

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

# Krácení dovolené pro neomluvenou absenci

Jestliže zaměstnanec ve sjednané nebo zaměstnavatelem určené pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo jinou zákonnou překážkou, jedná se o neomluvené zameškání práce – tedy neomluvenou absenci zaměstnance.[1] V případě existence jakékoliv zákonné překážky v práci se nemůže nikdy jednat o neomluvenou absenci (neomluvené zameškání práce); takové případy je zaměstnavatel povinen tolerovat a nesmí za ně zaměstnance nikterak postihovat nebo znevýhodňovat.

## Kdy jde o neomluvenou absenci

Neomluveným zameškáním práce je nepřítomnost zaměstnance v práci jen tehdy, když ji zaměstnavatel kvalifikoval jako neomluvenou a jestliže s jeho stanoviskem vyslovil souhlas příslušný odborový orgán,[2] pokud odbory u zaměstnavatele působí, a to i když zaměstnanec není členem odborů. Otázku nepřítomnosti zaměstnance v práci nestačí s odborovou organizací pouze projednat, nýbrž musí být dosaženo souhlasného hodnocení zaměstnancovy absence jako neomluvené ve formě dohody zaměstnavatele a odborů. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. [3]

## Bez výjimek

Za neomluvenou absenci může být zaměstnanec postižen sankcemi, a to zejména krácením dovolené. Pro neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání lze krátit všechny zákoníkem práce upravené druhy dovolené:[4]

- dovolenou za kalendářní rok[5] nebo její poměrnou část,[6]
- dovolenou za odpracované dny, [7]
- dodatkovou dovolenou.[8]

Povinnost krátit dovolenou z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci zaměstnavateli uložena není; realizace tohoto práva záleží na úvaze zaměstnavatele. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce. [9]

## Míra krácení

Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou (ale nemusejí) sčítat.[10] Části zameškaných směn lze takto sčítat toliko v průběhu každého jednotlivého kalendářního roku – t.j. za každý jednotlivý kalendářní rok. Je proto nepřípustné krátit zaměstnanci nárok na dovolenou za rok 2011, pokud zameškal polovinu směny např. v listopadu

2010 a další polovinu v únoru 2011.[11]

Zaměstnavatel má právo krátit zaměstnanci dovolenou pouze v případě, že zaměstnanec zameškal celou směnu nebo kupř. dvakrát její polovinu či třikrát její třetinu nebo jde o jinou kombinaci (součet) absencí dosahující nejméně jedné směny. Není možné krátit zaměstnanci dovolenou v situaci, kdy dosud nezameškal ani jednu celou svou směnu.[12]

O vlastním (rozsahu) krácení, pokud k němu přistoupí, rozhoduje zaměstnavatel sám. Nepotřebuje k případnému prominutí neomluvené absence souhlas odborů. Je tedy zcela v kompetenci zaměstnavatele rozhodnout, jestli pracovníka za neomluvené zameškání směny postihne či nikoliv, jakož i v jakém rozsahu. O počtu dnů, o něž bude dovolená zkrácena (v rámci zákonem předepsaného rozmezí – t.j. o 1 nebo 2 či 3 dny za 1 zmeškanou směnu), tedy rozhoduje rovněž výhradně zaměstnavatel.

### **Aspoň 2 týdny dovolené mají zůstat**

Krácení dovolené má ovšem své hranice: Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů. [13] Zaměstnavatel však musí ponechat zaměstnanci aspoň 2 týdny dovolené pouze, pokud u něho byl v pracovním poměru alespoň celý jeden kalendářní rok, t.j. od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku (jestliže jde o krácení dovolené za tento kalendářní rok). Pokud by šlo o dovolenou zaměstnance, jehož pracovní poměr sice trval jeden rok (12 kalendářních měsíců), ale nikoliv celý jeden kalendářní rok, nýbrž např. od 1. dubna do 31. března roku následujícího, pak je možno krátit dovolenou celou; ostatně právo na dovolenou za kalendářní rok takovému zaměstnanci nevzniklo, nýbrž právo (nárok) na poměrnou část (resp. poměrné části) roční dovolené.[14]

### **Přeplatky za dovolenou se srážejí ze mzdy**

Při krácení dovolené ztrácí zaměstnanec nárok na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena, a zaměstnanec je povinen již případně vyplacenou náhradu mzdy (resp. platu) za vyčerpanou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, zaměstnavateli vrátit. Zaměstnavatel je oprávněn vyplacenou náhradu srazit ze mzdy (resp. z platu); nepotřebuje k tomu uzavírat se zaměstnancem dohodu o srážkách. [15]

### **Adolf Maulwurf**

---

[1] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, spis. zn. 21 Cdo 910/2001.

[2] Viz ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce.

[3] Viz ust. § 286 odst. 2 zákoníku práce.

[4] Viz ust. § 211 a násl. zákoníku práce.

[5] Pokud jde o právo na ni, viz ust. § 212 odst. 1 ve spojení s ust. § 213 zákoníku práce.

[6] Viz ust. § 212 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

[7] Viz ust. § 214 zákoníku práce.

[8] Viz ust. § 215 zákoníku práce ve spojení s vyhláškou č. [600/2006](#) Sb. a ve spojení s ust. § 347 odst. 3 zákoníku práce a ust. § 16 odst. 2 a ust. § 20 odst. 1 písm. c) až e) vyhlášky č. [307/2002](#) Sb., v platném znění.

[9] Viz ust. § 223 odst. 6 zákoníku práce.

[10] Viz ust. § 223 odst. 2 zákoníku práce.

[11] Srovnej Smejkal, L.: Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat,

Právní rozhledy č. 7/2008, C. H. Beck, Praha.

[12] Srovnej Smejkal, L.: Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat, Právní rozhledy č. 7/2008, C. H. Beck, Praha.

[13] Viz ust. § 223 odst. 3 zákoníku práce.

[14] Srovnej Smejkal, L.: Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat, Právní rozhledy č. 7/2008, C. H. Beck, Praha.

[15] Viz ust. § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)