

PRÁVO
A MANAGEMENT

Každý personalista se ve své praxi dříve nebo později setká s požadavkem zaměstnavatele, aby urychleně ukončil pracovní poměr se zaměstnancem, který přestože ve firmě pracuje již několik let, najednou není tím správným týmovým hráčem, jakého si zaměstnavatel představuje, nebo si „nesedí“ se svým novým nadřízeným.

Ukončování pracovního poměru

Předávání písemných upozornění je zdouhavé a nepřichází v úvahu. Existuje legální cesta, jak takové zadání vyřešit? Ano, ale nemusí pro zaměstnavatele vyjít levně.

UKONČENÍ JEN ZPŮSOBY STANOVENÝMI ZÁKONEM

V první řadě je nutné myslet na fakt, že pracovní poměr lze ukončit výhradně způsoby stanovenými zákoníkem práce. Zrušení ve zkušební době a okamžité zrušení pracovního poměru absolutně nepřicházejí v úvahu, neboť zaměstnancova zkušební doba už dávno skončila a pro okamžité zrušení pracovního poměru nejsou naplněny zákonné důvody. Zbývají tedy jen výpověď a dohoda o rozvázání pracovního poměru.

NEBEZPEČÍ SOUDNÍHO SPORU

Nad zaměstnavatelem visí Damoklův meč v podobě rizika prohraného soudního sporu, pokud udělá chybu. Proč je soudní spor

nebezpečný? V krajním případě, který ale není v praxi výjimečný, může zaměstnavatel mít svého problematického zaměstnance zpět, bude povinen mu zaplatit náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku za dobu trvání soudního sporu a k tomu ještě zaplatí soudní náklady. České soudnictví bohužel nepatří k nejrychlejším, proto není výjimka, že soudní spor může trvat i několik let. Prohrát takový soudní spor se tedy může zaměstnavateli i velmi prodražit.

VÝPOVĚĎ

Z logiky věci se nabízí pracovní poměr vypovědět. Na rozdíl od zaměstnance je ale zaměstnavatel vázán výhradně zákonem stanovenými důvody a ty se na personalistův případ nehodí. Mnoho kreativních personalistů nabízí řešení v podobě zrušení pracovního místa a ukončení pracovního poměru na základě výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Jenže takové řešení má svá velká ale! Jednak zaměstnavateli

zasáhne do rozpočtu, protože je ze zákona spojeno s povinností výplaty odstupného ve výši až trojnásobku průměrného výdělku dle délky trvání pracovního poměru. Pak také musí být reálně provedeny organizační změny, které vedou ke skutečné nadbytečnosti problematického zaměstnance.

V praxi nejčastěji zaměstnavatel rozhodne o zrušení pracovní pozice nechtěného zaměstnance. Práci, kterou tento zaměstnanec vykonává, buď bez náhrady oželí, nebo ji rozdělí mezi ostatní stávající zaměstnance.

SIMULOVANÝ DŮVOD VÝPOVĚDI

Je samozřejmě zakázáno ukončit pracovní poměr ze simulovaného důvodu. Pokud se zaměstnanec bude bránit soudní cestou a podaří se mu prokázat, že uplatněný důvod výpovědi nebyl dán, může ve sporu slavit úspěch a zaměstnavatel bude kromě výše uvedených finančních následků znovu postaven před

situaci, jak rychle ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, kterého nechce zaměstnávat, ale právně není naplněn žádný z výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce.

ZRUŠENÉ MÍSTO NELZE OBSADIT

Výpověď z důvodu nadbytečnosti nelze ani realizovat ve všech případech, protože takto zrušené pracovní místo nelze znovu obsadit novým zaměstnancem, ani dokonce vypsát výběrové řízení pro tuto pozici. Nepomůže ani, pokud pozici zaměstnavatel přejmenuje, ale její pracovní náplň ponechá beze změny.

Jak dlouho nelze zrušenou pozici znovu obsadit? Zákaz znovuoobsazení neplatí neomezeně. Prakticky trvá jen dva měsíce po skončení pracovního poměru původního zaměstnance, kdy se zaměstnanec může žalobou domáhat určení neplatnosti předané výpovědi. Nepodá-li žalobu včas, už se určení neplatnosti výpovědi nedomůže. To neplatí, pokud výpověď má takové vady, že se k ní nepřihlíží. Některé pozice ale nemůže zaměstnavatel postrádat ani den. Co tedy v takovém případě? Nebo co v případě, že zaměstnavatel nechce riskovat?

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Za všech okolností je pro zaměstnavatele nejjistějším způsobem ukončení pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodu.

Kdo dohodu nebo výpověď za zaměstnavatele podepíše?

Velké pozor pro zaměstnavatele s kolektivním statutárním orgánem!

§ 164 NOZ upravuje zastupování právnické osoby jejím statutárním orgánem. Její odstavec 3 stanoví, že má-li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem (např. představenstvo akciové společnosti) zaměstnance, pověří jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům; jinak tuto působnost vykonává předseda statutárního orgánu.

POZNATKY Z JUDIKATURY

Jak má vypadat rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a zda lze přezkoumávat soudem (aktualizováno na aktuální platné předpisy)

NS 21 Cdo 1105/2001: Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách není právním jednáním a nelze je samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu § 574 a násl. NOZ; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.

NS 2 Cdon 1130/97: I. O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně zaměstnavatel;

soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

Na rozdíl od výpovědi totiž předpokládá aktivní souhlas zaměstnance s ukončením pracovního poměru, a tudíž znesnadňuje jeho argumentaci v případě, že změni svůj názor a rozhodne se u soudu domáhat určení jeho neplatnosti. Proč by měl zaměstnanec ale s takovým krokem souhlasit? Je nutné jej pozitivně motivovat, a to nejlépe výplatou odměny. Výše odměny může být sjednána libovolně. Zákoník práce pro ni nestanoví žádnou minimální ani maximální hranici. Má-li být pracovní poměr ukončen ihned, očekává většinou zaměstnanec odměnu ve výši trojnásobku až pětinasobku svého průměrného měsíčního výdělku.

Jaký je rozdíl mezi odstupným dle § 67 zákoníku práce a odměnou? Odstupné je osvobozeno od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Je pouze předmětem daně z příjmů fyzických osob. Odměna je běžnou součástí mzdy. Fakticky to znamená, že poskytuje-li zaměstnavatel odměnu, zaplatí vyšší částku, ale zaměstnanci přijde na účet méně. Na druhou stranu, pokud se zaměstnanec vzápětí ohlásí na místně příslušném Úřadu práce, nemá vyplacení odměny na rozdíl od odstupného odkladný účinek. Ba naopak. Může zvýšit jeho průměrný čistý výdělek, ze kterého se podpora v nezaměstnanosti počítá.

DOHODA (NE)ZNAMENÁ AUTOMATICKY NIŽŠÍ PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI

Mnoho zaměstnanců se zdráhá podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru bez uvedení důvodu, protože mají obavu, že automaticky obdrží nižší podporu v nezaměstnanosti. To může a nemusí být pravda. Platí totiž dle zákona o zaměstnanosti, že v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Standardně činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první dva měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. U zaměstnanců s vyšším příjmem ale ani snížení sazby nemusí hrát roli. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti pro rok 2015 činí 0,58násobek průměrné mzdy, tj. 14 604 Kč za měsíc. Není vyloučeno, že i při uplatnění snížené procentní sazby při výpočtu propouštěný zaměstnanec přesáhne maximální hranici podpory v nezaměstnanosti, a tudíž uzavření dohody nebude mít na podporu v nezaměstnanosti žádný vliv. ■