

na jiné práce autorů. Je nutno počítat s tím, že publikaci budou číst i lidé, kteří o vědeckém výzkumu nic nevědí a tyto informace by potřebovali. Částečně to pak kompenzuje přehled metod v příloze knihy. Větší prostor je věnován orální historii, považované autory za vhodnou pro muzejní prostředí. Tato metoda v posledních letech zažívá svou renesanci, je masivně propagována a využívána zejména společenskými vědami. Dá se ale použít i jinde, ve vědách přírodních či technických. Přitom s ní pracovali již před více jak sto lety hlavně etnografové, ale i historici. Za její počátek nelze považovat Čapkovy Hovory s TGM, jak je uvedeno na str. 40, metoda je mnohem starší. Souhlasím ale s autory, že jde o velice vhodný nástroj, pokud je používán správně.

Třetí kapitola publikace je statistická. Podává přehled o tom, která muzea jsou zákonem považována za vědecko-výzkumné organizace a jaké jsou výstupy z výzkumu. Autoři se zde nevyvarovali některých nepřesností, v tabulce č. 20 (str. 52) chybí Technické muzeum v Brně.

Následuje pasáž řízení výzkumu v muzeích. Vzhledem k titulu knihy by se dalo očekávat, že tato kapitola bude rozsáhlejší a podrobnější. Ne všichni řídicí pracovníci vědí, co je to vědecký výzkum, jak by měl být organizován a financován, a pak následně řízen. Nemyslím si, že by měla být kapitola kuchařkou, jak výzkum provádět, ale očekával bych, že zde bude uvedeno, jak se výzkum promítne třeba do organizační struktury instituce, do jejího obsazení, do náplně práce jednotlivých zaměstnanců atd. Třeba právě personální otázky jsou pro vědeckou práci důležité. Znamená to, že výzkum může provádět pouze zaměstnanec, který je na pozici vědecko-výzkumného pracovníka, ale již ne kurátor spravující nějakou sbírku? Kolik muzeí v ČR má ve svých tabulkách post vědecko-výzkumného pracovníka? Jak by se tato pozice měla promítnout do organizační struktury, pokud muzeum chce dělat vědu a výzkum? Je možné, aby ji měla i menší muzea? Neočekával bych, že publikace, i vzhledem ke svému rozsahu, vyřeší odpovědi na tyto otázky, ale mohly by zde být

alespoň nastíněny. Malou zmínku najdeme v kapitole 6.

Poslední část zahrnuje pět případových studií přibližujících výzkumnou práci a její hodnocení v muzeích. Tyto konkrétní příklady mohou být vodítkem, jak výzkum organizovat a jak zajistit hodnotitelné výstupy, které potvrdí jejich postavení v dané oblasti.

Celkově lze publikaci *Metodologie a řízení výzkumu v muzeích* přivítat. I přes dílčí nedostatky je vhodnou příručkou pro organizování výzkumu v muzejních institucích. Zároveň se může stát 1. stupněm k další diskuzi. Důležité bude sladit přístup výše zmíněných zákonů a vymezit rozdíly v podmínkách muzeí oproti těm u univerzit a vědeckých pracovišť. Tedy, v čem je výzkum shodný a v čem jsou odlišnosti. Jeden rozdíl vyplývá již z poslání muzea. Jedná se o sbírky, kteréžto ostatní instituce nemají a vycházejí proto z jiných principů. Podrobněji se lze také věnovat vlivu na organizační strukturu, metodám výzkumu, jeho financování apod. Publikace je dobrým startem pro další studie týkající se muzejního výzkumu. ■

PRÁVNÍ PORADNA AMG

Skončení pracovního poměru problematického zaměstnance

LIBOR VAŠÍČEK / ŠÁRKA VAŠÍČKOVÁ

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

Předmětem článku je analýza výpovědních důvodů podle (i) § 52 písm. f) zákoníku práce, kdy zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce, přičemž jejich nesplňování

spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích; (ii) § 52 písm. g) zákoníku práce, kdy zaměstnanec porušuje povinnosti plynoucí z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci.

Nesplnění požadavků pro řádný výkon práce z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků

Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí zaměstnávat pracovníka, který není způsobilý konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a který není schopen bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce jeho oprávněným požadavkům.

Požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel. Zpravidla se týkají konkrétního zaměstnance a jsou vyvolány specifiky dané

činnosti. Zákoník práce nicméně neříká, jak mají být tyto nároky stanoveny. Judikaturou je dovozováno, že musí jít o prokazatelně oprávněné požadavky, jejichž nedodržením by nebyly úkoly zaměstnance splněny tak, jak to vyžadují potřeby zaměstnavatele. Požadavky vyplývají z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů a pokynů vedoucího zaměstnance. Může jít i o takové, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Jedním z těchto nároků jsou bezpochyby uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Dále může jít např. o specifické odborné znalosti, organizační schopnosti i morální kvality, způsob chování, jednání se zákazníky, ale i oblékání a celkovou úpravu zevnějšku.

Nesplnění požadavků pro řádný výkon práce je důvodem k výpovědi pouze tehdy, pokud k němu došlo bez zavinění zaměstnavatele. Neuspokojivé pracovní výsledky k ní zpravidla vedou tehdy, nemá-li zaměstnanec pro řádný výkon přidělované práce dostatek potřebných schopností. Jinými slovy, příčinou nevyhovujících výstupů může být skutečnost, že zaměstnanec svými dovednostmi (duševními, fyzickými, např. i manuální zručností) na práci nestačí, nebo nemá příslušné odborné znalosti, řídicí či organizační schopnosti.

Zaměstnanci lze dát výpověď pouze tehdy, pokud byl v posledních 12 měsících písemně vyzván k odstranění nedostatků a v přiměřené době je nenapravit. Podle soudní praxe musejí být dostatečně konkrétně vymezeny vady, které mají být zaměstnancem eliminovány. Zaměstnavatel musí ve výzvě také v písemné výzvě stanovit přesnou lhůtu, do jejíhož uplynutí má zaměstnanec své neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Její délka musí být přiměřená vytýkaným chybám, jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná. Nestanovení lhůty v upozornění má za následek taktéž neplatnost výpovědi. Písemná výzva musí být doručena vždy do vlastních rukou.

Ve výpovědi je pak nutné na výzvu navázat, a to uvedením neodstraněných vytýkaných nedostatků. Rozvázání pracovního poměru vyžaduje bližší skutkovou konkretizaci, nikoliv pouhou citací ustanovení zákona.

Jestliže zaměstnanec na základě výzvy zaměstnavatele dočasně odstraní své neuspokojivé pracovní výsledky, ale během dalších 12 měsíců od této písemné výzvy se v jeho práci opět projeví opětovně (zaměstnanec nezajistí udržení žádoucího stavu), pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce není třeba předložení nové výzvy k odstranění opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008).

Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

K možnosti aplikovat výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce je třeba, aby porušení povinností, vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, mohlo být kvalifikováno jako „závažné“ nebo „soustavné méně závažné“.

Porušování povinností na straně zaměstnance musí být zaviněné, čímž se rozumí jednání úmyslné, ale i z nedbalosti.

Za „závažné“ porušení povinností považovaly soudy např. neomluvenou absenci, výkon práce pro sebe či pro jiné v pracovní době, nepovolené používání automobilů zaměstnavatele na soukromé cesty apod. „Méně závažným“ se podle judikatury rozumí minimální, drobné nebo málo závažné porušení pracovní povinnosti. O „soustavné méně závažné“ porušení povinnosti se pak jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři (3) porušení pracovní kázně, nedosahujících

vyšší intenzity, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (v zásadě lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinností).

Kromě soustavnosti se při méně závažném porušení povinností dále vyžaduje, aby byl zaměstnanec v době posledních šesti měsíců písemně upozorněn v souvislosti s porušením povinnosti na eventualitu výpovědi. Povinnost písemně poukázat na možnost dostat výpověď z pracovního poměru ukládá zaměstnavateli zákoník práce, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení má být provedeno. Tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti. Jejím účelem (smyslem) je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké budou či mohou mít případná další méně závažná nedodržení jeho pracovních povinností. Aby byl od dalšího porušování svých povinností odrazen, judikatura dovozuje, že zaměstnavatel ho musí alespoň jednou písemně upozornit na možnost výpovědi, a to nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru výpovědí, dále výpověď podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012). Písemné upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.

Vzorové písemné upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance podle § 52 písm. g) zákoníku práce najdete na webových stránkách AMG <http://www.cz-museums.cz> pod záložkou *Právní poradna AMG*. ■