

2. 10. 2015

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

K otázce „teambuildingu“ z pohledu pracovního práva

Stále častěji se setkáváme s dotazy klientů – zaměstnavatelů, které se týkají problematiky jejich odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnancům při úrazech, které utrpěli při takzvaném teambuildingu neboli při akci pořádané zaměstnavatelem zejména za účelem posílení interpersonálních vztahů mezi zaměstnanci. K této otázce se opakovaně vyslovil Nejvyšší soud. Lze však judikaturu v této problematice považovat za ustálenou?

Rödl & Partner

Z judikatury Nejvyššího soudu

Za průlomové rozhodnutí Nejvyššího soudu lze v problematice pracovněprávních aspektů teambuildingu pokládat rozsudek ze dne 12. února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, uveřejněný pod číslem 115/2009 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, kterým byl „teambuilding“ popsán 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.“* Takové budování je, dle citovaného rozhodnutí, činností přímo související s plněním pracovních úkolů ve smyslu dříve platného ustanovení § 25 odst. 4 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., k provedení zákoníku práce. Toto nařízení vlády bylo nahrazeno příslušnými ustanoveními zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění, který v ustanovení § 274 odst. 2 stanoví, že činností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je mimo jiné zaměstnavatelem či odborovou organizací organizované školení zaměstnanců, které má za cíl zvýšit odbornou připravenost zaměstnanců.

Nadto je nutno zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011, dle kterého není vyloučeno, aby sportovní činnost vykonávaná v rámci oficiálního programu teambuildingu byla posouzena jako činnost, kterou zaměstnanec plní pracovní úkoly, a to i přesto, že se jedná o činnost, která zřejmě není výkonem pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy (ani s nimi nijak nesouvisí).

Nejvyšší soud však rozsudkem ze dne 13. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011 upřesnil, že naopak *„činnost, která nebyla součástí plánovaných aktivit team-buildingové akce a zjevně se svojí povahou blížila společnému bezcílnému pobytu zaměstnanců majícímu povahu zaměstnavatelem placené zábavy“*, není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. (Citované rozhodnutí bylo následně zrušeno Ústavním soudem, a to nálezem ze dne 24. července 2012, sp. zn. IV. ÚS 3782/11; ačkoli Ústavní soud neshledal pochybení na straně Nejvyššího soudu jako soudu dovolacího, zrušil jeho rozhodnutí společně s rozhodnutími soudů prvního a druhého stupně, neboť jako takové nemohlo zůstat bez kasace. Sama argumentace Nejvyššího soudu ovšem nebyla zpochybněna.)

Pracovní úraz

K naplnění veškerých znaků odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu zaměstnance stanoví zákoník práce v ustanovení § 380 odst. 1 podmínky, dle nichž musí dojít k poškození zdraví nebo ke smrti zaměstnance, a to nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že činností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je mimo jiné nutno rozumět také zaměstnavatelem či odborovou organizací organizované školení zaměstnanců, které má za cíl zvýšit odbornou připravenost zaměstnanců, tedy „teambuilding“. Bude však vždy záležet na konkrétním posouzení jednotlivého případu, tedy zda pracovní úraz ne/vznikl v souvislosti s plněním pracovních úkolů, to je v rámci zaměstnavatelem organizovanému programu.

V této souvislosti je však nezbytné, jak již bylo výše naznačeno, odlišovat aktivity zaměstnanců mimo rámec organizovaného programu zaměstnavatele, ač k nim došlo v době konání „teambuildingu“ jako celku. Obdobně se k tomuto tématu vyjádřil také Ústavní soud, který při posuzování práva na spravedlivý proces ve svém nálezu ze dne 24. července 2012, sp. zn. IV. ÚS 3782/11, vyslovil názor, dle něhož o pracovní úraz nepůjde, dojde-li k němu v době, kdy byl oficiální program teambuildingu ukončen. Je zřejmé, že za takovou dobu bude považován časový úsek, který je zaměstnavatelem zcela neorganizovaný.

Dobrovolná účast zaměstnance: dvojí právní pohled

Na dobrovolnou účast zaměstnance na organizovaných akcích zaměstnavatele lze nahlížet z několika úhlů pohledu.

Na straně jedné může dojít k účasti zaměstnance na ryze dobrovolné bázi, kdy lze předpokládat zcela neoficiální charakter organizované akce, která má spíše povahu zaměstnavatelem placené zábavy. Za účelem vyloučení veškerých pochybností souvisejících s odpovědností zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu zaměstnance lze jen doporučit vydat souhlasné prohlášení zaměstnavatele a zaměstnance o dobrovolném charakteru pořádané akce, která má povahu zaměstnanecké výhody jako nadstandardního mimopracovního benefitu poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci za dosažené pracovní výsledky.

Na straně druhé může dojít ze strany zaměstnance ke kvazi-dobrovolné účasti na zaměstnavatelem organizované akci, v tomto případě již s charakterem teambuildingu a pracovníprávními důsledky z toho plynoucími. V praxi totiž mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel za účelem eliminování své odpovědnosti plynoucí ze zákoníku práce označí akci s jednoznačným charakterem teambuildingu za akci neorganizovanou se zcela dobrovolnou účastí, ačkoli tomu bude ve skutečnosti jinak.

S výše uvedenými případy se pak pojí situace, kdy zaměstnavatel udělí zaměstnanci k účasti na organizované akci příkaz (pokyn). Judikatura českých soudů se již i s takovou otázkou vypořádala, konkrétně v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011, kterým bylo dovozeno, že zaměstnavatel „nemůže platně vydávat příkazy (pokyny), které by byly v rozporu s obsahem pracovní smlouvy“; zaměstnanec má tedy právo takový příkaz zaměstnavatele neuposlechnout. Ovšem, podrobí-li se mu, organizované akce se kvazi-dobrovolně účastní a při výkonu nařízené činnosti utrpí úraz, jeho postavení, jak dále plyne z citovaného rozhodnutí, by nemělo být méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel bude v takovém případě odpovědný za škodu způsobenou pracovním úrazem zaměstnance.

Shrnutí

Na základě výše uvedeného lze s jistým zjednodušením konstatovat, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech zaměstnance bude dána zpravidla tehdy, jde-li o zaměstnavatelem pořádanou akci (teambuilding), která i) si klade za cíl posílit interpersonální vztahy mezi zaměstnanci, jejich vzájemnou spoluprací či prohloubit jejich kvalifikaci a ii) v rámci jejího programu dojde k úrazu zaměstnance. To vše za podmínky, že nepůjde o zcela dobrovolnou účast zaměstnance.

Je třeba mít dále na paměti, že dobrovolná akce zaměstnavatele poskytnutá zaměstnanci jako mimopracovní benefit, avšak jen zčásti naplňující znaky teambuildingu, může rovněž založit odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu zaměstnance.



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



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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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 srážek pro rok 2026](#)