30. 10. 2006

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pracovní kázeň

Nový zákoník práce zrušil pojem „pracovní kázeň“. Jaký vliv má tato skutečnost na dodržování povinností ze strany zaměstnance ?

Je skutečností, že nový zákoník práce opravdu s pojmem pracovní kázeň dále nepracuje, což se promítá zejména do okolností, za nichž může být s pracovníkem rozvázán pracovní poměr, tj. tzv. kvalifikované výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele.

V této souvislosti zavádí zákoník práce zcela nový pojem „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“. Přestože záměrem legislativců bylo zřejmě pouhé přejmenování tohoto poněkud archaicky znějícího pojmu, a to při zachování jeho obsahu,vytváří nově zavedený pojem určité nejasnosti ohledně svého výkladu, a tudíž i následné aplikaci. Nabízí se zejména otázka, zda právním předpisem lze v tomto smyslu chápat i kolektivní smlouvu, pracovní řád či pracovní smlouvu, v nichž je právě úprava povinností pracovníků běžně zavedena.

Ještě komplikovanější se může zdát porušení pokynu zaměstnavatele, pokud směřuje k plnění povinnosti, která není jako taková nikde výslovně upravena. Zdá se, že kromě pracovní smlouvy bude nejbezpečnější upravit některé zásadní povinnosti zaměstnance, které nevyplývají přímo ze zákona, v pracovním řádu, který má být podle nového zákoníku práce jediným vnitřním předpisem, který může stanovit povinnosti zaměstnanců. Pracovní řád pak bude nutno zřejmě považovat za právní předpis s tím, že zákoník práce s jeho vydáním přímo počítá a vyhrazuje mu možnost stanovit povinnosti zaměstnanců, jejichž porušení bude moci být sankcionováno.

Pozor však na zákonné omezení, které neumožňuje v pracovním řádu zakládat nové povinnosti zaměstnanců. Bude muset tedy jít zřejmě vždy o pouhé rozvedení či aplikaci určité obecnější povinnosti zaměstnance vyplývající ze zákona na konkrétní podmínky práce zaměstnance. Jasný výklad této otázky však přinese až soudní judikatura.

JUDr. Karel Zuska
AK HOLEC, ZUSKA & Partneři

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona

- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu