

~~Některé informace, které jsou uvedeny v dotazu (např. smlouva o poskytnutí služebního vozidla pouze pro služební účely ve vazbě na bezplatné využívání soukromé garáže zaměstnance), správce daně pravděpodobně zaujmou. Domnívám se, že pokud správce daně (např. v rámci daňové kontroly) bude tento případ posuzovat, zjistí všechny související informace (nebude vycházet pouze z předložených smluv). Následně celý případ z daňového hlediska posoudí podle skutečného stavu.~~

~~**V zákoně č. 170/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní, je změna v § 6 odst. 6 ZDP v tom, že se slova „najaté vozidlo“ nahrazují slovy „vozidlo najaté nebo pořízené na finanční leasing“. Jedná se o změnu, která má dopad pro postup zaměstnavatele, nebo se jedná pouze o zpřesnění pojmu finanční leasing (§ 21 ZDP)?**~~
~~Jedná se pouze o upřesnění ve vazbě na související terminologii.~~

~~**Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci motorové vozidlo i pro soukromé účely, které pořídil na leasing. Má ukončení leasingu a převedení vozidla do majetku zaměstnavatele za 1 000 Kč nějaký dopad na stanovení zdanitelného příjmu 1 % u zaměstnance?**~~

~~Zákon o daních z příjmů v § 6 odst. 6 stanoví, že zaměstnavatel při výpočtu zdanitelného příjmu v případě, že jde o vozidlo najaté nebo pořízené na finanční leasing, vychází ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. To znamená, že zaměstnavatel bude vycházet ze vstupní ceny vozidla, kterou eviduje leasingová společnost po dobu pronájmu i po jeho ukončení a odkupu vozidla za sjednanou symbolickou cenu.~~

Jaroslava PFEILEROVÁ,

*kontrolní pracovník správce daně,
 specialista na cestovní náhrady a zdaňování ve vztahu k zahraničí*



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

PRACOVNÍ ÚRAZ PŘI LYŽOVÁNÍ S KLIENTY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. května 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

(dostupný na www.nssoud.cz)

Z odůvodnění napadeného rozsudku vyplývá, že 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 žalovanou 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 žalované“. Uvedené však znamená pouze to, že se **žalobce účastnil pracovní cesty se svým souhlasem a že žalovaná nestanovila 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 žalobce ve dnech 12. 1. až 15. 1. 2011 v lyžařském středisku v Itálii byla veškerá činnost směřující (příspí-**

vající) k dosažení tohoto cíle, přičemž volbu způsobu plnění tohoto pracovního úkolu v konkrétních podmínkách žalovaná ponechala 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 žalovaná poskytla (hradila) všem svým zaměstnancům, kteří se pracovní cesty zúčastnili, také několikadenní skipasy, je zřejmé, že žalovaná od svých zaměstnanců očekávala, 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 žalované, a tedy se jednalo o plnění pracovních úkolů pro žalovanou.

Komentář

Komentovaný rozsudek se zabývá problematikou pracovních úrazů ve vztahu k úrazu vzniklému při lyžování se zákazníky zaměstnavatele. V této věci byl zaměstnanec v lednu vyslán svým zaměstnavatelem na 4 dny do zimního střediska v Itálii spolu se zástupci významných zákazníků. Hlavním úkolem zaměstnance během pracovní cesty bylo věnovat se zákazníkům a za tímto účelem hradil zaměstnavatel zaměstnanci veškeré související výdaje včetně skipasů. Zaměstnanec ale během lyžování upadl a zranil si koleno.

Pracovním úrazem se rozumí pouze takové poškození zdraví (nebo smrt) zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. O krátkodobém, náhlém a násilném působení zevních vlivů nemůže být u pádu na lyžích pochyb; otázkou k řešení pro soudy však bylo, zda lze i lyžování se zákazníky posoudit jako plnění pracovních úkolů zaměstnance. Obecné soudy se v tomto přiklonily na stranu zaměstnavatele (a pojišťovny), když dovodily, že účast na této akci byla dobrovolná a lyžování na zaměstnanci zaměstnavatel výslovně nepožadoval.

Jiný náhled na věc však předložil Nejvyšší soud. Ten lyžování se zákazníky vyhodnotil jako **plnění pracovních úkolů** a utrpěný úraz tedy jako **pracovní**. Nejvyšší soud totiž vysvětlil, že není podstatné, jak se (subjektivně) k lyžování stavěl zaměstnavatel, že ho na zaměstnanci nevyžadoval a že by zaměstnance nijak netrestal, kdyby zaměstnanec lyžování odmítl. Podstatná je **objektivní povaha činnosti zaměstnance**.

To v dané situaci znamenalo, že pokud zaměstnavatel vyslal zaměstnance se zákazníky na pracovní cestu v zimě do hor, zakoupil mu skipasy a uložil mu věnovat se zákazníkům, aniž by tuto činnost blíže vymezil nebo omezil, lze dovodit, že **zaměstnanec se mohl (a měl) zákazníkům věnovat také tím, že s nimi bude na sjezdovce lyžovat**. Proto také **lyžování bylo v těchto souvislostech činností konanou ve prospěch zaměstnavatele**, k níž zaměstnanec nepotřeboval zvláštní oprávnění, **a tedy plněním pracovních úkolů**.

S tímto posouzením ze strany Nejvyššího soudu se lze plně ztotožnit. Pracovní právo spočívá mimo jiné na základní zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Bylo by v rozporu s touto zásadou, pokud by úraz utrpěný na pracovní cestě při lyžování se zákazníky byl považován za pracovní jen v případě, že zaměstnavatel výslovně zaměstnanci přikázal, aby se zákazníkům lyžoval. To platí tím spíše, pokud zaměstnavatel zaměstnance se zákazníky vyšle v zimě do lyžařského střediska, a ještě mu nakoupí skipasy. V takovém případě je zcela evidentní, že lyžování bylo očekávanou aktivitou v rámci pracovní cesty, že se od zaměstnance předpokládalo, a úraz utrpěný při této aktivitě lze tedy posuzovat jako úraz pracovní.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden