

13. 2. 2017

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

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 4. díl

Projednávání koncepční novely zákoníku práce v Poslanecké sněmovně PČR pokračuje s tím, že předkladatel novely stále počítá s nabytím účinnosti od 1. 7. 2017 (resp. 1. 1. 2018, pokud jde o změny týkající se dovolené). To platí i přes to, že v současné době se ve sněmovních výborech vedou rozsáhlé debaty o více než padesáti pozměňovacích návrzích, které jsou do značné míry vnímány jako neférové, protože se snaží do novely začlenit i body, které v rámci připomínkového řízení byly vypuštěny (zejm. se jedná o opětovné snahy o posílení postavení největší odborové organizace v průběhu kolektivního vyjednávání). Uvidíme, jaký bude další vývoj – klíčový pro osud novely bylo hlasování ve výboru pro sociální politiku (8. 2. 2017), jehož výsledek nicméně v době přípravy tohoto článku ještě nebyl znám. Druhé čtení, kdy jsou ještě pozměňovací návrhy možné, byť spíše výjimečné, bude zahájeno 20. 2. 2017.



V této čtvrté části se zaměříme na patrně nejvýznamnější koncepční změnu, která se týká dovolené.

V předchozích částech našeho seriálu jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídicího zaměstnance,[1] omezení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci[2] a dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.[3] V příští části se budeme věnovat velmi kritizované otázce home office a obecně problematice výkonu práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele.

4. část - Koncepční změny dovolené

Změn týkajících se dovolené je celá řada; hlavní změna spočívá v tom, že vznik práva zaměstnance na dovolenou bude nově založen na jeho týdenní pracovní době, od níž se bude též odvozovat i délka **dovolené, která se tak bude počítat v hodinách**. Touto změnou má dojít ke spravedlivějšímu řešení případů, kdy je pracovní doba rozvrhována nerovnoměrně nebo kdy má zaměstnanec (i v rámci rovnoměrného rozvržení) odlišně dlouhé směny, popřípadě kdy dochází u zaměstnance ke změně nebo i opakovaným změnám režimu práce nebo rozsahu úvazku. V těchto složitějších případech již nyní někteří zaměstnavatelé přepočítávají nárok na dovolenou na hodiny a tím se snaží docílit větší spravedlnosti.

V souvislosti s touto koncepční změnou dojde k opuštění dovolené za odpracované dny a následného krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci. Novela také reaguje na některé současné problémy a nově tak například dojde k umožnění převedení části nevyčerpané dovolené do dalšího roku nebo omezení vzniku práva na dodatkovou dovolenou.

Samotná výměra dovolené počítaná v týdnech, tedy minimálně 4 týdny u zaměstnanců soukromé sféry, 5 týdnů u veřejné sféry a 8 týdnů u pedagogických a akademických pracovníků, se nemění. Novela tak neobsahuje prodloužení dovolené, ani povinné poskytování dalších volných dnů (tzv. sick days). Novelou nebudou dotčena ani pravidla čerpání dovolené (§ 217 ZP), pokud jde o povinný rozvrh čerpání dovolené, který by měl přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, nezmění se ani povinnost nařizovat čerpání dovolené písemně s alespoň 14denním předstihem nebo pravidla pro odvolávání z dovolené. Nemění se ani oblast správního trestání – i po účinnosti novely bude zaměstnavatelům obecně za jakékoliv porušení povinností v této oblasti hrozit od inspektorátu práce uložení pokuty v maximální výši 200 000 Kč (i nadále se jedná o nejnižší pokutu dle zákona o inspekci práce).

Opět připomínáme, že u dovolené se z logických důvodů předpokládá, že změny nabydou účinnosti až od počátku roku 2018. Současně je nutné zmínit i přechodná ustanovení novely, dle kterých se právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti novely (tedy dovolená za rok 2017 a předchozí roky), a čerpání takové dovolené, i když k němu dojde po nabytí účinnosti novely, bude řídit stávajícím zákoníkem práce (§ 211 až 223 zákona č. [262/2006 Sb.](#), ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti novely). Na počátku roku 2018 tak bude v řadě případů existovat dvojí režim dovolené, na což je vhodné pamatovat například při přípravě výplatních pásek, ve kterých se nárok na dovolenou standardně rekapituluje. Věříme, že samotné čerpání dovolené ve “dvojím režimu” problémy v praxi nepřinese.

Lze dovodit, že změna pravidel bude znamenat pro zaměstnavatele, zejména těch, kteří mají větší počet zaměstnanců, narůst nákladů, ať již v podobě změny software, nárůstu počtu zaměstnanců, kteří administrují personálně-mzdovou agendu, nebo potřebě jejich proškolení.

Základním pravidlem pro vznik práva na dovolenou bude, že zaměstnanci přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní době vynásobené výměrou dovolené v týdnech. Zaměstnanec pracující 40 hodin týdně s nárokem na 4 týdny dovolené tak bude mít právo na 160 hodin dovolené ($40 \times 4 = 160$) za předpokladu nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele po dobu 52 týdnů v rámci kalendářního roku. U zaměstnanců s jinou délkou stanovené týdenní pracovní doby (částečné úvazky nebo směnné režimy) bude celkové právo na dovolenou odlišné, to platí i pro případy s jiným (vyšším) počtem týdenní výměry dovolené. Na rozsah práva na dovolenou (celkový počet hodin dovolené) nebude mít vliv, pokud zaměstnanec v týdenním průměru za celý kalendářní rok, respektive 52 týdnů v roce (s tím, že týdnem se dle § 350a ZP rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů, nikoliv kalendářní týden), odpracuje vyšší počet hodin než třeba 40, například z důvodu přesčasové práce nebo v rámci nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Stejně tak u zkrácených úvazků se do práva na dovolenou nepromítne skutečnost, že zaměstnanec odpracoval v týdenním průměru více hodin, než je jeho zkrácený úvazek.

Nebude-li pracovní poměr trvat celý rok nebo třeba v případě existence překážek v práci, které se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce, bude zaměstnanci náležet poměrná část dovolené, pokud za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Při určitém zobecnění toto období 4 týdnů odpovídá dosavadní dovolené za 21 odpracovaných dnů (v obou případech zaměstnanec fakticky odpracuje měsíc).

Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Matematicky vychází, že jedna dvaapadesátina činí u zaměstnance s 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou a 4týdenní výměrou dovolené 3,077 hodiny

dovolené, respektive 3,846 hodiny dovolené u zaměstnance s 5 týdny dovolené. Máme za to, že pro účely vzniku práva na poměrnou část dovolené se opět nebere v potaz práce přesčas.

Z výše uvedeného vyplývá, že minimální právo na poměrnou část dovolené bude činit po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 13 hodin dovolené (u zaměstnance s 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou a 4týdenní výměrou dovolené), respektive 16 hodin dovolené (při 5týdenní výměře dovolené). Opět lze shrnout, že to relativně odpovídá dnešním minimálním nárokům na 1,5 či 2 dnům dovolené (jedné dvanáctině ročního nároku).

Jak naznačujeme již výše, změní se přístup ke krácení dovolené pro některé omluvené překážky v práci. Důležité osobní překážky v práci podle § 191 ZP (tedy "obyčejná" dočasná pracovní neschopnost, karanténa, rodičovská dovolená, ošetřování) se budou považovat za výkon práce, ale jen do rozsahu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (tj. 800 či nižší počet hodin). Opět zde lze vidět určitou paralelu k současným 100 zameškaným směnám, které rovněž nemají vliv na právo na dovolenou. V zákoníku práce zůstane i pojistka v tom smyslu, že výše uvedené překážky se vůbec nepovažují za výkon práce, pokud zaměstnanec mimo tyto překážky neodpracoval v kalendářním roce alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (tj. 480 či nižší počet hodin). Nebude tak hrozit, aby zaměstnanci vznikl jakýkoliv nárok na poměrnou část dovolené, pokud třeba nastoupí do práce a následně onemocní a bude propuštěn po několika málo měsících (ještě ve zkušební době).

Do odpracované doby nicméně budou (obdobně jako již dnes) započítány mateřská dovolená (i u zaměstnanců), dočasná pracovní neschopnost pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, důležité osobní překážky v práci dle nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. (ošetření, pohřeb, svatba, přestěhování apod.) nebo překážky v práci na straně zaměstnavatele, čerpání dovolené a náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek a den svátku, kdy zaměstnanec nepracuje. Pro tyto překážky žádné omezení maximálního počtu hodin neplatí.

Kombinace výše uvedeného povede k řadě změn, mezi které lze uvést následující příklady:

Po účinnosti novely již nebude mít na právo na dovolenou vliv, zda pracovní poměr trvá celý kalendářní měsíc. Nebude tak důležité řešit zejména nástupy do práce 1. ledna či 1. května. I když bude sjednán jako den nástupu třeba až 2. leden, zaměstnanec o žádnou část dovolené nepřijde (nyní mu nebude náležet 1/12, což často vede k antedatování pracovních smluv, což při reálném podpisu až 2. ledna může zpochybnit řádné uzavření zkušební doby).

Naopak je vhodné připomenout, že při nástupu do práce například od 1. listopadu (kdy začínají plynout i týdny důležité pro vznik práva na poměrnou část dovolené) dojde k tomu, že ke konci roku zde zbyde (může zbyť) určitý počet dnů nižší než 7, které při zjišťování práva na dovolenou nebudou zohledněny (právo na dovolenou narůstá jen po celých týdnech) a zaměstnanec tak o několik málo hodin dovolené přijde. Od počátku dalšího kalendářního roku (od 1. ledna) pak celý proces postupného nárůstu práva na dovolenou začne nanovo.

Ze zákoníku práce novelou vypadne ustanovení, dle kterého nelze dovolenou vyčerpanou po konci mateřské dovolené krátit z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené (právo zaměstnankyně čerpat dovolenou po mateřské nicméně zůstane). Lze tak odvodit, že zaměstnankyni, která ukončí mateřskou na konci února a která před koncem mateřské požádá o čerpání dovolené za daný kalendářní rok (dovolenou za předchozí roky má pro zjednodušení vyčerpanou), již nebude mít právo na celou dovolenou za daný rok (4 nebo více týdnů, neboť čerpáním mateřské a dovolené nyní dojde ke splnění podmínky odpracování 60 dnů v roce), ale jen na poměrnou část dovolené za dobu čerpání mateřské, tedy 25 hodin (při 40hodinové stanovené týdenní pracovní době a 4týdenní výměře

dovolené). Samotná doba čerpání dovolené pak nedosáhne stanovené týdenní pracovní době (40 hodin) a nepovede ke vzniku práva na další poměrnou část dovolenou (1/52 celkového nároku).

Odlišná řešení mohou nastat i v případě, kdy dojde ke změně rozsahu úvazku. Pokud například zaměstnanec v půlce roku (od 1. července) přejde z plného na poloviční úvazek (z pěti 8hodinových směn na 4hodinové v týdnu) a následně bude od 1. srpna čerpat veškerou dovolenou za daný rok, tak nově bude svou dovolenou čerpat 6 týdnů (nyní by čerpal 4 týdny, ale náhradu mzdy by dostal fakticky poloviční oproti situaci, pokud by svou celou dovolenou čerpal od 1. června, kdy by ji čerpal také 4 týdny, ale s náhradou mzdy za odpadlé 8hodinové směny).

Obdobně se změní, pokud zaměstnanec bude při výše uvedeném snížení úvazku v půli roku čerpat svou dovolenou (celý nárok za daný rok) již od 1. května. Nově se bude jednat o přečerpání nároku (pokud vyčerpá celých 160 hodin dovolené), protože mu za celý rok vznikne právo na 120 hodin (80 za první a 40 hodin za druhou polovinu roku). Dnes by se jednalo o řádné čerpání (4 týdny dovolené).

Pokud jde o další změny, tak lze upřesnit, že nově zakotvená možnost převedení nadstandardního nároku na dovolenou přesahujícího 4 týdny (u zaměstnanců soukromé i veřejné sféry), respektive 6 týdnů (u pedagogických nebo akademických pracovníků) do dalšího roku bude podmíněno písemnou žádostí zaměstnance a mělo by odpovídat oprávněným zájmům zaměstnance. Do následujícího roku bude i u této nadstandardní dovolené nutné, aby zde byly naléhavé provozní důvody nebo překážky v práci na straně zaměstnance.

Změny se týkají i dodatkové dovolené, která náleží zaměstnancům zjednodušeně řečeno při některých pracích pod zemí nebo při výkonu zvláště obtížných prací (zdravotnictví, tropy apod.). Právo na tuto dovolenou bude rovněž narůstat postupně o 1/52 za každou odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, tedy o 0,77 hodiny a do tohoto období se nově nebudou započítávat náhradní doby podle § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 ZP (právo na tuto dovolenou bude vznikat jen na základě skutečného výkonu práce za obtížných podmínek).

Změny se dotknou i krácení dovolené za neomluvené zameškání směny z rozvrhu nebo její části. Novinkou bude, že ke krácení může docházet pouze v poměru jedna ku jedné - za zameškaných 8 hodin bude možné krátit dovolenou rovněž (maximálně) o 8 hodin. Krácení bude možné, obdobně jako nyní, až poté, kdy zaměstnanec zamešká celou směnu nebo když součet kratších zameškání dosáhne délky směny. Nově bude nutné i při delších zameškáních poskytnout zaměstnanci v daném roce alespoň 3 týdny dovolené (nyní 2 týdny). Ať již zaměstnanec zamešká 40 nebo 80 či více hodin, zkrácení bude omezeno na 40 hodin (1 týden), nejedná-li se o zaměstnance s nárokem na dovolenou v délce 5 týdnů, kde by bylo možné krátit až 80 hodin (2 týdny).

Na závěr uvádíme, že i když bude s dovolenou pracováno v hodinách, nebude možné nařizování dovolené v hodinách. Zásadním omezením bude, že nařizování dovolené v "půlsměnách" by mělo být výjimečné (tedy typicky na žádost zaměstnance z důvodu skloubení práce se soukromím nebo třeba z důvodu omezení provozu v době malování), nikoliv pravidelně v pátek s ohledem na nižší potřebu práce. V kratších úsecích bude možné nařídít dovolenou jen při nařizování hodinového zbytku. Proplacení nevyčerpané dovolené pak i nadále bude možné jen při ukončení pracovního poměru.

Výše uvedené nepředstavuje vyčerpávající představení všech změn a možných dopadů nové úpravy dovolené, ale s ohledem snahu zachovat přiměřenou délku článku spíše úvodním příspěvkem. Věříme, že ohledně dovolené bude v dalších týdnech a měsících napsána celá řada článků, a to i s ohledem, že se jedná o nejpodstatnější změnu, kterou by měla novela přinést.



JUDr. Jaroslav Škubal,
partner



Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: prague@prkpartners.com



[1] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 1. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 2. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[3] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 3. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Text byl aktualizován 16.2.2017

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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](#)