

11. 7. 2019

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

Rozvázání pracovního poměru za neomluvené absence

Nepřinášíme vyčerpávající návod, jak a kdy sankcionovat neomluvenou absenci rozvázáním pracovního poměru, kdy je to důvodné, kdy volit okamžité zrušení pracovního poměru, kdy výpověď a kdy jen napomenutí (výtku), neboť každý případ je třeba posoudit individuálně, ať už ze strany zaměstnavatele, nebo soudu, pokud se propuštěný zaměstnanec brání rozvázání pracovního poměru soudní cestou. Uvedeme proto především případy ze soudní praxe, právě ony mohou posloužit jako základní orientační vodítko.

Co je neomluvená absence

Neomluvenou absenci definoval rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, spis. zn. 21 Cdo 910/2001, tak, že 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. V případě existence jakékoliv zákonné překážky v práci se tedy nemůže nikdy jednat o neomluvenou absenci (neomluvené zameškání práce); takové případy je zaměstnavatel povinen tolerovat a nesmí za ně zaměstnance nikterak postihovat.

Rozvázání pracovního poměru jako trest za neomluvené absence

Zaměstnavatel pak může z důvodu zaviněného neomluveného zameškání práce se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, dosáhne-li jednání zaměstnance intenzity alespoň soustavného méně závažného porušení pracovní povinnosti.

Určení, že jde o neomluvenou absenci

Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje podle ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací". (Podle ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.) Vzhledem k tomu, že 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 vůbec nedošlo. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 476/2015, ze dne 15. 1. 2016, autoritativně potvrdil, 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. Judikatura soudů již mnohem dříve dovodila, že rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným zameškáním práce, nepředstavuje takové opatření, kterým by byl soud vázán, a že je proto v pravomoci soudu posoudit správnost závěru zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce konkrétním zaměstnancem, a to jak na základě žaloby o určení této mezi účastníky sporné skutečnosti, tak i jako předběžnou otázku v řízení o jiném nároku. Připomněl to i rozsudek

Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3227/2018, ze dne 10. 1. 2019.

Snad není tedy již nutné zvláště zdůrazňovat, že jestliže je v kompetenci zaměstnavatele posoudit nepřítomnost zaměstnance v práci jako neomluvenou absenci, přičemž odbory „mají jen hlas poradní“, tak je zcela plně v jeho kompetenci rozhodnout o postihu neomluvené absence rozvázáním pracovního poměru, jakož i o výběru jeho způsobu, zda tak učiní okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí. A to v závislosti na vyhodnocení míry prohřešku – intenzity porušení pracovní kázně. Jen pro úplnost připomeňme, že zákoník práce rozlišuje – jak vyplývá z ust. § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – mezi:

- porušením pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem,
- závažným porušením pracovní povinnosti a
- méně závažným porušením pracovní povinnosti.

Volba způsobu rozvázání pracovního poměru

Porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [ust. § 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce].

Mezi okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí volí zaměstnavatel, který však musí přihlídnout k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru je krajním a výjimečným opatřením. Měl by zvážit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je natolik důvodné a nutné, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro něj zaměstnavatele představovalo určitou těžkost. Přihlídnout by měl k funkci, kterou zaměstnanec dosud 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. – K tomu všemu totiž bude v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru přihlížet soud.

Závažné porušení pracovní povinnosti je důvodem výpovědi z pracovního poměru [ust. § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce].

Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování zaměstnancových povinností vztahujících se k jím vykonávané práci a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Delší neomluvená absence

Neomluvené zameškání práce v trvání 5 dnů zpravidla představuje podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně zaměstnancem a důvodů, pro které lze výjimečně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, **musí být kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci také přihlídnuto zejména k důsledkům jeho nepřítomnosti v práci pro zaměstnavatele, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a**

intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností. To jsou hodnotící kritéria soudů při přezkumu rozvázání pracovního poměru, když je zaměstnanci napadnou soudně. Chce-li se zaměstnavatel případnému sporu se zaměstnancem vyhnout a nenést nepříjemné následky, pokud v něm nebude úspěšný, a bude muset zaměstnance odškodnit - tedy poskytnout mu náhradu mzdy ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru - měl by je již on sám zohlednit.

Jinak hodnotit notorického absentéra, jinak dosud vzorného zaměstnance v mimořádné situaci

Za dostatečný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru se považuje i absence v délce 3 pracovních dnů. Jenže hodnotit jen délku absence nestačí. Co když třeba zrovna panuje počasí, že se čerti žení? Jinak je třeba asi vyhodnotit nedostavení se do práce ve velkoměstě, jinak třeba v horské oblasti. Potvrdil to Nejvyšší soud ČR i v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11. 12. 2009, když konstatoval, že v projednávaném případě je třeba hodnotit nejen to, že se zaměstnanec tři dny nedostavil do práce, ale přihlížet i k situaci, v níž k takovému porušení pracovní kázně došlo, a dalším okolnostem případu. Proto bylo potřeba zhodnotit, že v uvedené dny nebyly běžné povětrnostní podmínky, že, sice, byly autobusové zastávky povětšinou „obslouženy“ a nebyl vyhlášen „kalamitní stav“, ale že zde „byly jisté problémy“ - svědkové hovořící o tehdejších podmínkách je považovali za významné. Ve prospěch zaměstnance také hovořil fakt, že mu krátce předtím bylo ze strany zaměstnavatele odebráno služební vozidlo a mobilní telefon. To byly zvláštní okolnosti konkrétního případu. Přitom je třeba ještě, což platí všeobecně, hodnotit osobu zaměstnance z hlediska jeho celkového dosavadního přístupu k plnění pracovních úkolů, zda se jednalo o porušení pracovní kázně ojedinělé nebo nikoliv. Hodnotí-li soud platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, pak se věci musí zabývat také z pohledu, zda tu jsou takové okolnosti, že po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, tedy aby s ním případně rozvázal pracovní poměr výpovědí a nikoliv okamžitým zrušením pracovního poměru.

I delší absence může zůstat bez následků

Ovšem má-li zaměstnanec k neomluvené absenci pádný, rozumný a pochopitelný důvod, tak s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr nemůže, ani výpovědí, natož okamžitým zrušením pracovního poměru. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. 10. 2008, zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost rodičovskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. O porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti. Nenastoupí-li proto zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.

Takže i několikadenní bezdůvodná absence nebo i dlouhodobá důvodná absence nemusejí nutně opravňovat zaměstnavatele k tomu, aby se s zaměstnancem rozvázal pracovní poměr. Na druhou stranu však i relativně krátká neomluvená absence zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru

opravňuje, a to nejen výpovědí, ale i přísnějším opatřením - okamžitým zrušením pracovního poměru, jestliže byla zaměstnavateli jednáním zaměstnance způsobena škoda nebo se zaměstnanec pokusil obohatit na úkor zaměstnavatele.

Útok na majetek zaměstnavatele

Jistý zaměstnanec do docházkového systému zaměstnavatele zaznamenal příchod na pracoviště, které, aniž by znovu učinil záznam v docházkovém systému o odchodu, následně opustil, a před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a teprve potom v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání. Opustil tedy pracoviště na celou směnu, a byl s ním proto rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením, které obstálo při přezkumu vrcholnou soudní instancí jako platné. Nejvyšší soud totiž v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 17. 10. 2012, jednání zaměstnance (předstírání výkonu práce pro zaměstnavatele) vyhodnotil jako pokus získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonal), čímž vlastně (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele. Jinak řečeno, dopustil se útoku na majetek svého zaměstnavatele.

Jiné poškození zaměstnavatele

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti v případě, který řešil NS ČR pod spis. zn., 21 Cdo 3004/2017, kdy zaměstnanec opustil pracoviště bez souhlasu nadřízeného pro údajnou nevolnost v polovině pracovní směny, soud bral v úvahu nejen ve prospěch zaměstnance to, že své pracovní povinnosti dosud plnil řádně, ale též v jeho neprospěch přihlížel k rozsahu, v jakém zaměstnanec nedodržel rozvrženou pracovní dobu (k tomu, že zaměstnanec nebyl na pracovišti a nevykonával sjednanou práci po dobu zhruba 4 hodin, tedy v rozsahu odpovídajícím polovině pracovní doby), a k tomu, že nepřítomnost zaměstnance na pracovišti vedla k opožděnému dokončení zakázky, takže musel zákazníkovi poskytnout slevu, a proto mu vznikla škoda 6000 Kč v podobě ušlého zisku. Zaměstnanci nijak nepomohlo ani to, že svůj odchod z pracoviště oznámil spoluzaměstnanci, neboť ten mu takový souhlas nebyl oprávněn udělit, a zaměstnanec proto nemohl ani rozumně předpokládat, že tento jeho postup nedostatek souhlasu zaměstnavatele zhojuje, stejně tak jako, že nemohl zastihnout na pracovišti svého nadřízeného, protože ten měl v té době jednání se zákazníkem jinde. Je-li totiž během pracovní doby zaměstnanec povinen nejen vykonávat práci pro zaměstnavatele, ale také - pokud práci právě nevykonává, protože mu dosud přidělena nebyla - být připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, nesnižuje intenzitu porušení pracovní povinnosti ani okolnost, že v době opuštění pracoviště zaměstnanec neměl přidělenou konkrétní práci, která by nebyla dokončena (tedy ani práci na zakázce, jejíž opožděné dokončení měl svou nepřítomností způsobit); svojí nepřítomností na pracovišti naopak zaměstnanec znemožnil, aby k přidělení práce došlo, konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3004/2017, ze dne 7. 8. 2018, a zhodnotil výpověď pro porušení pracovní kázně jako platnou.

I pozdní příchody a předčasné odchody jsou neomluvenou absencí

Výpovědi za soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce) lze postihnout i opakované kratší absence spočívající v pozdních příchodech do zaměstnání nebo předčasných odchodech z práce. O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení, která nedosahují intenzity zvláště hrubého, které by opravňovalo zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru či výpovědi, nebo závažného porušení pracovních povinností, které by opravňovalo zaměstnavatele k výpovědi, a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Nemusí přitom jít o tři porušení stejné povinnosti. Zaměstnavatel proto může přistoupit k výpovědi nejen za tři pozdní příchody do zaměstnání, ale třeba za dva pozdní příchody a jeden další méně závažný prohřešek proti pracovní kázni. Mezi jednotlivými prohřešky musí být přiměřená časovou souvislost,

tu lze spatřovat v tom, že jedno porušení pracovní kázně navazuje na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení. Podmínkou platnosti výpovědi je, aby byl zaměstnanec před jejím uplatněním, a to v době posledních 6 měsíců - upozorněn písemně na to, že mu pro takové prohřešky může být dána výpověď. - Účelem této upozorňovací povinnosti prostřednictvím tzv. vytýkacího dopisu je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen.

Má-li tedy být výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce platným právním úkonem - musí zaměstnavatel jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak musí být výpověď z pracovního poměru doručena zaměstnanci nejpozději do uplynutí šesti měsíců od doručení písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

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

Další články:

- [Dokazování negativních skutečností ve sporném řízení](#)
- [Neoprávněný odběr elektřiny - překvapení vlastníka?](#)
- [Rodič u dítěte v nemocnici: právo na přítomnost neznamená bez dalšího právo na přespání na jip/jirp](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Metropolitní plán schválen. Je Váš projekt v bezpečí?](#)

- [Posouzení shody dle AI Act - zkušenosti z praxe](#)
- [Začínají soudy zohledňovat náklady podnikatelů při plnění právních povinností v oblasti e-commerce?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 35: Ručení za dluhy z podnikání u OSVČ a s.r.o.](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulační požadavky a praktické aspekty](#)
- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)