

Abstrakt

Tématem této práce je porušování pracovních povinností zaměstnanců. Tato problematika je velice aktuální, protože, ač jde v zásadě o negativní jev, jímž se narušuje řádný chod pracovního procesu, je běžnou částí pracovněprávních vztahů. Navíc i pouhé jediné porušení povinnosti zaměstnance může mít poměrně závažné následky jak pro samotného zaměstnance, tak i pro jeho zaměstnavatele.

Cílem mé práce je poskytnout ucelený pohled na problematiku porušování pracovních povinností zaměstnanců, rozebrat současnou právní úpravu a upozornit na případné nedostatky a výkladové problémy. Zhodnoceny budou rovněž připravované změny legislativy.

Práce se skládá ze čtyř kapitol, které jsou dále rozděleny na podkapitoly a části.

První kapitola je úvodní. Popisuje vývoj právní úpravy pracovní kázně na našem území a vysvětluje význam pojmu „porušování pracovních povinností zaměstnanců“ jak je chápán dle současné právní úpravy.

Druhá kapitola se zabývá povinnostmi zaměstnanců. Nejprve je zde zmíněna povinnost zaměstnavatele seznámit své zaměstnance s jejich povinnostmi a možné způsoby, jak mohou být povinnosti zaměstnanců založeny, případně konkretizovány. Poté následuje samotné vymezení jednotlivých povinností zaměstnanců.

Třetí kapitola je zaměřena na problematiku posuzování závažnosti porušení povinností zaměstnanců, jež je velice důležité, neboť na něm závisí možnosti zaměstnavatele, jimiž může na takové porušení reagovat.

Čtvrtá kapitola se zabývá důsledky, jež může porušení povinnosti zaměstnance mít. Jde v zásadě o: důsledky týkající se stability pracovního poměru, důsledky týkající se dovolené a odměňování a odpovědnost zaměstnance za škodu. Za následky, jež mají na zaměstnance největší dopad, lze obecně považovat důsledky související se stabilitou pracovního poměru. Plat či mzda totiž pro většinu lidí představuje jediný příjem, a pokud jej náhle ztratí, má to značný vliv na jejich sociální postavení. Proto také problematika rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinnosti zaměstnance představuje stěžejní část této kapitoly.

Poslední kapitola je věnovaná kontrole zaměstnanců při plnění jejich povinností. S rozvojem moderních technologií roste i množství způsobů, jimiž mohou

zaměstnavatelé své zaměstnance kontrolovat. Zároveň s tím však roste i riziko, že tak bude nepřípustně zasazeno do soukromí zaměstnanců. V této kapitole se proto zabývám nejčastějšími způsoby kontroly - kontrolou počítače, korespondence, používání telefonů a kontrolou pomocí kamerových systémů - a hranicemi jejich přípustnosti.