

PŘÍKLAD

Aplikaci daného postupu je možné uvažovat např. za situace, kdy se zaměstnanec dopustí určitého porušení pracovní kázně, které lze kvalifikovat jako porušení zvláště hrubým způsobem (např. požívání alkoholických nápojů na pracovišti v určité vyšší míře) a jako takové je toto jednání rovněž kvalifikováno ve výpovědi podle § 52 písm. g) ZP. Následně se zaměstnanec dopustí dalšího (ideálně rovněž zvláště hrubého) porušení povinností (např. fyzického útoku na jiného zaměstnance) a zaměstnavatel reaguje okamžitým zrušením, které popíše oba skutky a maximálně přesvědčivě vyloží důvody, pro něž po něm nelze spravedlivě požadovat, aby dotyčného zaměstnance dále zaměstnával.

ZÁVĚR

Jak je naznačeno výše, zákoník práce ve spojení s judikaturou k problematice souběhu okamžitého zrušení a výpovědi poskytuje poměrně alibistická východiska. Rozvázání pracovního poměru více právními úkony sice možné je, nicméně kombinace právě těchto dvou zmíněných právních úkonů, resp. jejich kombinace z totožného důvodu spočívajícího v porušení pracovní kázně, bude takřka vždy problematická.

Nejjednodušším způsobem, jak se komplikacím pramenícím z této kombinace vyhnout, bude pochopitelně postup, kdy bude se zaměstnancem uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, a pokud tato varianta nebude realizovatelná, zaměstnanci bude doručena pouze výpověď z pracovního poměru (popř. pouze okamžité zrušení, pokud bude jistota zaměstnavatele ohledně jeho oprávněnosti dostatečně vysoká). Nebude-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten na tzv. zajišťovací výpověď rezignovat, musí bohužel od počátku počítat s tím, že půjde do jisté míry o rizikový podnik, a to i tehdy, bude-li se řídit výše naznačenými doporučeními.



KRÁCENÍ DOVOLENÉ ZA NEOMLUVENÉ ABSENCE V PŘÍKLADECH

Mgr. Tomáš Trojan,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

Krácení dovolené doznalo výraznějších změn v rámci novelizace zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), provedené zákonem č. 285/2020 Sb., a to s účinností od 1. ledna 2021. Do konce roku 2020 zákoník práce umožňoval krátit dovolenou ve více případech, nicméně to se od počátku roku 2021 změnilo a krácení dovolené je možné pouze za neomluvené absence, slovy zákoníku práce tedy za neomluvené zameškání práce (viz § 348 odst. 3 zákoníku práce).

NEOMLUVENÁ ABSENCE A ZÁKLADNÍ PRAVIDLA KRÁCENÍ DOVOLENÉ

O tom, zda je absence zaměstnance v práci neomluvená, rozhoduje zaměstnavatel, přičemž působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je pro toto rozhodnutí třeba předchozího projednání s ní. V tomto směru lze připomenout, že **projednáním** se podle § 278 odst. 3 zákoníku práce rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (zde tedy odborovou organizací), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Dosažení shody je cílem projednání, avšak shody nemusí být vždy dosaženo. Není-li dosaženo shody, má konečné slovo zaměstnavatel.

Aby se jednalo o **neomluvenou absenci**, musí být přítomen rys **neomluvenosti, tedy zaviněného zameškaní práce** ze strany zaměstnance. Neomluvenou absencí tak budou případy, kdy zaměstnanec nebude pro zaměstnavatele v rozvržené pracovní době vykonávat práci, aniž by mu v tom bránila nějaká právem uznaná okolnost. Zpravidla tak půjde o případy, kdy zaměstnanci ve výkonu práce nebrání žádná překážka v práci na jeho straně (např. dočasná pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny, darování krve) či na straně zaměstnavatele (např. prostoj, přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů), a zároveň zaměstnanec nečerpá dovolenou, náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek ani pracovní volno, které si má na základě dohody se zaměstnavatelem následně napracovat.

Oproti dřívější právní úpravě účinné do 31. prosince 2020, která umožňovala krácení dovolené o 1 až 3 dny za každou zameškanou směnu, současná úprava v zákoníku práce umožňuje krátit **dovolenou pouze v rozsahu neomluveně zameškaných směn**, tj. v zásadě v principu jedna ku jedné. Konkrétně § 223 odst. 1 zákoníku práce stanovuje, že: „Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze počítat.“

Rovněž je v souvislosti s krácením dovolené vhodné zdůraznit, že **krácení dovolené je právem zaměstnavatele, nikoliv jeho povinností**. Ať už se zaměstnavatel ohledně krácení dovolené rozhodne jakkoliv, má ve srovnatelných případech vždy postupovat stejně, aby svým rozdílným přístupem nezakládal nerovné zacházení se zaměstnanci v oblasti jejich pracovních podmínek.

Právní úprava krácení dovolené v zákoníku práce je poměrně stručná a v praxi se tak objevují některé aplikační potíže. Účelem tohoto článku je zaměřit se na problematické aspekty krácení dovolené a vysvětlit je na konkrétních příkladech.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ ZA NEOMLUVENĚ ZAMEŠKANÉ SMĚNY

Základním principem při krácení dovolené je to, že krátit dovolenou lze **pouze v rozsahu neomluveně zameškaných směn** (viz § 223 odst. 1 zákoníku práce). Na tomto místě je vhodné připomenout, že podle § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce se směnou rozumí „část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.“

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin, kterou má rozvrženou rovnoměrně do 5 osmihodinových směn. Výměra dovolené za kalendářní rok poskytované zaměstnavatelem činí 4 týdny. Zaměstnanec bude u zaměstnavatele pracovat celý kalendářní rok 2023, přičemž však neomluveně zamešká právě celou jednu osmihodinovou směnu. V kalendářním roce 2023 by tak zaměstnanec měl pro zaměstnavatele odpracovat 2080 hodin, a to včetně svátků, při kterých zaměstnanec nepracuje, avšak které se podle § 348 odst. 1 zákoníku práce posuzují jako výkon práce.

Ačkoliv by jinak zaměstnanci příslušela dovolená za kalendářní rok v rozsahu 160 hodin, tak v důsledku zameškání jedné směny pro zaměstnavatele odpracuje jen 2072 hodin a bude mu příslušet jen poměrná část dovolené v rozsahu 157 hodin. V důsledku neomluveně zameškané směny pak zaměstnavatel zaměstnanci zkrátí dovolenou o počet neomluveně zameškaných hodin za neomluveně zameškanou směnu, tedy o 8 hodin. Zaměstnanci tak bude za rok 2023 příslušet dovolená v rozsahu jen 149 hodin.

Je důležité nezapomínat na to, že **při krácení dovolené dochází ke krácení práva na dovolenou, nikoliv jen aktuálního zůstatku nevyčerpané dovolené.**

PŘÍKLAD 2

Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin, kterou má rozvrženou rovnoměrně do 5 osmihodinových směn. Zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené a zaměstnanec bude u zaměstnavatele pracovat celý kalendářní rok. Zaměstnanec již v létě vyčerpal 160 hodin dovolené, na kterou mu mělo vzniknout právo až do konce kalendářního roku. Zaměstnavatel může zaměstnanci podle § 217 odst. 2 zákoníku práce určit k čerpání dovolenou, i když zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou. Vyčerpání celé dovolené za daný kalendářní rok v létě tedy nic nebrání.

V prosinci však zaměstnanec neomluveně zamešká celou osmihodinovou směnu. Samotná skutečnost, že zaměstnanec již vyčerpal dovolenou v rozsahu, na který mu mělo vzniknout právo, nicméně nebrání tomu, aby zaměstnavatel přistoupil ke krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu. Stejně jako v příkladu 1 zaměstnanci za celý rok 2023 vzniklo právo na dovolenou jen v rozsahu 157 hodin a toto právo mu zaměstnavatel v důsledku neomluveně zameškané směny zkrátí o 8 hodin. Zaměstnanci tak přísluší dovolená pouze v rozsahu 149 hodin. Uplatní se proto § 222 odst. 4 zákoníku práce, který stanovuje, že „zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popř. na niž mu právo nevzniklo.“ V důsledku neomluveně zameškané směny tak zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou v rozsahu 3 hodin a v důsledku krácení dovolené zaměstnavatelem mu zaniklo právo na část dovolené v rozsahu 8 hodin. Zaměstnanec tak bude povinen zaměstnavateli vrátit náhradu mzdy nebo platu za celkem 11 hodin dovolené, kterou mu zaměstnavatel vyplatil, ale zaměstnanec na danou dovolenou právo zčásti ztratil a zčásti mu toto právo nevzniklo. Podle § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci příslušnou částku srazit ze mzdy či platu, a to i bez souhlasu zaměstnance a bez uzavření dohody o srážkách ze mzdy či platu.

Protože krácení dovolené je možné pouze v rozsahu **neomluveně zameškaných směn**, znamená to, že nevyjde-li neomluvená absence na celou směnu, nelze ke krácení dovolené přistoupit. Dílčí zameškání směn tedy lze počítat, ale ke krácení dovolené lze přistoupit teprve, vyjde-li tento součet na celou směnu zaměstnance.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnanec má týdenní pracovní dobu rovnoměrně rozvrženou do 5 osmihodinových směn. V průběhu celého kalendářního roku zaměstnanec v různých měsících celkem 5krát zaspí a na těchto 5 směn dorazí vždy se zpožděním 2 hodin. Celkem tak zaměstnanec neomluveně zamešká 10 hodin z rozvržených směn. Zaměstnavatel chce přistoupit ke krácení dovolené zaměstnance, přičemž mu zákoník práce v § 223 odst. 1 umožňuje počítat neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn.

Zaměstnavatel však může krátit dovolenou jen za neomluveně zameškanou směnu zaměstnance, a to o počet neomluveně zameškaných hodin. Protože má zaměstnanec osmihodinové směny, a zameškal tedy více než jednu směnu, může mu zaměstnavatel

krátit dovolenou v rozsahu této celé směny, tj. v daném případě může zaměstnanci zkrátit dovolenou o 8 hodin. Za zbývající 2 neomluveně zameškané hodiny již zaměstnavatel zaměstnanci dále dovolenou krátit nemůže.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ ZA ZAMEŠKÁNÍ PRÁCE PŘESČAS

Krátit dovolenou je nicméně možné jen za neomluveně zameškané **směny**, přičemž **do směn nepatří práce přesčas**. Za neomluveně zameškanou práci přesčas tudíž zaměstnavatel dovolenou krátit nesmí.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin, kterou má rovnoměrně rozvrženou do 5 osmihodinových směn, a to vždy od pondělí do pátku. Protože zaměstnavatel potřebuje včas dokončit důležitou zakázku, nařídí zaměstnanci práci přesčas tak, že v následujících 14 dnech bude zaměstnanec povinen odpracovat po skončení každé směny od pondělí až do čtvrtku vždy ještě 2 hodiny práce přesčas. Zaměstnanec by tak měl v uvedených 2 týdnech odpracovat celkem 16 hodin práce přesčas. Zaměstnanec však v daném případě nařízení zaměstnavatele o práci přesčas ignoruje a po odpracování směny podle rozvrhu pracovní doby opustí pracoviště. Zaměstnanec tak neomluveně neodpracuje 16 hodin práce přesčas.

Zaměstnavatel však danému zaměstnanci nemůže za uvedených 16 neomluveně zameškaných hodin práce přesčas krátit dovolenou, protože k tomu lze přistoupit jen za neomluveně zameškanou směnu, přičemž práce přesčas je zásadně konaná mimo rozvrh směn, a i výše uvedená definice směny (viz § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce) uvádí, že práce přesčas se do směny nezapočítává.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ PŘI ZAMEŠKÁNÍ ČÁSTÍ SMĚN V RŮZNÝCH LETECH

Dalším pravidlem, které se uplatňuje při krácení dovolené, je to, že **dovolenou lze krátit pouze z důvodu, který nastal v daném kalendářním roce**. Toto pravidlo je obsaženo v § 223 odst. 2 zákoníku práce. Jednoduše řečeno tedy dovolenou za rok 2023 lze krátit jen za neomluvené absence, které nastaly v roce 2023.

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin, kterou má rovnoměrně rozvrženou do 5 osmihodinových směn. V kalendářním roce 2022 zaměstnanec v důsledku několika pozdních příchodů do práce neomluveně zameškal celkem 6 hodin z rozvržených směn. Zároveň v důsledku pracovní neschopnosti na konci roku 2022 nestihl vyčerpat dovolenou za kalendářní rok 2022 v rozsahu 16 hodin, kterou měl původně určenou k čerpání právě v této době. V únoru 2023 zaměstnanec opět dorazí na směnu se zpožděním 4 hodin.

Přestože zaměstnanec v souhrnu neomluveně zameškal 10 hodin, což je více než jedna směna, nemůže zaměstnavatel v tomto případě přistoupit ke krácení dovolené. K neomluvenému zameškání směn totiž došlo v různých kalendářních letech, přičemž neomluveně zameškané směny v roce 2022 ani v roce 2023 nedosáhlo v součtu rozsahu ani jedné směny zaměstnance.

Skutečnost, že ke krácení dovolené je možné přistoupit pouze z důvodu neomluveně zameškaných směn v konkrétním roce, potvrdil i Nejvyšší soud, když dovodil, že: „*dovolená za kalendářní rok se krátí výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce. Pro účely krácení dovolené se proto při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje (v němž vzniklo právo na dovolenou, která se krátí).*“¹ Byť byl tento rozsudek vydán ještě podle právní úpravy účinné před novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., je plně aplikovatelný i za současné právní úpravy, protože uvedená zásada zůstala touto novelizací nedotčena.

PONECHÁNÍ DVOU TÝDNŮ DOVOLENÉ I PŘI JEJÍM KRÁCENÍ

Poslední pravidlo, které se uplatňuje při krácení dovolené, je obsaženo v § 223 odst. 3 zákoníku práce a spočívá v tom, že „**při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.**“

PŘÍKLAD 6

Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin, kterou má rovnoměrně rozvrženou do 5 osmihodinových směn. Zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené a zaměstnanec bude u zaměstnavatele zaměstnán po celý kalendářní rok. V době od 1. ledna do 2. října 2023 bude zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti. Ve dnech 3. až 6. října 2023 (úterý až pátek) zaměstnanec ještě zůstane bez omluvy doma a neomluveně tak zamešká 4 směny v rozsahu 32 hodin. Ve zbývajících dnech kalendářního roku již řádně chodí do práce. Zaměstnanec tak odpracuje přesně 12násobek své stanovené týdenní pracovní doby, tj. 480 hodin, a pro účely výpočtu dovolené mu bude jako výkon práce započítán i 20násobek stanovené týdenní pracovní doby za dobu, kterou zaměstnanec zameškal z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (viz § 216 odst. 2 písm. a) a odst. 3 zákoníku práce).

Zaměstnanci tak za kalendářní rok 2023 vzniklo právo na poměrnou část dovolené v rozsahu 99 hodin a zaměstnavatel chce tuto dovolenou krátit o neomluveně zameškané směny v rozsahu 32 hodin. Protože však byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán celý kalendářní rok, musí mu být poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů, což u daného zaměstnance odpovídá dovolené v rozsahu 80 hodin. Zaměstnavatel tak nemůže krátit dovolenou v rozsahu všech 4 neomluveně zameškaných směn, protože by tak zaměstnanci nezbyly alespoň 2 celé týdny dovolené. Zaměstnavatel smí zaměstnanci krátit dovolenou pouze v rozsahu 2 neomluveně zameškaných směn, tj. o 16 neomluveně zameškaných hodin, a zaměstnanec tak bude mít právo pouze na 83 hodin dovolené.

Požadavek, aby zaměstnanci pracujícím u zaměstnavatele celý kalendářní rok byla při krácení dovolené poskytována dovolená v rozsahu nejméně 2 týdnů, nelze vykládat tak, že má jít o polovinu výměry dovolené. Skutečně jde jen o 2 týdny dovolené, a pokud zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje vyšší výměru dovolené (lhostejno, zda na základě zákoníku práce, protože zaměstnance odměňuje platem či je zaměstnanec pedagogickým pracovníkem nebo akademickým pracovníkem vysoké školy, nebo na základě dobrovolného zvýšení výměry dovolené nad zákonem stanoveným minimem), může dojít ke krácení dovolené i pod polovinu výměry dovolené poskytované zaměstnavatelem.

PŘÍKLAD 7

Pro názornost můžeme použít stejné zadání jako v příkladu 6, avšak s tím rozdílem, že zaměstnavatel bude zaměstnancům poskytovat 5 týdnů dovolené. Zaměstnanci by tak

¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

za kalendářní rok vzniklo právo na poměrnou část dovolené v rozsahu 124 hodin. Protože byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán celý kalendářní rok, musí mu být i v tomto případě poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů, což u tohoto zaměstnance bude odpovídat dovolené rovněž v rozsahu 80 hodin.

Zaměstnavatel tak tomuto zaměstnanci bude moci zkrátit dovolenou v rozsahu všech 4 neomluveně zameškaných směn, protože i tak bude mít zaměstnanec právo na 92 hodin dovolené, což je více než 2 týdny dovolené.

Požadavek, aby zaměstnanci zůstaly nekrácené alespoň 2 týdny dovolené, platí jen tehdy, trval-li pracovní poměr celý kalendářní rok. Dojde-li tedy v průběhu roku např. k rozvázání pracovního poměru (typicky právě pro neomluvené absence), tento požadavek neplatí a dovolenou lze krátit bez omezení.

PŘÍKLAD 8

Zaměstnanec spediční společnosti má stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin, kterou má rovnoměrně rozvrženou do 5 osmihodinových směn od pondělí do pátku. Zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené a zaměstnanec je u zaměstnavatele zaměstnán na dobu neurčitou. V době od 1. ledna do 22. září 2023 bude zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec si je vědom toho, že když ve zbývajícím období odpracuje všechny směny, bude mít za toto období do konce roku pro účely výpočtu dovolené odpracováno celkem 560 hodin, což je více než 12násobek jeho týdenní pracovní doby (480 hodin) a pro účely výpočtu dovolené se mu tak jako výkon práce započítá i 20násobek jeho týdenní pracovní doby za dobu trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti (viz § 216 odst. 2 písm. a) a odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnanec by tedy měl mít právo na dovolenou v rozsahu 105 hodin. Požádá proto zaměstnavatele o určení čerpání dovolené na dny 18. až 22. prosince 2023 a dále na dny 27. až 29. prosince 2023.

Protože má však zaměstnavatel v předvánočním období mnoho zakázek a zároveň omezení i kolega uvedeného zaměstnance, zaměstnavatel požadavku zaměstnance nevyhoví a dovolenou mu k čerpání v požadovaném termínu neurčí. Zaměstnanec však přesto od 18. prosince 2023 přestane chodit do práce a dne 27. prosince 2023 mu zaměstnavatel doručí okamžitě zrušení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec neomluveně zameškal 5 směn v období od 18. do 22. prosince 2023. Zaměstnanec tak od 23. září do 27. prosince 2023 odpracoval pouze 496 hodin, což je 12násobek jeho týdenní pracovní doby, a měl by tak právo na 99 hodin dovolené. Protože však neomluveně zameškal 6 směn (od 18. do 22. prosince 2023 a ještě 27. prosince 2023), zaměstnavatel přistoupí ke krácení dovolené v rozsahu neomluveně zameškaných směn, tj. v rozsahu 48 hodin. Zaměstnanec tak bude mít za daný rok právo jen na 51 hodin dovolené. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením, zaměstnanec nebyl u zaměstnavatele zaměstnán po celý kalendářní rok a zaměstnavatel tak zaměstnanci nemusí při krácení dovolené ponechávat nejméně 2 týdny dovolené.

Rovněž toto pravidlo již ve své judikatuře potvrdil i Nejvyšší soud, a to když uvedl, že: „Zachování této minimální výměry dovolené se však vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, v němž se posuzuje zameškaná doba a v němž také dochází k případnému krácení, tedy doba od 1. ledna do 31. prosince (srov. § 223 odst. 3 zákoníku práce). Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok a zaměstnanec tak má právo jen na poměrnou část dovolené, může se tato dovolená zkrátit celá, a to právě proto, že pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.“²

² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ PŘI NESTEJNĚ DLOUHÝCH SMĚNÁCH

Problémy v praxi konečně činí i případy, kdy zaměstnanci pracují v nestejně dlouhých směnách.

PŘÍKLAD 9

Dva zaměstnanci stejného zaměstnavatele mají stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin. Jeden z nich má pracovní dobu rovnoměrně rozvrženou do 5 osmihodinových směn od pondělí do pátku, druhý ze zaměstnanců si však v souladu s § 241 odst. 2 zákoníku práce požádal o úpravu stanovené pracovní doby z důvodu péče o dítě, které potřebuje v pátek ze školky vyzvedávat dítě, a protože mu zaměstnavatel vyhověl, pracuje od pondělí do čtvrtku ve směnách dlouhých 8,5 hodin a v pátek pak má směnu dlouhou pouze 6 hodin. Zaměstnanci dojíždí do práce společně vlastním automobilem, a tak dojde k tomu, že když řidič ráno zaspí, tak přijedou oba do práce pozdě. Takto zaměstnanci v průběhu několika měsíců zaspí celkem 3krát (jednou v pondělí, jednou ve středu a jednou v pátek), přičemž pokaždé dorazí o 2 hodiny později. Celkem tak oba neomluveně zameškají 6 hodin práce. Zaměstnavatel tedy zvažuje, zda je možné přistoupit ke krácení dovolené.

Zde je nutno uvést, že v odborné literatuře existují dva rozdílné způsoby, jak k řešení této situace přistoupit. Protože zákoník práce v tomto ohledu bližší vodítko nedává a rovněž ani judikatura Nejvyššího soudu se touto problematikou dosud nezabývala, je oba níže uvedené způsoby možné pokládat za přípustné, a to minimálně do té doby, než zákonodárce tuto problematiku upraví konkrétně, příp. do doby, dokud Nejvyšší soud nerozhodne, jak v těchto případech postupovat. Zaměstnavatel by se však vždy měl rozhodnout pouze pro jeden z uvedených postupů a ten pak aplikovat ve všech případech stejně, jinak hrozí rizika spojená s nerovným zacházením.

Řešení A: *Mají-li oba zaměstnanci shodně neomluveně zameškáno 6 hodin, pak u prvního ze zaměstnanců, který má jen osmihodinové směny, není splněna základní podmínka, a sice že má v součtu neomluveně zameškaných kratších částí jednotlivých směn zameškanou celou směnu, a proto v jeho případě zaměstnavatel ke krácení dovolené přistoupit nemůže. V případě druhého zaměstnance však již součet neomluveně zameškaných kratších částí jednotlivých směn odpovídá délce jeho páteční směny, a tedy jemu by zaměstnavatel směnu krátit mohl, a to právě v rozsahu 6 hodin. Toto řešení vychází z postupu popisovaného v jednom z dostupných komentářů k zákoníku práce.³*

Řešení B: *Druhé řešení vychází z odborné monografie věnované problematice dovolené a je založeno na tom, že by zaměstnavatel v případě různých dlouhých směn měl vycházet z průměrné délky částečně zameškaných směn.⁴ Výhodou tohoto řešení je jeho spravedlivost, avšak nevýhodou skutečnost, že zákoník práce nehovoří o průměrné směně, ale jen o zameškané směně. V případě prvního zaměstnance, který má pouze osmihodinové směny, tak při tomto řešení k žádnému rozdílu nedojde a zaměstnavatel mu dovolenou krátit nemůže, protože zaměstnanec nezameškal v součtu celou směnu. U druhého zaměstnance však bude nutné zjistit průměrnou délku neomluveně zameškané směny, a to tak, že se sečtou délky jednotlivých směn, jejichž části zaměstnanec neomluveně zameškal, a tento součet se vydělí počtem směn, jejichž část zaměstnanec neomluveně zameškal. Tedy konkrétně $8,5$ (pondělí) + $8,5$ (středa) + 6 (pátek) = 23 hodin (součet délek směn, v nichž došlo k neomluvenému zameškání). Průměrná délka zameškané směny = $23 : 3 = 7,67$ hodin.*

³ HŮRKA, P., VRAJÍK, M., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. 1. vydání. Praha: Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2022. Str. 538.

⁴ KOŠNAR, M., SCHMIED, Z. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně přepracované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2022. Str. 194.

Ani v případě druhého zaměstnance by tak zaměstnavatel nemohl přistoupit ke krácení dovolené, protože počet neomluveně zameškaných hodin neodpovídá délce průměrně zameškané směny. U tohoto způsobu řešení by zaměstnavatel mohl druhému zaměstnanci krátit dovolenou pouze v případě, že by ke všem třem případům neomluveného zameškání směn došlo výhradně v pátek. Pak by průměrná délka zameškané směny skutečně odpovídala délce páteční směny.

UPOZORNĚNÍ NA DALŠÍ SOUVISLOSTI SPOJENÉ S NEOMLUVENÝM ZAMEŠKÁNÍM PRÁCE A S KRÁCENÍM DOVOLENÉ

Přestože se tento článek věnuje výlučně krácení dovolené, je rovněž vhodné na tomto místě zmínit i některé další nejasnosti, které v praxi vyvolávají pochybnosti nebo jsou za „krácení dovolené“ mylně považovány jiné postupy.

Jednou z pochybností, která bývá ze strany zaměstnavatelů řešena v souvislosti s krácením dovolené, je to, **zda samotné krácení dovolené není možné vnímat jako sankci**, jež vylučuje pro stejné jednání (neomluvené zameškání směny či více směn) zaměstnance postihovat jiným způsobem. V této souvislosti je třeba uvést, že **krácení dovolené nemá žádný vliv na to, že by zaměstnavatel vůči zaměstnanci nemohl souběžně postupovat i dalšími cestami v souladu se zákoníkem práce**. Krácení dovolené tak nebrání tomu, aby zaměstnavatel neomluvené zameškání směn, směny či její části řešil podle délky absence např. tím, že zaměstnanci předá tzv. vytykáci dopis (tedy upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) nebo se zaměstnancem rozváže pracovní poměr výpovědí, či dokonce okamžitým zrušením pracovního poměru.

Tento závěr ve své judikatuře dovodil i Nejvyšší soud, když k této otázce mimo jiné uvedl, že: *„Zásada, že tatáž osoba může být za tentýž skutek postížena pouze jedenkrát (ne bis in idem), je zásadou práva veřejného přimykající se především k právu trestnímu a správnímu, případně dopadající na tato řízení, týkající se stejného skutku a stejné osoby. Její uplatnění také na řízení kárná či kázeňská je prozatím sporné. Přenesení uvedeného principu (zásady) do práva pracovního (byť i jen do úpravy týkající se pracovněprávních sankcí vůči zaměstnanci) se tak může jevit problematickým. Uvedené však nemůže dopadat na vztah mezi okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a krácením dovolené podle § 223 zákoníku práce.“*⁵ K tomu pak dále Nejvyšší soud doplnil, že okamžité zrušení pracovního poměru je jedním ze zákonných způsobů rozvázání pracovního poměru, jsou-li splněny zákonem stanovené podmínky, a tedy že nejde o sankci (byť to tak zaměstnanec může subjektivně pocítovat).

Další pochybnosti, s nimiž se lze v souvislosti s krácením dovolené setkat, se týkají toho, **jak správně neomluvené zameškané hodiny zaměstnance vykazovat**, resp. jaký dopad bude mít neomluvená absence do práva na mzdu, plat nebo na jejich náhradu. Zde je třeba jednoznačně uvést, že pokud zaměstnanec neomluveně zamešká byť jen část směny, tak **tato doba není pro účely evidence pracovní doby odpracovaná a zaměstnanci za tuto dobu nenáleží mzda, plat ani jejich náhrada**. Skutečnost, že je zaměstnanci za tutéž zameškanou dobu navíc krácena dovolená, na tom rovněž nic nemění. V této souvislosti lze jen připomenout to, co bylo zmíněno již v příkladu 2, a sice že v souvislosti s krácením dovolené může dojít k tomu, že zaměstnanci nově vznikne povinnost vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popř. na niž mu právo nevzniklo.

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

Považujeme rovněž za nutné **upozornit na nesprávnou praxi některých zaměstnavatelů**, kteří za krácení dovolené považují to, že pokud zaměstnanec bez omluvy zamešká směnu nebo její část, příp. bude na konci vyrovnávacího období u zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby zjištěno, že neodpracoval dostatečný počet hodin a tzv. mu chybí hodiny ve fondu pracovní doby, tak přistupují k tomu, že **na chybějící hodiny danému zaměstnanci zpětně zaevidují čerpání dovolené**. Tento postup však rozhodně není v souladu se zákoníkem práce. V první řadě se **nejedná o krácení dovolené**, protože podstatou krácení dovolené je, že zaměstnanec přichází bez jakékoliv náhrady o právo na dovolenou, tj. zaměstnanec zcela přichází o možnost čerpat dovolenou v rozsahu krácení, přičemž tím, že zaměstnanec dovolenou v tomto rozsahu nečerpá, mu v daném rozsahu zaměstnavatel samozřejmě není povinen vyplácet náhrady mzdy nebo platu za čerpání dovolené.

Dále je pak nezbytné uvést, že **určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit písemně alespoň 14 dní předem**, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době (viz § 217 odst. 1 věta poslední zákoníku práce). I když může být doba oznámení čerpání dovolené po dohodě se zaměstnancem zkrácena, pořád je nutné dodržet to, že **zaměstnanci musí být oznámena předem**. Rozhodně tedy není možné „dopisovat“ čerpání dovolené zpětně tam, kde zaměstnanci chybí odpracované hodiny v důsledku neomluveného zameškání práce. Tato nesprávná praxe některých zaměstnavatelů je v rozporu se zákoníkem práce a dozorovým orgánem by v případě provedené kontroly mohla být posouzena jako spáchání přestupku na úseku dovolené podle § 16 nebo § 29 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

ZÁVĚR

Vzhledem ke stručnosti právní úpravy krácení dovolené bude v některých ohledech záležet na zaměstnavateli, zda ke krácení dovolené přistoupí, příp. jakým způsobem a v jakém rozsahu. Žádoucí je, aby zaměstnavatel v obdobných případech postupoval stejně a nezakládal tak nerovnost v přístupu k zaměstnancům. Lze proto souhlasit s doporučením prezentovaným v odborné literatuře, a sice aby **zaměstnavatel konkrétní postup krácení dovolené upravil vnitřním předpisem**.⁶

Zaměstnavatel může vnitřním předpisem upravit např. to, zda bude krátit dovolenou za všechny neomluveně zameškané směny, příp. že nebude krátit dovolenou za první neomluveně zameškanou směnu (pokud se tento postup má dotknout např. jen notorických absentérů), dále zde může transparentně určit, zda bude krátit dovolenou v rozsahu neomluveně zameškaných směn nebo zda bude za dvě neomluveně zameškané směny krátit dovolenou pouze v rozsahu hodin odpovídajících jedné směně (skutečnost, že zaměstnavatel může dovolenou krátit v rozsahu tzv. jedna ku jedné neznamená, že nemůže přistoupit k mírnějšímu postupu, který bude pro zaměstnance výhodnější), a konečně zde může upravit způsob, jakým bude postupovat v případech zaměstnanců, kteří mají nestejně dlouhé směny.

⁶ KOŠNAR, M., SCHMIED, Z. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 4. podstatně přepracované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2022. Str. 194.