

10. 8. 2004

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

Povinná dovolená a jiné novinky v pracovněprávních předpisech

Jaké změny tyto novely přinesou ? V první řadě dojde ke změně právní úpravy dovolené. Nadále už zásadně nebude možné proplácet zaměstnanci nevyčerpanou dovolenou, kterou nevyčerpá ani do konce následujícího kalendářního roku. Smyslem úpravy je motivovat zaměstnance, aby dovolenou včas a řádně čerpali, neboť dovolená má primárně sloužit k regeneraci sil zaměstnance a nikoli k jeho finančnímu přilepšení.

Ve Sbírce zákonů byly nedávno publikovány dva nové zákony, které od 1. října 2004 významně změní regulaci v oblasti pracovního práva. Jedná se jednak o nový zákon o zaměstnanosti č. [435/2004](#) Sb., a dále o zákon č. [436/2004](#) Sb., kterým se v souvislosti s novým zákonem o zaměstnanosti mění celá řada dalších zákonů, zejména zákoník práce.

Jaké změny tyto novely přinesou ? V první řadě dojde ke změně právní úpravy dovolené. Nadále už zásadně nebude možné proplácet zaměstnanci nevyčerpanou dovolenou, kterou nevyčerpá ani do konce následujícího kalendářního roku. Smyslem úpravy je motivovat zaměstnance, aby dovolenou včas a řádně čerpali, neboť dovolená má primárně sloužit k regeneraci sil zaměstnance a nikoli k jeho finančnímu přilepšení. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání dovolené za předcházející kalendářní rok do 31. října následujícího kalendářního roku, platí, že zaměstnanec automaticky čerpá dovolenou z předchozího kalendářního roku od 1. listopadu, resp. od prvního po něm následujícího pracovního dne. Zaměstnavatel je ovšem povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok, takže případy, kdy v říjnu následujícího roku nemá zaměstnanec vyčerpanou dovolenou z loňského roku, by měly být spíše výjimečné.

Pokud zaměstnanec dovolenou nevyčerpá ani do konce následujícího kalendářního roku (např. pro překážky v práci), nárok na dovolenou zaniká, aniž by zaměstnanci byla taková nevyčerpaná dovolená jakkoli kompenzována. Nevyčerpanou dovolenou lze proplatit pouze v případě ukončení pracovního poměru. Poněkud mírnější pravidla se uplatní v případě nároku na dovolenou přesahujícího obligatorní 4 týdny (tj. pokud má zaměstnanec nárok i na pátý nebo dokonce šestý týden dovolené). Takovou dovolenou může zaměstnanec za určitých podmínek čerpat ještě do konce dalšího kalendářního roku.

Další zajímavou novinkou je úprava tzv. agenturního zaměstnávání. Do 1. října 2004 zákoník práce umožňuje ve svém § 38 odst. 4 tzv. dočasné přidělování zaměstnanců k výkonu práce k jinému zaměstnavateli – zaměstnanec sice zůstává zaměstnán u jednoho (tzv. právního) zaměstnavatele, ale fakticky koná práci pro zaměstnavatele jiného (tzv. faktického). Od 1. října 2004 bude moci takto „dočasně přidělovat“ zaměstnance pouze agentura práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání, které bude udělovat příslušný úřad práce.

Novela zákoníku práce obsahuje ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání přechodné ustanovení, dle kterého se veškeré dohody o dočasném přidělení uzavřené podle § 38 odst. 4 zákoníku práce před 1. říjnem 2004 řídí dosavadními právními předpisy. Výše citovaný nový zákon o zaměstnanosti však ukládá právnické nebo fyzické osobě upravit vztahy vzniklé v souvislosti s dočasným přidělením v souladu s novým zákonem o zaměstnanosti do 4 měsíců ode dne nabytí účinnosti nového zákona o zaměstnanosti, tj. do 31. ledna 2005.

Zaměstnavatel, který dočasně přiděluje své zaměstnance k jinému zaměstnavateli, musí tedy do 31. ledna 2005 buď získat povolení ke zprostředkování zaměstnání v potřebném rozsahu nebo dočasné přidělení zaměstnanců v téže lhůtě ukončit.

Domácí pracovněprávní prostředí tedy čeká řada novinek, se kterými se praxe bude muset, a to více či méně bolestně, vyrovnat. Změny v oblasti právní úpravy dovolené budou jistě ranou pro workoholiky, nová úprava dočasného přidělování se dotkne celé řady zaměstnavatelů, kteří část svých zaměstnanců dočasně přidělují, aniž by se jednalo o společnosti podnikající jako agentury práce.



© 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: zamýšlení 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](#)