

21. 10. 2015

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

Ještě jednou k otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva. Časový průběh „teambuildingu“ a odpovědnost zaměstnavatele

Příspěvek navazuje na nedávno publikovaný článek týkající se problematiky „teambuildingu“ a odpovědnosti zaměstnavatele za případnou škodu vzniklou zaměstnanci při úrazu na zaměstnavatelem pořádané akci[1], který vzhledem ke svému rozsahu nemohl obsáhnout celou předmětnou problematiku. Tento článek si proto klade za cíl poukázat na některé další otázky vztahující se k organizování „teambuildingu“ a s tím spojenou odpovědností zaměstnavatele. Zejména se jedná o problematiku posuzování odpovědnosti zaměstnavatele za úraz zaměstnance v rámci konkrétních časových úseků akce pořádané zaměstnavatelem, tedy stanovení okamžiku, kdy zaměstnavatel za úraz zaměstnance ještě odpovídá a kdy již nikoli. Současně se tento příspěvek věnuje některým otázkám vztahujícím se k „teambuildingu“ z pohledu daňového práva.

Rödl & Partner

Považujeme za vhodné dodat, že tento článek reflektuje změny provedené nedávnou novelou zákoníku práce č. [205/2015](#) Sb., účinnou ode dne 1.10.2015. Tato novela přinesla v předmětné problematice nejen koncepční změny náhrady škody, ale nově také náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Nově se také prováděcím předpisem k zákoníku práce stanoví výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Hodnota bodového hodnocení újmy se zvýšila z původních 120 Kč na stávajících 250 Kč.

Ryze „teambuildingová“ akce

K tomu, aby bylo možno dovodit povinnost zaměstnavatele k náhradě případné škody i nemajetkové újmy způsobené při pracovním úrazu v průběhu „teambuildingu“ je nezbytné splnění alespoň následujících podmínek.

První podmínkou je, že cílem takové akce, neboli „teambuildingu“, má být zejména prohloubení znalosti zaměstnanců a pozitivních vztahů mezi nimi, přičemž náplní takové akce zpravidla bývají nejen vzdělávací, ale také sportovní aktivity. Účast na „teambuildingu“ je zaměstnancům zpravidla určena pokynem zaměstnavatele a aktivita zaměstnanců na teambuildingu je v tom případě z právního hlediska považována za jednání v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.[2]

Druhou nezbytnou podmínkou stanovenou zákoníkem práce pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy způsobené při pracovním úrazu je pak samotné poškození zdraví zaměstnance. Nemusí přitom jít nutně o poškození fyzické povahy, ale dle stávajícího výkladu jím bude rovněž poškození zdraví zaměstnance psychického rázu.

S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že: i) byla-li účast zaměstnance na „teambuildingu“ povinná, tj. daná příkazem zaměstnavatele; a ii) v rámci jejího průběhu dojde k poškození zdraví zaměstnance, bude zaměstnavatel povinen k náhradě újmy za způsobený úraz dle ustanovení § 269 a n. zákoníku práce.[3]

Kvazi „teambuildingová“ akce

Jak jsme již uvedli ve výše citovaném předchozím příspěvku na téma „teambuilding“, o pracovní úraz zaměstnance nepůjde, dojde-li k němu sice v rámci „teambuildingové“ akce, ale již v době neorganizovaného programu. Ustanovení zákoníku práce o povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy zaměstnance se v takovém případě neaplikují.

Obdobný závěr lze rovněž dovodit v případě, kdy zaměstnavatelem organizovaná „teambuildingová“ akce zcela skončí, ale zaměstnanci budou z vlastní vůle (nikoli na pokyn zaměstnavatele) v zahájené aktivitě přesto pokračovat. Charakteristickým rysem takového pokračujícího „kvazi teambuildingu“ je, že ubytování, stravování a jiné aktivity budou již ve vlastní režii jednotlivých zaměstnanců. V takové situaci lze dovodit, že za případný úraz způsobený v průběhu neorganizované části již zaměstnavatel nebude odpovídat.

Zaměstnanecká výhoda

Na zaměstnavatelem organizovanou akci ovšem nelze pokaždé pohlížet výlučně jako na výše popsaný „teambuilding“. Akce organizovaná zaměstnavatelem pro své zaměstnance může mít například formu zaměstnaneckého benefitu poskytovaného za dosažené pracovní výsledky, tj. formu nadstandardní mimopracovní výhody. Znaky „teambuildingu“, zejména povinná účast, nebudou naplněny. Je zřejmé, že ani v tomto případě nelze dovodit povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy za případný úraz zaměstnance vzniklý v průběhu takové akce.

I přesto, že se výše popsané rozdíly mezi akcemi organizovanými ze strany zaměstnavatele mohou jevit jako jednoznačné, v praxi nemusí být toto dělení zcela zřejmé. Lze si totiž představit situace, které jsou na pomezí mezi klasickým „teambuildingem“ a akcí organizovanou pro zaměstnance za účelem poskytnutí zaměstnanecké výhody například za dosažené pracovní výsledky. Pokud poté na takové akci dojde k úrazu zaměstnance, může dojít ke sporu, zda zaměstnavatel je k náhradě újmy povinen, či nikoli.

V první řadě bude vždy důležité co nejpřesněji vyhodnotit charakter pořádané akce. Lze předpokládat, že pokud je pořádaná akce i) založena na ryze dobrovolné účasti zaměstnance; ii) účastí na ní zaměstnanec neplní přímý pokyn zaměstnavatele; iii) její průběh není ze strany zaměstnavatele nijak organizován; a iv) při účasti na ní nedojde k plnění pracovních úkolů zaměstnancem ve smyslu ust. § 273 odst. 1 zákoníku práce, nebude tato akce považována za „teambuilding“ se všemi právními důsledky z toho plynoucími pro zaměstnavatele.[4] Při takové akci by zaměstnavatel za vzniklý úraz neodpovídal; pro tyto případy lze zaměstnanci doporučit sjednat si úrazové pojištění.

Daňověprávní otázky

V souvislosti s posledně jmenovaným poskytováním placeného rekreačního pobytu zaměstnavatelem, bychom závěrem rádi krátce poukázali na ustanovení § 6 odst. 4 zákona č. [586/1992 Sb.](#), o daních z příjmů, v platném znění. Dle tohoto ustanovení jsou osvobozena všechna nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci či jeho rodinným příslušníkům ve formě rekreace nebo zájezdu, a to do maximální výše 20.000 Kč za zdaňovací období.



Mgr. Robert Divisek,
advokát / Associate Partner

Mgr. Lucie Kianková, BA,
advokátní koncipientka

[Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz



[1] Divisek, Robert a Mgr. Kianková, Lucie, BA. K otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva. Publikovaný pod č. 99029 dne 02.10.2015 na www.epravo.cz, dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, uveřejněný pod číslem 115/2009 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek

[3] Blíže k tomuto závěru viz také usnesení Nejvyššího soudu ze dne 01.04.2014, sp. zn. 23 Cdo 490/2013

[4] Blíže k tomuto závěru viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.09.2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013

© 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](#)