

Kolik neomluvených absencí v práci stačí podle soudů na okamžité zrušení pracovního poměru?

Již léta panuje v HR praxi úzus, že pro okamžité zrušení pracovního poměru je potřeba zpravidla 5 neomluvených absencí zaměstnance v práci. Tato praxe však nevychází z litery zákona, ale opírá se o rozhodnutí Nejvyššího soudu, kde je právě číslovka 5 často zmiňována. Tato problematika přitom není tak černobílá, jak se na první pohled může zdát. HR specialisté proto musí počítat s tím, že každý případ bude soudem posouzen individuálně. Někdy tak na okamžité zrušení může stačit méně než 5 dnů neomluvené absence, jindy naopak více. Autorky pro vás vybraly dvě rozhodnutí Nejvyššího soudu, kde je právě onen úzus 5 dnů prolomen.

Případ režiséra – rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2108/2018



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris



JUDr. Kristýna
Menzelová

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris

Zaměstnanec vykonával práci režiséra činohry v divadle. V době uzavření pracovní smlouvy mu tehdejší ředitel umožnil po dobu jednoho měsíce hostovat jako režisér v jiném divadle. Krátce po vzniku pracovního poměru však došlo ke změně vedení divadla a nové vedení mu již souběžné hostování neumožnilo. Odvoláním ředitele divadla došlo mimo jiné i k odsunutí plánovaných inscenací, které měl zaměstnanec režírovat, na neurčito. Žádá jiná režijní práce však zaměstnanci svěřena nebyla. Zároveň vedení zaměstnanci rozvrhlo pracovní dobu od pondělí do pátku od 9 do 17 h. Během této doby měl slednout vybraná představení a vyhotovit k nim písemná zhodnocení. Tato nová pracovní doba však neumožnila zaměstnanci vykonávat nasmlouvanou práci v druhém divadle, a tudíž se několikrát do práce nedostavil. Po několika týdnech s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr okamžitým zrušením, neboť se 8 dní bez řádné omluvy nedostavil na pracoviště, a to i když k nástupu byl několikrát písemně či telefonicky vyzván.

Soud zde konstatoval, že zaměstnanec sice porušil své povinnosti, avšak s ohledem na specifické okolnosti případu toto porušení nedosáhlo potřebné intenzity pro okamžité zrušení. Soud přihlédl zejména k tomu, že:

- původní vedení divadla akceptovalo hostování zaměstnance v druhém divadle,
- zaměstnanec se snažil najít řešení situace dohodou se zaměstnavatelem, čerpáním dovolené či pracovním volnem,
- práce režiséra činohry je specifická,
- dodatečně vymezení pracovní doby bylo problematické.

Po změně vedení došlo k odložení původně plánovaných inscenací na neurčito a zaměstnanci nebyla svěřena žádná jiná režijní práce. I přesto s ohledem na nový rozvrh pracovní doby musel být prakticky na pracovišti kdykoliv, kdy to mohlo být potřeba. To bylo podle soudu evidentně účelové a s ohledem na charakter divadelní práce (i víkendová představení, zkoušky) zcela nereálné. Přidělená práce podle soudu nemusela být nutně vykonávána zaměstnancem v době jeho hostování, vyhodnocení inscenací mohl provést i po skončení hostování v jiném divadle. Jeho nepřítomnost tedy podle soudu neohrožila ani neovlivnila činnost zaměstnavatele.

Soud došel k závěru, že neomluvené zameškání práce v osmi případech, kdy zaměstnanec zároveň hostoval v jiném divadle, nepředstavovalo porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, a tudíž ani důvod pro okamžité zrušení. Soud všechny absence posoudil jako méně závažná porušení povinností zaměstnance a okamžité zrušení prohlásil za neplatné. Věc se nakonec

dostala i před Ústavní soud, a ten neshledal žádné porušení základních práv zaměstnavatele, závěry soudů tak potvrdil.^{1,2}

Případ řidiče ještěrky – rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1440/2020

V jiném případě vykonával zaměstnanec u zaměstnavatele práci řidiče vysokozdvizného vozíku. Zameškal však bez omluvy 3 své směny a zaměstnavatel s ním proto skončil pracovní poměr okamžitým zrušením. Zaměstnanec toto okamžité zrušení napadl u soudu pro jeho neplatnost. Obecné soudy však žalobu zamítly.

Odvolaací soud při svém rozhodování přihlédl k tomu, že:

- zaměstnanec se dopustil neomluvených absencí opakovaně a zcela svévolně;
- zaměstnanec zastával pozici, ve které byl obtížně nahraditelný.

Podle odvolacího soudu si zaměstnanec při porušení svých povinností musel být vědom toho, že může minimálně ohrozit plynulost provozu zaměstnavatele. Neočekávaná nepřítomnost řidiče vysokozdvizného vozíku na směně by byla totiž obtížně nahraditelná jiným zaměstnancem, když tento

vozík může řídit jen zaměstnanec s příslušným oprávněním. Nadto po první neomluvené absenci zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornil na možnost rozvázání jeho pracovního poměru. Přesto však po krátké době zaměstnanec bez omluvy v práci nebyl, což podle soudu svědčilo o jeho negativním postoji k plnění pracovních úkolů. Nejvyšší soud dovolání zaměstnance odmítl a potvrdil závěry odvolacího soudu. Podle Nejvyššího soudu totiž jeho dosavadní jednání nevyplývá, aby za porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem byla považována i neomluvená absence v práci v trvání méně než 5 dnů. Vždy je totiž nutno přihlížet i k dalším okolnostem, které na celkové zhodnocení případu mohou mít vliv.³

Závěr

Případ režiséra a řidiče ještěrky názorně ukazuje, že soudy opravdu vždy velmi pečlivě zvažují konkrétní okolnosti, které předcházely okamžitému zrušení pracovního poměru pro neomluvené absence zaměstnance v práci. HR specialisté by se tedy k číslu 5 dnů neměli zcela upínat, a vždy každý případ pečlivě posoudit. Návodem nám mohou být výše uvedená rozhodnutí.

Tabulka shrnující důležité okolnosti obou případů, ke kterým soudy přihlížely

Režisér – VÍCE než 5 dnů		Řidič ještěrky – MÉNĚ než 5 dnů	
Předchozí svolení zaměstnavatele s konkurenční činností zaměstnance během jeho pracovních dní	Účelová změna pracovní doby a nepřidělování práce dle pracovní smlouvy	Svévolné chování zaměstnance	Obtížná nahraditelnost zaměstnance
		Absence i přes předchozí výtku zaměstnavatele	
Snaha zaměstnance situaci řešit a dohodnout se se zaměstnavatelem	Absence ohrožení či ovlivnění chodu zaměstnavatele	Ohrožení chodu zaměstnavatele	Specifika druhu práce

TIP NA SEMINÁŘ

Velká novela zákoníku práce (ZÁZNAM webináře)

Lektor: JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

Cíl semináře: Seznámit účastníky s nejdůležitějšími změnami zákoníku práce, které by mohly mít v praxi významný dopad na všechny zaměstnavatele.

Obsah: Konceptní změny v oblasti dovolené – nový přístup ke stanovování nároku na dovolenou, tzv. přepoččet přes hodiny, příklady; přehled změn v zákoníku práce a souvisejících předpisech, dělené nabytí účinnosti změn právní úpravy.

Cena: 1 090 Kč

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.

¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2108/2018 ze dne 4. 10. 2018.

² Usnesení Ústavního soudu č.j. III.US 3794/18 ze dne 18. 6. 2019.

³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1440/2020 ze dne 13. 10. 2020.