

22. 11. 2000

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

Neomluvená absence na pracovišti

Neomluvenou absenci, která je závažným porušením pracovní kázně, nelze bez dalšího považovat za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.10.2000, sp. zn.21 Cdo 2530/99)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve věci o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a o 49.632,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 7 C 156/95, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. května 1999, č.j. 16 Co 91/99-88, tak, že dovolání zamítl.

Z o d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 12. 10. 1995 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní s okamžitou platností ruší pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobkyně po ukončení pracovní neschopnosti, která trvala od 31. 3. 1995 do 18. 9. 1995, nastoupila bez povolení žalované dovolenou v trvání osmi pracovních dní a že odmítla po opětovném nástupu do práce dne 28. 9. 1995 převedení na jinou práci a do zaměstnání přestala zcela docházet.

Žalobkyně se domáhala (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně a soudu odvolacího), aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 12. 10. 1995 je neplatné a že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni 49.632,- Kč s 21% úrokem od 24. 6. 1996 do zaplacení. Žalobu odůvodnila zejména tím, že po ukončení pracovní neschopnosti, jež trvala od 31. 3. 1995 do 15. 9. 1995, vzhledem k tomu, že měla dva roky nevyčerpanou dovolenou, písemně oznámila žalované, že nastoupí na svou dovolenou. Věděla, že žalované žádné potíže nezpůsobí. Dne 28. 9. 1995 odmítla vykonávat jinou práci než práci podle pracovní smlouvy, protože výpověď ze dne 31. 3. 1995 byla podle jejího přesvědčení neplatná a žalovaná ji proto nemohla ve smyslu ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce převést na jinou práci.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 13. 10. 1997, č.j. 7 C 156/95 - 34, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna nahradit žalované náklady řízení ve výši 11.150,- Kč k rukám advokáta. Dospěl k závěru, že nepřítomnost žalobkyně v zaměstnání od 18. 9. 1995 do 28. 9. 1995 byla neomluvenou absencí se všemi důsledky s takovou absencí souvisejícími, tedy i s možností zaměstnavatele zrušit s takovým zaměstnancem okamžitě pracovní poměr. Vycházel přitom z toho, že dobu čerpání dovolené určuje podle ustanovení § 108 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel. Jestliže tedy žalobkyně žalované dne 18. 9. 1995 písemně oznámila, že od tohoto data nastupuje dovolenou, aniž by měla předchozí souhlas žalované, mohla se o tom žalovaná dozvědět teprve s určitým zpožděním.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze usnesením ze dne 11. 3. 1998, č.j. 54 Co 19/98-53, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Shodně se soudem prvního stupně dospěl sice k závěru, že se žalobkyně dopustila "neomluvené absence" a že takové jednání patří v zásadě k závažným porušením pracovní kázně, že se však nejednalo o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Vycházel přitom z toho, že k neomluvené absenci žalobkyně došlo po její dlouhodobé pracovní neschopnosti poté, co žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, v situaci, kdy se žalovaná dozvěděla o ukončení pracovní neschopnosti žalobkyně současně se započítáním neomluvené absence. Při nevědomosti, že žalobkyně ukončí pracovní neschopnost, nemohla žalovaná s žalobkyní na jakoukoli, v té době u žalované potřebnou práci, počítat. Proto jednání žalobkyně není porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, nýbrž toliko závažným porušením pracovní kázně, jež žalovanou k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce neopravňovalo. Protože soud prvního stupně dospěl k jinému závěru, nezabýval se druhým důvodem uplatněným v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 12. 10. 1995, spočívajícím v tom, že žalobkyně odmítla převedení na jinou práci podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce a následně nedocházela do zaměstnání. Odvolací soud proto soudu prvního stupně uložil, aby se zabýval i tímto druhým důvodem uplatněným v okamžitém zrušení pracovního poměru.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 21. 12. 1998, č.j. 7 C 156/95-72, určil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 12. 10. 1995 dané žalobkyni žalovanou je neplatné, žalované uložil zaplatit žalobkyni 49.632,- Kč s 21% úrokem z prodlení od 24. 6. 1996 do zaplacení a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 35.761,- Kč k rukám advokátky. Jsa vázán právním názorem odvolacího soudu, "zopakoval", že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru s žalobkyní spočívající v tom, že nastoupila bez povolení žalované dovolenou v trvání osmi pracovních dní, nenaplňoval znaky porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, ale, že se jednalo toliko o závažné porušení pracovní kázně, které neodůvodňuje postup podle § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Vzhledem k tomu, že Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 13. 1. 1997, č.j. 7 C 64/95-33, "pravomocně určil", že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni žalovanou dne 31. 3. 1995 je neplatná, nemohla žalovaná postupem podle § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce převést žalobkyni platně na jinou práci; dospěl k závěru, že ani druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru uplatněný v dopise ze dne 12. 10. 1995 nemůže obstát.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11. 5. 1999, č.j. 16 Co 91/99-88, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení "ve prospěch účtu její zástupkyně" 2.825,- Kč. Konstatoval, že lze "jen stěží" spatřovat pochybení soudu prvního stupně v tom, že vázán právním názorem odvolacího soudu v jeho zrušovacím rozhodnutí, dospěl k závěru, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru spočívající v neomluvené absenci z důvodu nástupu žalobkyně na dovolenou, jež jí nebyla zaměstnavatelem určena, nepředstavuje, vzhledem k dalším okolnostem případu, zvláště závažné porušení pracovní kázně. Ztotožnil se i se skutkovými a právními závěry soudu prvního stupně, jež se týkaly druhého důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 12. 10. 1995, jež spočíval v odmítnutí žalobkyně vykonávat práci, na kterou byla převedena v rozporu s ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že došlo k nesprávnému právnímu posouzení celé věci, a to především v otázce, zda bylo možno považovat několikadenní neomluvenou absence žalobkyně v zaměstnání za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Je přesvědčena, že právní názor odvolacího soudu je v

rozporu nejen s literou zákona, ale též s "jeho duchem a logikou pracovně-právní legislativy". Zpochybňuje tvrzení žalobkyně, že důvodem, proč od 18. 9. 1995 musela čerpat dovolenou, byla nutnost nepředvídané péče o nemohoucího otce. Poukazuje rovněž na rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 44/93, podle něhož několikadenní neomluvená absence zaměstnance v práci způsobená svévolným nástupem tzv. "dovolené" bez souhlasu zaměstnavatele je považována za porušení kázně zvláště hrubým způsobem. Navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu i rozsudek soudu prvního stupně a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Podle ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru (srov. § 35 odst.1 písm. b) zák. práce) a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným, méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je - jak vyplývá z ustanovení § 53 odst.1 písm. b) a § 46 odst.1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce - důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru; okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, t.j. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" a "porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně.

Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně 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 zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým

zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Při zkoumání, zda žalobkyně jednáním uvedeným v dopise ze dne 12. 10. 1995 porušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem (závěr soudů obou stupňů o tom, že žalobkyně pracovní kázeň porušila, nebyl v dovolacím řízení zpochybněn), odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku (potažmo z jeho usnesení ze dne 11. 3. 1998, č.j. 54 Co 19/98-53, jehož se dovolává) - přihlížel k tomu, že k neomluvené absenci žalobkyně došlo po její dlouhodobé pracovní neschopnosti, v době, kdy žalovaná dala žalobkyni výpověď, a kdy žalovaná se o ukončení pracovní neschopnosti žalobkyně dověděla současně se započítáním neomluvené absence, takže nemohla, při nevědomosti, zda a kdy žalobkyně ukončí pracovní neschopnost, počítat s žalobkyní na jakoukoli v té době u žalované potřebnou práci. S tímto vymezením hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce lze souhlasit. Odvolacím soudem uvažované skutečnosti jsou totiž vzhledem k okolnostem případu úplné a poskytují náležitý podklad pro posouzení, jakou intenzitou žalobkyně pracovní kázeň porušila. S dovolatelkou lze souhlasit v tom, že soudní praxe již dospěla k závěru, že neomluvené zmeškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje - obecně vzato - samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však - jak bylo výše uvedeno - nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení porušení pracovní kázně.

K námitkám žalované spočívajícím v polemikách s tvrzením žalobkyně, že důvodem čerpání dovolené po 18. 9. 1995 byla nutnost nepředvídané péče o nemohoucího otce, nemohl odvolací soud přihlídnout. Dovolatelka totiž přehlízí, že soudy při posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně žalobkyní k důvodům, pro něž žalobkyně vlastně dovolenou čerpala, nepřihlížely. Závěr o tom, že se ze strany žalobkyně nejednalo o zvláště hrubé porušení pracovní kázně, oba soudy učinily zejména s přihlídnutím k okolnostem, které objektivně u žalované jako zaměstnavatele panovaly, bez ohledu na to, jaký byl subjektivní důvod žalobkyně pro čerpání dovolené. Proto okolnost, zda tvrzení žalobkyně o důvodech, pro něž dovolenou čerpala, je správné nebo nesprávné, závěry obou soudů o stupni intenzity porušení pracovní kázně nijak neovlivňovala.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [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](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)