



Neomluvená absence – právní důsledky

Zdroj: shutterstock.com

Současná zvýšená poptávka zaměstnavatelů po pracovních silách I vyvolává u mnohých zaměstnanců dojem, že si mohou ledačos „dovolit“ a že je nemohou čekat žádné postihy od zaměstnavatele v případě porušení pracovních povinností. Mezi častá „provinění“ zaměstnanců patří nevyužívání pracovní doby, prodlužování přestávek v práci, pozdní příchody na pracoviště apod.

Využívání pracovní doby

Mezi základní povinnosti zaměstnanců patří využívání pracovní doby a plnit pokyny nadřízených (§ 301 zákoníku práce – ZP). Obdobnou povinnost stanoví ZP v § 38 odst.1 písm.b). Podle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy.

Někdy však subjektivní nebo objektivní důvody způsobí, že zaměstnanec tyto povinnosti nemůže plnit. Většinou je to z omluvitelných důvodů, nastanou-li např. překážky na jeho straně nebo u zaměstnavatele. Vyskytují se však případy neomluvené absence zaměstnance, kdy např. přijde pozdě do zaměstnání, nebo nepřijde vůbec apod. Zaměstnavatelům tak vznikají značné ztráty. **Zejména v případech, kdy zaměstnanec přestane svévolně docházet do zaměstnání, aniž by něco oznámil nebo má opakované zameškání práce či jiným způsobem porušuje pracovní povinnosti.** Domnívá se, že tímto jednáním řádně ukončil pracovní poměr nebo, že se „mu nemůže nic stát“. Zaměstnavatel má však proti tomuto nesprávnému jednání právní obranu a může uplatnit postihy za neomluvenou absenci.

Neomluvená absence

Mezi nejvýznamnější porušení pracovních povinností (pracovní kázně) patří nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání (absence). **K tomu, aby zaměstnavatel mohl vyvodit právní důsledky pro absenci, je nutné, aby ji posoudil jako neomluvenou.**

Podle § 348 odstavec 3 ZP musí zaměstnavatel posoudit absenci jako neomluvenou po projednání s odborovou organizací. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, posuzuje neomluvenou absenci sám zaměstnavatel.

Tato právní úprava platí již více jak 10 let. Dříve se **zaměstnavatel musel o nemluvené absenci dohodnout s odborovou organizací.** Pokud k dohodě nedošlo, nebylo možné zameškání práce posoudit jako neomluvené. To mělo důsledek, že nemohly nastoupit případné sankce, které jsou spojovány s neomluvenou absencí.

Nyní stačí, když zaměstnavatel s odborovou organizací neomluvenou absenci „jen“ projedná. **Tím se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.** Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněné vyjádření.. Pokud by však odborová organizace nesouhlasila s označením absence jako neomluvené, neznamená to, že zaměstnavatel nemůže považovat absenci za neomluvenou.

Krácení dovolené

Zaměstnavatel měl povinnost a někdy možnost krátit výměru dovolené. Jednalo se o situace, kdy zaměstnanec zameškal více než 100 pracovních dnů, jako je např. pracovní

neschopnost, která nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za prvních 100 takto zameškaných dnů musí zaměstnavatel krátit dovolenou o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

Situace po novele ZP č. [285/2020](#) Sb., je jiná.

Krácení dovolené upravuje § 223 ZP jen pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem. **Postupuje se tak, že se odečte počet neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin, které připadají zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce.** Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze počítat. Při krácení musí být zaměstnanci poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů. Podmínkou je, že jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.

Příklad:

Zaměstnanec zameškal (neomluvená absence) v počtu 8 hodin a týdenní pracovní dobu má 40 hodin. U zaměstnavatele má nárok na 5 týdnů dovolené, tedy celkem na 200 hodin dovolené. Od tohoto počtu se odečtou zameškané hodiny (200 - 8 = 192 hodin). Zaměstnanec bude mít po odpočtu nárok na 192 hodin dovolené.

Dřívější postih zaměstnance za neomluvenou absenci krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny se snížil na počet skutečně zameškaných hodin. I při krácení dovolené v důsledku neomluvené absence musí zaměstnanci zůstat dovolená alespoň v rozsahu 3 týdnů.

Vzhledem k tomu, že právo na dovolenou je spjato s příslušným kalendářním rokem, stanoví se rovněž, že dovolenou lze krátit pouze z důvodů, které vznikly v tomto příslušném kalendářním roce.

Výpověď z pracovního poměru

Neomluvená absence může být posuzována jako závažné nebo méně závažné porušení pracovní kázně a v některých případech je to i důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru (např. dlouhodobá absence).

Podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení právní povinnosti uvádí ZP v ustanovení § 52 pís.,g).

Toto ustanovení zahrnuje celkem tři situace, a to

- **případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr**, t.j.např. jestliže byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo jestliže porušil pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem (např. dlouhodobá neomluvená absence),
- **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem (např. svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholu na pracovišti, několikadenní nepřítomnost na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance apod.).
- **soustavné méně závažné porušování povinností.** Tento důvod však lze použít pouze tehdy, jestliže v posledních 6 měsících byl v souvislosti s porušením povinnosti zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi. Upozornění by mělo být vyhotoveno písemně pro případ budoucího dokazování v možném soudním sporu. O soustavné porušování povinností se podle praxe soudů jedná tehdy, jestliže k tomu dojde alespoň třikrát,

přičemž mezi jednotlivými případy je přiměřená časová souvislost a je rovněž zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna pracovní povinnosti plnit. Jedná se např. o soustavné pozdní příchody na pracoviště.

Při hodnocení stupně intenzity porušení právních povinností není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

Z judikatury

Neomluvená absence jako důvod k výpovědi se v soudních rozhodnutích objevuje velmi často. Např.

- *nedodržování pracovní doby, svévolné překračování pracovních cest služebním automobilem a nezajištění řízení společnosti z pozice vedoucího zaměstnavatele (4. 5. 2006, 21 Cdo 1422/2005),*
- *déletrvající neomluvená absence zaměstnance (21. 5. 2008, 21 Cdo 2542/2007),*
- *nenastoupila-li zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce, která jí byla poskytnuta, jenom proto, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě jinak, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, nemohlo být její jednání považováno za neomluvenou absenci (NS 21 Cdo 4411/2007(SJ 51/2009).*

Absence a náhrada škody

Jen málo zaměstnavatelů ví, že může vůči zaměstnanci uplatnit **v případě neomluvené absence i další postih**: náhradu škody, která jim vznikla nezákonným jednáním zaměstnance. Podle § 250 odst. 1 ZP zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Zaměstnanec právě tím, že např. nepřišel do práce nebo měl neomluvenou absenci, porušil stanovenou právní povinnost a v důsledku toho vznikla zaměstnavateli škoda. Jde o její nejružnější formy. *Např. zaměstnavateli se nepodařilo v termínu zajistit výrobu a opozdil se v dodávce výrobků a platil penále či sankci (smluvní pokutu). Nebo musel za tohoto zaměstnance si zajistit náhradu či musel převést jiného zaměstnance na "opuštěné" pracovní místo (profesi).* Výdělek, (náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku), který zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci zaskakujícímu za nedbalého "zaměstnance", představuje náhradu škody. Mnohem vyšší škoda přichází např. v úvahu, kdyby zaměstnavatel musel zastavit výrobu, neboť zaměstnanec opustil výrobní linku, provoz apod.

Dostal padáka...

Tento způsob skončení pracovního poměru označuje ZP jako výjimečný (§ 55 ZP-okamžitě zrušení pracovního poměru).

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže jeho zaměstnanec byl pravomocně (tj. rozsudek je konečný) odsouzen pro úmyslný trestný čin a byl mu vyměřen nepodmíněný trest odnětí svobody delší než jeden rok. Tento trestný čin nemusí tedy být v souvislosti s výkonem práce.

Jestliže zaměstnanec byl takto odsouzen pro úmyslný trestný čin, spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak k okamžitému zrušení postačuje, byl-li uložen nepodmíněný trest odnětí svobody minimálně 6 měsíců.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem právní povinnosti, např. dlouhodobá neomluvená absence, soustavné pozdní příchody, nepřítomnost na pracovišti, požívání alkoholu na pracovišti apod.

Jakmile se zaměstnavatel dozvěděl o zvláště hrubém porušení právních povinností, měl by reagovat, co nejrychleji. Pracovní poměr může zrušit pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o tomto porušení dověděl. Nejpozději může z uvedeného důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr do roka ode dne, kdy důvod vznikl.

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnance, neskončí jednoměsíční lhůta k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce.

Důležité osobní překážky v práci

Na rozdíl od neomluvené absence, jsou v personální praxi velmi časté případy **omluvené nepřítomnosti v práci**. Jedná se zejména o důležité osobní překážky v práci nebo o překážky z důvodu obecného zájmu..

Postup zaměstnavatele při **poskytování pracovního volna** při důležitých osobních překážkách v práci upravuje **nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci**.

Jedná se např. o lékařské vyšetření nebo ošetření, přerušení dopravního provozu, svatbu, narození dítěte, úmrtí příbuzných osob, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování, vyhledání nového zaměstnání.

Omluvená nepřítomnost a obecný zájem

Obecný zájem, při němž poskytuje zaměstnavatel pracovní volno a omluví nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání, je charakterizován v § 200 ZP. Jde o tři skupiny překážek, které ZP blíže konkretizuje. Jedná se o **výkon veřejné funkce** (např. člen zastupitelstva obce, poslanec Sněmovny, senátor, přísedící u soudu), **občanskou povinnost** (účast svědka v trestním řízení, soudní znalci, poskytnutí první pomoci při živelních událostech nebo obdobných mimořádných případech) a **jiné úkony v obecném zájmu** (např. činnost vedoucího na dětském táboře, dárci krve apod.).



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů