

12. 6. 2020

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

# **Přidá nám novela zákoníku práce část dovolené, nebo kvůli novému způsobu výpočtu dovolené o část volna přijdeme?**

Novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, byla projednávána již několikrát, ale nikdy neprošla úspěšně celým legislativním procesem. Dne 29.5.2020 poslanci schválili dlouho očekávanou (první koncepční změna po více jak osmi letech) novelu zákoníku práce [1], která teď čeká „pouze“ na schválení Senátem a podpis prezidenta. Nejdiskutovanější změnou, kterou novela zákoníku práce přinese, je změna ve výpočtu dovolené. Mají se zaměstnanci bát, že jim bude nový způsob výpočtu dovolené na škodu, nebo jim bude naopak ku prospěchu?

**Novela zákoníku práce mimo změny ve výpočtu dovolené také zavede institut sdíleného pracovního místa, přinese změny v doručování písemností v pracovněprávních vztazích nebo zvýší jednorázové odškodnění při pracovních úrazech.**

## **Současné pojetí**

Základní výměra dovolené se liší podle toho, kdo je zaměstnavatelem. Pokud je zaměstnavatelem stát, obec, nebo další z uvedených zaměstnavatelů v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, tak má zaměstnanec nárok na pět týdnů dovolené. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů. Pro zaměstnance ve mzdové sféře činí minimální výměra dovolené čtyři týdny. Zákoník práce v současné době rozlišuje tři druhy dovolené - dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dovolenou dodatkovou. Pokud zaměstnanec odpracoval u jednoho zaměstnavatele alespoň šedesát dní v kalendářním roce, má nárok na dovolenou za kalendářní rok. Pokud odpracoval méně než šedesát dní, tak za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru mu náleží 1/12 dovolené za kalendářní rok.

Úskalím současného pojetí je to, že nezohledňuje dlouhé a krátké týdny u zaměstnanců a zaměstnance, kteří pracují na zkrácený úvazek. U zaměstnance pracujícího na směny je rozdíl, zda si dovolenou vybere v dlouhém, nebo krátkém týdnu. Důvod, proč by měl být nový výpočet dovolené spravedlivější, je vysvětlován na jednoduchém příkladu. Podle platné úpravy u zaměstnance, který pracuje pravidelně osm hodin denně každý týden, je jedno, který den si dovolenou vybere, protože vždy vyčerpá jeden den dovolené, na který v průměru připadá pracovní doba osm hodin denně. U zaměstnance, který pracuje na směny, jeden týden dvanáct hodin, druhý čtyři hodiny, tak už je velký rozdíl, kdy si dovolenou vybere, protože odpracované hodiny se nesčítají. Jeden den dovolené si vybere, ať už dovolená připadne na dlouhý, nebo krátký týden. V kratším týdnu má tak dovolenou na čtyři hodiny za den, delší týden chodí do práce denně na dvanáct hodin. Nový způsob výpočtu by tuto nespravedlnost měl odstranit a zohlednit délku jednotlivých směn a ne počet směn, jak je tomu doposud.

## **Co se změní novelou zákoníku práce**

Pokud nedojde v legislativním procesu k žádnému překvapení, tak od 1.1.2021 budeme dovolenou

počítat za odpracované hodiny, nikoliv dny, jak jsme doposud zvyklí. Výměra dovolené se bude počítat tak, že se počet odpracovaných hodin vynásobí výměrou dovolené, tj. při klasické osmihodinové pracovní době, tedy čtyřiceti odpracovaných hodinách týdně bude výměra dovolené činit sto šedesát hodin (což odpovídá současným čtyřem týdnům dovolené). Při polovičním úvazku bude mít zaměstnanec nárok na osmdesát hodin dovolené. V úvahu se bere jen průměrná sjednaná pracovní doba, přesčasy na délku dovolené vliv mít nebudou. Dovolená počítaná v hodinách však neznamená, že si zaměstnanec vybere dvě hodiny dovolené. Dovolená má být zásadně čerpána po směnách, výjimečně může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem určit dovolenou v kratším rozsahu, nejméně však v délce jedné poloviny směny.

Nově budeme rozlišovat jenom dva typy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dodatkovou dovolenou. Na poměrnou část dovolené ve výši 1/52 za každou odpracovanou týdenní dobu bude mít zaměstnanec nově nárok již po odpracování čtyř týdnů namísto současných šedesáti dnů. Logicky bude zrušena dovolená za odpracované dny. Dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby bude náležet zaměstnancům, kteří pracují stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnancům, kteří konají práce zvláště obtížné. [2]

Při současném i novém způsobu výpočtu dovolené nás zajímá, které skutečnosti se považují za výkon práce, i když zrovna práci fakticky nekonáme. Nově se též pro účely dovolené má považovat za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu jiných důležitých osobních překážek v práci dle ust. § 199 zákoníku práce, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím předpisu dle ust. § 199 odst. 2 zákoníku práce. [3] Navíc je ale zaveden strop pro započtení doby, která se pro účely dovolené považuje za výkon práce, a to do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby, popř. dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby. Doba překážek v práci se za výkon práce pro účely dovolené bude posuzovat jen tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby, popř. dvanáctinásobek stanovené kratší týdenní pracovní doby.

Se změnou způsobu výpočtu dovolené souvisí i změny v krácení dovolené. Dnes může zaměstnavatel krátit dovolenou jak za neomluvenou absenci, tak i v případě dlouhodobých překážek v práci. Krátit dovolenou za překážky v práci již nebude možné. Nově to bude možné pouze v případě neomluvené zameškané směny, a to jen o počet neomluveně zameškaných hodin. Veškeré překážky se budou buď pro účely dovolené považovat za výkon práce, nebo nebudou, a tím ve výsledku budou ovlivňovat celkovou délku dovolené.

Novela současně umožňuje na základě písemné žádosti zaměstnance převést do dalšího roku část dovolené, která přesahuje její zákonnou minimální délku čtyř týdnů, resp. šesti týdnů u pedagogických a akademických pracovníků.

### **Co ještě přinese novela zákoníku práce**

Zcela novým institutem je sdílené pracovní místo, které umožní, aby se zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce, dělili o jedno pracovní místo. Dle důvodové zprávy: „ *Se jedná o novou formu flexibilního režimu práce, která by měla přispět k lepšímu sladění rodinného života zaměstnanců a vytvořit podmínky pro větší zapojení zaměstnanců s kratšími pracovními úvazky do pracovního procesu.*“ Zaměstnanci si budou moci sami rozvrhnout, jak si práci mezi sebe rozdělí. Omezením při rozvrhování pracovní doby je jen čtyřtýdenní vyrovnávací období, kdy v tomto období bude muset každý zaměstnanec odpracovat průměrnou týdenní pracovní dobu. Dohody o sdíleném pracovním místě budou muset být uzavřeny písemně.

Doručování písemností do vlastních rukou zaměstnanců je v současnosti upraveno hodně přísně pro

zaměstnavatele a po jeho změně dlouho zaměstnavatelé volali. Jedná se zejména o písemnosti týkající se vzniku, změn a zániku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a další písemnosti uvedené v ust. § 334 zákoníku práce. Písemnost musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bydlišti nebo kde bude zastížen a teprve tehdy, pokud se nepodaří doručit výše uvedenými způsoby, tak zaměstnavatel může využít poštovních služeb. Novela přinese změnu v pořadí doručování. Již nebude nutné využít všechny způsoby. Pokud nebude možné doručit zaměstnanci písemnost na pracovišti do vlastních rukou, může si zaměstnavatel zvolit způsob, jaký uzná za vhodné, tedy třeba rovnou zaslat písemnost poštou. Nově přibude možnost zasílání písemností prostřednictvím datové schránky, pokud s tím zaměstnanec bude souhlasit. Dále se zavádí povinnost zaměstnance sdělit zaměstnavateli aktuální doručovací adresu. Dnes platí, že zaměstnavatel doručuje na poslední známou adresu, což v praxi činilo nejednou velké problémy. Novela taktéž sjednocuje dobu, po kterou musí být zásilka uložena a po jejím uplynutí se považuje za doručenu. Dle současné právní úpravy musí být zásilka uložena po dobu deseti pracovních dnů, nově se bude zásilka považovat za doručenu uplynutím patnácti kalendářních dnů. Ruší se rovněž povinnost vyhotovit záznam o poučení týkající se následků nepřevzetí zásilky. Změna se dotkne i doručování zaměstnavatelům. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost nebo jinak znemožní její převzetí v místě sídla, bude se písemnost považovat za doručenu dnem, kdy se o doručení zaměstnanec pokusil.

## **Shrnutí**

Pokud návrh projde Senátem, tak novela zákoníku práce bude nabývat účinnosti postupně, část k 1.7.2020, část k 30.7.2020 a změny ohledně dovolené pak nabydou účinnosti k 1.1.2021. Pro zaměstnance, kteří mají pracovní dobu rozvrženou rovnoměrně, se toho moc nezmění. Změnu ve způsobu výpočtu dovolené pocítí hlavně ti zaměstnanci, kteří mají pracovní dobu rozvrženou nerovnoměrně (pracují na směny) a ti, kteří během roku změni délku úvazku či změni zaměstnání, protože dovolená se nově bude počítat podle skutečně odpracovaných hodin. Závěrem lze tedy říct, že zmiňovaná novela více či méně dovolené nepřinese, cílem novely je určení spravedlivějších podmínek pro profese s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, kratšími úvazky nebo při změně zaměstnání. Při výpočtu dovolené se nebude brát ohled na rozvržení pracovní doby do směn, ale bude se zohledňovat skutečný počet odpracovaných hodin. Výměra dovolené se nezmění, jen si budeme muset zvykat, že dovolená nebude ve dnech, ale v hodinách.

**Mgr. Tereza Lugmajerová**

advokátní koncipientka



**LANGMEIER & CO. s.r.o.**  
advokátní kancelář

[Langmeier & Co., advokátní kancelář s.r.o.](http://www.langmeier.com)

Na Bělidle 997/15

150 00 Praha 5

Tel.: +420 223 011 431

Email: [info@langmeier.cz](mailto:info@langmeier.cz)

---

[1] Sněmovní tisk 689, k dispozici >>> [zde](#).

[2] ust. § 215 odst. 4 zák. č. [262/2006](#) Sb., ve znění novely sněmovní tisk 689

[3] Nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)