



DOVOLENÁ PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

JUDr. LADISLAV JOUZA

V právní úpravě dovolené by měly po novele zákoníku práce (dále ZP) nastat s účinností od 1. ledna 2021 koncepční změny. Týkají se zejména zaměstnanců, kteří mají kratší pracovní dobu nebo odpracují vyšší počet hodin za směnu. Rovněž se přechází na počítání dovolené po dnech.

Podle současného právního stavu mají např. někteří zaměstnanci sjednānu **kratší pracovní dobu v průběhu týdne**. Za týden odpracují např. 20 hodin a pracují pět dnů v týdnu. **Mají nárok rovněž na čtyři, pět, případně vyšší počet kalendářních týdnů dovolené**, ale kratší pracovní doba se projeví v náhradě mzdy za dovolenou. Vyčerpají si např. čtyři nebo pět týdnů dovolené, ale náhradu mzdy obdrží jen za tolik „kratších“ dnů, které připadají do období dovolené. Např. zaměstnankyně má rozvrženou pracovní dobu na pět dnů v týdnu po čtyřech hodinách denně a má nárok na čtyři kalendářní týdny dovolené. Zaměstnavatel jí poskytne čtyři týdny dovolené, ale náhradu mzdy obdrží „jen“ za 80 hodin dovolené (za jeden týden je to 5×4 hodiny, celkem 20 hodin, a za čtyři týdny 4×20 hodin).

Podle stanovené týdenní pracovní doby

Podle nové úpravy § 213 ZP zaměstnanec, který za nepřetržitěho trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Konal-li zaměstnanec práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

Odpracovaná doba a dovolená

Tato nová úprava se týká zejména zaměstnanců s flexibilní formou zaměstnávání, např. s rozdílnou délkou směny. **Zohlední se, kolik hodin zaměstnanec odpracoval, a adekvátně k tomu bude mít dovolenou.**

Příklad: Dovolená za kalendářní rok

Výpočet při stanovené týdenní pracovní době:

Zaměstnanec, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin a výměra dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů, konal u téhož zaměstnavatele za nepřetržitěho trvání pracovního poměru práci po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce, během nichž odpracoval celkem 2 080 hodin, tj. v průměru 40 hodin připadajících na jeden týden (52×40). Přísluší mu tedy „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj. $40 \times 5 = 200$ hodin.

Podle by tento zaměstnanec v rozvržených směnách odpracoval během 52 týdnů v kalendářním roce více hodin, například 2 100, tj. v průměru 40,38 hodiny týdně, ne-

přihlíží se k této skutečnosti. Přísluší mu rovněž „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj. $40 \times 5 = 200$ hodin.

Výpočet při sjednané kratší týdenní pracovní době:

Zaměstnanec, jehož sjednaná kratší týdenní pracovní doba činí 30 hodin a výměra dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů, konal u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce, během nichž odpracoval 1 585 hodin, tj. v průměru 30,4 hodiny za týden. Přísluší mu tedy „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj. $30 \times 5 = 150$ hodin. K odpracovaným hodinám nad průměrnou délkou sjednané kratší týdenní pracovní doby se rovněž nepřihlíží.

Poměrná dovolená

Jestliže zaměstnanec nevyužije právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru případajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, například z důvodu překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce), přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, **poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené za kalendářní rok činí jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu vynásobenou výměrou dovolené, na niž má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.**

Příklad: Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru 1. 11. k zaměstnavateli, který poskytuje zaměstnancům 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, a do konce kalendářního roku konal u něho práci po dobu 8 týdnů ve stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Za tuto dobu odpracoval v průměru 40 hodin týdně. Protože zaměstnanec splnil podmínku výkonu práce alespoň po dobu 4 týdnů, přísluší mu poměrná část dovolené za kalendářní rok, tj. osm dvaapadesátin ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin vynásobené počtem týdnů dovolené příslušející zaměstnancům zaměstnavatele v kalendářním roce, tj. 5. Proveďte následující výpočet dovolené: $40 : 52 = 0,769 \times 8 = 6,152 \times 5 = 30,76$, po zaokrouhlení na celé hodiny směrem nahoru tedy 31 hodin.

Převedení dovolené

Čerpání dovolené stanoví upravený § 218 ZP. Zaměstnavatel je povinen určit její čerpání do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo. Tato úprava je přísná a mnohdy nevyhovuje běžné praxi. Často je v zájmu samotného zaměstnance převést část jeho nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku. Jedná se ze-





jména o situace, kdy v následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevznikl nárok. Novela připouští možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku.

Krácení dovolené

Krácení dovolené se upravuje v § 223 ZP jen pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem. Bude se postupovat tak, že zaměstnavatel může dovolenou krátit o počet neomluvených zameškaných hodin. Dosavadní postih zaměstnance za neomluvenou absenci ve formě možnosti krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny se tak snižuje na počet skutečně zameškaných hodin. I při krácení dovolené musí zaměstnanci zůstat dovolená alespoň v rozsahu 2 týdnů.

Autor je advokátem, expertem v oblasti pracovního práva a rozhodcem pracovních sporů.

SOUTĚŽ

Dnešní otázka:

Novela zákoníku práce byla zveřejněna ve Sbírce zákonů dne 26. 6. 2020. Kdy tato novela nabývá účinnosti?

- a) od 30. 07. 2020
- b) od 01. 01. 2021
- c) částečně od 30. 07. 2020 a částečně od 01. 01. 2021

Odpověď očekáváme na adrese nar.pojisteni@cssz.cz do 15. 10. 2020.

Správná odpověď z minulého vydání našeho časopisu:

Česká správa sociálního zabezpečení vznikla sloučením Úřadu důchodového zabezpečení a Ústřední správy nemocenského pojištění. Ve kterém roce se tak stalo?

Správná odpověď je za a) – 1990.

Vzhledem k tomu, že ČSSZ oslavila v září letošního roku 30 let své existence, rozhodli jsme se tentokrát odměnit dárkem pět soutěžících, kteří zaslali správné odpovědi. Losem byli vybráni:

- Markéta Koutníková z Nýrska
- Tomáš Mencl z Chebu
- Iveta Osobová z Police nad Metují
- Veronika Polcarová z Teplíc
- Ing. Silvie Verešová z Ostravy - Hrabové

Blahopřejeme!