

# Švindl s docházkou se prodraží

Dávno neplatí, že **pracovní doba** musí být automaticky „od do“. Oproti zažitým představám není rozhodující ani to, co ukazují „píchačky“, ale jak člověk skutečně pracoval. Zákoník práce totiž přistupuje k těmto otázkám daleko flexibilněji, než byste možná čekali.

JAN  
JANUŠ  
ředitel LN



**P**racovní dobu, která činí v základní variantě osm hodin denně a 40 hodin týdně, rozvrhuje zaměstnavatel. Může však být daleko kreativnější než pouze stanovit, že se začíná každý den v osm hodin ráno a končí v půl páté – protože půlhodinová přestávka na oběd se do pracovní doby samozřejmě nepočítává. „Zákoník práce je velice benevolentní a zaměstnavatel může zaměstnanci například nařídit směnu o víkendu nebo v nočních hodinách, přičemž k tomu ne-



potřebuje jeho souhlas," říká Tomáš Procházka z advokátní kanceláře Dvořák Hager & Partners.

Zaměstnavatel také může například stanovit takzvanou pružnou pracovní dobu nebo konto pracovní doby. Každopádně se ale musí nějak rozhodnout. „Pokud není pracovní doba rozvržena, popřípadě je rozvržena v rozporu se zákoníkem práce, může se zaměstnanec rádného rozvržení dožadovat," říká Jan Procházka, advokát kanceláře Ambruz & Dark Deloitte Legal. „Zaměstnanec také nemusí v době rozvržené v rozporu se zákoníkem práce do práce docházet, aniž by ho čekal zákonný postih," dodává.

Pokud jsou tedy pravidla nastavena jakkoliv a odpovídají zákoníku práce, zaměstnanec se jim musí podřídít.

### **Vyhazov za pozdní příchody**

Problém však může nastat, pokud zaměstnavatel rozvrhl pracovní dobu jen formálně, aby vyhověl regulím a neriskoval až dvoumilionovou pokutu od inspektorátu práce, po zaměstnanci však požaduje, aby pracoval v úplně jiném čase.

Řešení situace nabízí právnička Zuzana Ostrolucká z kanceláře Tomíček Legal: „Zaměstnanec je povinen konat práci v rozvržené

pracovní době. Práci mimo tento rámec vyjma práce přesčas je oprávněn odmítnout." Prakticky nic mu pak nehrozí. Pokud by totiž chtěl zaměstnavatel zaměstnance trestat, inspekce práce či soudy by jej měly ochránit.

Co však hrozí zaměstnanci, který nedodrží jasně stanovenou pracovní dobu? „Zaměstnavatel jej může postihnout krácením dovolené, ale také výtkou, či dokonce výpovědí," říká Jan Procházka a přidává i opravdu flagrantní porušení povinností: „V případě, že zaměstnanec nedochází bez omluvy na pracoviště po delší dobu, například v řádu dní, může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, popřípadě mu dát výpověď pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností."

Výpověď zde obecně přichází v úvahu například tehdy, když zaměstnanec chodí pozdě, nebo naopak odchází dříve, a to opakovaně. „Při prvním porušení zpravidla upozorní zaměstnavatel zaměstnance ústně, při druhém mu již dá písemnou výtku s upozorněním na možnou výpověď, bude-li se jakékoliv porušení pracovní kázně opakovat, a při třetím porušení dá zaměstnanci výpověď," nastiňuje možný scénář advokát-

ka Eva Blechová z právní firmy Rödl & Partner. Znamená to tedy, že za jediný pozdní příchod vyhazov určitě nehrozí.

### **Švindlování s pracovní dobou**

Podobné následky může mít také ten možná vůbec nejhorší prohřešek. Tedy situace, kdy zaměstnanec s pracovní dobou vysloveně švindluje.

Takové jednání se totiž považuje podle Jana Procházky za útok na majetek zaměstnavatele: „Zaměstnanci je totiž vyplácena mzda, ačkoli ve skutečnosti nepracuje. Následek je pak stejný jako třeba v případě jakékoli krádeže.

**Za jediný pozdní příchod vyhazov zpravidla nehrozí.**

**Pokud se to ale bude**

**vícekrát opakovat,**

**zaměstnanci už nic**

**nepomůže.**

”

Bez ohledu na délku předstírané přítomnosti a velikost vzniklé škody může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr." Soudy mu v tom dají za pravdu. Je to podobné jako situace, kdy je zaměstnanec ve firmě sice přítomen, ale nepracuje.

Tomáš Procházka popisuje zajímavý případ, který řešil Nejvyšší soud: „Zaměstnanec žádal soud o zrušení výpovědi, kterou dostal, protože přicházel do zaměstnání opakovaně pozdě, během pracovní doby na pracovišti spal a několikrát do práce zřejmě nepřišel vůbec. Navíc byl během pracovní doby několikrát přistižen, jak bezdůvodně leží a nepracuje. Na porušování pracovní kázně byl nadto zaměstnanec zaměstnavatelem upozorněn. Nejvyšší soud se v tomto případě přiklonil zcela na stranu zaměstnavatele a platnost výpovědi potvrdil."

### **Flákáš se? Zaplatíš!**

Dostí nepříjemné může být rovněž to, že zaměstnance mohou podobné prohřešky také něco stát. „Pokud zaměstnavateli následkem nedodržování týdenní pracovní doby zaměstnancem vznikne škoda, může po zaměstnanci požadovat její náhradu," upozorňuje Jan Procházka.

U pružné pracovní doby rozhoduje podle předem daných pravidel o svém příchodu i odchodu zaměstnanec. Není pak ani nutné, aby odpracoval každý den osm hodin. „Dodržování dohodnuté týdenní pracovní doby se posuzuje vždy za dobu vyrovnávacího období, které určuje zaměstnavatel. To může trvat až 26 týdnů a v případě dohody s odbory dokonce 52 týdnů. Běžné je ale spíše období kratší, například jeden měsíc," říká Tomáš Procházka.

Denně však může jít maximálně o dvanáct hodin. Toto pravidlo se navíc nemusí týkat všech zaměstnanců. „Vedle pružného rozvržení pracovní doby však podle něj musí zaměstnavatel vždy připravit i pevné rozvržení pracovní doby, které se použije v případě pracovní cesty, naléhavé potřeby výkonu práce, nemoci nebo v dalších případech," dodává Tomáš Procházka.

Volnější rozvržení doporučuje, zároveň však upozorňuje, že není vhodné úplně pro všechny provozy. „Pružná pracovní doba může zaměstnavateli přinést i úsporu, protože zaměstnanci by si měli například návštěvu lékaře plánovat během volitelné pracovní doby, takže práci nezameškají," říká advokát.