30. 10. 2006

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

Výpověď

Zdá se, že po vstupu nového zákoníku práce v účinnost bude pozice zaměstnavatele, který chce propustit „problémového“ zaměstnance, poněkud komplikovaná?

Pozice zaměstnavatele, který bude mít zájem dát výpověď zaměstnanci z důvodu „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, bude poněkud nejistá, zejména do doby vyjasnění názoru na obsah tohoto termínu v rozhodovací praxi soudů v průběhu několika měsíců po nabytí účinnosti zákona.

Mezi velkou částí teoretiků včetně členů autorského týmu nového zákoníku práce sice panuje shoda o tom, že zavedením nového pojmu se jeho obsah v zásadě nezměnil, jsme však toho názoru, že pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci“ může být vykládám i úžeji, striktněji a více ve prospěch zaměstnance.

Za účinnosti dosavadního zákona se za porušení pracovní kázně dalo považovat prakticky každé porušení povinnosti zaměstnance, kterou byl zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů povinen plnit (nebo se nějakého konání zdržet) – lhostejno, z čeho taková povinnost plynula. Pokud zaměstnavatel prokázal porušení pracovní kázně a dosáhlo-li takové porušení zákonem vyžadované intenzity, mohl zaměstnavatel přistoupit k ukončení pracovního poměru. Nový zákoník práce tuto koncepci zachovává, požadovanou intenzitu porušení nemění, klade však větší nárok na zaměstnavatele v tom ohledu, aby prokázal, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právního předpisu vztahující se k jeho práci, nikoli tedy ledajakou povinnost, kterou byl povinen plnit.

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