

30. 4. 2015

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

Když zaměstnanci sledují hokej v pracovní době...

Řada zaměstnanců si zpříjemní v následujících týdnech pracovní dobu sledováním hokejového mistrovství světa. Ne vždy to však znamená porušení jejich pracovních povinností.



Teambuilding

Pokud zaměstnavatel toleruje společné sledování hokeje více zaměstnanců za účelem budování spolupráce na pracovišti a zvýšení jejich motivace, může se jednat o tzv. teambuilding. Ten může být při splnění uvedených předpokladů považován za činnost přímo související s výkonem práce. Zaměstnavatel není zbaven odpovědnosti za případné úrazy při sledování hokeje, náhradu škody či ztrátu na výdělku, například pokud zaměstnanci fandí příliš horlivě. Takový úraz potom bude v rámci teambuildingu posuzován jako úraz pracovní.

Zaměstnavateli to nevadí

Sleduje-li zaměstnanec hokej např. u svého počítače v pracovní době se souhlasem zaměstnavatele, je nutné učinit opatření týkající se rozvržení pracovní doby zaměstnanců. U pracovníka se nebude jednat o porušení právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť hokej sledoval, tedy nepracoval, se souhlasem zaměstnavatele. Ten mu nepřiděluje práci a zaměstnanec by tak měl mít nárok na náhradu mzdy za dobu, kdy hokej sledoval v pracovní době.

Bez souhlasu zaměstnavatele

Sledování hokeje bez svolení zaměstnavatele je však porušení povinností zaměstnance v pracovním poměru. Podle okolností bude na posouzení zaměstnavatele, zda se jedná o porušení méně závažné nebo hrubé. V krajních případech bude zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr, samozřejmě bez nároku zaměstnance na odstupné. Navíc, způsobí-li zaměstnanec takovým jednáním újmu, je povinen ji nahradit.

Jiná situace nastává, pokud sledoval hokej v čase, který není určen k výkonu práce, typicky v době čerpání přestávky na jídlo a oddech. Nicméně i v tomto případě může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat náhradu nákladů, které způsobil činností nesouvisející s výkonem práce, především elektrické energie.

Sledování hokeje v popisu práce

O porušení povinností se samozřejmě nebude jednat v případě, kdy má dotčený zaměstnanec v popisu práce sledování takovýchto událostí, zpracovávání jejich obsahu a analýzy pro zaměstnavatele. Může se typicky jednat o zaměstnance v odděleních marketingu, žurnalisty apod.

Za volantem

Služební řidiči, třeba kamionů, mohou získávat informace o aktuálním hokejovém dění prostřednictvím rozhlasu, pokud je neruší při výkonu práce, tedy aniž by například museli zastavit. Přestože mají někteří řidiči v autě i televizor, určitě by jej neměli sledovat za jízdy. Za rozhlasový přijímač v kabině by měl zaměstnavatel odvádět koncesionářský poplatek. Pokud řidič autobusu použije rádio či televizi cestujícím, jedná se o veřejnou produkci. Firma by pak měla platit autorským svazům.

Za televizi a rozhlas se platí nejen poplatky

Zaměstnavatel má rovněž v souvislosti s držením televizního přijímače povinnost hradit koncesionářský poplatek. Povinnost hradit tento poplatek se týká i sledování přenosu přes osobní počítač, je-li vybaven televizní kartou, USB tunerem, nebo pokud je program sledován prostřednictvím operátorů skrze internetový protokol, tzv. IPTV. Klasické internetové vysílání hokeje přes internet nepodléhá koncesionářskému poplatku.

Sportovní přenos sice není považovaný za autorské dílo, a není zde tedy povinnost platit autorskou odměnu prostřednictvím kolektivních správců, jako je všeobecně známý Ochranný svaz autorský (OSA). U reklam či jiných pořadů, jimiž televize běžně přenos prokládají, tato povinnost při veřejné produkci zůstává. Jen stěžít si lze představit, že zaměstnavatel dokáže projekci hokeje oddělit od „zpoplatněného obsahu“. Je tedy na každém zaměstnavateli, aby zvážil, jaký rozsah a obsah vysílání se zaměstnancům rozhodne zpřístupnit.

Neomluvená absence a krácení dovolené

Nastane-li situace, kdy se zaměstnanec do práce nedostaví a svoji absenci dostatečně neomluví, má zaměstnavatel právo krátit zaměstnanci dovolenou o jeden až tři pracovní dny. Stane-li se, že bude absence pokrývat jen část směny, může zaměstnavatel tyto části neodpracovaných směn sčítat. Znamená to, že zaměstnanec, který v několika směnách zamešká v každé z nich pracovní dobu, např. v rozsahu 2 hodin, může být postižen krácením dovolené, pokud sečtením těchto kratších částí zameškal aspoň 1 celou směnu.

Petr Glogar,

odborník na pracovní právo PwC Legal

[PricewaterhouseCoopers Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

City Green Court
Hvězdova 1734/2c
140 00 Praha 4

Tel.: +420 251 151 111

Fax: +420 251 156 111

e-mail: pricewaterhousecoopers.cz@cz.pwc.com

[*] převzato z tiskové zprávy PwC Legal ze dne 28.4.2015

© 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](#)