatelka obdržela od organizátora akce dne 9. 5. 2006, s tím, že „pro žalovanou byl stanoven POČET ÚČASTNÍKŮ na sportovních dnech DO 3 OSOB“, a současně byl v příloze připojen „předběžný program sportovních dnů“, ve kterém byly pro jednotlivé dny předem naplánovány různé, zejména sportovní aktivity (mj. v pátek 15. 9. „zahájení turnajů: tenis, volejbal, nohejbal, squash, bowling“, v sobotu 16. 9. „pokračování turnajů“ s vyhlášením konečných výsledků, v neděli 17. 9. „golfový turnaj pro držitele zelené karty a golfová akademie pro začátečníky“). Dne 16. 9. 2006 v 15.20 hodin, kdy podle předem stanoveného programu probíhalo „pokračování turnajů: tenis, volejbal, nohejbal, squash, bowling“, utrpěl žalobce - zaměstnanec během finálového turnaje v nohejbalu, na který nastoupil následkem špatného došlápnutí při dobíhání míče úraz - zlomeninu levé dolní končetiny. Žalovaná zaměstnavatelka s ohledem na negativní vyjádření pojišťovny, u níž je ze zákona pojištěna pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, odmítla žalobci poskytnout požadované odškodnění s odůvodněním, že v daném případě nejde o pracovní úraz, za který by nesl odpovědnost zaměstnavatel.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro posouzení věci (jejího základu) především významné, zda činnost, při které žalobce utrpěl poškození zdraví (úraz), lze považovat za plnění jeho pracovních úkolů u žalované nebo zda touto činností žalobce pracovní úkoly neplnil.

Plnění pracovních úkolů a posouzení případu

Za plnění pracovních úkolů je vždy považována - vedle výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru - též (jakákoliv) jiná činnost konaná přímo na příkaz zaměstnavatele (resp. příslušného vedoucího zaměstnance, je-li zaměstnavatel právnickou osobu), tj. bez ohledu na to, zda tato činnost spadá do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce či nikoli. Uvedené je odůvodněno tím, že **zaměstnavatel je sice oprávněn od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce; nemůže tedy platně vydávat příkazy (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 - jak správně uvedl odvolací soud - 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 přitom není významný motiv, či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází, nýbrž rozhodující je, zda z hlediska místního, časového a především věcného (vnitřního účelového) jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že, i když sportovní činnost, při níž žalobce utrpěl úraz, zřejmě nebyla výkonem jeho pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy (ani s nimi nijak nesouvisela), přesto - jak správně uvažoval rovněž odvolací soud - není vyloučeno, aby tato činnost, která „nevybočila“ z rámce oficiálního programu, byla posouzena jako plnění pracovních úkolů za předpokladu, že ji žalobce konal na příkaz (pokyn) zaměstnavatele - žalované), resp. vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, který vůči němu (jinak) měl oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny, a z objektivního hlediska by se tak jednalo o činnost konanou ve prospěch zaměstnavatele.

Adolf Maulwurf

© 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 - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních sražek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)