

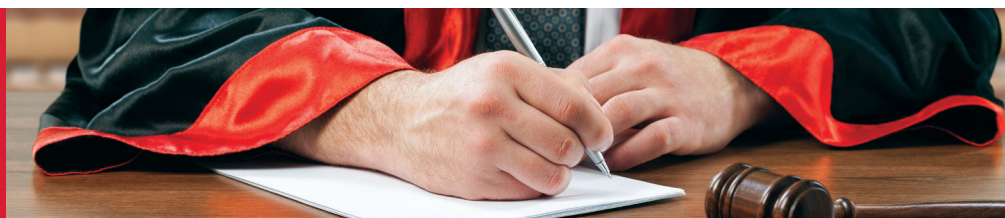
PŘEDTRÉNOVANÉ MODELY UMĚLÉ INTELIGENCE – IDEÁLNÍ POMŮCKA PRO SDÍLENÍ KNOW-HOW V RÁMCI PRACOVNÍ SKUPINY

Složitost pracovních oborů roste a dobrý tým se skládá ze specialistů v jednotlivých oblastech ochotných svoje know-how sdílet ve prospěch celku (organizace). To lze využít ve všech odborných níkách v organizaci, personalistiku či mzdové účetnictví nevyjímaje. Například čtyřčlenný tým personalistů v rámci organizace si rozdělí oblast zákoníku práce na čtyři vytipované oblasti. První kolega se výborně orientuje např. v problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, druhý kolega je zblběhlý v uzavírání pracovních smluv, třetí kolega v ukončení pracovního poměru a čtvrtý kolega např. v překážkách v práci.

Ideální situace nastane, pokud se každý z těchto specialistů bude nadále soustředit na svoji oblast a své znalosti a dovednosti bude pravidelně nahraovat do svého předtrénovaného modelu v rámci umělé inteligence. Díky umělé inteligenci budou moci jeho kolegové sdílet know-how, aniž by ho zdržovali žádostmi o vysvětlení, nebo dokonce žádostmi o vnitropodnikové školení.

ZÁVĚR

Závěrem mého pojednání o využití umělé inteligence v personalistice mi dovolte zmínit, že umělá inteligence ze své podstaty nemůže znamenat konec personalistiky. Její přínos bude především v oblasti **zefektivnění některých úkonů** tvořících náplň práce personalisty. Již dnes umí umělá inteligence zkrátit čas, který trávíme nad některými úkoly v rámci výkonu práce personalisty, na minimum. A to si myslím, že je její velká přidaná hodnota.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,
Mgr. Adam Hosnedl, advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

K OTÁZCE INTENZITY ÚTOKU NA MAJETEK ZAMĚSTNAVATELE PŘI NEOPRÁVNĚNĚ VYKÁZANÉ PRACOVNÍ DOBĚ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. září 2023, sp. zn. 21 Cdo 578/2023
(dostupný na www.nsoud.cz)

V projednávané věci odvolací soud při posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce, které mělo spočívat v neoprávněném vykázání práce pro zaměstnavatele dne 8. 4. 2020, přihlédl – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – **k rozsahu**

neoprávněně vykázané pracovní doby (1 hodiny a 34 minut) a k tomu, že na základě výkazu žalobce mu žalovaná přiznala a vyplatila mzdu a že na něj „přenesla“ část své povinnosti vést evidenci odpracované doby podle § 96 odst. 1 zák. práce.

Podstatně významnější než rozsah hodnot zasažených tímto útokem by přitom bylo narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovanou a zpochybnění spolehlivosti žalobce ve vztahu k majetku žalované. Intenzitu porušení pracovní povinnosti žalobce by nemohla snížit okolnost, že na základě jeho výkazu mu žalovaná (v důsledku svého omylu vyvolaného jednáním žalobce) přiznala a vyplatila mzdu, která mu nepříslušela, neboť právě to je (mělo být) podstatou a účelem žalobci vytýkaného nepřímého útoku na majetek žalované. **Ve prospěch žalobce nelze zohlednit ani skutečnost, že žalovaná na něj „přenesla“ část své povinnosti vést evidenci odpracované doby,** neboť zaměstnancům mohou být uloženy povinnosti v souvislosti s přípravováním podkladů pro zaměstnavatele, aby mohl řádně splnit svou povinnost stanovenou mu ustanovením § 96 zák. práce.

Komentář

V citovaném rozhodnutí posuzoval Nejvyšší soud případ řidiče sanitního vozu, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro zvlášť hrubé a závažné porušení pracovních povinností. Zaměstnavatel spatřoval důvody výpovědi v neoprávněně vykázané směně (celkem šlo o 1 hodinu a 34 minut), opakovaném parkování sanitního vozu v místě bydliště v rozporu s nařízením zaměstnavatele a opakovaném překročení nejvyšší povolené rychlosti v obci. Soud prvního stupně a následně i odvolací soud shodně shledaly výpověď neplatnou. Soud prvního stupně uvedl, že neoprávněně vykázanou směnu v délce 1 hodiny a 34 minut nelze kvalifikovat jako zvlášť hrubé ani závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Odvolací soud pak uvedl, že jelikož zaměstnavatel částečně přenesl na zaměstnance povinnost vést evidenci odpracované doby podle § 96 odst. 1 zákoníku práce, na základě které mu pak přiznal a vyplatil mzdu, nemůže se dovolávat závažného porušení povinností ze strany zaměstnance. Zaměstnavatel se následně obrátil na Nejvyšší soud, kde namítal, že se soudy odchýlily od své ustálené judikatury týkající se útoku na majetek zaměstnavatele.

Nejvyšší soud v komentovaném rozsudku navazuje na svou rozhodovací praxi věnovanou rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením z důvodu útoku na majetek zaměstnavatele. Útok na majetek zaměstnavatele představuje jednání, jež je mimo jiné v rozporu s povinností uloženou zaměstnanci v § 301 písm. d) zákoníku práce (řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele).

Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu přitom rozlišuje mezi přímým (krádeží, poškozováním, zneužitím) a nepřímým (pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění) útokem na majetek zaměstnavatele, přičemž oba způsoby útoku zpravidla představují důvod, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pro porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (např. viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011). Úmyslné předstírání výkonu práce pak spadá do kategorie nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele, tj. představuje situaci, kdy zaměstnanec využívá pracovní doby pro vyřízení soukromé záležitosti a ve vztahu k zaměstnavateli tuto činnost vykazuje jako odpracovanou dobu.

V aplikační praxi se již v zásadě ustálil závěr, že dopustil-li se zaměstnanec útoku na majetek zaměstnavatele, není přitom primárně důležité, jaké hodnoty byly útokem zasaženy nebo ohroženy. V posuzovaném případě sice neoprávněně vykázaná směna v délce 1 hodiny

a 34 minut prakticky nemohla zaměstnavateli způsobit zásadní finanční škodu (odhadujeme, že škoda nepřesáhla 1 000 Kč), pro pracovněprávní vztah je však daleko významnější skutečnost, že došlo k narušení nezbytné vzájemné důvěry a loajality mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Stejně tak Nejvyšší soud neshledal přílehlavou argumentaci odvolacího soudu přenesením povinnosti vést evidenci odpracované doby ze zaměstnavatele na zaměstnance. Odvolací soud pomínil v praxi zaměstnavateli běžně využívanou možnost požadovat po zaměstnanci součinnost při přípravě podkladů pro vedení evidence odpracované doby. Nejvyšší soud proto zaměstnavateli z výše uvedených důvodů vyhověl a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Autoři se zcela ztotožňují se závěry Nejvyššího soudu. I když soudy nižšího stupně uvedly, že předstíraný výkon práce v rozsahu 1 hodiny a 34 minut nepředstavuje ani závažné porušení povinnosti, pak např. v rozhodnutí ze dne 20. května 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021, shledal Nejvyšší soud platnou výpověď v situaci, kdy zaměstnanec vykázal směnu pouze o 16 minut delší, než jakou skutečně odpracoval.

V kontextu komentovaného rozhodnutí pak zaměstnavatelům doporučujeme rozlišovat mezi předstíraným výkonem práce a neomluvenou absencí. Základní rozdíl mezi neomluvenou absencí a předstíraným výkonem práce spočívá v tom, že v případě předstírané práce se zaměstnanec snaží neoprávněně vylákat ze zaměstnavatele mzdu nebo plat za neprovedenou práci. Naproti tomu neomluvenou absencí se rozumí případy, kdy zaměstnanec vůbec nevykoná pro zaměstnavatele v rozvržené pracovní době práci, aniž by mu v tom bránila nějaká právem uznaná okolnost. Z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu pak vyplývá obecné pravidlo, že neomluvená absence v délce trvání 5 dní obecně představuje důvod, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Při zvažování konkrétního postupu by zaměstnavatel měl vždy přihlídnout k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové posouzení případu (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. května 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007).

ŘEŠILI JSTE SPRÁVNĚ?

Tajenka křížovky z dvojčísla 7–8/2024 zní:

1. „odvolání zaměstnance“
2. „dovolené komunikovat“

Z došlých správných odpovědí byli vylosováni tito tři výherci, kteří za vyluštění křížovky obdrží po jedné knize dle vlastního výběru:

Petra Řehořová, Jablonec nad Nisou

Lenka Němečková, Hradec Králové

Veronika Pixová, Praha

Všem třem výhercům blahopřejeme!

