

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

Účast zaměstnance na team-buildingu

Zaměstnavatelé, zpravidla podnikatelské subjekty, ale mnohdy i zaměstnavatelé státní a veřejné správy, organizují pro své zaměstnance takzvané team-buildingové akce, při nichž se má zejména stmelit pracovní kolektiv a zlepšit komunikace mezi zaměstnanci navzájem, jakož i s vedením. Může zaměstnanec odmítnout účast na team-buildingu pořádaném zaměstnavatelem, když se koná mimo běžnou pracovní dobu (rozvrh pracovních směn) nebo jej odmítnout, i když se koná v pracovní době?

Zákoník práce pojem team-building nezná. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5060/2007, ze dne 12. 2. 2009, uvedl, že „*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 jistě rozhodující jeho formální označení v příslušných dokumentech, nýbrž jeho vlastní obsahová náplň.*“ Podle NS ČR je třeba individuálně posoudit obsahovou náplň „výjezdního zasedání“. Je-li smyslem a účelem plánovaných aktivit prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, může 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, a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Prohlubování kvalifikace?

Lze-li team-buildingové aktivity posoudit jako prohlubování kvalifikace ve smyslu ust. § 230 zákoníku práce, pak je zaměstnanec povinen se programu zúčastnit. (Prohlubováním kvalifikace se dle ust. § 230 odst. 1 zákoníku práce rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.) Ve smyslu ust. § 230 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnanec povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje dle ust. § 230 odst. 3 zákoníku práce za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Pokud se team-building koná mimo pracovní dobu zaměstnance (běžný rozvrh jeho pracovních směn), musí mu být tedy účast na něm zvláště proplacena, a to včetně různých příslušných příplatků, např. za práci přesčas, má-li na něj zaměstnanec nárok (není-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas), za práci v sobotu a v neděli atp.

A co rizikové aktivity?

Pokud si zaměstnanec na takové team-buildingové akci, jejíž součástí bývají různé sportovní nebo jiné fyzické aktivity, třeba na horách zlomí nohu při lyžování, půjde se všemi právními důsledky z toho vyplývajícími o pracovní úraz. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci, za podmínek stanovených

zákoníkem práce, za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel za škodu odpovídá bez ohledu na to, zda škodu zavinil nebo nezavinil. Aby vznikl zaměstnanci nárok na náhradu škody, musí ke škodě dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dalším nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem je příčinná souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou.

Z již zmíněného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5060/2007, ze dne 12. 2. 2009, který se zabýval případem zaměstnance - právníka z managementu pražské firmy, který si právě při lyžování v rámci team-buildingového výjezdu na ledovec v Rakousku vážně zlomil zápěstí a byl měsíc v pracovní neschopnosti, vyplývá, že pracovním úrazem může být i úraz zaměstnance při team-buildingové akci. Paradoxně uznání toho, že jde o pracovní úraz, se nedomáhal zaměstnanec, nýbrž jeho zaměstnavatel, a to ve sporu s (úrazovou) pojišťovnou.

Lze uzavřít, že poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí při některé z team-buildingových aktivit, může být považováno za pracovní úraz, přitom není rozhodující formální označení takového kurzu týmové spolupráce, jehož se zaměstnanec účastní, v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.

Richard W. Fetter

© 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](#)