

19. 5. 2011

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

Postih pozdních příchodů do zaměstnání resp. předčasných odchodů z práce

Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní směny již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Pozdní příchody do zaměstnání popř. předčasné odchody z něj jsou relativně častým prohřeškem zaměstnanců, zvláště pak pracujících v nevýrobní sféře, proti jim stanoveným povinnostem, ať už u zaměstnavatelů státní a veřejné správy nebo podnikatelského sektoru. Pozdní příchody je třeba postihovat výhradně sankcemi, které jsou v souladu se zákoníkem práce. Primárně zaměstnanec za zameškanou část pracovní doby (pracovní směny) neobdrží (nemá obdržet) žádné plnění – mzdu, plat či odměnu. Vlastně o sankci v pravém slova smyslu nejde, protože odměna náleží jen za vykonanou práci, nejde tedy ani o srážku ze mzdy.

Odměna jen za odvedenou práci

Podobně lze motivovat zaměstnance k řádnému dodržování pracovní doby prostřednictvím pobídkových složek mzdy nad rámec základní (pevné) mzdy (prémii, podílů, mimořádných odměn aj.), tedy jejich přiznáním resp. naopak nepřiznáním či snížením za pozdní příchody, nebo nenárokových složek platu (osobním příplatkem – tzv. osobním ohodnocením).

Dále jako sankce za pozdní příchody přichází v úvahu krácení dovolené.

Krácení dovolené

Problematika krácení dovolené by vydala na, možná nejedno, samostatné pojednání, a proto, připomeňme a shrňme jen základní pravidla, která vyplývají z ust. zejména § 223 odst. 2 a 3, 5 a 6 ve spojení s ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce:

Z důvodu neomluvené absence se krátí dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část, dovolená za odpracované dny, jakož i dodatková dovolená. (Pro neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání lze tedy krátit všechny zákoníkem práce upravené druhy dovolené.) 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 sčítat. Zatímco ke kvalifikování absence jako neomluvené, potřebuje zaměstnavatel dohodu s odbory, pokud u něj působí odborová organizace, tedy jejich souhlasné stanovisko, o tom, zda bude zaměstnavatel dovolenou krátit, a o rozsahu takového krácení dovolené za neomluvenou absenci rozhoduje zaměstnavatel sám. Počet dnů, o něž bude dovolená zkrácena (v rámci zákonem předepsaného rozmezí – t.j. o 1 nebo 2 či 3 dny za 1 zmeškanou směnu) je věcí rozhodnutí zaměstnavatele. Krácení dovolené má ovšem své hranice: Při krácení dovolené pro neomluvenou absenci musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů. 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. [1]

K tomu je třeba přičinit několik dalších poznámek speciálně k pozdním příchodům. Ještě předtím je ale nutno uvést a připomenout, co je neomluvenou absencí.

Pozdní příchod pro zákonnou překážku v práci vylučuje potrestání

„O neomluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané 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“.[2] 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.

Jako neomluvené zameškání práce proto nelze kvalifikovat kupř. pozdní příchod zaměstnance do práce z důvodu nutného vyšetření nebo ošetření provedeného ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

Minuta? Čtvrhodina? Půl směny? Den?

Jako neomluvená absence se v praxi většinou hodnotí zaměstnancova nepřítomnost v práci trvající celý den (pracovní směnu) nebo alespoň větší počet hodin z pracovní směny. Zákoník práce ale nestanoví žádnou minimální délku trvání nepřítomnosti v práci, která by (již) mohla být posouzena jako neomluvená absence. „Není proto ani dána časová hranice mezi neomluvenou absencí a pozdními příchody do práce“,[3] dodejme, že totéž platí i pro předčasné odchody ze zaměstnání. Jako neomluvenou absenci proto lze posoudit i nepřítomnost v zaměstnání v délce jen několika minut, pokud na straně zaměstnance není žádný relevantní a z hlediska pracovně-právních předpisů uznatelný důvod pro omluvení absence. Tomu ostatně nasvědčuje i ust. § 223 odst. 2 část věty za středníkem zákoníku práce, podle něhož se pro účely krácení dovolené pro neomluvenou absenci mohou neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn počítat.

Problém s ingerencí odborů? Asi ne...

Důvod, proč se v praxi za neomluvenou absenci považuje až nepřítomnost v délce nejméně několika hodin, spočívá podle v poznámce č. 2 citovaného zdroje ve zvláštním postupu uznání neomluvené nepřítomnosti, podmíněného dohodou s odborovou organizací. (Ve smyslu ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, pokud odbory u zaměstnavatele působí, zda se jedná o neomluvené zameškání práce. To platí i tehdy, pokud zaměstnanec není členem odborů.)

Domnívám se, že důvodem takového postupu v praxi je spíše neefektivnost evidence krátkých zameškání pracovní doby a náročnost – administrativní zátěž pro zaměstnavatele a jeho pracovníky vedoucí personální a mzdovou agendu, pokud by jako neomluvenou absenci chtěli hodnotit a pro účely krácení dovolené započítávat i drobná (kratší) zameškání práce spočívající v pozdním příchodu do práce nebo předčasném odchodu ze zaměstnání, a to jak u zaměstnavatelů, kde odborová organizace působí, tak, a to tím spíše, kde nepůsobí odborová organizace (neboť tam je na posouzení toliko zaměstnavatele, zda jde nebo nejde o neomluvenou absenci a komplikace s dosažením dohody

- souhlasného stanoviska s odbory odpadají!).

Problém s evidencí a sčítáním? To ano!

Sčítání kratších neomluvených absencí má pro krácení dovolené smysl, až když takové absence - pozdní příchody nebo předčasné odchody dosáhnou za kalendářní rok aspoň délky jedné pracovní směny resp. pokud jde o jiné sankce za kalendářní měsíc dosáhnou délky převážné části pracovní směny.

Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce. Části zameškaných směn tak lze sčítat toliko v průběhu každého jednotlivého kalendářního roku - t.j. za každý jednotlivý kalendářní rok.

Zaměstnavatel má přitom 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.

Dohoda s odbory

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.

„Neomluveným zameškáním práce je tedy nepřítomnost zaměstnance v práci jen tehdy, když ji zaměstnavatel kvalifikoval jako neomluvenou a jestliže s jeho stanoviskem vyslovil souhlas příslušný odborový orgán.“[4] Nedojde-li v tomto směru k dohodě (není dosaženo souhlasného stanoviska - hodnocení) zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu, nelze nepřítomnost zaměstnance v práci považovat za neomluvené zameškání práce; to neplatí pouze tehdy, když u zaměstnavatele žádá odborová organizace nepůsobí.

Napracování je praktickým kompromisem bez zbytečných komplikací

Při pozdním nástupu do práce nebo předčasném odchodu z práce není možné zaměstnanci nařídit, že musí takto zameškanou a neodpracovanou dobu napracovat po své směně resp. při příští nebo jiné další směně. V praxi ovšem zaměstnavatel velmi často zaměstnanci toto napracování umožní, čímž dojde k omluvení pozdního příchodu nebo předčasného odchodu pro překážku v práci. Zaměstnanec tak ve smyslu ust. § 78 odst. 1 písm. i) věta třetí zákoníku práce fakticky napracuje (neplacené) pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost (byť k dohodě o tom dochází až zpětně a nikoliv na žádost zaměstnance, nýbrž zpravidla z iniciativy zaměstnavatele); v takovém případě výkon práce zaměstnance není prací přesčas.

Bez náhrady mzdy

Další sankcí za neomluvenou absenci, tedy i absenci spočívající v pozdním příchodu zaměstnance, je nevyplacení náhrady mzdy nebo platu ve smyslu ust. § 206 odst. 3 zákoníku práce: Náhrada mzdy nebo platu za překážku v práci na straně zaměstnance zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená

zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.

Za soustavné prohřešky vyhazov z práce

Nejpřísnější sankcí je pak pochopitelně eventuelní rozvázání pracovního poměru výpovědí, a to pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících k zaměstnancem vykonávané práci (t.j. podle dřívější a dosud zažité a používané terminologie - míry porušení tzv. pracovní kázně). Jako takové soustavné méně závažné porušování pracovní kázně zavádající důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele lze posoudit právě pozdní příchody nebo předčasné odchody ze zaměstnání. Podmínkou platnosti výpovědi je, aby byl zaměstnanec předtím - v době posledních 6 měsíců - upozorněn na to, že mu pro takové prohřešky může být dána výpověď.

V této souvislosti je třeba dodat, že předchozí projednání výpovědi ve smyslu ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce, pokud je pracovní poměr rozvazován ve smyslu ust. § 52 písm. g) pro soustavné méně závažné porušování zaměstnanci stanovených povinností spočívající v opakovaných kratších neomluvených absencích z důvodu pozdního příchodu nebo předčasného odchodu ze zaměstnání, nezahrnuje automaticky i stanovisko odborového orgánu ve smyslu ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce o tom, zda se jedná o neomluvené zameškání pracovní směny či nikoliv. Zaměstnavatelé, u nichž působí odbory, proto musejí rozlišovat mezi žádostí o souhlas s posouzením absence zaměstnance jako neomluveného zameškání práce (pro účely krácení dovolené a jiných sankcí) a žádostí o předchozí projednání výpovědi.[5]

Adolf Maulwurf

[1] Srovnej Smejkal, L.: Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat, Právní rozhledy č. 7/2008, C. H. Beck, Praha, str. 236.

[2] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001.

[3] Viz Personální a mzdový servis Verlag Dashöfer ze dne 15. 9. 2009.

[4] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000.

[5] Srovnej Smejkal, L.: Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihovat, Právní rozhledy č. 7/2008, C. H. Beck, Praha, str. 234.

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

Další články:

- [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](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)