

2. 2. 2012

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

Sankce za neomluvenou absenci

Jestliže zaměstnanec v 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, jedná se o neomluvené zameškání práce [1] – tedy neomluvenou absenci zaměstnance. Zda se jedná (nebo nejedná) o neomluvené zameškání práce již neurčuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, pokud odbory u zaměstnavatele působí, nýbrž je od 1. 1. 2012 zaměstnavateli v ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce uložena povinnost s odborovou organizací tuto otázku jen projednat. (Dosud, do 31. 12. 2011, nepostačovalo pouhé projednání, muselo být dosaženo souhlasného hodnocení zaměstnancovy absence jako neomluvené ve formě dohody zaměstnavatele a odborů.) Po projednání s odborovou organizací může sám zaměstnavatel jednostranně zaměstnancovu nepřítomnosti v práci kvalifikovat jako neomluvenou. [2]

Za neomluvenou absenci může zaměstnavatel zaměstnance sankcionovat zejména:

- nevyplacením mzdy nebo platu, neboť odměna náleží zaměstnanci od zaměstnavatele jen za vykonanou práci, což vyplývá zejména z ust. § 38 odst. 1, § 109 odst. 1 a 2 a § 141 odst. 1 zákoníku práce,
- krácením dovolené ve smyslu ust. § 223 odst. 2 ve spojení s odst. 3, 5 a 6 zákoníku práce, [3]
- případně rozvázáním pracovního poměru, a to podle intenzity porušení právních předpisů vztahujících k zaměstnancem vykonávané práci (t.j. dříve podle míry porušení tzv. pracovní kázně) – s přihlédnutím zejména k osobě zaměstnance, pracovní pozici, kterou zastává, době a situaci, v níž došlo k neomluvené absenci, délce jejího trvání, důsledkům pro zaměstnavatele – např. výši zaměstnavateli způsobené škody, buď výpovědí, nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele ve smyslu zejména ust. § 52 písm. g) a ust. § 55 písm. b) a ustanovení souvisejících zákoníku práce.

Rozvázání pracovního poměru

Pro případ, že se zaměstnavatel rozhoduje, zda pro neomluvenou absenci rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, anebo okamžitým zrušením, je třeba uvést, že při případném pracovně-právním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele hodnotí soudy důvod, a to porušení pracovních povinností, vedoucí k ukončení pracovního poměru též z toho úhlu pohledu, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo natolik důvodné a nutné, že po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost.

K okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem (dříve pracovní kázně) lze podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.[4]

Zaměstnavatel už nemůže nevyplatit náhradu mzdy za překážku v práci

S účinností od 1. 1. 2012 bylo zrušeno ust. § 206 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož náhrada mzdy nebo platu za překážku v práci na straně zaměstnance (viz ust. 191 a násl. zákoníku práce) zaměstnanci nepřislušela, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno; totéž platilo, jestliže se po skončení pracovního volna, které mu bylo poskytnuto z důvodu překážky v práci, bez vážného důvodu včas nevrátil do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se počítala.

Richard W. Fetter

[1] Srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, spis. zn. 21 Cdo 910/2001.

[2] Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům podle ust. § 286 odst. 5 zákoníku práce 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.

[3] Blíže viz Maulwurf, A.: 73982. Krácení dovolené pro neomluvenou absenci, www.epravo.cz, 16. 2. 2011; >>> [zde](#).

[4] Srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, spis. zn. 21 Cdo 379/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008. Dále z judikatury: „Neomluvené zameškání práce v trvání 5 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 nelze posuzovat bez přihlédnutí 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 přihlédnuto 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.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007.)

© 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](#)