

27. 2. 2013

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

Možnosti postihu zaměstnance při nedodržení výpovědní doby

Dle ust. § 51 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Pro výpověď z pracovního poměru je tedy charakteristické, že ukončovaný pracovněprávní vztah nezaniká již okamžikem podání (doručení) výpovědi druhé straně, ale teprve uplynutím určitého času - výpovědní doby. Skončení pracovního poměru spojené s uplynutím výpovědní doby stranám poskytuje časový prostor k tomu, aby své poměry přizpůsobili očekávané změně právní situace, když zaměstnavateli dává prostor k tomu, aby přijal za odcházejícího zaměstnance nového a zaměstnanci k obstarání jiné práce. Nutno dodat, že zaměstnanec má nárok, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců, na pracovní volno v rozsahu dle nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Řezníček & Co.
Advokátní kancelář | Attorneys at Law

Dle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Za splnění požadavku příčinné souvislosti (tj. mezi zaviněním zaměstnance a vznikem škody) se příkladmo může jednat o situaci, kdy se zaměstnanec nedostavil neomluveně do práce a v důsledku toho zaměstnavatel nestihl dokončit určitou zakázku, za což byl povinen platit smluvní pokutu. Tuto smluvní pokutu poté může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci jako náhradu škody, pokud mu tato škoda byla prokazatelně způsobena v příčinné souvislosti se zaviněným porušením povinnosti zaměstnance. Pakliže se jedná o škodu způsobenou úmyslně, je zaměstnavatel oprávněn požadovat krom náhrady škody také náhradu ušlého zisku, to vše v plné výši.

Co se týče uplatnění nároku na náhradu škody, příp. ušlého zisku, tak zde přichází v úvahu buď uznání závazku zaměstnance k náhradě škody, příp. ušlého zisku, a jejich dobrovolná úhrada (v ideálním případě pak uzavření písemné dohody o způsobu náhrady škody v zaměstnavatelem požadované výši) nebo neuznání takového závazku zaměstnance a jeho neochota k úhradě, poté by byla nutná realizace Vašeho práva soudní cestou ve formě žaloby o náhradu škody. Konkrétní výši nároků, které by zaměstnanec mohl po zaměstnanci soudně uplatnit, bude nutné posoudit s ohledem na konkrétní situaci (zejména z hlediska posouzení, do jaké míry existuje příčinná souvislost mezi porušením povinnosti zaměstnance a vzniklou škodou).

V případě náhrady škody uplatňované dle ust. § 250 a násl. zákoníku práce, obecně platí, že zaměstnavatel je povinen prokázat zaměstnanci zavinění a dále je povinen projednat se zaměstnancem výši požadované náhrady škody a tuto mu písemně oznámit zpravidla nejpozději do 1

měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla, a že za ni zaměstnanec odpovídá (o výši náhrady požadované náhrady škody rozhoduje zaměstnavatel, s výjimkou náhrady škody přesahující částku 1.000,- Kč, když poté je zaměstnavatel povinen projednat příslušnou výši jím požadované náhrady škody s odborovou organizací). Pokud zaměstnanec svůj závazek nahradit škodu uznal, je možné uzavření písemné dohody se zaměstnancem o způsobu náhrady škody, jejíž součástí bude výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem.

V případě, že zaměstnance, který neomluveně do práce nedochází, předem upozorníme na možnost vzniku škody, může toto upozornění posloužit zaměstnavateli jako důkazní prostředek pro prokazování zaměstnancova zavinění.

Eventuelně přichází v úvahu institut okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, když jste z pozice zaměstnavatele oprávněni výjimečně pracovní poměr zrušit tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Dle názoru odborné veřejnosti prezentovaného v komentáři k zákoníku práce, **je typickým případem porušení povinnosti zaměstnance v takové intenzitě je právě zaviněná dlouhodobá neomluvená absence.**

Další možností postihu zaměstnance, který neoprávněně nedochází do práce, je možnost **krátit dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den** dle ust. § 223 odst. 2 zákoníku práce. Krátit lze jak dovolenou za kalendářní rok, či její poměrnou část, tak dovolenou za odpracované dny včetně dodatkové dovolené. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se pro účely krácení dovolené mohou také sčítat, což znamená, že zaměstnanec, který v několika směnách zamešká v každé z nich pracovní dobu, př. v rozsahu dvou hodin, může být sankcionován krácením dovolené, pokud sečtením těchto kratších částí zameškal alespoň jednu směnu. Dle ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce je třeba k posouzení nepřítomnosti zaměstnance v práci jako neomluvené zameškání projednání s odborovou organizací, pokud takováto u zaměstnavatele působí.

Za neomluveně zameškanou směnu lze zaměstnanci krátit dovolenou v rozsahu jednoho až tří dnů, když rozhodnutí o rozsahu krácení dovolené přísluší výhradně zaměstnavateli, jelikož toto rozhodnutí projednání s odborovou organizací nepodléhá. **Minimální rozsah poskytované dovolené** je dle ust. § 223 odst. 3 zákoníku práce, **alespoň dva týdny, pokud pracovní poměr zaměstnance trval po celý kalendářní rok,** v němž se posuzuje zameškaná doba a v němž dochází k případnému krácení. Pokud však pracovní poměr zaměstnance netrval po celý kalendářní rok zmíněná limitace se neaplikuje.

V dané věci se uplatňuje obecné pravidlo, že **dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.** Ke krácení dovolené dochází nejenom předtím, než je vyčerpána, ale i po jejím čerpání, když ke krácení dovolené může dojít i po jejím vyčerpání. Zaměstnavatel je pro tento případ oprávněn v souladu s ust. § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, srazit zaměstnanci z dosaženého příjmu náhradu mzdy za dovolenou, na kterou ztratil právo, když s tímto oprávněním zaměstnavatele koresponduje **povinnost zaměstnance vrátit vyplacenou náhradu mzdy za vyčerpanou dovolenou nebo její část** (v případě, že zaměstnanec již nevykonává práci a nevzniká mu tak nárok na mzdu).

Mgr. Anděla Tichá,
advokátní koncipientka

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

U Černé věže 66/3
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247

Fax: +420 383 839 361

e-mail: recepce@akreznicek.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | 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](#)