

LZE SE ZBAVIT NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE?

JUDr. LADISLAV JOUZA

Pro úvod dnešního článku jsem si vzal příklad ze své advokátní praxe. Zaměstnaná jedného úřadu měla neustále konflikty s klienty. Nejednala s nimi korektně, někdy se k nim chovala i hrubě. Klientka si např. stěžovala na to, že „nebyla řádně poučena o možných důsledcích nepředložení některých písemností“. Jiná občanka si stěžovala na její nevhodné chování a výroky s tím, že „*jejím zaviněním došlo v řešení záležitosti o poskytnutí příspěvku k prodlení o asi tři měsíce*“.

Ředitel úřadu zaměstnankyni toto jednání nejprve ústně vytkl a poté ji písemně upozornil na možnost výpovědi pro porušení pracovní kázně. Když se její pracovní jednání nelepšilo, dostala výpověď z pracovního poměru. Záležitost řešily soudy, neboť úřednice podala návrh na neplatnost výpovědi. **Nejvyšší soud dovolání žalobkyně zamítl s tím, že takové jednání je u zaměstnance působícího ve správním úřadu zcela nepřijatelné a netolerovatelné.** Opatření zvolené vedením úřadu vůči žalobkyni v nejmírnější možné alternativě postihu proto nelze považovat za neplatné. **U zaměstnankyně se jednalo o nesplňování požadavků pro výkon práce – neuspokojivé pracovní výsledky.**

PRÁVNÍ MOŽNOSTI

Úvodní příklad není ojedinělý. Zaměstnavatel často stojí před otázkou, jak se rozloučit s pracovním neschopným zaměstnancem, který nedosahuje odpovídajících pracovních výsledků, nesplňuje požadavky, které má zaměstnavatel na jeho práci, nechodí do práce, má absence, popřípadě jsou s ním nespokojeni jeho podřízení apod. U manažerů a jiných vedoucích zaměstnanců mohou špatné a neuspokojivé výsledky jejich práce ovlivnit nejen spokojenost, ale i mzdovou úroveň ostatních zaměstnanců.

Zákoník práce (dále ZP) dává zaměstnavatelům právní možnosti, za jakých podmínek lze dát takovému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. **Jde o případy, kdy zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce.**

POŽADAVKY NA PRÁCI

Požadavky mohou vyplývat z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance (třeba i ústních), nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkonu určité práce všeobecně známé. Musejí být z hlediska výkonu práce **oprávněné** a povahou pracovních činností (objektivně vzato) **ospravedlnitelné**. Právní význam mají současně jen tehdy, jestliže jejich neplnění nezavinil zaměstnavatel. Za podmínky, že to je oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, smí zaměstnavatel – podle povahy vykonávané práce – po zaměstnanci např. požadovat, aby se zdržel určitých činností a jednání v době odpočinku, aby měl vhodné společenské vystupování, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv, aby měl příjemný vzhled, aby byl schopen udržet si potřebnou autoritu, aby měl organizační schopnosti atd.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků v § 16 odst. 1 písm. g) uvádí ještě další požadavky na práci úředníka. Ten se musí zdržet jednání, jež by závažným způsobem narušilo důvěryhodnost územního samosprávného celku. V odst. 2 tohoto ustanovení se uvádí, že nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy samosprávného celku.

Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil [§ 52 písm. f) ZP]. Stanovení lhůty je závislé na povaze práce a pracoviště.

ŠPATNÉ PRACOVNÍ VÝSLEDKY

ZP nevyžaduje, aby požadavky byly stanoveny právním předpisem. Zpravidla je stanoví zaměstnavatel (např. v pracovním řádu, vnitřním opatření apod.), mohou být obsaženy i v pracovní smlouvě. Podle své povahy nemusí však být ani takto určeny, jde-li o požadavky, které jsou všeobecně na určitou práci kladeny a jsou z tohoto hlediska obecně známy (viz NP 2/2016 – Konzultace 12).

Jedná-li se o neuspokojivé pracovní výsledky, kdy zaměstnanec např. nedosahuje požadované pracovní výkonnosti, musí zaměstnavatel zaměstnance v posledních 12 měsících **písemně vyzvat k jejich odstranění a v písemném sdělení stanovit přiměřenou lhůtu k nápravě**. Teprve potom může s úspěchem podat výpověď z pracovního poměru. Jestliže např. zaměstnavatel dává výpověď z tohoto důvodu k 1. červnu 2016, musí prokázat, že v době od 1. června 2015 do 31. května 2016 písemně zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky upozornil a že zaměstnanec je ve stanovené lhůtě neodstranil.

Odpověď na otázku vyslovenou v titulku je tedy jednoznačná. Zaměstnavatel však nemusí situaci řešit pouze skončením pracovního poměru. Má ještě jiné možnosti. Například může takovému zaměstnanci snížit nebo odebrat osobní příspěvek, neposkytnout odměny či manažera nebo vedoucího zaměstnance může odvolat z pracovní pozice. ■

Autor článku je expertem v oblasti pracovního práva, advokátem a rozhodcem pracovních sporů.

REKVALIFIKACI LONI ABSOLVOVALO PŘES 38 TISÍC LIDÍ

Během uplynulého roku se 38 078 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo některého z široké nabídky rekvalifikačních kurzů, které hradil Úřad práce ČR (ÚP ČR). Více než 80 % z nich rekvalifikaci v tomto období úspěšně ukončilo. Za 12 měsíců poskytl ÚP ČR na rekvalifikace celkem 380 350 411 Kč. Částka zahrnuje i prostředky z Evropského sociálního fondu. Cílem rekvalifikačních kurzů je především odstranění bariér, které omezují určitou skupinu lidí ve vstupu na volný trh práce, a umožnění lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, aby získali nové kvalifikace a tím pádem i lepší vyhlídky na novou práci.

