

20. 7. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Krácení dovolené nově od 1. 1. 2021

Novela zákoníku práce mění pravidla krácení dovolené – zákoník práce již nebude upravovat krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci (z důvodu překážek v práci, které nejsou hodnoceny jako výkon práce), ale jen pro neomluvené absence, přičemž postih bude mírnější než doposud.

Od 1. ledna 2021 už nebude zákoník práce upravovat krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci (absenci), bude řešit jen krácení dovolené pro neomluvenou absenci. S ohledem na koncepční změnu právní úpravy dovolené (včetně počítání na hodiny) už totiž není třeba krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci upravovat. Dodejme ještě, že k 1. 1. 2021 odpadá i zvláštní úprava krácení dovolené zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazbu (jež můžeme považovat za omluvené překážky v práci svého druhu) dle dosavadního znění ust. § 223 odst. 4 zákoníku práce.

Krácení pro omluvené absence už zákoník práce nebude upravovat, ale...

Doposud docházelo (resp. ještě za r. 2020 dochází) ke krácení dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části pro omluvené absence, jestliže zaměstnanec nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu (tedy zameškal-li takto zaměstnanec) 100 a více dní (pracovních směn). Nyní právní úprava volí přesně opačný přístup - překážky, které se nepovažují za výkon práce, se naopak jako výkon práce (do určité míry) uznávají (započítávají se jako odpracovaná doba pro vznik nároku na dovolenou), a to pouze do limitu dvacetinásobku stanovené pracovní doby (tj.

- standardní neboli plné pracovní doby 40 hodin týdně dle ust. §79 odst. 1 zákoníku práce nebo
- zákonem zkrácené pracovní doby 37,5 hodiny týdně pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu nebo ve vícesměnném či nepřetržitém pracovním režimu dle ust. § 79 odst. 2 písm. a) a c) zákoníku práce nebo
- 38,75 hodiny týdně pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem dle ust. § 79 odst. 2 písm. c) zákoníku práce či
- kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zkrácené pracovní doby dle ust. § 79 odst. 3 zákoníku práce) nebo

dvacetinásobku (individuálně ve smyslu ust. § 80 zákoníku práce) sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce.

Veškeré překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak zohlední ve vztahu ke vzniku nároku na dovolenou resp. její délku tím způsobem, že budou nebo naopak nebudou započítány do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem (po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu), čímž se výsledná délka dovolené, na kterou vznikne zaměstnanci nárok, bude korigovat. (Proto je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci připadly.) - Např. dočasná pracovní neschopnost do dvacetinásobku týdenní pracovní doby, tedy při obvyklé 5denní pracovní době do 100 dnů, se bude počítat (ve smyslu nově formulovaného ust. § 216

odst. 2 písm. a) jako vykonaná práce, nad 100 dnů už ne, zatímco pracovní neschopnost vzniklá v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se započítá vždy plně jako výkon práce.

Nicméně je nutno si uvědomit, že k dovršení počtu omluvených absencí nad započitatelný limit (pro nárok na dovolenou) může dojít až poté, co zaměstnanec (předtím) veškerou dovolenou, na kterou mu za daný kalendářní rok vzniká (má vzniknout) nárok, vyčerpá, a tak vlastně v praxi k jakémusi (zpětnému) krácení dovolené (přepočtu nároku na ni) i z důvodu omluvených absencí bude i nadále fakticky docházet.

Podle přechodného ustanovení novely - čl. II bodu 2 právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2021, jakož i čerpání této dovolené, se řídí ustanoveními zákoníku práce o dovolené ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2021, a to včetně ust. § 223 o krácení dovolené. Proto dovolená, na kterou vzniklo právo do r. 2020, bude, jestliže to bude nutné (protože k absencím dojde třeba až úplně na konec letošního roku a v letošním roce se provedení krácení dovolené, tedy přepočet nároku na dovolenou, provést nestihne), krácena podle dosavadních pravidel.

Krácení až po zameškání jedné pracovní směny, ale kratší absence se sčítají

Nadále tedy zákoník práce bude upravovat v ust. § 223 zákoníku práce krácení dovolené jen pro případ neomluvených absencí. Neomluveně zameškané hodiny (z pracovní směny) budou odečítány od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce, na kterou mu vznikl nárok. Dovolenu lze však krátit teprve tehdy, jakmile neomluvené absence dosáhnou alespoň délky 1 pracovní směny, přičemž neomluvená zameškání kratších částí pracovních směn (než hodina) lze nadále sčítat. Části zameškaných směn lze takto sčítat toliko v průběhu každého jednotlivého kalendářního roku - t.j. za každý jednotlivý kalendářní rok. Nadále platí, že dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce (nově ust. 223 odst. 2 zákoníku práce, dosud ust. § 223 odst. 6 zákoníku práce). Bude proto nepřípustné krátit zaměstnanci nárok na dovolenou za rok 2022, pokud zameškal polovinu směny např. v listopadu 2021 a další polovinu v únoru 2022 - podobně jako se nesmějí letošní neomluvené absence sčítat s těmi, co bude mít zaměstnanec až příští rok, stejně jako se nemohou ty loňské přičítat k letošním.

Zaměstnavatel má právo krátit zaměstnanci dovolenou pouze v případě, že zaměstnanec zameškal celou směnu (např. 8 pracovních hodin) nebo kupř. dvakrát její polovinu (dvakrát 4 pracovní hodiny) nebo jde o jinou kombinaci (součet) absencí (počet hodin) dosahující nejméně jedné směny. Není možné krátit zaměstnanci dovolenou v situaci, kdy nezameškal při součtu absencí ani jednu celou svou směnu. - Zákoník práce v ust. § 223 odst. 1 říká, že „zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin“. Lze se však setkat s nepochopením a dezinterpretací zákonné dikce v tom smyslu, že zaměstnavatel může dovolenou (vyjádřenou v hodinách) krátit o počet zameškaných hodin - jako by ust. § 223 odst. 1 zákoníku práce vůbec nehovořilo o zameškané směně..., tedy že kupř. již za 3 zameškané hodiny může zaměstnanec ztratit nárok na 3 hodiny dovolené.

Zákoník práce nestanoví žádnou minimální délku trvání nepřítomnosti v práci, která by (již) mohla být posouzena jako neomluvená absence. Jako neomluvenou absenci proto lze posoudit i nepřítomnost v zaměstnání v délce jen několika minut, pokud na straně zaměstnance není žádný relevantní a z hlediska pracovně-právních předpisů uznatelný důvod pro omluvení absence. Pro účely krácení dovolené započítávat i drobná (kratší) zameškání práce spočívající v pozdním příchodu do práce nebo předčasném odchodu ze zaměstnání. (Při pozdním nástupu do práce nebo předčasném odchodu z práce není možné zaměstnanci nařít, že musí takto zameškanou a neodpracovanou dobu napracovat po své směně resp. při příští nebo jiné další směně. V praxi ovšem zaměstnavatel velmi často zaměstnanci toto napracování umožní, čímž dojde k omluvení pozdního příchodu nebo předčasného odchodu pro překážku v práci a žádná neomluvená absence se pak neeviduje.)

Mírnější postih, zmírněné krácení dovolené

Zaměstnavatel nově může (ve smyslu nově formulovaného ust. § 223 odst. 1 zákoníku práce), jak už jsme uvedli, dovolenou krátit za neomluveně zameškanou směnu o počet neomluveně zameškaných hodin. Sankce za neomluvené absence se tedy poměrně výrazně zmírňuje. Dosavadní postih v podobě možnosti krátit za neomluvenou absenci v délce 1 dne (1 směny) dovolenou o 1 až 3 dny se snižuje na 1 den resp. na odpovídající počet zameškaných hodin.

Důvodová zpráva k návrhu novely zákoníku práce zdůvodňuje zmírnění sankce tím, že neomluvené zameškání práce je porušením základních povinností zaměstnance a může být zaměstnavatelem postiženo i jiným způsobem. Jako příklad uvádí rozvázání pracovního poměru, ačkoliv existují v podstatě právě jen 2 sankce, a to právě krácení dovolené a rozvázání pracovního poměru, neboť nevyplacení mzdy či platu nebo odměny za neodpracovanou dobu nelze považovat za sankci, ale jen logický důsledek neomluvené absence, neboť mzda náleží jen za vykonanou práci (viz ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Zaměstnavatel může tedy z důvodu neomluvených absencí přistoupit i (současně spolu s krácením dovolené)[1] k rozvázání pracovního poměru, a to podle intenzity porušení právních předpisů vztahujících k zaměstnancem vykonávané práci - s přihlédnutím zejména k osobě zaměstnance, pracovní pozici, kterou zastává, době a situaci, v níž došlo k neomluvené absenci, délce jejímu trvání, důsledkům pro zaměstnavatele - např. výši zaměstnavateli způsobené škody, buď výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele ve smyslu zejména ust. § 52 písm. g) a ust. § 55 písm. b) a ustanovení souvisejících zákoníku práce.[2]

Rozhoduje zaměstnavatel, s odbory absence jen projednává

Zaměstnavatel není povinen krácení dovolené provádět, záleží na jeho uvážení. Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává však nedotčena. - Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje (podle ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce) zaměstnavatel, a to po projednání s odborovou organizací. (Jestliže zaměstnanec ve sjednané nebo zaměstnavatelem určené pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo jinou zákonnou překážkou, jedná se o neomluvené zameškání práce - tedy neomluvenou absenci zaměstnance.[3] V případě existence jakékoliv zákonné překážky v práci se nemůže nikdy jednat o neomluvenou absenci (neomluvené zameškání práce); takové případy je zaměstnavatel povinen tolerovat a nesmí za ně zaměstnance nikterak postihovat nebo znevýhodňovat.) Otázku nepřítomnosti zaměstnance v práci tak stačí s odborovou organizací pouze projednat, nemusí být dosaženo souhlasného hodnocení zaměstnancovy absence jako neomluvené ze strany zaměstnavatele i odborů. Je zcela v kompetenci zaměstnavatele rozhodnout, jestli zaměstnance za neomluvené zameškání směny postihne krácením dovolené či nikoliv.

Za odpracovaný celý kalendářní rok musejí 2 týdny dovolené zůstat

Stále platí, 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 (ust. § 223 odst. 3 zákoníku práce).[4] Zaměstnavatel však musí ponechat zaměstnanci aspoň 2 týdny dovolené pouze, pokud u něho byl v pracovním poměru alespoň celý jeden kalendářní rok, t.j. od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku (jestliže jde o krácení dovolené za tento kalendářní rok). Pokud by šlo o dovolenou zaměstnance, jehož pracovní poměr sice trval jeden rok (12 kalendářních měsíců), ale nikoliv celý jeden kalendářní rok, nýbrž např. od 1. dubna do 31. března roku následujícího, pak je možno krátit dovolenou celou.[5]

Přeplatky za dovolenou se srážejí ze mzdy

Při krácení dovolené ztrácí zaměstnanec nárok na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena, a zaměstnanec je povinen již případně vyplacenou náhradu mzdy (platu či odměny) za vyčerpanou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, zaměstnavateli vrátit. Zaměstnavatel je oprávněn vyplacenou náhradu srazit ze mzdy; nepotřebuje k tomu uzavírat se zaměstnancem dohodu o srážkách, jak vyplývá z ust. § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] V případě současného krácení dovolené pro neomluvenou absenci dle ust. § 223 zákoníku práce a okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nejde o nepřipustnou kumulaci sankcí, potvrdil legálnost zaměstnavatelských postupů v praxi Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2296/2018, ze dne 29. 8. 2019.

[2] K tomu podrobněji [zde](#).

[3] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 3. 2002, spis. zn. 21 Cdo 910/2001.

[4] To však v současnosti neplatí a do 31. 12. 2020 nebude platit při krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody nebo vazbu zaměstnance, tato zásada se uplatňuje v současnosti ve vztahu ke krácení dovolené pro omluvené absence a pro neomluvené absence.

[5] Nejvyšší soud ČR v, již zmiňovaném, rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2296/2018, ze dne 29. 8. 2019, v němž připomíná zákonné limity krácení dovolené za neomluvenou absenci a vyjadřuje se, jak už jsme poznamenali, k otázce kumulace sankcí za neomluvenou absenci, uvádí: „Vzhledem k tomu, že právní úprava dovolené je konstruována převážně ve vztahu ke „kalendářnímu roku“, krátí se dovolená za kalendářní rok výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce. Pro účely krácení dovolené se proto při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. 1. do 31. 12. kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje (v němž vzniklo právo na dovolenou, která se krátí). Vzhledem k tomu nelze pro neomluveně zameškanou směnu (směny) v kalendářním roce krátit dovolenou, na kterou vznikl nárok v předchozím kalendářním roce. Při krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu (směny) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená aspoň v délce dvou týdnů. 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. 1. do 31. 12. 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.“

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)