

# Vyhazov: co šéfům umožňuje zákon

Ladislav Jouza

Firma se může okamžitě zbavit zaměstnance, který nedělá „dobrotu“. Její možnosti však nejsou neomezené a musí se řídit § 55 Zákona práce.

Pro snadnější „vyhazov“ si firmy často vytvářejí vlastní měřítko nebo „sazby“. V pracovním řádu například uvedou, že pozdní příchod na pracoviště o jednu hodinu nebo fyzické napadení zástupce firmy zaměstnancem je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru; jindy jsou méně přísní, když uvedou, že pozdní příchod do práce o 10 minut je méně závažné porušení povinností.

Pro sankce za porušení povinností zaměstnancem si však ze zákona nelze vytvořit přesný řád. Při posuzování porušení povinností se může přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních povinností, k důsledkům porušení pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu apod.

## Za trestný čin

Pro okamžité zrušení pracovního poměru (tzv. padák) Zákonek práce stanoví podmínky v § 55. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže jeho zaměstnanec byl pravomocně (tj. rozsudek je konečný) odsouzen pro úmyslný trestný čin a byl mu vyměřen nepodmíněný trest odnětí svobody delší než jeden rok. Tento trestný čin nemusí být v souvislosti s výkonem práce.

Jestliže zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak k okamžitému zrušení postačuje, byl-li uložen nepodmíněný trest odnětí svobody minimálně 6 měsíců.

**Důležité:** Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem právní povinnosti. Intenzitu porušení posuzuje zaměstnavatel. Ale...

Příklad ze soudní praxe: Firma okamžitě zrušila pracovní poměr se zaměstnancem, který fyzicky napadl mistra. Zaměstnavatel „padák“ odůvodnil tím, že tento důvod je uveden v pracovním řádu.

Soud rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Firma nepřihlédla k řadě okolností. Například k tomu, že ani firma nepostupovala zcela po právu, neboť mistr stále dával zaměstnanci práci, při níž si zaměstnanec málo vydělával. Proto docházelo mezi mistrem a zaměstnancem ke slovním potyčkám a urážkám, až po jedné z mnoha hádek zaměstnanec to nevydržel a mistrovi uštědřil několik políčků.

## Porušení obchodního tajemství

Za určitých okolností může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru i porušení obchodního tajemství zaměstnancem. Míru intenzity v tomto případě ne-



## zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem vypovědí.

Rozlišuje se závažné, méně závažné a soustavně méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Ostatní podmínky pro dání výpovědi jsou shodné s dřívějším Zákonekem práce. Porušení právní povinnosti musí být zaviněné. Je to tehdy, jestliže zaměstnanec nespůlnil své povinnosti (opomenul je splnit), s nimiž byl seznámen nebo jejich znalost se předpokládá a jedná se o povinnosti z daného pracovního poměru.

**Podmínky pro podání výpovědi** z pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení povinností uvádí Zákonek práce v ustanovení § 52 písm. g).

Mimo jiné se jedná o závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem; například svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholu na pracovišti, několikadenní nepřítomnost na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance.

## Varování písemně

**Soustavně méně závažné porušování povinností:** Tento důvod lze použít pouze tehdy, jestliže v posledních 6 měsících byl v souvislosti s porušením povinností zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi.

Upozornění by mělo být vyhotovené písemně pro případ budoucího dokazování v možném soudním

sporu. O soustavně porušování povinností se podle praxe soudů jedná tehdy, jestliže k tomu dojde alespoň třikrát, přičemž mezi jednotlivými případy je přiměřená časová souvislost a je rovněž zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna pracovní povinnosti plnit. Jedná se např. o soustavně pozdní příchody na pracoviště.

Při hodnocení stupně intenzity porušení právních povinností není v případném sporu vzhledem k tomu, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

## Co je porušení povinností

Půjde nejen o zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla uložena), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy.

Zejména se jedná o zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance (např. vykonává konkurenční výdělečnou činnost shodující se s předmětem činnosti svého zaměstnavatele bez jeho souhlasu).

**Důležité:** V souvislosti se zrušením pojmu „pracovní kázeň“ se zaměstnavatelé mylně domnívají, že dochází i k zúžení jejich možnosti skončit pracovní poměr se zaměstnancem pro porušení povinností, když např. zaměstnanec nespůlní pokyn nadřízeného, poruší povinnosti sjednané v pracovní smlouvě apod.

Pochybnosti odůvodňují tím, že to nejsou povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jak požaduje jako podmínky pro výpověď Zákonek práce v § 52 písm. g). Obavy zaměstnavatelů nejsou opodstatněné, neboť Zákonek práce uvádí základní povinnosti zaměstnanců v ustanovení § 301 a následujících. Zaměstnanci jsou např. povinni využívat pracovní

zbytných pro řádný výkon sjednané práce.

Naproti tomu za porušení povinností lze považovat protiprávní jednání zaměstnance, na kterém se podílel i zaměstnavatel, např. tím, že porušil právní povinnosti, které má vůči zaměstnancům (např. nevytvořil vhodné pracovní podmínky). Jednání zaměstnavatele může mít v závislosti na jeho příčinném vztahu k porušení povinností za-

## Osudová facka

**Firma na hodinu vyhodila zaměstnance, který nafackoval mistrovi. Soud přesto po posouzení všech okolností rozhodl, že padák je neplatný.**

dobu, plnit pokyny nadřízených, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem apod. Porušení nebo nespůlnění těchto povinností může mít za následek výpověď z pracovního poměru.

## Co není porušení povinností

O porušení povinností nemůže jít jen tehdy, jestliže zaměstnanec nespůlnil povinnosti, které nevyplývají ze sjednaného druhu práce (pracovní náplně) nebo jestliže nevykonal práci ohrožující život a zdraví jeho nebo jiných osob. V zájmu pravdy je tedy vždy rozumnější, když jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele potvrzena a sjednaná v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě.

Porušení nelze spatřovat v nedodržení pracovním řádem požadovaných vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době. Může se však jednat o nespůlnění požadavků zaměstnavatele ne-

městnancem význam pouze z hlediska hodnocení jeho intenzity.

## Bez nabídky nového místa

Nový Zákonek práce zrušil ustanovení § 47, jehož dodržení bylo podmínkou pro platnost výpovědi ze strany zaměstnavatele, kromě výpovědi pro porušení pracovní kázně. Odpadla povinnost zaměstnavatele např. pomáhat zaměstnanci při hledání zaměstnání; pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby i zaměstnancům se zdravotními postižením, kteří nejsou zabezpečeni důchodem apod.

Zaměstnavatel není povinen nabízet zaměstnanci jinou práci v místě výkonu práce ani v místě bydliště a nemusí zajišťovat případnou průpravu na jinou práci ani neprokazuje, že zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci. Tím se postup zaměstnavatelů pro rozvázání pracovního poměru značně zjednodušil.

(Autor je odborník na pracovní právo)

# Kdy je podnikatel plátcem DPH

**Povinně** se firma stává plátcem DPH, když její obrat přesáhne za nejbližších 12 předcházejících po sobě jdoucích kalendářních měsíců milion korun. Pak vzniká povinnost podat přihlášku k registraci k DPH do 15 dnů po skončení kalendářního měsíce, ve kterém byl stanovený limit překročen. Plátcem DPH se firma stává od prvního dne třetího měsíce následujícího po měsíci, ve kterém dosáhla stanoveného obrátu.

Jestliže tedy společnost A, s. r. o., vznikne v lednu 2007 a její obrat za leden činí 800 000 Kč a za únor 400 000 Kč, dosáhla v měsíci únoru

částky, kdy vzniká zákonná povinnost registrovat se k DPH. Přihlášku k registraci bude společnost A, s. r. o. povinná na svůj místně příslušný finanční úřad podat nejpozději do 15. března 2007 a plátcem DPH bude od 1. května 2007. První daňové přiznání k DPH bude podávat za květen 2007 resp. za druhé čtvrtletí 2007, je-li jejím zdaňovacím obdobím kalendářní čtvrtletí (v tomto daňovém přiznání pak budou uvedeny příslušné vstupy a výstupy pouze za měsíce květen a červen 2007).

Druhou možností je **dobrovolná registrace**. V některých případech ji

vyžadují dodavatelé nebo pronajímatelé. Důvodem může být nevhodnost pronájmu nemovitosti neplátcí DPH na straně pronajímatele.

Od data registrace je plátcem DPH povinen finančnímu úřadu odvést DPH na výstupu, kterou od svých odběratelů vyinkasoval v platbách za dodané zboží či poskytnuté služby. Naopak si zpravidla může uplatnit nárok na odpočet (tedy snížit daňovou povinnost na výstupu) o DPH zaplacenou na vstupu, při nákupu zboží či služeb, které využívá v rámci své podnikatelské činnosti. V prvním daňovém přiznání, které budete

podávat poté, co se stanete plátcem DPH, můžete uplatnit nárok na odpočet DPH u majetku pořízeného za posledních 12 měsíců přede dnem účinnosti uvedeném v osvědčení o registraci.

Pořídíte-li si např. 10 měsíců před účinností registrace k DPH nový počítač, můžete si o DPH zaplacenou při jeho koupi snížit svou povinnost ve svém prvním daňovém přiznání. Toto je možné pouze u majetku a nikoliv u služeb nakoupených před datem registrace.

**Dita Malíková, daňový poradce,**  
www.peterkapartners.com

**GARANCE KVALITNÍ VODY**

- Chcete, aby voda vždy prospívala Vašemu zdraví?
- Jste uživatelem výdejníku libovolné značky?
- Svěřte se do naší profesionální péče!

Volejte modrou linku  
844 833 822