

Je absencia v práci automaticky závažným porušením pracovnej disciplíny a dôvodom pre skončenie pracovného pomeru?

Závažné porušenie pracovnej disciplíny je v kontexte § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Ak zamestnanec naplní tento dôvod pre skončenie pracovného pomeru, zamestnávateľ nemusí zamestnanca upozorňovať na porušenie pracovnej disciplíny, tak ako je to pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny. Zamestnávateľovi pri závažnom porušení pracovnej disciplíny vzniká právo skončiť pracovný pomer so zamestnancom ihneď.

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, zo dňa 21.01.2003, sp. zn.: 21 Cdo 1252/2002: „To čo považuje zamestnávateľ za závažné porušenie pracovnej disciplíny si vo väčšine prípadov upravuje zamestnávateľ v internom predpise, prípadne v Pracovnom poriadku po súhlase so zástupcami zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia. Žiadny právny predpis neustanovuje, čo považujeme za závažné porušenie pracovnej disciplíny a z tohto dôvodu musíme vychádzať aj z judikatúry súdov: *„Keďže zákon túto otázku nerieši, je potrebné si pomôcť rozhodovacou praxou súdov, ktorá sa ustálila na závere, že každé jedno konanie zamestnanca, ktoré vykazuje známky porušenia pracovnej disciplíny je potrebné posudzovať individuálne v každom jednotlivom prípade, pričom pri posudzovaní závažnosti tohto konania je potrebné prihliadnuť najmä k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú zastáva, k jeho doterajšiemu postoju k plneniu pracovných úloh, k dobe a k situácii, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu a podobne.“*

Aj napriek tomu, že zamestnávateľ si upraví v internom predpise čo považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ide o právne nerelevantné vymedzenie dôvodov, pretože rozhodujúce je naplnenie skutkovej podstaty uvedenej v zákone s prihliadnutím na konkrétne okolnosti prípadu, resp. posúdenie závažnosti porušenia pracovnej disciplíny súdom. V konečnom dôsledku len súd môže posúdiť relevantné dôvody, či bolo nutné skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžitým spôsobom skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

V prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny musí ísť vždy o úmyselné zavinenie, nepostačuje zavinenie z nedbanlivosti.

Okrem alkoholu na pracovisku je najčastejšie využívaný spôsob skončenia pracovného pomeru na základe závažného porušenia pracovnej disciplíny, z dôvodu absencie na pracovisku. Nie vždy však môžeme použiť dôvod absencie na okamžité skončenie pracovného pomeru. **Prečo?**

V úvode je potrebné vymedziť čo je absencia. Ide o neospravedlnené zmeškanie v práci, pracovnej zmeny alebo časti pracovnej zmeny. Jednoducho: zamestnanec zostane doma a neupovedomí o tom svojho zamestnávateľa, nedoručí žiadne oznámenie, informáciu z akého dôvodu zmeškal výkon práce.

Podľa judikatúry Najvyššieho súdu SR ide o neospravedlnenú absenciu zamestnanca vtedy, *„ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky*

v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci.“^[1]

Kedy však môžeme tento problém na pracovisku v podobe absencie v práci aplikovať ako dôvod pre závažné porušenie pracovnej disciplíny?

Ako judikoval Najvyšší súd SR, dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru spravidla nebude jednorazová neprítomnosť zamestnanca v práci, ale až jeho opakované neospravedlnené absencie. Čo však znamená opakované? Hovoríme o tom, že zamestnanec zmešká do práce 2 dni po sebe idúce? Alebo 3 dni v období dvoch kalendárnych mesiacov? Problémom je, že ani na toto neexistuje jednoznačná odpoveď. Na každý prípad absencie v práci je nutné prihliadať INDIVIDUÁLNE! Ani opakovaná absencia nie je vždy dôvodom na skončenie pracovného pomeru. **Rozhodnutie Krajského súdu v Trenčíne, sp. zn.: 17CoPr/7/2015:** „neospravedlnená absencia v trvaní troch dní nemusí vždy znamenať závažné porušenie pracovnej disciplíny.“ V prípade absencie je nutné, aby boli za sebou opakované, tzn. absencia tri dni po sebe nasledujúce, nie kumulácia absencií napr. za 3 mesiace. Avšak ani to nemusí znamenať automaticky dôvod na skončenie pracovného pomeru.

Polemizovať by sa dalo v rôznych prípadoch, avšak podstatou je: že v živote zamestnanca môžu nastať rôzne skutočnosti, pre ktoré sa nedostaví do práce a neoznámí to zamestnávateľovi. Zamestnávateľ z tohto dôvodu musí vždy pristupovať pri absencii a okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu absencie individuálne a musí prihliadať na všetky okolnosti prípadu. Zamestnávateľ radi využívajú výpovedný dôvod pre skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny alebo okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, avšak neuvedomujú si, že tieto dôvody pre skončenie pracovného pomeru je potrebné dôsledne posúdiť a nie len využiť ako pre nich najjednoduchší spôsob skončenia pracovného pomeru.

Odporúčame oznámiť zamestnávateľovi vždy dôvod absencie, aby zamestnanci predišli zbytočným problémom.¹

Spracovala: JUDr. Simona Bednárová, právnik odborového zväzu

¹ ^[1] Rozsudok Najvyššieho súdu SR, zo dňa 27. 04. 2011, sp. zn.: 5 Cdo 81/2010