30. 4. 2001

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

Pracovní kázeň

Přestože se v pracovním právu velmi často setkáme s pojmem pracovní kázeň a její porušení s sebou přináší poměrně závažné následky, nenalezneme v zákoníku práce její definici. Pracovní kázní lze chápat určitou kvalitu chování zaměstnance při plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku.

Přestože se v pracovním právu velmi často setkáme s pojmem pracovní kázeň a její porušení s sebou přináší poměrně závažné následky, nenalezneme v zákoníku práce její definici. Pracovní kázní lze chápat určitou kvalitu chování zaměstnance při plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku.
Zaměstnanec je povinen dodržovat jednak povinnosti, které jsou mu uloženy právními předpisy (tedy především zákoníkem práce), dále vnitřními předpisy zaměstnavatele, pracovní smlouvou a také závaznými pokyny vedoucích zaměstnanců. Pokud zaměstnanec zaviněně (úmyslně nebo z nedbalosti) poruší tyto povinnosti, jde o porušení pracovní kázně.
Zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnosti na několika místech: V § 35 odst. 1 b) je zaměstnanci stanovena obecná povinnost konat osobně podle pokynů zaměstnavatele práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň, podrobněji jsou povinnosti zaměstnance dále popsány v §§ 73, 74 a 135 odst. 3. Neznalost těchto ustanovení zaměstnance neomlouvá a porušení povinností v nich stanovených je porušením pracovní kázně. Vnitřními předpisy zaměstnavatele je především pracovní řád. V tomto předpise mohou být stanoveny povinnosti pouze v rámci platných právních předpisů. Jiné povinnosti zaměstnanci být uloženy nemohou. V rámci pracovní smlouvy lze sjednat v podstatě jakékoliv povinnosti, samozřejmě nelze platně sjednat takovou dohodu, ve které se zaměstnanec předem vzdává svých práv (např. zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem dohodnout, že zaměstnanec bude v případě potřeby převeden na jinou práci, pokud tato práce nebude přesně vymezena). Závazné příkazy vedoucích zaměstnanců musí být v souladu jak se zákoníkem práce, tak s pracovním řádem a pracovní smlouvou. Pokud příkaz vydaný vedoucím zaměstnancem není v takovém souladu, pak jeho případné nesplnění ze strany zaměstnance neznamená porušení pracovní kázně.
Porušení pracovní kázně není v každém případu stejné, ale má různou intenzitu. Praxe se přiklání k dělení na tři základní stupně. V první případě jde o méně závažné porušení pracovní kázně. Pokud k porušování pracovní kázně v této intenzitě dochází soustavně a jsou-li naplněny ostatní podmínky (zaměstnanec musel být v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi) je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f). Definici soustavného méně závažného porušování pracovní kázně nám nabízí judikatura: O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tří porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, jestliže posouzení všech okolností případu odůvodňuje závěr, že pracovník ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat. Tímto porušení může být například nesplnění příkazu, neomluvená absence, porušení zákazu kouření apod. Druhým stupněm porušení je závažné porušení kázně, které je výpovědním důvodem také podle § 46 odst. 1 písm. f). V tomto případě se však nevyžaduje písemné upozornění a dostačující je i jedno porušení. Praxe za závažné porušení pracovní kázně považuje déle trvající neomluvenou absenci, majetkové delikty, slovní nebo fyzické napadení spolupracovníků, nadřízených, zákazníků, požívání alkoholických nápojů v pracovní době atd. Nejintenzivnějším porušením pracovní kázně je porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, které je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm b). Za takové porušení se považuje například přijímání úplatků, porušení obchodního tajemství krádež majetku zaměstnavatele ve větším rozsahu, fyzické napadení s ublížením na zdraví atd.
Každé porušení pracovní kázně je však nutno řešit individuálně s přihlédnutím i k jiným okolnostem

(např. k osobě zaměstnance, způsobené škodě, druhu vykonávané práce…).

© 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