10. Porušení povinností zaměstnance

Kapitola se věnuje porušením povinností zaměstnance a jejím typům.

Hlavní body kapitoly

- Povinnosti zaměstnance
- Porušení povinností
- Méně závažné porušení povinností
- Závažné porušení povinností
- Porušení povinností zvlášť hrubým způsobem

Klíčová slova

Zaměstnanci, porušení povinností.

Může nastat situace, kdy dojde u zaměstnance knihovny k porušení povinností a zaměstnavatel musí tuto situaci řešit.

Za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a z dalších vnitřních předpisů se považuje zejména, když zaměstnanec:

- nepracuje řádně podle svých sil, znalostí a schopností, neplní pokyny nadřízených, neuposlechne příkaz (pokyn) vedoucího zaměstnance ke splnění důležitých pracovních povinností,
- svým úmyslným jednáním způsobí zaměstnavateli škodu vyšší než 10 000 Kč,
- nespolupracuje nebo narušuje spolupráci s ostatními zaměstnanci na pracovišti zejména nevhodným, neslušným, nekolegiálním způsobem; fyzicky a verbálně napadne jiného zaměstnance nebo jinou osobu (uživatele, návštěvníka zaměstnavatele), a to bez ohledu na to, zda způsobí poškození na zdraví a životě jiné osoby,
- nevyužívá pracovní dobu a výrobní a pracovní prostředky k vykonávání svěřených prací,
- neomluveně zameškápráci,
- neplní kvalitně a včas pracovní úkoly, odmítá prohlubovat, udržovat a obnovovat svou kvalifikaci, neudržuje a neobnovuje licence, certifikáty a povolení potřebné k výkonu práce podle pracovní smlouvy,
- požívá alkoholické nápoje a návykové látky před nebo v průběhu pracovní doby, vstupuje pod jejich vlivem na pracoviště a do objektů zaměstnavatele; odmítá se na pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance podrobit vyšetření za účelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek,
- poruší ustanovení o ochraně údajů požívajících zvláštní ochrany a předpisy vztahující se k ochraně osobních údajů,
- odmítá podrobit se pracovnělékařské prohlídce,
- odmítá podrobit se při příchodu nebo odchodu z pracoviště (z objektu zaměstnavatele) v nezbytném rozsahu kontrole zavazadel, příručních tašek apod., a dále kontrole věcí, dokumentů, pracovní agendy, knihovního fondu apod., které vynáší z pracoviště (objektů) zaměstnavatele nebo je na ně přináší,
- bez písemného souhlasu nadřízeného zaměstnance vynáší z pracoviště (objektu zaměstnavatele) věci, dokumenty, pracovní agendu, knihovní fond apod., které náleží

zaměstnavateli,
- zneužívá majetek zaměstnavatele, zejména knihovní fond, úřední spisy, nahraná i čistá média, přidělené osobní ochranné pomůcky, pracovní předměty, technická zařízení a přístroje, výpočetní techniku, mobilní telefony, spotřební materiál, vozidla, razítka, nebytové prostory a pracoviště zaměstnavatele k jiným účelům než k plnění pracovních úkolů vyplývajících z pracovního poměru (ke komerční činnosti, pro soukromé účely), a to jak během pracovní doby, tak i mimo pracovní dobu,
- porušuje povinnosti při předcházení škodám na zdraví a majetku či bezdůvodnému obohacení neupozorněním bezprostředně nadřízeného nebo jiného vedoucího zaměstnance, případně člena ostrahy,
- odmítá se účastnit školení a přezkušování z předpisů z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany ve stanovených termínech a dalších školení, která se přímo váží k vykonávané práci; hrubě porušuje předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně, v důsledku čehož vznikla škoda na zdraví, životě nebo majetku zaměstnavatele a jiných osob,
- nepodává potřebné informace o plnění svých pracovních povinností svému nadřízenému, příp. dalším kontrolním orgánům zaměstnavatele a vnějším kontrolním orgánům, které jsou oprávněné takové vysvětlení vyžadovat,
- nenahlásí bez zbytečného prodlení změnu osobních údajů,
- vykonává výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, bez předchozího písemného souhlasu (nevztahuje se na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární a uměleckou),
- opakovaně nedodržuje a nevyužívá pracovní dobu (pozdní příchody, dřívější odchody ze zaměstnání, opouštění pracoviště během pracovní doby, to vše bez souhlasu zaměstnavatele),
- neudržuje pořádek na pracovišti.

Z hlediska intenzity porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů může jít o:

- méně závažné porušení povinnosti,
- závažné porušení povinnosti,
- porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

Porušení (porušování) povinnosti je třeba posuzovat vždy s přihlédnutím ke všem okolnostem každého jednotlivého případu a při posouzení intenzity porušení povinnosti přihlédnout zejména k osobě zaměstnance a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností, k druhu vykonávané práce, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil, nebo mohl způsobit zaměstnavateli škodu.

V případě, že jde o **porušení povinnosti méně závažným způsobem**, může s přihlédnutím ke všem okolnostem případu jako odpovídající důsledek postačovat následující postup v pořadí:

- poučení zaměstnance o nesprávnosti jeho jednání,
- finanční opatření ve smyslu snížení/odebrání osobního příplatku či neudělení odměny,
- písemné upozornění na možnost výpovědi v případě soustavného méně závažného porušování povinnosti.

Méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může být důvodem k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce pouze tehdy, pokud se jedná o soustavné méně závažné porušení povinnosti.

Pro výpověď z důvodu méně závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů musí být splněny následující předpoklady:

- zaměstnanec se dopustil nejméně ve třech případech porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů méně závažným způsobem (nemusí se jednat o porušení stejné povinnosti) a
- zaměstnanec byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Jde-li o porušení povinnosti závažným způsobem, může být, s přihlédnutím ke všem okolnostem případu, odpovídajícím důsledkem rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů se považuje např.:

- dvě a více neomluveně zameškaných směn,
- výkon práce pro vlastní potřebu v pracovní době,
- slovní nebo fyzické napadení spolupracovníků, nadřízených vedoucích zaměstnanců, návštěvníků,
- požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek v pracovní době apod.



V těchto případech může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď bez předchozího upozornění.

Jde-li o **porušení povinností zvlášť hrubým způsobem**, může být, s přihlédnutím ke všem okolnostem případu, odpovídajícím důsledkem rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo dokonce okamžité zrušení podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Za porušení povinností zvlášť hrubým způsobem se považuje např.:

- pět a více neomluveně zameškaných směn,
- zcizení majetku zaměstnavatele ve větším rozsahu,
- fyzické napadení, při němž došlo k ublížení na zdraví,
- požívání/požití alkoholu nebo návykových látek s přímým dopadem na výkon pracovních činností (řidič apod.).

From:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/ - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/poruseni_povinnosti_zamestnance

Last update: **2026/03/23 09:28**