

28. 7. 2020

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

Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - další vybrané změny právní úpravy dovolené (část 3.)

Novela zákoníku práce zveřejněna ve Sbírce zákonů dne 26.6.2020 pod č. [285/2020](#) Sb. přináší výraznou změnu právní regulace dovolené, kdy změnám mechanismu výpočtu dovolené a dovolené za kalendářní rok a její poměrné části dle nové úpravy byly věnovány předchozí příspěvky (Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za kalendářní rok[*], Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - poměrná část dovolené za kalendářní rok[**]), na které je navázáno tímto závěrečných shrnutím dalších změn právní úpravy dovolené.

Krácení dovolené

Za neomluveně zameškanou směnu ze strany zaměstnance nově nebude moci zaměstnavatel dovolenou zaměstnance krátit o 1 až 3 dny, nýbrž o počet skutečně zameškaných hodin zaměstnance.[\[1\]](#) Dochází tak k výraznému omezení zaměstnavatele „sankcionovat“ zaměstnance za neomluvenou absenci.

Překážky v práci pro účely výpočtu dovolené

Nově se za překážky v práci, které se pro účely výpočtu dovolené za výkon práce uznávají, považují i ty, které dle současné úpravy za výkon práce považovány nebyly (§ 216 odst. 2 zákoníku práce), avšak pouze do limitu 20násobku týdenní pracovní doby v kalendářním roce, což při stanovené týdenní pracovní době odpovídá současnému počtu 100 zameškaných směn, rozhodných pro možné krácení dovolené. Podmínkou pro zápočet bude, aby zaměstnanec mimo dobu trvání těchto překážek odpracoval alespoň 12násobek týdenní pracovní doby.[\[2\]](#) Uvedené omezení se nebude vztahovat na doby, které se již nyní považují za výkon práce v celém rozsahu (např. dočasná pracovní neschopnost způsobená pracovním úrazem).

Převedení nevyčerpané části dovolené

Na základě písemné žádosti zaměstnance bude nově možné převést nevyčerpanou dovolenou do následujícího kalendářního roku, avšak pouze v části, která přesahuje zákonný minimální limit 4 týdnů.[\[3\]](#) Dochází tak k dílčímu upuštění od striktní právní úpravy převádění nevyčerpané dovolené pouze ve výjimečných případech, které nezahrnují dohodu zaměstnance a zaměstnavatele.

Dodatková dovolená

Analogicky ve vztahu k výpočtu a čerpání dovolené za kalendářní rok bude nově i dodatková dovolená v délce 1 týdne vymezena v hodinách ve vazbě na příslušnou týdenní pracovní dobu zaměstnance. Právo na dodatkovou dovolenou při splnění zákonných podmínek nově vznikne zaměstnancům, jejichž činnost spočívá v čištění stok, kalových prostor, žump, kanálových odpadů, vpustí, kanalizačního potrubí a dalších činnosti vymezených v § 215 odst. 4 písm. j) zákoníku práce ve znění novely.

Závěr

V rámci výše uvedených změn kladně hodnotíme zejména umožnění zaměstnancům a zaměstnavatelům se flexibilně dohodnout (na žádost zaměstnance) na převodu nevyčerpané části dovolené (přesahující minimální výměru 4 týdnů) do následujícího kalendářního roku. Po této změně bylo voláno nejen zaměstnavateli, ale i zaměstnanci, kteří by možnost převedení dovolené v mnohých případech velmi uvítali. Samotná praxe ukáže, zdali bude této možnosti hojně využíváno a naplní tak svá očekávání spojená s touto přijatou změnou.



JUDr. Ing. Eva Mayerová,
partner



Mgr. Pavel Svoboda,
advokátní koncipient



[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha 1

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] § 223 odst. 1 zákoníku práce ve znění novely

[2] Důvodová zpráva k vládnímu návrhu novely zákoníku práce ze dne 16.12.2019 (§ 216)

[3] § 218 odst. 2 zákoníku práce ve znění novely

[*] Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za kalendářní rok- část 1. - k dispozici >>> [zde](#).

[*] Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za poměrnou část roku - část 2. - k dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [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?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)