

Jak na absentujícího zaměstnance

LIBOR VAŠÍČEK / DAVID FLUTKA

LEGAL PARTNERS, ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ, S. R. O.

Aktuální stav na trhu práce je příznivější pro zaměstnance než pro zaměstnavatele. S tím je spojen stále se v některých případech vyskytující jev – zaměstnanec navzdory zákonné úpravě délky výpovědní doby oznámí, že zítra (poztří, za týden) nepříjde, neboť si našel lepší místo, kde ho potřebují ihned. Případně se s oznámením ani neobtěžuje a jen nepříjde. Jak se lze z pozice zaměstnavatele bránit proti neférovému jednání zaměstnance, který s vidinou lepšího místa přestal chodit do práce?

Advokátní kanceláře tradičně svým klientům radí, co dělat, když chce zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, jehož už nechce déle zaměstnávat. Jak formulovat výpovědní důvody, na co má zaměstnanec právo vůči svému zaměstnavateli, jak správně doručit výpověď. Opačná situace je méně častá. Přestože základní ideová poučka, že zaměstnanec je slabší stranou pracovního poměru, stále obecně platí, může mít v konkrétním případě natolik výsadní roli, že náhradu za něj bude zaměstnavatel hledat s nemalým úsilím. Přitom není nijak výjimečná situace, kdy se zaměstnanec rozhodne v šibeniční době vyměnit zaměstnání za lepší a neohlíží se na následky, jež to bude pro zaměstnavatele znamenat. Zkrátka do práce již nedorazí a zaměstnavateli tak vznikají vysoké náklady na udržení chodu pracoviště. Jak může zaměstnavatel snížit svoje ztráty? Existuje obrana proti takovému jednání zaměstnance?

Nutnost naplnit ze dne na den neobsazenou pozici může zaměstnavateli působit velké komplikace. Jako první

se nabízí okamžité zrušení pracovního poměru. Není ale jedinou možností obrany. Zaměstnanec lze dále „poretat“ níže popsanými způsoby.

Náhrada škody vzniklé zaměstnavateli

V souladu s § 250 zákoníku práce odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením svých pracovních povinností. Jednal-li neúmyslně, je možné na zaměstnanci nárokovat pouze skutečnou škodu, u úmyslného porušení pak i ušlý zisk. Jednal-li zaměstnanec nedbalostně, tedy nikoli úmyslně, je výše náhrady škody navíc omezena čtyřapůlnásobkem zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku, s výjimkou škody způsobené pod vlivem návykových látek či v opilosti. Náhrada škody způsobené úmyslně přitom omezena není.

Rozhodne-li se zaměstnavatel využít této možnosti, měl by v první řadě nárokovat náhradu škody (a případně ušlého zisku) přímo u zaměstnance. Pokud zaměstnanec nárok dobrovolně neuzná (nejlépe s uzavřením písemné dohody o způsobu náhrady škody v zaměstnavatelem požadované výši), bude třeba právo realizovat formou žaloby na náhradu škody.

V případě náhrady škody uplatňované tímto postupem platí, že zaměstnavatel musí zaměstnanci prokázat zavinění a je povinen mu písemně oznámit výši škody, a to nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy zjistil, že škoda vznikla.

Pokud má zaměstnavatel důvody se domnívat, že může postupovat podle ustanovení o úmyslně

způsobené škodě – a tedy nebýt limitován výší čtyřapůlnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku – musí být schopen prokázat na straně zaměstnance úmysl, který souvisí s následkem jeho chování. Zaměstnanec by měl tedy prokazatelně jednat s úmyslem, způsobit zaměstnavateli škodu. Není ovšem nutné, aby měl zaměstnavatel přesně vyčísleno, kolik ho bude nepřítomnost zaměstnance stát. Aby měl co největší jistotu, že bude schopen zaměstnanci prokázat jednání v úmyslu jej poškodit, je vhodné zaměstnance upozornit, že jeho jednání zakládá hrubé porušení povinností na jeho straně a nejlépe ho zároveň i poučit, jaké následky to může mít. Později tak bude snazší prokázat úmyslné jednání zaměstnance ve vztahu k následku.

Krácení dovolené a krácení náhrady mzdy za vyčerpanou dovolenou

Zaměstnanci, který bez oprávněného důvodu nedochází do práce, může zaměstnavatel také krátit dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) dle ustanovení § 223 odst. 2 zákoníku práce. Za jednu zameškanou směnu (pracovní den) lze zaměstnanci krátit dovolenou v rozsahu jednoho až tří dnů. Pro náš případ je podstatné, že krátit dovolenou lze nejenom předtím, než je vyčerpána, ale můžete k tomuto kroku přistoupit i po jejím vyčerpání. Zaměstnavatel může v souladu s ustanovením § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce srazit zaměstnanci z dosaženého příjmu náhradu mzdy za dovolenou, popř. danou částku na zaměstnanci nárokovat, pokud zaměstnanec nemá příjem v takové výši, aby se z něj dala částka strhnout.

Zaměstnavatel je zde ale limitován. Dle § 223 odst. 3 zákoníku práce musejí zaměstnanci, který u zaměstnavatele pracoval celý kalendářní rok, zbýt alespoň dva nekrácené týdny dovolené.

Sdělení o krácení dovolené musí mít písemnou formu.

Záznam v pracovní dokumentaci

Požádá-li v budoucnosti zaměstnanec o pracovní posudek, lze do něj uvést okolnosti skončení pracovního poměru. Takovou situaci ovšem za daných okolností lze považovat za méně pravděpodobnou. Pokud by však zaměstnavatel v důsledku absence zaměstnance přikročil k okamžitému ukončení pracovního poměru pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, může tuto skutečnost uvést do potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu). Tato informace se tak jednak dostane k dalšímu zaměstnavateli a lze jí zaměstnanci „znepříjemnit“ nástup do nové práce. Dále lze takto ovlivnit výši podpory v nezaměstnanosti,

přihlásí-li se zaměstnanec na příslušný Úřad práce ČR. Jiné skutečnosti o rozvázání pracovního poměru než výše uvedené – jako je například posouzení pracovní kázně – nelze do zápočtového listu uvádět. Oproti tomu do pracovního posudku, byl-li vyžádán, je napsat lze. Na druhou stranu je třeba varovat před zveličováním zaměstnancových pochybení v takovém posudku. Pokud by informace v něm uvedené byly nepravdivé, může se zaměstnanec úspěšně domáhat toho, aby soud zaměstnavateli uložil povinnost posudek příslušně upravit.

Na závěr krátké shrnutí problematiky

Jako první opatření lze v každém případě zaměstnavateli doporučit (i) předat (nebo zaslat doporučeným dopisem) zaměstnanci upozornění na hrubé porušování pracovní kázně a jeho možné následky, a to včetně připomenutí, že

mu může být v důsledku jeho chování krácena mzda. Dále lze přistoupit ke (ii) krácení mzdy za dovolenou, resp. k požadavku vrácení náhrady za dny, kdy nebyla využita a dále k (iii) nárokování náhrady škody, případně ušlého zisku. K nároku na náhradu škody je potřeba takovou škodu přesně vyčíslit a opět doručit tuto informaci zaměstnanci. Přistoupí-li zaměstnavatel k (iv) okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, oznámení o zrušení pracovního poměru by měl zaslat doporučeně na adresu zaměstnance.

Vzorové oznámení o krácení dovolené (za předpokladu, že zaměstnanec již vyčerpal celou dovolenou, na kterou mu v daném roce vzniklo právo a až následně se neomluveně nedostavoval na pracoviště) najdete na webových stránkách AMG <http://www.cz-museums.cz> pod záložkou *Právní poradna AMG*. ■

Národní zahájení Festivalu muzejních nocí 2020

Národní zahájení XVI. ročníku Festivalu muzejních nocí, které se mělo uskutečnit v pátek 15. května 2020 od 14.00 hodin v Jihočeském muzeu v Českých Budějovicích, a jemuž poskytli záštitu hejtmanka Jihočeského kraje Mgr. Ivana Stráská, primátor Statutárního města České Budějovice Ing. Jiří Svoboda a Asociace krajů ČR, se **bohužel ruší**.

Součástí této slavnostní akce měla být mimo jiné i **prezentace** nominovaných projektů v rámci **XVIII. ročníku Národní soutěže muzeí Gloria musaealis**.

Po zvážení **dosud přijatých opatření** v souvislosti s koronavirovou pandemií a vzhledem ke **stávající situaci** a jejímu zatím stále **ne zcela předvídatelnému vývoji** se **AMG** rozhodla pro letošní ročník festivalu od pořádání jeho Národního zahájení **ustoupit**, mj. také s ohledem na **minimalizování případných ztrát** spojených s postupujícími přípravami na realizaci akce.

Jihočeští muzejníci i jejich partneři vystavěli slavnostní zahájení Festivalu muzejních nocí opravdu **velkolepě**, a proto nás velice mrzí, že jsme byli nuceni učinit rozhodnutí o jeho zrušení. Náplň programu ze strany AMG byla navíc úzce **spojena s prezentací Národní soutěže muzeí Gloria musaealis**. Zda, jakým způsobem a kdy budeme výsledky jejího XVIII. ročníku vyhlášovat, však prozatím není zřejmé. Samotný **festival zrušen nebyl a uskuteční se v náhradním termínu**, ve dnech **10. října až 14. listopadu 2020**. Omlouváme se ještě jednou všem spolupracovníkům a partnerům, kteří se na přípravě Národního zahájení Festivalu muzejních nocí v letošním roce podíleli.

Do Českých Budějovic jsme se moc těšili!