

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.02.2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, ECLI:CZ:NS:2009:21.CDO.5060.2007.1

**Číslo:** 115/2009

**Právní věta:** Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. team-buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 12.02.2009

**Spisová značka:** 21 Cdo 5060/2007

**Číslo rozhodnutí:** 115

**Číslo sešitu:** 10

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:**

**Předpisy:** § 190 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 25 odst. 1 předpisu č. 108/1994Sb.

§ 38 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 70 203 Kč s 8,75% úroky z prodlení od 1. 9. 2005 do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že dne 8. 1. 2005 její zaměstnanec JUDr. P. K. utrpěl během lyžování na pracovní cestě, jejímž „hlavním smyslem bylo vytvoření a stmelení pracovního (manažerského) týmu schopného vysokého nasazení v tvrdých podmínkách a připraveného k tvůrčí práci“ (team-building), úraz - tříštivou nitrokloubní zlomeninu v oblasti zápěstí, v důsledku kterého byl od 11. 1. 2005 do 13. 2. 2005 v pracovní neschopnosti. Podle názoru žalobkyně se úraz stal jmenovanému zaměstnanci „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“ (resp. při „jiné činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele“ nebo při „činnosti, která je předmětem pracovní cesty“), neboť na pracovní cestu byl žalobkyní vyslán (žalobkyně na svoje náklady zajistila dopravu, ubytování, stravování i cestovní pojištění) a nemohl ji odmítnout, „neboť by se tím sám vyřadil z kolektivu manažerského týmu a dále se cítil povinen respektovat cestovní příkaz podepsaný jeho nejvyšším nadřízeným“. Protože za tohoto stavu se podle mínění žalobkyně jednalo o pracovní úraz, poskytla poškozenému zaměstnanci na jeho odškodnění bolestné (ohodnocené ve znaleckém posudku MUDr. V. počtem 180 bodů á 120 Kč) ve výši 21 600 Kč a náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (kdy „namísto mzdy 61 649 Kč obdržel pouze nemocenské dávky 13 046 Kč“) ve výši 48 603 Kč. Ačkoliv žalobkyni za této situace vzniklo „ze zákona“ právo, aby jí žalovaná, u níž je zákonně pojištěna, poskytla náhradu toho, co poškozenému zaměstnanci vyplatila v souladu s*

*ustanovením § 193 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce, žalovaná odmítá žalobkyni pojistné plnění vyplátit.*

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 (poté, co žalobkyně vzala žalobu ohledně části úroků z prodlení zpět) rozsudkem ze dne 13. 12. 2006 zastavil řízení ohledně úroku z prodlení ve výši 1,75 % z částky 70 203 Kč od 1. 9. 2005 do zaplacení, žalované uložil, aby žalobkyni zaplatila 70 203 Kč se 7% úroky z prodlení od 16. 9. 2005 do zaplacení, co do úroku z prodlení ve výši 7 % z částky 70 203 Kč od 1. 9. 2005 do 15. 9. 2005 žalobu zamítl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náklady řízení ve výši 690 Kč a že „žalobkyni se vrací z účtu Obvodního soudu pro Prahu 1 zaplacený soudní poplatek ve výši 2810 Kč“. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že zaměstnanec žalobkyně JUDr. P. K. se na základě pokynu zaměstnavatele (žalobkyně) účastnil v termínu od 6. 1. do 9. 1. 2005 výročního zimního výjezdního zasedání v rakouském lyžařském středisku Hintertux a že v sobotu dne 8. 1. 2005, kdy se „dle stanoveného denního programu“ konalo lyžování účastníků zasedání na sjezdovce i mimo sjezdovku, utrpěl jmenovaný zaměstnanec následkem pádu při sjíždění svahu úraz. Vzhledem k tomu, že žalobkyně „označila předmětné zasedání za povinné a zároveň i stanovila program tohoto zasedání“, že „souhlasila s úhradou s tím souvisejících cestovních nákladů“ a že možnost vyslat zaměstnance JUDr. K. na pracovní cestu byla dohodnuta v pracovní smlouvě, „má soud za to, že shora uvedené zcela nepochybně naplňuje zákonnou definici pracovní cesty stanovené v ustanovení § 38 odst. 1 zák. práce, neboť JUDr. K. byl svým zaměstnavatelem na časově omezenou dobu vyslán mimo sjednané místo výkonu práce, přičemž zde měl konat činnost podle pokynů svého zaměstnavatele, resp. nadřízených zaměstnanců“. Protože podle ustanovení § 25 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. se plněním pracovních úkolů rozumí i jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele či činnost, která je předmětem pracovní cesty, „je třeba uzavřít, že úraz JUDr. P. K., který tento zaměstnanec žalobkyně utrpěl dne 8. 1. 2005 při zaměstnavatelem nařízené činnosti, je úrazem pracovním“. Za situace, kdy žalobkyně splnila svoji povinnost a z titulu odškodnění pracovního úrazu zaplatila svému zaměstnanci 70 203 Kč, „měla žalovaná za povinnost po oznámení předmětného úrazu z titulu zákonného pojištění žalobkyni jí vyplacenou škodu nahradit“. Proto podle názoru soudu prvního stupně je uplatněný nárok žalobkyně opodstatněný v požadované výši spolu s úrokem z prodlení „nepřevyšujícím jeho zákonnou výši“.

K odvolání žalované M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 24. 7. 2007 rozsudek soudu prvního stupně „ve výroku (II.), kterým bylo žalobě vyhověno“, změnil tak, že žalobu o zaplacení 70 203 Kč se 7% úroky z prodlení od 16. 9. 2005 do zaplacení zamítl, ve výroku o soudním poplatku změnil tento rozsudek tak, že „zaplacený soudní poplatek se žalobkyni nevrací“, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud „na základě zákonných ustanovení § 190 odst. 1, § 38 zák. práce a § 25 odst. 1, 3, 4 a 5 vládního nařízení č. 108/1994 Sb.“, dospěl k závěru, že soud prvního stupně sice věc „zcela správně skutkově zjistil a v tomto ohledu ani žádný z účastníků tato skutková zjištění nijak nerozporoval“, avšak že tato skutková zjištění nesprávně právně posoudil. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že úraz zaměstnance žalobkyně JUDr. P. K. (zlomenina zápěstí levé horní končetiny) ze dne 8. 1. 2005 „nelze posoudit jako pracovní úraz ve smyslu ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce tehdy platného znění“. Podle jeho názoru výjezdní zimní zasedání v rakouském lyžařském středisku Hintertux sice bylo pracovní cestou ve smyslu ustanovení § 38 zák. práce, avšak „lyžování, při kterém se zaměstnanci úraz stal, nebylo ani pracovní činností, ani plněním pracovních povinností poškozeného“. K poškození zdraví jmenovaného zaměstnance žalobkyně „nedošlo při činnosti, která s plněním pracovních úkolů souvisí a ani v důsledku přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů“, neboť – jak odvolací soud zdůraznil – „lyžování, ač bylo organizovaným programem v rámci pracovní cesty, bylo programem zcela dobrovolným a nesouvisejícím s plněním pracovních povinností“. Jelikož tedy podle názoru odvolacího soudu nedošlo k pracovnímu úrazu zaměstnance žalobkyně, žalobkyně za tohoto stavu „nemá nárok na pojistné plnění ze strany žalované“, a proto odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně ve smyslu ustanovení § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. změnil tak, že

žalobu zamítl.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítala, že odvolací soud opominul, že odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz je odpovědností objektivní a že dotčený zaměstnanec žalobkyně, který se zúčastnil pracovní cesty, která mu byla k tomu oprávněným vedoucím zaměstnancem nařízena, a zúčastnil se i předem stanoveného programu „tmelení týmu stanoveného podle časového harmonogramu (včetně přesunu na lyžích)“, se „nedopustil žádného excesu“ při plnění úkolů na této pracovní cestě, za který by měl být sankcionován. Proto podle názoru dovolatelky „nelze po něm spravedlivě požadovat, aby plnění přijaté v dobré víře, že jde o pracovní úraz, nyní zaměstnavateli vracel jako plnění bez právního důvodu“. Zamítavé rozhodnutí by „dolehlo tíživě“ právě na poškozeného zaměstnance, který „plnil řádně své pracovní povinnosti na pracovní cestě“, neboť, „kdyby například místo lyžování se od kolektivu oddělil a hrál raději šachy, mohl by s tím dopustil porušení pracovní kázně, protože porušil týmový program“. Nelze tudíž souhlasit se závěrem odvolacího soudu, že „lyžování bylo programem zcela dobrovolným a nesouvisejícím s plněním pracovních úkolů“, neboť poškozený zaměstnanec – jak dovolatelka zdůraznila – „nepoužil k přesunu lyže ze svých výlučně soukromých důvodů či pro svůj rozmar, ale pouze proto, že to bylo právě součástí společného programu manažerského týmu zaměstnavatele na shora uvedené pracovní cestě“. Kromě toho odvolací soud svým rozhodnutím „porušil zásadu právní jistoty“, kdy je podle názoru žalobkyně „nasnadě, aby se zaměstnanci báli jezdit na pracovní cesty z důvodu, že jejich případné nároky na odškodnění pracovního úrazu, ke kterému v průběhu jejich pracovní cesty dojde, nebude odškodněn“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil „příslušnému soudu“ k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnicí rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

### **Z odůvodnění:**

V posuzované věci se žalobkyně domáhá po žalované vydání plnění, které poskytla svému zaměstnanci JUDr. P. K. jako odškodnění pracovního úrazu ze dne 8. 1. 2005 (srov. § 5 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů). Protože žalovaná nesouhlasí s tím, že by poškození zdraví, které uvedený zaměstnanec utrpěl, bylo možné posoudit jako pracovní úraz, je třeba projednávanou věc i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že k úrazu, z něhož žalobkyně odvozuje svůj nárok, došlo dne 8. 1. 2005 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 4. 2005, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 169/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) a podle nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění účinném do 31. 12. 2006 (tj. předtím, než bylo zrušeno zákonem č. 262/2006 Sb.).

Podle ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatelka nezpochybňuje), že zaměstnanec žalobkyně JUDr. P. K., který u ní pracoval ve funkci „reg. právník – Regionalist Lawyer“ na provozovně CTH se sjednanou možností vyslání na dobu nezbytné potřeby na pracovní cesty, se ve dnech 6. 1. 2005 (čtvrtek) do 9. 1. 2005 (neděle) na základě „cestovního příkazu“ ze dne 5. 1. 2005, podepsaného „pracovníkem oprávněným k povolení cesty“, zúčastnil společně s dalšími spoluzaměstnanci výročního zimního výjezdního zasedání organizovaného žalobkyní v rakouském lyžařském středisku Hintertux, jehož cílem bylo „budování pražského manažerského týmu CHI“ (Management Team-building). Jmenovaný zaměstnanec byl na tuto „oficiální a povinnou“ akci pozván dopisem ze dne 8. 12. 2004, k němuž byl přiložen „denní program“ zasedání, ve kterém byly pro jednotlivé dny předem naplánovány různé „společné aktivity“ (např. sáňkování, lyžování, soutěžní sjezd ledovce Hintertux, objevitelská posezení u rakouských kulinářským specialit), spolu s upozorněním na „nutnost vzít si sebou“ vhodné zimní oblečení s tím, že lyže si účastníci zasedání „mohou půjčit v nedaleké sportovní prodejně“. Dne 8. 1. 2005 v 11.00 hodin, kdy se podle předem stanoveného „denního programu“ konalo od 10.30 do 12.30 hodin „lyžování na sjezdovce/mimo sjezdovku“, utrpěl JUDr. P. K. následkem pádu při sjíždění svahu na lyžích úraz – zlomeninu ruky v oblasti zápěstí, který žalobkyně uznala jako pracovní, a na jeho odškodnění vyplatila jmenovanému zaměstnanci na náhradě za bolest a za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti celkem 70 203 Kč. Žalovaná, u níž je žalobkyně ze zákona pojištěna pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, však žalobkyni odmítla uvedenou částku refundovat s odůvodněním, že v případě poškozeného zaměstnance JUDr. P. K. se nejednalo o pracovní úraz, za který by nesl odpovědnost zaměstnavatel (žalobkyně).

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci (jejího základu) především významné, zda činnost JUDr. P. K., při které utrpěl poškození zdraví (úraz), lze považovat za plnění jeho pracovních úkolů, popřípadě, zda k jeho úrazu došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty (§ 25 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony). Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (§ 25 odst. 2 nařízení vlády).

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. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. 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 jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (§ 25 odst. 3 nařízení vlády). Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje též školení zaměstnanců zaměstnavatele organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti (§ 25 odst. 4 nařízení vlády). Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 25 odst. 5 nařízení vlády).

Problematiku přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů řeší soudní praxe v obecné poloze tak, že je ji třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. [21 Cdo 2507/2000](#), uveřejněný v časopise Soudní judikatura ročník 2002, poř. č. 11). V

poněkud konkrétnější poloze je otázka přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů upravena ustanovením § 25 nařízení vlády.

S názorem odvolacího soudu, že výjezdní zimní zasedání v rakouském lyžařském středisku Hintertux konané ve dnech 6. 1. až 9. 1. 2005 „sice bylo pracovní cestou ve smyslu ustanovení § 38 zák. práce“, avšak že „lyžování, při kterém se zaměstnanci úraz stal, nebylo ani pracovní činností, ani plněním pracovních povinností poškozeného“, nelze souhlasit.

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem na dobu nezbytné potřeby mimo sjednané místo výkonu práce za podmínky, že - tak jako tomu bylo i v případě poškozeného zaměstnance žalobkyně JUDr. P. K. - možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu byla dohodnuta v pracovní smlouvě. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal (srov. § 38 odst. 1 zák. práce).

Odvolacímu soudu lze přisvědčit potud, že, je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů (mající časový, místní a zejména věcný /vnitřní účelový/ poměr k výkonu závislé práce). V praxi 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. Tak kupříkladu cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se dopravuje do místa určení, je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, samotná cesta určeným dopravním prostředkem do stanoveného místa je považována za úkon nutný před počátkem práce, a jestliže se zaměstnanec v místě, kde má vykonávat činnost, nejdříve ubytuje, končí tento úkon vstupem do místa ubytování, atd. Z uvedeného vyplývá, že pro posouzení projednávané věci je významné posouzení právní povahy činnosti (toho „úseku“ pracovní cesty), v jejímž rámci JUDr. P. K. úraz utrpěl.

V posuzované věci odvolací soud svůj závěr, že k újmě na zdraví zaměstnance žalobkyně JUDr. P. K. „nedošlo při činnosti, která s plněním pracovních úkolů souvisí, a ani v důsledku přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů“, odůvodnil tím, že „lyžování, ač bylo organizovaným programem v rámci pracovní cesty, bylo programem zcela dobrovolným a nesouvisejícím s plněním pracovních povinností“. Je jisté mimo pochybnost, že předmětem pracovní cesty, na kterou byl JUDr. P. K. vyslán příkazem žalobkyně, kterému byl povinen se podrobit, nebyl výkon práce podle pracovní smlouvy, ani jiná činnost vykonávaná na příkaz žalobkyně, kterému se sice nebyl povinen podrobit, ale který by přesto dobrovolně plnil (srov. § 25 odst. 1 nařízení vlády). Vlastní průběh tohoto „oficiálního a povinného výročního zimního výjezdního zasedání“ (srov. dopis generálních ředitelů CPH a CTH ze dne 8. 12. 2004) byl určen na základě předem stanoveného denního programu „společných aktivit“ účastníků pracovní cesty, jehož obsah byl naplánován s přihlédnutím k místu konání pracovní cesty (mj. sáňkování, lyžování, soutěžní sjezd ledovce Hintertux). Účast na plánovaných činnostech byla zaměstnavatelem předpokládána, neboť důvodem vyslání zaměstnanců na pracovní cestu mělo být „budování pražského manažerského týmu CHI“ (winter management team-building), neboli - jak zdůrazňuje žalobkyně - „vytvoření a stmelení pracovního týmu schopného vysokého nasazení v tvrdých podmínkách a připraveného k tvůrčí práci“. S ohledem na uvedené okolnosti a za uvedených podmínek tedy činnost, při níž JUDr. P. K. utrpěl úraz, nelze považovat bez dalšího za jeho soukromou (individuální) záležitost, resp. za věc jeho osobní záliby.

Tzv. team-building bývá chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod. Pro závěr, zda se skutečně jedná o takový kurz týmové spolupráce, není jisté rozhodující jeho formální označení v příslušných dokumentech, nýbrž jeho vlastní obsahová náplň. Vzhledem k tomu, že významné je až individuální posouzení obsahové náplně „výjezdního zasedání“,

a v tomto rámci také posouzení konkrétní činnosti („úseku“ pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance, nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu „zaplacené dovolené“. V dalším řízení proto bude zapotřebí zabývat se věcí z uvedeného hlediska, neboť za situace, kdyby bylo prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit v projednávaném případě bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat - nazíráno jak z hlediska pořádajícího zaměstnavatele, tak z hlediska věcného (vnitřního účelového) jednotlivého zaměstnance - o „účast na školení k prohloubení kvalifikace“, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit (srov. § 141a zák. práce), a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 25 odst. 4 nařízení vlády.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2, část věty za středníkem, o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i pro rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud též toto rozhodnutí a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).