16. 4. 2021

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

Okamžité zrušení pracovního poměru pro neomluvené absence v celkové délce 3 dnů (3 pracovních směn)

Neomluvené zameškání práce v trvání 5 dnů zpravidla představuje podle judikaturou i literaturou často citovaného rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, samo o sobě porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Z uvedeného rozsudku NS však nevyplývá, že by nemohlo dojít k platnému okamžitému zrušení pracovního poměru za neomluvené zameškání práce v trvání méně než pěti dnů.

Kromě počtu dnů neomluveného zameškání práce totiž soud vždy přihlíží (a měl by tak činit i zaměstnavatel, když rozhoduje o rozvázání pracovního poměru)[1] i k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu.

Zaměstnanec pracující jako řidič vysokozdvičného vozíku (tzv. ještěrky) neomluveně zameškal 3 pracovní směny ve dnech - *23. 10. 2017, 8. 11. 2017 a 9. 11. 2017.* Dopisem ze dne 9. 11. 2017 s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr, jemuž se bránil soudní cestou žalobou na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru. Při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo přihlédnuto k tomu, že se zaměstnanec dopustil neomluvených absencí opakovaně a zcela svévolně, čímž porušil jednu ze základních povinností zaměstnance [srov. ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce: Zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.]. Zaměstnanec si musel být přitom vědom, že může minimálně ohrozit plynulost provozu, protože řídit vysokozdvižný vozík může jen zaměstnanec s příslušným oprávněním, a že tedy neočekávaná nepřítomnost řidiče na směně je obtížně nahraditelná jiným zaměstnancem. Nadto byl zaměstnanec po první neomluvené absenci písemně upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru, a přesto se v krátkém časovém odstupu dopustil dalších dvou neomluvených absencí.

Usnesením Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1440/2020, ze dne 13. 10. 2020, bylo zamítnuto zaměstnancovo dovolání proti rozsudku odvolacího soudu. Odvolací soud se svým rozhodnutím, hodnotí Nejvyšší soud, neodchýlil od (i žalobcem zmíněného) rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, v jehož odůvodnění NS kromě jiného vyslovil názor, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení pracovní kázně (nyní porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. V odůvodnění uvedeného rozsudku však NS zároveň zdůraznil, že jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně nelze posuzovat bez přihlédnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu, a na základě okolností, které vyšly v posuzované věci za řízení najevo, shledal, že při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně (nyní porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zaměstnancem a důvodů, pro které lze výjimečně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, mělo být kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci také přihlédnuto zejména k

důsledkům jeho nepřítomnosti v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností. Z uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu tedy nevyplývá, že by za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nemohlo být považováno i neomluvené zameškání práce v trvání méně než pěti dnů. Kromě počtu dnů neomluveného zameškání práce totiž soud vždy přihlíží i k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu.

Adolf Maulwurf

---

[1] Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, určil Nejvyšší soud ČR např. v rozsudku ze dne 16. 11. 2016 spis. zn. 21 Cdo 5727/2015.

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

Další články:

- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026