

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 rozváznán 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 & Partneri](#)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)

- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)