

Newsletter

Okamžité zrušení
pracovního poměru
pro neomluvené
absence



Úvodem

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí sp. zn. **21 Cdo 346/2023** ze dne 16. 2. 2024 zabýval **podmínkami přípustnosti okamžitého zrušení pracovního poměru v případě neomluvených absencí zaměstnance**. Níže Vám shrneme to nejzásadnější, co z rozhodnutí plyne pro pracovněprávní praxi.

Skutkové okolnosti případu

V důsledku neúspěchu zaměstnavatele ve výběrovém řízení na provozovatele autobusové dopravy v místě výkonu práce zaměstnanec navrhl zaměstnanec (řidič autobusu) zaměstnavateli ukončení pracovního poměru dohodou. Na tento návrh zaměstnavatel nepřistoupil. Zaměstnanec proto podal výpověď z pracovního poměru se sdělením, že z důvodu nejistoty ohledně svého budoucího zaměstnání nemůže setrvat v pracovním poměru po celou délku výpovědní doby, přestože byl zaměstnavatel v jejím průběhu schopen zaměstnanci přidělovat práci.

Zaměstnanec ve výpovědní době přestal do zaměstnání docházet, v důsledku čehož **neomluveně zameškal 10 pracovních směn**. Zaměstnavatel proto přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem pro hrubé porušení pracovních povinností.

Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru napadl zaměstnanec u soudu. Soud prvního stupně žalobu zamítl. Dospěl k závěru, **že zaměstnanec nedodržel povinnosti v souvislosti s výpovědní lhůtou, a že jeho neomluvená absence již po dobu 5 dnů je závažným porušením pracovní kázně, pro které zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr**. Ke stejnému závěru dospěl i odvolací soud. Proti verdiktu odvolacího soudu podal zaměstnanec dovolání.

Závěry Nejvyššího soudu

Obecně vzato je neomluvená absence trvající 5 a více dní hrubým porušením pracovních povinností zaměstnance a důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. Toto pravidlo však **nelze aplikovat bez přihlídnutí k okolnostem konkrétního případu**, které mohou mít vliv na jeho celkové zhodnocení.

Kromě délky absence zaměstnance v práci je nutno přihlídnout zejména **k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností**. Těmito okolnostmi se soudy nižších stupňů nezabývaly, proto Nejvyšší soud jejich rozhodnutí zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Pro praxi

Z uvedených závěrů vyplývá, že za porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem nelze automaticky považovat neomluvenou absenci zaměstnance trvající 5 a více dnů. Naopak lze připustit, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance bude oprávněné i v případě, kdy absence zaměstnance trvá méně než 5 dnů, avšak tato absence vzhledem k okolnostem případu dosáhne intenzity zvláště hrubého porušení pracovních povinností zaměstnance.



Tomáš Procházka
Partner

tel. +420 737 886 544
tomas.prochazka@aegislaw.cz



Peter Perniš
Advokát

tel. +420 733 504 075
peter.pernis@aegislaw.cz