

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

K určení čerpání dovolené zaměstnancem a platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pro neomluvené absence

Nejvyšší soud se ve svém nedávném rozhodnutí[1] („Rozhodnutí“) zabýval náležitostmi a podmínkami, za kterých má zaměstnanec právo sám určit čerpání dovolené, pokud doba čerpání dovolené není určena zaměstnavatelem. Mimo jiné Nejvyšší soud rozhodl o platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro neomluvené absence zaměstnance. V tomto článku rozebereme praktická doporučení, která z Rozhodnutí plynou pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Pozadí sporu

Žalobce (zaměstnanec) byl od roku 2017 zaměstnán u žalované jako řidič sanitního vozidla dopravy nemocných a raněných. V důsledku toho, že žalobci nebylo ze strany žalované umožněno vybrat dovolenou za rok 2019 a 2020, rozhodl se žalobce využít svého práva dle § 218 odst. 3 zákoníku práce ve znění účinném od 30. 7. 2020 do 31. 12. 2020 (aktuálně § 218 odst. 4 zákoníku práce) a určil si čerpání dovolené sám. Dne 28. 8. 2020 ponechal na dispečinku žalované písemnou žádost o dovolenou s termínem čerpání od 31. 8. 2020.

Dopisem ze dne 7. 9. 2020 žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, neboť zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Důvod tohoto opatření spatřovala žalovaná v neomluvené nepřítomnosti žalobce na pracovišti od 31. 8. 2020 do 7. 9. 2020, do kterého žalobce ani přes výzvy žalované nenastoupil.

Žalobce se žalobou podanou dne 16. 10. 2020 domáhal určení, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnil tím, že dne 11. 9. 2020 zaslal žalované nesouhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru, v němž odmítl, že by byl kýmkoliv vyzýván k návratu do práce a má za to, že důvody okamžitého zrušení pracovního poměru jsou „pouze zástupné“. Zároveň žalobce poukázal na skutečnost, že mu nebylo umožněno vybrat dovolenou za kalendářní rok 2020 a že se žalovaná zdráhala povolit žalobci vybrat dovolenou z roku 2019, přičemž žalobce uvedl, že oznámení čerpání své dovolené žalované považuje za souladné se zákoníkem práce.

Žalovaná namítala, že žalobce jí čerpání dovolené písemně neoznámil nejméně 14 dnů předem tak, aby mohla zajistit fungování provozu. Zdůraznila, že není možné akceptovat, že se žalobce svévolně odebere na dovolenou a sdělí to zaměstnavateli „pouhé ani ne 3 dny“ před nástupem do služby.

Právní argumenty nižších soudů

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že čerpání dovolené způsobem, jaký žalobce zvolil, bylo neoprávněné, a na straně žalobce se tedy jednalo o neomluvenou absenci. Vyšel ze zjištění, že mezi žalobcem a „zřejmě nějakým zaměstnancem“ žalované probíhala SMS komunikace o termínu dovolené žalobce. Žalobce ale nedokázal soudu sdělit, jaké je telefonní číslo, na které zprávu odeslal, aby šlo jednoznačně určit adresáta SMS zprávy. Na základě toho soud prvního stupně uzavřel, že žalovaná platně okamžitě zrušila pracovní poměr dne 7. 9. 2020 podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku

práce, neboť se žalobce dopustil zaviněného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Žalobce nedodržel lhůtu 14 dnů pro oznámení čerpání dovolené zaměstnavateli a jeho absence byla tudíž neomluvená.

Odvolací soud dospěl k závěru, že nepřítomnost žalobce na pracovišti ve dnech 31. 8. 2020 až 7. 9. 2020 nebyla neomluvenou absencí, neboť žalobce minimálně dne 28. 8. 2020 informoval žalovanou o tom, že bude čerpat dovolenou za předchozí kalendářní rok 2019, kterou mu žalovaná ani do 30. 6. 2020 neurčila. Odvolací soud vnímal lhůtu 14 dní pro oznámení čerpání dovolené zaměstnavateli pouze jako lhůtu pořádkovou, jejíž nedodržení nemůže mít za následek zánik práva zaměstnance určit si postupem podle § 218 odst. 3 zákoníku práce dovolenou sám.

Argumentace Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud považoval za hlavní vyřešení otázky, zda nedodržení doby k oznámení čerpání dovolené zaměstnancem stanovené v § 218 odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020, může mít za následek neomluvené zameškání zaměstnancovy práce.

Dle Nejvyššího soudu platí, že nesplní-li zaměstnavatel svou povinnost určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec celou dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu na ni vzniklo právo, a neurčí-li následně zaměstnavatel zaměstnanci čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou na jiné době oznámení.

Není-li doba oznámení zaměstnance o čerpání dovolené stanovená v § 218 odst. 3 (aktuálně § 218 odst. 4) zákoníku práce dodržena (aniž by se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na jiné době oznámení), je toto oznámení neplatné a čerpání dovolené tak není určeno. Nastoupí-li zaměstnanec přesto na dovolenou, porušuje povinnost uvedenou v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a jeho nepřítomnost v práci je neomluveným zameškáním práce.

Závěr odvolacího soudu, že lhůta 14 dní je „lhůtou pořádkovou“ a že nepřítomnost žalobce, který tuto lhůtu nedodržel, na pracovišti ve dnech 31. 8. 2020 až 7. 9. 2020 proto nebyla neomluvenou absencí, není správný. Podle Nejvyššího soudu lhůta 14 dní dle § 218 odst. 3 (aktuálně § 218 odst. 4) zákoníku práce představuje hmotněprávní podmínku, kterou musí zaměstnanec dodržet. K tomu Nejvyšší soud dodal, že SMS zpráva, kterou žalobce zaslal zaměstnavateli, navíc nesplňovala náležitosti písemnosti doručované zaměstnancem dle § 337 zákoníku práce. Rozsudek odvolacího soudu byl proto Nejvyšším soudem zrušen a věc vrácena odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Závěr a poučení

Rozhodnutí Nejvyššího soudu má zásadní význam pro pracovněprávní praxi. Jasně stanoví, že lhůta 14 dnů pro oznámení čerpání dovolené, stanovená aktuálním § 218 odst. 4 zákoníku práce, není pouze pořádková, ale její dodržení zaměstnancem představuje hmotněprávní podmínku pro to, aby zaměstnanec mohl tímto způsobem určit čerpání své dovolené. Pokud zaměstnanec danou lhůtu i další formální požadavky na oznámení čerpání dovolené nedodrží a svévolně začne dovolenou v „oznámeném termínu“ čerpat, může takový postup na straně zaměstnavatele založit právo na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance pro neomluvené absence.



JUDr. Jáchym Stolička,
advokát

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 577 562

e-mail: office@aegislaw.cz



[1] 21 Cdo 1209/2024

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)