

7. 5. 2019

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

Zda zaměstnanec neomluveně zameškal práci, určuje zaměstnavatel sice po projednání s odborovou organizací, ale rozhoduje o tom sám, jeho rozhodnutí však podléhá soudnímu přezkumu

Je pozoruhodné, jaké obtíže činím některým soudům jasná právní úprava toho, kdo a jak určuje, zda se v případě zaměstnancovy nepřítomnosti v práci jedná o neomluvené zameškání práce, účinná již od 1. 1. 2012, a ještě starší a zažitější judikaturní výklad toho, zda takové posouzení podléhá nebo nepodléhá soudnímu přezkumu. Připomeňme si proto autoritativní výklad problematiky zejména Nejvyšším soudem.

Nemáme přitom na mysli meritorní posouzení, hodnocení zaměstnancovy nepřítomnosti práce, ale jen pravidla určující, kdo rozhoduje o tom, zda absence byla neomluvená a zda takové rozhodnutí podléhá soudnímu přezkumu.

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.

Odbory už od r. 2012 nespolutřezhodují

Podle dřívější právní úpravy, a to ust. § 40 odst. 5 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., vydaného k provedení zrušeného zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2016 "o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem", a podle ust. § 348 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, účinného od 1. 1. 2007 "zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací". Slova "v dohodě" v uvedených ustanoveních již neplatných nebo neúčinných právních předpisů vyjadřovala princip spolurozhodování zaměstnavatelů s odborovými organizacemi o opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů.

Zaměstnavatel s odbory absenci pouze projednává, rozhoduje samostatně

S účinností ode dne 1. 1. 2012 bylo však 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". (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 proto musel ve svém**

rozsudku spis. zn. 21 Cdo 476/2015, ze dne 15. 1. 2016, autoritativně potvrdit, 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. Nejvyšší soud ČR reagoval na rozsudek Městského soudu v Praze, který dovedl, že zameškání práce zaměstnancem nepředstavuje porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru, považoval-li je zaměstnavatel za neomluvené "bez souhlasu příslušné odborové organizace", a to přesto, že v předmětném případě přistoupil zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního poměru 30. 4. 2013, přičemž příslušný právní úkon byl zaměstnanci doručen 2. 5. 2013, tedy rok a 4 měsíce po účinnosti nové právní úpravy, která již souhlasné stanovisko odborů s hodnocením zaměstnancovy absence jako neomluvené nevyžaduje!

Konečné slovo může mít soud - rozhodnutí o posouzení absence podléhá přezkumu

Judikatura soudů již mnohem dříve dovedla (např. v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 8. 8. 1995, sp. zn. 6 Cdo 210/94, v rozsudcích Nejvyššího soudu ČR, ze dne 10. 5. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1435/2000, ze dne 14. 11. 2001, spis. zn. 21 Cdo 2740/2000), 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. Přesto však Okresní soud v Táboře a Krajský soud v Českých Budějovicích - pobočka Tábor dovedly, když posuzovaly mzdové nároky zaměstnance za únor a březen 2015, že podle ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce přísluší rozhodnutí o tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, výhradně zaměstnavateli, a že jestliže zaměstnavatel určil, že v v určitých dnech zaměstnanec neomluveně zameškal práci, je nutno z této skutečnosti vycházet. Odvolací soud proto odmítl námitku žalujícího zaměstnance, že soud prvního stupně neprovedl důkazy k tomu, že ve skutečnosti odpracoval dobu, kterou určil zaměstnavatel za nemluvenou absenci, jako bezpředmětnou. Nižší soudy, vedeny nesprávným právním názorem, že určil-li zaměstnavatel, že zaměstnanec v určitých dnech neomluveně zameškal práci, je nutno z této skutečnosti vycházet - řádně nezabývaly tím, zda zaměstnanec skutečně v uvedené dny neomluveně zameškal práci, a (bez dalšího) vycházely z rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že zaměstnanec neomluveně zameškal práci.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3227/2018, ze dne 10. 1. 2019, proto znovu autoritativně připomněl, že rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným zameškáním práce, nepředstavuje takové opatření, kterým by byl soud vázán. 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.

Adolf Maulwurf

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)