

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

Pracovní úraz při team-buildingu

Je stále častější, že zaměstnavatelé vysílají své zaměstnance na pracovní cestu či školení za účelem stmelení pracovního týmu, v rámci kterého je kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry mezi kolegy, zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu (tzv. team-building).



Podle současné úpravy zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Za plnění pracovních úkolů je dle zákoníku práce obecně považován výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Za přímo související s plněním pracovních úkolů pak je mj. považováno školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti a prohlubování kvalifikace.

Pokud se zaměstnanec při team-buildingu zraní (např. si zlomí nohu), je podle nejnovější judikatury Nejvyššího soudu ČR možné, aby takovéto zranění bylo za určitých okolností považováno za pracovní úraz.

Obecně je zastáván názor, že i v případě, že je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, které souvisí s plněním pracovních úkolů pro zaměstnavatele. V průběhu pracovní cesty jsou úseky, v nichž zaměstnavatel za úraz zaměstnance odpovídá (tj. např. od nasednutí do automobilu po příchod na hotelový pokoj), ale jsou zde také úseky, během nichž nikoliv (např. plavání v hotelovém bazénu). Podle nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR je však možno zranění, které zaměstnanec utrpěl během lyžování na team-buildingu, považovat za pracovní úraz, který vznikl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Podle názoru Nejvyššího soudu je pro závěr, zda se jedná o plnění pracovních úkolů nebo zda je dána přímá souvislost s plněním takových pracovních úkolů, nutno posoudit vlastní obsahovou náplň pracovní cesty. Pokud by bylo po skutkové stránce zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu a programu sestaveného zaměstnavatelem, který měl jen povahu „zaplacené dovolené“ ze strany zaměstnavatele, nepochybně by se nejednalo o plnění pracovních úkolů ani by zde nebyla přímá souvislost s plněním takových pracovních úkolů.

Každý konkrétní případ pak bude muset být posuzován jednotlivě, s ohledem na hledisko vlastní faktické, obsahové náplně pobytu, tzn. bez ohledu na to, jak bude oficiálně deklarována. V případě, že by bylo prokázáno, že **smyslem a účelem plánovaných aktivit „výjezdního zasedání“ bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné**

kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se, dle názoru Nejvyššího soudu, jednat o účast na školení k prohloubení kvalifikace, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci oprávněn uložit, a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. V takovém případě by pak zranění, které zaměstnanec v rámci team-buildingu utrpěl, bylo považováno za pracovní úraz, v jehož důsledku je poté zaměstnanec po zaměstnavateli oprávněn požadovat náhradu za ztrátu na výdělků, úhradu účelně vynaložených nákladů na léčení, věcnou škodu a náhradu za bolest a případně ztížení společenského uplatnění.

Nutno zdůraznit, že v tomto případě Nejvyšší soud posuzoval situaci, kdy shodně zaměstnanec a zaměstnavatel tvrdili, že se jednalo o pracovní cestu, a výše uvedené rozhodnutí se týkalo sporu mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou, jež odmítala proplatit náhradu na ztrátu na výdělků, kterou zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci

V případě sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem však lze očekávat odlišná tvrzení stran ohledně toho, jaký byl smysl a účel team-buildingu, a žalující strana bude pravděpodobně dosti obtížně prokazovat naplnění shora Nejvyšším soudem naznačených podmínek.

JUDr. Aleš Klech, LL.M., advokát

Mgr. Anna Staňková, advokátní koncipient

[HAVEL & HOLÁSEK s.r.o.](#),

advokátní kancelář

Týn 1049/3

110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 895 950

Fax: +420 224 895 980

© 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 srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)