

Teambuilding z pohľadu pracovného práva: kedy je účasť povinná?

19.8.2026 - Libuša Kuníková | Podnikajte.sk

Kedy môže neúčasť zamestnanca na teambuildingu mať negatívne pracovnoprávne dôsledky? Patrí za čas strávený na firemnej akcii mzda a kto zodpovedá za prípadný úraz?

Firemné aktivity sú často považované za teambuilding, hoci ním niekedy v skutočnosti nie sú. Právny význam teambuildingu spočíva v jeho ciele a prínose pre firmu a zamestnancov. Ide o benefit, ktorým zamestnávateľia chcú podporiť tímovú spoluprácu a firemnú kultúru. No nepatrí medzi tie najpreferovanejšie benefity medzi zamestnancami. Preto sa z rôznych dôvodov niekedy nemusia teambuildingu chcieť zúčastniť. Môžu ho vynechať alebo je prítomnosť zamestnanca na takejto akcii povinná? Prináleží im za účasť na teambuildingu mzda? Ako si nastaviť vo firme pravidlá a kto zodpovedá za úraz počas týchto aktivít? Pre Podnikajte.sk priblížila advokáta Jana Podhorská z advokátskej kancelárie Hronček & Partners.

Je účasť na teambuildingu povinná?

Nakolko sa pojem „teambuilding“ v Zákonníku práce neupravuje, nemožno podľa advokátky povedať, že je účasť na takejto firemnej akcii automaticky povinná, ale ani, že je dobrovoľná. J. Podhorská vysvetľuje, že rozhodujúci bude najmä skutočný **účel a obsah podujatia, jeho program, čas a miesto konania, no tiež to, či má podujatie priamy súvis s výkonom práce zamestnanca, prípadne s rozvojom jeho pracovných zručností**. „Základné zásady Zákonníka práce ukladajú zamestnávateľovi vytvárať pracovné podmienky umožňujúce čo najlepší výkon práce, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov,“ vysvetľuje.

Zároveň podľa § 154 ods. 3 Zákonníka práce má aj **zamestnanec povinnosť sústavne si prehlbovať kvalifikáciu** na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Preto je zamestnávateľ oprávnený uložiť zamestnancovi účasť na ďalšom vzdelávaní. Ak má teambuilding pracovný charakter, teda je napríklad zameraný na zlepšenie spolupráce v tíme, komunikácie, pracovných procesov, manažérskych a odborných zručností, môže sa posudzovať ako aktivita súvisiaca s výkonom práce či s ďalším vzdelávaním a prehlbovaním potrebných zručností. Vtedy je vysoko pravdepodobné, že zamestnanec je **povinný sa teambuildingu zúčastniť** (rozhodujúci je obsah podujatia).

No v prípade, že ide o **spoločenské alebo rekreačné podujatie bez preukázateľného pracovného, vzdelávacieho alebo organizačne-riadeného účelu** (vianočný večierok, oslava výročia spoločnosti, športový deň či voľnočasový pobyt zamestnancov), malo by ísť o **dobrovoľnú** akciu. Prípadne je vhodné, aby zamestnávateľ jasne odlíšil pracovnú/organizovanú časť programu od toho voľného. Navyše je potrebné poznamenať, že takéto udalosti síce môžu upevniť a prehĺbiť vzťahy medzi kolegami, no bez jasne stanoveného cieľa ich za teambuilding nemožno považovať. „**Nie je rozhodujúce formálne označenie teambuldingu, ale reálna obsahová náplň** a konkrétna činnosť, pri ktorej sa posudzuje súvislosť s plnením pracovných úloh,“ dodáva J. Podhorská.

Neúčasť zamestnanca na teambuildingu - pracovná

disciplína vs dobrovoľnosť

J. Podhorská vysvetľuje, že ak ide o **povinný teambuilding** (teda taký, ktorý súvisí s náplňou práce a má prehlbovať zručnosti/znalosti zamestnancov), a koná sa **v rámci pracovného času**, spravidla sa posudzuje ako **výkon práce a zamestnancovi patrí mzda**. Pokiaľ sa ho zamestnanec nezúčastní bez relevantného dôvodu, nejde o situáciu, ktorú by bolo možné automaticky „prekryť“ dovolenkou.

„Právne pôjde skôr o otázku **ospravedlnenej alebo neospravedlnenej neprítomnosti a prípadného porušenia pracovnej disciplíny**,“ uvádza advokátka a dodáva, že za uvedené môže zamestnávateľ sankcionovať napríklad aj skončením pracovného pomeru výpoveďou. „Zamestnanec je podľa Zákonníka práce povinný pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi a v pracovnom čase byť k dispozícii zamestnávateľovi,“ vysvetľuje J. Podhorská.

Odborníčka dodáva, že pri **povinnej aktivite, ktorá sa koná mimo pracovného času**, musí zamestnávateľ zohľadniť aj pravidlá pracovného času, odpočinku a prípadnej práce nadčas. „Účasť na povinnom teambuildingu mimo pracovného času musí byť **riadne posúdená z hľadiska evidencie pracovného času, odmeňovania a dodržania zákonných limitov**.“

Iná situácia nastáva v prípade firemnej akcie, na ktorej je účasť **dobrovoľná**. Pokiaľ sa koná **v pracovnom čase**, zamestnanec, ktorý sa jej nezúčastní, by mal **vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy**, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. „Ak zamestnávateľ nechce alebo nevie zamestnancovi počas tohto času pridelovať prácu, treba následne posúdiť, či nejde **o prekážku v práci na strane zamestnávateľa**, nie automaticky o dovolenku zamestnanca,“ vysvetľuje odborníčka.

V prípade konania spoločenského, rekreačného alebo voľnočasového firemného podujatia, ktoré sa navyše koná **mimo pracovného času** zamestnanca, by **neúčasť nemala mať negatívny pracovnoprávny dôsledok**.

Ako vo firme jasne nastaviť pravidlá teambuildingu?

Nakoľko slovenské právne predpisy neupravujú režim teambuildingov a ani judikatúra slovenských súdov neposkytuje odpovede na všetky súvisiace otázky, J. Podhorská odporúča, aby zamestnávateľ pravidlá účasti **upravil vo svojich interných dokumentoch**. „Za vhodné považujeme najmä zakotvenie základných pravidiel **vo vnútornom predpise** (napríklad v pracovnom poriadku alebo internej smernici o organizovaní firemných podujatí).“

Interná úprava by mala podľa advokátky **jasne vymedziť najmä**:

- či je účasť na teambuildingoch povinná, alebo dobrovoľná,
- aký je účel takeéhoto podujatia a či ide o činnosť, ktorá sa vykonáva v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh,
- či sa čas strávený na podujatí považuje za pracovný čas,
- aké pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia sa budú uplatňovať počas podujatia,
- aké sú práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov týkajúce sa samotného podujatia, pravidiel správania sa, konzumácie alkoholu alebo účasti na jednotlivých akciách.

Ak zamestnávateľ chce, aby bola účasť na teambuildingu pre zamestnancov záväzná, mal by byť podľa J. Podhorskej už **vopred zrejмый jeho pracovný alebo rozvojový účel** a je potrebné, aby zamestnanci boli **s pravidlami vopred oboznámení preukázateľným spôsobom**.

„Ak má byť podujatie povinné, **pozvánka alebo organizačný pokyn** by mali **jasne uvádzať, že ide o pracovnú aktivitu, v akom rozsahu je účasť povinná a ako sa bude posudzovať čas strávený na podujatí**. Takéto nastavenie je dôležité aj preto, že zamestnanec je povinný plniť iba také pokyny zamestnávateľa, ktoré sú v súlade s pracovnou zmluvou, povahou dohodnutej práce a pracovnoprávnymi predpismi. Čím jasnejšie zamestnávateľ vopred vymedzí pravidlá účasti, tým nižšie je riziko sporu o to, či išlo o pracovnú povinnosť, alebo len o dobrovoľnú firemnú aktivitu,“ upresňuje advokátka.

Rovnako dôležité je **informovať aj o dobrovoľnej účasti na firemnej akcii**. Pri kombinácii povinného a dobrovoľného programu je vhodné časovo ich vopred odlíšiť. „Môže to byť významné nielen z pohľadu pracovného času a odmeňovania, ale aj pri prípadnom posudzovaní zodpovednosti za úraz alebo inú udalosť, ku ktorej by počas podujatia došlo.“

Úraz počas teambuildingu - kto nesie zodpovednosť?

Definíciu pracovného úrazu upravuje § 195 ods. 2 Zákonníka práce. Ten hovorí, že pracovným úrazom je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, nezávisle od jeho vôle, krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Naopak, za pracovný úraz sa nepovažuje zranenie, ktoré zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

Pri teambuildingu je opäť dôležitý **skutočný účel a obsah podujatia**. Rozhodujúce je, či ho organizoval zamestnávateľ, či bola daná aktivita, pri ktorej došlo k úrazu, súčasťou programu a či mala priamu súvislosť s plnením pracovných úloh alebo s rozvojom pracovných zručností zamestnancov. „Inak sa bude posudzovať úraz, ku ktorému dôjde počas povinnej pracovnej alebo vzdelávacej časti programu, a inak úraz vzniknutý počas voľného programu, po skončení oficiálnej časti podujatia alebo pri aktivite, ktorú si zamestnanec zvolil výlučne vo vlastnom záujme,“ vysvetľuje J. Podhorská.

Za pracovný úraz možno považovať len taký, ktorý sa udial počas teambuildingu s reálnym pracovným alebo tímovo-rozvojovým charakterom. „V takom prípade **zodpovedá za škodu zamestnávateľ**, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere, pokiaľ nie sú splnené zákonné dôvody úplného alebo čiastočného zbavenia sa zodpovednosti,“ informuje advokátka.

Zároveň ale zdôrazňuje, že **nemožno automaticky vylúčiť zamestnávateľovu zodpovednosť za úraz, ak sa podujatie koná mimo pracovného času alebo je označené ako dobrovoľné.** „Aj v takom prípade treba posúdiť, či zamestnávateľ podujatie organizoval, určoval jeho program, dával zamestnancom pokyny, vytvoril očakávanie účasti alebo či konkrétna aktivita mala vecnú súvislosť s pracovnými úlohami.“ Aj preto je dôležité jasné rozdelenie pracovného programu od voľného a určenie, od ktorého momentu už zamestnanci konajú mimo rámca pracovnej aktivity.

Časté chyby pri organizovaní teambuildingov

Pri organizovaní teambuildingových podujatí zamestnávateľia podľa J. Podhorskej často **podceňujú ich právny rozmer** a vnímajú ich len ako neformálne spoločenské aktivity. „V praxi môže ísť napríklad o podcenenie povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), organizovanie rizikových športových aktivít bez primeraného poučenia zamestnancov alebo odborného dozoru, čo môže viesť k vzniku zodpovednosti za pracovný úraz,“ približuje. Riziko, na ktoré sa často zabúda alebo sa **podceňuje**, predstavuje aj **konzumácia alkoholu či nevhodné správanie zamestnancov počas teambuildingu**.

<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/teambuilding-z-pohladu-pracovneho-prava-kedy-je-u-cast-povinna>