

27. 4. 2016

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

Povinnost projednat neomluvenou absenci s odborovou organizací a nesplnění této povinnosti

Zaměstnanec poruší svou povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jestliže zaviněně neomluveně zamešká práci. Od 1. 1. 2012 však došlo ke změně v určování toho, kdy (zda) se jedná neomluvenou absenci, na což reagoval i rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 476/2015, ze dne 15. 1. 2016.

V soudní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že zaměstnavatel může z důvodu zaviněného neomluveného zameškání práce se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, dosáhne-li jednání zaměstnance intenzity alespoň soustavného méně závažného porušení pracovní povinnosti. Nenastoupil-li zaměstnanec práci, dospěla judikatura soudů dále k závěru, že šlo o neomluvené zameškání práce jen tehdy, jestliže nepřítomnost zaměstnance v práci zaměstnavatel kvalifikoval jako neomluvenou se souhlasem příslušného odborového orgánu vysloveným nejpozději v době doručení rozvázání pracovního poměru zaměstnanci; k uvedenému závěru judikatura soudů dospěla (v posledním období) na základě výkladu někdejšího ust. § 55 odst. 5 nařízení vlády č. [223/1988](#) Sb., podle něhož "o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem", ust. § 40 odst. 5 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., podle něhož "o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem", a ust. § 348 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., podle něhož "zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací". **Slova "v dohodě" v uvedených ustanoveních vyjadřovala spolurozhodování zaměstnavatelů s odborovými organizacemi o opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů, když svá opatření může zaměstnavatel učinit pouze v dohodě s odborovou organizací.**

S účinností ode dne 1. 1. 2012 bylo ust. § 348 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb. změněno (Čl. I bod 310 a Čl. XIX zákona č. [365/2011](#) Sb.) tak, že slova "v dohodě" byla nahrazena slovy "po projednání"; nyní proto ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce zní: **"Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací"**.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (nebo jejich "zástupci", zejména odborovými organizacemi), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody (srov. § 278 odst. 3 zákoníku práce), tedy, řečeno jinak, taková forma spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (nebo jejich "zástupci"), která spočívá v tom, že **zaměstnavatel má předložit stanovený okruh otázek zaměstnancům (nebo jejich "zástupcům") ke konzultaci, a to dříve, než o věci rozhodne, oprávnění rozhodnout však náleží pouze zaměstnavateli, a to bez ohledu na závěr nebo výsledek projednání, popřípadě i když k projednání vůbec nedošlo.** Vzhledem k tomu, že podle ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce závěr o tom, zda zaměstnanec neomluveně zameškal práci, určuje zaměstnavatel pouze "po projednání" s odborovou organizací, přísluší rozhodnutí v této záležitosti výlučně zaměstnavateli; to platí i tehdy, jestliže k projednání s odborovou organizací (jako "zástupcem" zaměstnanců) vůbec nedošlo. *Na uvedeném závěru nic nemění ani okolnost, že určení (provedené zaměstnavatelem), že zaměstnanec neomluveně zameškal práci, není právním úkonem, ale pouze tzv. faktickým úkonem. I když s tzv. faktickým úkonem se - na*

rozdíl od právního úkonu - nespojuje vznik, změna nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jde projev vůle, u něhož se postupuje - jak dovodila již ustálená judikatura soudů - obdobně podle zásad uplatňovaných u právních úkonů. **Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací.**



Richard W. Fetter

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

Další články:

- [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](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)