

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

Limity krácení dovolené pro neomluvenou absenci a kumulace sankcí - souběh s okamžitým zrušením pracovního poměru

Nejvyšší soud ČR připomenul ve svém nedávném rozhodnutí zákonné limity krácení dovolené za neomluvenou absenci, a to jednak zásadu, že dovolená za určitý kalendářní rok se krátí jen z důvodů vzniklých v tomto roce (dle ust. § 223 odst. 6 zákoníku práce) a jednak, že limit krácení dovolené dle ust. § 223 odst. 3 zákoníku práce spočívající v tom, že zaměstnanci musí zůstat alespoň dovolená v délce 2 dnů, se vztahuje jen na zaměstnance, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok. A dále se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce kumulace sankcí za neomluvenou absenci.

Skutková podstata sporného případu

Zaměstnanec se v případě řešeném Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2296/2018, domáhal po zaměstnavateli doplatku mzdy a náhrady mzdy. V kalendářním roce 2015 měl 7 neomluvených absencí v délce celé pracovní směny, za což byl postižen krácením dovolené a současně s ním byl rozvázán pracovní poměr jeho okamžitým zrušením. Na začátku roku 2015 u něj došlo k převodu (nevyčerpané) dovolené (z předchozího roku 2014) v rozsahu 5 dnů. Za rok 2015 vznikl zaměstnanci nový nárok na dovolenou (vzhledem k tomu, že neodpracoval celý kalendářní rok 2015) ve výši 13,5 dne. Celkem měl tedy nárok na 18,5 dnů dovolené. Z toho vyčerpal 2 dny dovolené. Zbývalo mu tedy k vyčerpání 16,5 dne dovolené. Zaměstnavatel mu však krátil dovolenou o 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu. Zaměstnavatel vyšel z toho, že „jde o krácení, po kterém již zaměstnanci žádný nárok na náhradu mzdy za dovolenou podle ust. § 222 zákoníku práce nenáleží“. (V případě skončení pracovního poměru náleží podle ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou ve výši průměrného výdělku.) - Z tohoto závěru vyšel jak soud prvního stupně, tak i soud odvolací.

Částečně úspěšná argumentace žalujícího zaměstnance

V dovolání k Nejvyššímu soudu proti rozsudku odvolacího soudu přdestřel zaměstnanec právní otázky: „zda je přípustná kumulace sankcí, a to okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a krácení dovolené dle § 223 zákoníku práce“, a „zda existuje limit pro krácení dovolené, pokud pracovník neodpracoval celý kalendářní rok dle ust. § 223 odst. 3 zákoníku práce“. Zaměstnanec dále namítal, že „nižší soudy zcela pominuly ust. § 223 odst. 6 zákoníku práce, když došlo k důvodům ke krácení dovolené až v roce 2015 a byla krácena dovolená převedená z roku 2014“. (Podle ust. § 223 odst. 6 zákoníku práce se dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.) Zaměstnanec se domníval, že jestliže žalovaný zaměstnavatel jako prvotní sankci zvolil okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, je následné krácení dovolené již nepřipustnou kumulací sankcí, dále že v roce 2015 nelze krátit převedenou dovolenou z roku 2014, neboť dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce; i když neodpracoval celý pracovní rok, krácení dovolené musí mít své limity.

Dvojí sankce za neomluvené absence je v pracovním právu přípustná

Nejvyšší soud ČR se v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2296/2018, ze dne 29. 8. 2019, vyjádřil k otázce kumulace sankcí: Zásada, že tatáž osoba může být za tentýž skutek postížena pouze jednou (ne bis in idem), je zásadou práva veřejného přimykající se především k právu trestnímu a správnímu, případně dopadající na tato řízení, týkající se stejného skutku a stejné osoby. Její uplatnění také na řízení kárná či kázeňská je prozatím sporné. Přenesení uvedeného principu (zásady) do práva pracovního (byť i jen do úpravy týkající se pracovněprávních sankcí vůči zaměstnanci) se tak může jevit problematickým. Uvedené však nemůže dopadat na vztah mezi okamžitým zrušením pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a krácením dovolené podle ust. § 223 zákoníku práce. Jak totiž vyplývá z uspořádání zákoníku práce a výslovného znění ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce, okamžité zrušení pracovního poměru je jedním ze způsobů rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jež zákoník práce umožňuje. Zároveň ve svém ust. § 55 odst. 1 zákoník práce stanoví podmínky, při jejichž splnění může zaměstnavatel (rozhodne-li se tak) k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru přistoupit. To, že okamžitým zrušením lze pracovní poměr rozvázat (mimo jiné) také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, však nemění nic na tom, že se jedná o jeden ze způsobů rozvázání pracovního poměru (i když to zaměstnanec může pociťovat také jako určitou sankci za to, že své povinnosti porušil zvláště hrubým způsobem). [\[1\]](#)

Naproti tomu krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) představuje sankci zaměstnavatele za porušení povinnosti, která zaměstnanci vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tj. konat práci v předem stanovené pracovní době na pracovišti zaměstnavatele [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Záleží přitom na rozhodnutí zaměstnavatele, zda dovolenou krátit bude či nikoli. Stejně tak je výlučně v pravomoci zaměstnavatele, zda bude dovolenou krátit v rozsahu jednoho dne, dvou dnů či tří dnů za jeden zameškaný den. (Podle ust. § 223 odst. 2 zákoníku práce 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 počítat.) Nejvyšší soud tedy za pravdu zaměstnanci nedal. - Neomluvená absence může být, jak NS potvrdil, sankcionována jak krácením dovolené, tak rozvázáním pracovního poměru. Kumulace sankcí, a to okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a krácení dovolené dle ust. § 223 zákoníku práce je tedy přípustná. - Uvedenou otázku vyřešily nižší soudy správně, konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2296/2018, ze dne 29. 8. 2019.

Exkurs k výjimce neuplatnění zásady ne bis in idem v zákoníku práce

Jakkoliv je Nejvyšší soud ČR v uvedeném rozsudku ve formulacích opatrný, když říká, že přenesení uvedené zásady „zákazu dvojí sankce za jeden prohřešek“ do práva pracovního (byť i jen do úpravy týkající se pracovněprávních sankcí vůči zaměstnanci) se může jevit problematickým, patrně můžeme rozšířit a uzavřít, že se v pracovním právu uvedený princip obecně – zásadně neuplatní. Pakliže se v určitých situacích uplatnit má, musí tak stanovit právní úprava a také, připomeňme si to, tak činí. - **Ust. § 192 odst. 5 věty druhé zákoníku práce totiž vylučuje možnost snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu resp. jiného příjmu za dobu pracovní neschopnosti zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práceneschopného pojištění - zaměstnanec dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce.** (Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasně pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v ust. § 192 odst. 6 větě první zákoníku práce, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištění (a to zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek), může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu nebo jiného příjmu snížit nebo neposkytnout dle ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce. Alternativní sankcí je pak výpověď dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce,

poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce, podle něhož zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.)

Zaměstnanec, který neodpracoval celý kalendářní rok, není chráněn před maximálním krácením dovolené...

Při krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu (směny) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená aspoň v délce dvou týdnů ust. § 223 odst. 3 zákoníku práce). Zachování této minimální výměry dovolené se však vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, v němž se posuzuje zameškaná doba a v němž také dochází k případnému krácení, tedy doba od 1. 1. do 31. 12. **Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok a zaměstnanec tak má právo jen na poměrnou část dovolené, může se tato dovolená zkrátit celá, a to právě proto, že pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.**

... ale dovolenou za určitý kalendářní rok lze krátit jen z důvodů vzniklých v daném roce

Vzhledem k tomu, že právní úprava dovolené je konstruována převážně ve vztahu ke „kalendářnímu roku“, platí zároveň – jak vyplývá z ust. § 223 odst. 6 zákoníku práce – že dovolená za kalendářní rok se krátí výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce. Pro účely krácení dovolené se proto při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. 1. do 31. 12. kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje (v němž vzniklo právo na dovolenou, která se krátí). - Nižší soudy v dané sporné věci správně vycházely z toho, že **zákoník práce nestanoví žádný minimální limit pro krácení dovolené, neodpracoval-li zaměstnanec celý kalendářní rok, neboť zachování minimální výměry dovolené (v délce 2 týdnů) se vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok.** Souhlasit však Nejvyšší soud nemohl souhlasit v tom, že měl-li zaměstnanec 7 neomluvených pracovních dnů a zaměstnavatel mu krátil dovolenou o 3 dny za každý neomluvený pracovní den, tak z nároku na 16,5 dne dovolené již žalobci žádný nárok na náhradu mzdy za dovolenou nevznikl. (A proto svým rozsudkem zrušil rozhodnutí odvolacího soudu.) **Vzhledem k tomu, že dovolená za kalendářní rok se krátí výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce (pro účely krácení dovolené se při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. 1. do 31. 12. kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje), nelze pro neomluveně zameškanou směnu (směny) v kalendářním roce 2015 krátit dovolenou, na kterou vznikl nárok v roce 2014.** – Soudy tedy opomenuly výslovné znění ust. § 223 odst. 6 zákoníku o tom, že dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.

Lze mít tedy za to, že zaměstnanec vyčerpal (v r. 2015) primárně 2 dny dovolené z převedených 5 kalendářních dnů dovolené z r. 2014,[\[2\]](#) tudíž mu zbyly 3 dny, které nevyčerpal (nestihl vyčerpat a nemohly být postiženy krácením dovolené za neomluvené absence v r 2015), a proto mu za ně mu měla být poskytnuta náhrada mzdy po skončení pracovního poměru. (Celá dovolená, na kterou mu vznikl nárok v r. 2015, mu však byla krácena po právu.) Dořešení těchto otázek je již věcí odvolacího soudu, kterému Nejvyšší soud vrátil věc k řízení.

Shrnutí v právních větech

Vzhledem k tomu, že právní úprava dovolené je konstruována převážně ve vztahu ke „kalendářnímu roku“, krátí se dovolená za kalendářní rok výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce. Pro účely krácení dovolené se proto při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. 1. do 31.

12. kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje (v němž vzniklo právo na dovolenou, která se krátí). Vzhledem k tomu nelze pro neomluveně zameškanou směnu (směny) v kalendářním roce krátit dovolenou, na kterou vznikl nárok v předchozím kalendářním roce.

Při krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu (směny) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená aspoň v délce dvou týdnů. Zachování této minimální výměry dovolené se však vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, v němž se posuzuje zameškaná doba a v němž také dochází k případnému krácení, tedy doba od 1. 1. do 31. 12. Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok a zaměstnanec tak má právo jen na poměrnou část dovolené, může se tato dovolená zkrátit celá, a to právě proto, že pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.

V případě současného krácení dovolené dle ust. § 223 zákoníku práce a okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nejde o nepřipustnou kumulaci sankcí.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2296/2018, ze dne 29. 8. 2019)



Richard W. Fetter

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] K otázkám rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu neomluvených absencí zaměstnance viz podrobněji k dispozici >>> [zde](#).

[2] Ačkoliv to zákoník práce nestanovil (a to ani po účinnosti novelizace zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb. zákonem č. [436/2004](#) Sb. od 1. 1. 2005, kdy bylo v souvislosti s novými pravidly čerpání dovolené (o nichž bylo pojednáno k dispozici >>> [zde](#)) nutno sledovat a odděleně vést evidenci čerpání dovolené v rozsahu 4 týdnů za kalendářní rok a nad tuto výměru, ani tak nestanovil aktuální zákoník práce č. [262/2006](#) Sb., který převzal principy předchozí právní úpravy dovolené, s účinností od 1. 1. 2007 do 1. 1. 2012, kdy nabyla účinnosti jeho novela - zákon č. [367/2011](#) Sb.) a nestanoví, přesto při čerpání dovolené vždy vycházelo a vychází z pravidla, že jednotlivé dílčí nároky na dovolenou (druhy dovolené) jsou čerpány (uspokojovány) v pořadí, v jakém vznikly. I v inkriminovaném období, ačkoliv pracovněprávní úprava danou otázku explicitně neupravovala, z ní vyplývalo, že přednostně je vždy čerpána dodatková dovolená a pak dovolená z předchozího roku do rozsahu 4 týdnů. I nyní můžeme mít za to, že přednostně je čerpána dodatková dovolená a pak právě dovolená z loňského roku.

Další články:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly - 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní 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](#)