

Vyhazov za surfování na internetu

Do pracovní doby se započítává i pracovní pohotovost na pracovišti a tu můžete držet i ve spánku, říká specialista na pracovní právo **Tomáš Procházka**, partner advokátní kanceláře **Dvořák Hager & Partners**.

JAN JANUŠ

LN Co všechno se započítává do pracovní doby?

Pracovní dobou je každá doba, kdy zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly, i když se nezdržuje na pracovišti. Pracovní dobou je také doba, kdy je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Do pracovní doby se tedy započítává i doba, kdy zaměstnanec skončil výkon

práce a čeká na přidělení další práce, nebo doba, kdy zaměstnanec drží pracovní pohotovost na pracovišti. Tu pro zajímavost může zaměstnanec držet i ve spánku.

Do pracovní doby se započítává také přiměřená doba na oddech a jídlo poskytnutá zaměstnanci vykonávajícímu práci, které nemohou být přerušeny, dále bezpečnostní přestávky, na které mají nárok zaměstnanci vykonávající určité náročné práce, a také například přestávky ke kojení.

Naopak při pracovní cestě se pracovní doba neprodlužuje o dobu strávenou navíc na cestě oproti stanovené délce směny, a to ani pokud zaměstnanec musí řídit osobní automobil. Za tuto dobu zaměstnanci proto nenáleží mzda ani se nejedná o práci přesčas. Výjimkou jsou pouze zaměstnanci, kteří mají řízení motorového vozidla sjednáno v rámci druhu práce, například řidiči.

LN Zaměstnavatel musí monitorovat pracovní dobu. Co když ale zaměstnanec nesouhlasí se zvolenou metodou?

Volba způsobu evidence pracovní doby je obecně na zaměstnavateli a zaměstnanec ji musí respektovat. Pokud ale evidence přeroste ve sledování zaměstnanců a zasahování do jejich soukromí, může se zaměstnanec podle okolností obrátit na inspekci práce a Úřad pro ochranu osobních údajů. Je třeba ale dodat, že české soudy jsou v těchto případech mnohem více benevolentní než uvedené úřady a argumentují, že zaměstnavatel by bez práva sledovat v odůvodněných případech své zaměstnance nebyl schopen prokázat porušování jejich povinností.

LN Jak se v tomto konkrétně projevuje benevolentnost soudů?

Uvedu to na příkladu, kdy se sledováním zaměstnance zabýval Nejvyšší soud. Zaměstnavatel skrytým sledováním počítače zjistil, že zaměstnanec strávil během jednoho měsíce 103 hodin prohlížením stránek o autech a motorismu, používáním SMS brány, četbou bulvárního tisku a soukromými e-maily. Zábavou tak zaměstnanec strávil více než 65 procent pracovní doby a zaměstnavatel ho okamžitě propustil. Zaměstnanec se hájil, že sledování počítače bylo protiprávní, a soud by tedy k takovým nelegálním důkazům neměl přihlížet. Soud ale posoudil sledování zaměstnance v této situaci jako přiměřené a okamžité zrušení pracovního poměru potvrdil.

LN Je možné po zaměstnanci vysloveně požadovat, aby pracoval z domova? Musí zaměstnavatel platit zaměstnancům ná-

hradu za opotřebování věcí či energie?

Práci z domova nelze zaměstnanci jednostranně nařídit, zaměstnanec s ní musí souhlasit. Obecně platí, že všechny náklady spojené s výkonem práce nese zaměstnavatel. Ten musí také poskytnout zaměstnanci veškeré potřebné vybavení a pracovní nástroje. Použití pracovních prostředků zaměstnance je možné jen po vzájemné dohodě.

Zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout náhradu vynaložených nákladů, například za opotřebování věcí či spotřebované energie.

Stanovení výše náhrady v praxi působí někdy obtíže, například pokud zaměstnanec pro výkon práce používá své domácí připojení na internet, ale protože za připojení platí měsíční paušál, nevzniknou zaměstnanci ve skutečnosti žádné náklady.