



Jak na zahálčivé zaměstnance

České pracovní právo je známo tím, že drží nad zaměstnanci ochrannou ruku. Téměř každý zaměstnavatel proto musí čas od času řešit situaci, jak v rámci zákona adekvátně postihnout zaměstnance za jejich prohřešky v práci. Čím závažnější postih, tím komplikovanější situace (postihujícího) zaměstnavatele. Nejtypičtějším příkladem jsou případy udělení výpovědi pro porušení povinností zaměstnance, v důsledku kterých může zaměstnavatel čelit zdoluhavým soudním řízením o určení, zda byla udělená výpověď vůbec platná. O obdobné otázce nedávno rozhodoval také Nejvyšší soud ČR, který ve svém rozhodnutí překvapivě nesetřval na svém tradičním ochránářském postoji ve vztahu k zaměstnancům.

O čem Nejvyšší soud ČR konkrétně rozhodoval?

V uvedeném případě zaměstnanec, obvykle považovaný za bezproblémového, porušil své pracovní povinnosti méně závažným způsobem. Stalo se tak celkem v pěti případech, kdy například odevzdal práci či měsíční reporting až po lhůtě stanovené nadřízeným, a to o pár dní či dokonce pár hodin později. Zaměstnavatel udělil zaměstnanci za popsané chování výpověď, kterou zaměstnanec napadl u soudu. Příklad se dostal až k Nejvyššímu soudu, který překvapivě uznal argumenty zaměstnavatele, když ve svém rozhodování dospěl k závěru, že každé (i malé) provinění zaměstnance může vyústit ve výpověď pro porušování povinností zaměstnance.

Jaký může mít rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR dopad na Vaši společnost?

Ve světle výše popsaného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR lze usuzovat, že pokud Vaši zaměstnanci neodevzdají svou práci včas nebo se dopustí jiného (byť i menšího) pracovního prohřešku, není vyloučeno, že byste s nimi z uvedeného důvodu nemohli také ukončit spolupráci. Nicméně nadále platí, že veškeré kroky vůči zaměstnancům je potřeba podnikat velmi obezřetně, a to obzvláště v případech tak závažného kroku jakým je udělení výpovědi. Doporučujeme proto vždy v předstihu alespoň:

- zkontrolovat dosavadní postupy pro udělování tzv. výtek, výpovědí či uplatňování jakýchkoliv dalších postihů vůči zaměstnancům; ukážou-li se stávající postupy nefunkční či nedostatečné, doporučujeme přistoupit k implementaci nových pravidel;
- prověřit a v případě potřeby také revidovat stávající pracovněprávní agendu;
- shromážďovat relevantní důkazy pro případné správní či soudní řízení vztahující se k prohřeškům zaměstnanců.

Představte si o něco více bezstarostný vstup do nového roku. Proč tedy nepodniknout výše uvedené kroky a nevyužít výhodu, kterou Vám již nyní „nadělil“ Nejvyšší soud ČR?