

## **25. POSTUP PŘI PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZAMĚSTNANCE, KTERÉ MU VYPLÝVAJÍ Z PRACOVNĚ PRÁVNÍHO VZTAHU**

Vypracoval:	Blanka Blahová, ekonom školy
Schválil:	Ing.Miroslav Kutý, ředitel školy
Směrnice nabývá účinnosti ode dne:	1.dubna 2007
Změny ve směrnici jsou prováděny formou číslovaných písemných dodatků, které tvoří součást tohoto předpisu.	

### Obecná ustanovení

Na základě ustanovení písmene a) odstavce 1 § 165 zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v platném znění vydávám jako statutární orgán školy tuto směrnici.

### Porušení pracovní kázně

1. Porušením povinností zaměstnance vyplývajících z jeho pracovně právního vztahu (dříve terminologicky "pracovní kázně") zaměstnancem se rozumí zaviněné nesplnění povinností. Jde o povinnosti stanovené zejména v zákoníku práce, pracovní smlouvě, v dalších pracovněprávních předpisech a ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, popřípadě povinností vyplývajících přímo z pracovní smlouvy a pracovní náplně. Jednání zaměstnance, kterým nebyly porušeny povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nemůže být posuzováno jako porušení pracovní kázně.

2. V případech porušení povinností zaměstnance vyplývajících z jeho pracovně právního vztahu je zjišťováno, zda jde o porušení:

- a) méně závažným způsobem,
- b) závažným způsobem,
- c) zvláště hrubým způsobem.

3. Při zkoumání míry zavinění nelze vycházet z pracovněprávních předpisů, protože pojem zavinění nedefinují; pro tyto účely se analogicky vychází z pojmu zavinění, vymezeného v oblasti trestně právní, kde je rozlišováno zavinění úmyslné a zavinění z nedbalosti. Úmyslné zavinění je takové, kdy zaměstnanec svým jednáním chtěl škodlivé následky způsobit, nebo věděl, že je způsobit může, a pro případ, že je způsobí, s tím byl srozuměn. Zavinění z nedbalosti je takové, kdy zaměstnanec sice věděl, že může svým jednáním škodlivé následky způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že je nezpůsobí (nedbalost vědomá), anebo sice nevěděl, že svým jednáním může škodlivé následky způsobit, ale se zřetelem k okolnostem a ke svým osobním poměrům to vědět mohl a měl (nedbalost nevědomá).

4. Porušení povinností zaměstnance vyplývajících z jeho pracovně právního vztahu se vždy posuzuje s přihlédnutím ke všem okolnostem každého jednotlivého případu, k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu. Vyvození důsledků pro zaměstnance je nutné provést se znalostí všech těchto okolností.

5. Porušení povinností zaměstnance vyplývající z jeho pracovně právního vztahu musí být vždy náležitě objasněno, a zaměstnanci, který se porušení pracovní kázně dopustil, musí být dána možnost vyjádřit se k důvodům svého jednání.

6. Pokud se zaměstnanec dopustí jednání, které zaměstnavatel považuje za porušení povinností zaměstnance vyplývající z jeho pracovně právního vztahu, nadřízený vedoucí zaměstnanec jej zpravidla prokazatelným způsobem projedná se zaměstnancem, poučí ho o nesprávnosti jeho jednání a v závislosti na posouzení intenzity porušení přijme nebo navrhne příslušné opatření. Přitom dbá na to, aby porušení bylo projednáno tak, aby mohly být vyvozeny případné důsledky spočívající v rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením z hlediska lhůt stanovených v zákoníku práce. Znamená to, že je o projednání zpravidla vyhotoven písemný záznam, jeden exemplář obdrží zaměstnavatel, jeden zaměstnanec, který jeho převzetí potvrdí svým podpisem.

7. V případě porušení méně závažným způsobem, může být za dostačující opatření považováno:

- a) poučení zaměstnance o nesprávnosti jeho jednání,
- b) zaměstnanci je předáno písemné upozornění na možnost výpovědi v případě soustavného méně závažného porušování.

8. Kromě uvedených důsledků spočívajících v rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel uplatnit i další opatření:

- a) možnost zaměstnavatele převést na jinou práci zaměstnance, kterému byla dána výpověď,
- b) možnost zaměstnavatele krátit dovolenou na zotavenou, jde-li o porušení pracovní kázně spočívající v neomluvené absenci,

9. V případě porušení povinností zaměstnance vyplývající z jeho pracovně právního vztahu závažným způsobem, může zaměstnavatel přistoupit s přihlédnutím ke všem okolnostem případu k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle zákoníku práce.

10. V případě porušení povinností zaměstnance vyplývající z jeho pracovně právního vztahu zvlášť hrubým způsobem, může zaměstnavatel s přihlédnutím ke všem okolnostem případu rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle zákoníku práce.

11. Pokud je v souvislosti s porušením pracovní kázně navrhováno opatření, jehož provedení není v kompetenci nejbližšího nadřízeného vedoucího zaměstnance (například rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem), postoupí vedoucí zaměstnanec takový návrh k rozhodnutí řediteli školy. K návrhu připojí záznam o porušení pracovní kázně s uvedením potřebných skutkových zjištění.

12. Byla-li porušením pracovní kázně způsobena zaměstnavateli škoda, musí celou záležitost projednat škodní komise.

13. Zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy neobsahují konkrétní výčet konkrétních způsobů jednání, které by se předem dalo označit za porušení pracovní kázně méně závažným způsobem, závažným způsobem nebo zvlášť hrubým způsobem. Takovouto kategorizaci nelze stanovit ani vnitřním

předpisem organizace. Vždy musí být provedeno skutkové posouzení, kdy je třeba vzít v úvahu všechny okolnosti týkající se každého jednotlivého případu.

#### Závěrečná ustanovení

1. Jeden výtisk směrnice je trvale uložen na místě trvale přístupném všem zaměstnancům školy.
2. Změny směrnice jsou prováděny formou číslovaných doplňků.
3. Kontrolou provádění ustanovení této směrnice je statutárním orgánem školy pověřen ekonom
4. Zrušuje se předchozí znění této směrnice.
5. Směrnice nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2007

V Hranicích dne 1.4.2007

Ing. Miroslav Kutý  
ředitel školy