



PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

Dovolená ve světle velké novely zákoníku práce

Webinář na aktuální téma
30. března 2021

Přednášející



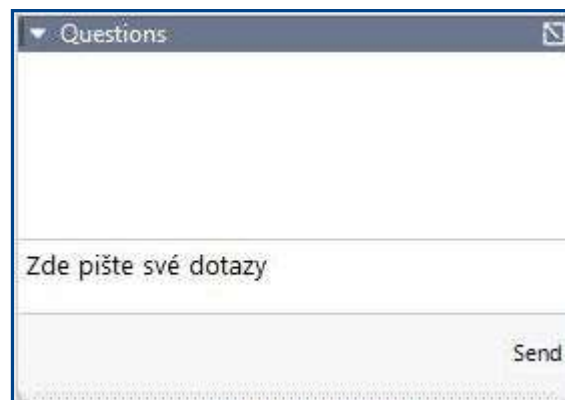
Jakub Guth, Advokát
PETERKA & PARTNERS advokátní kancelář s.r.o.

LIVE

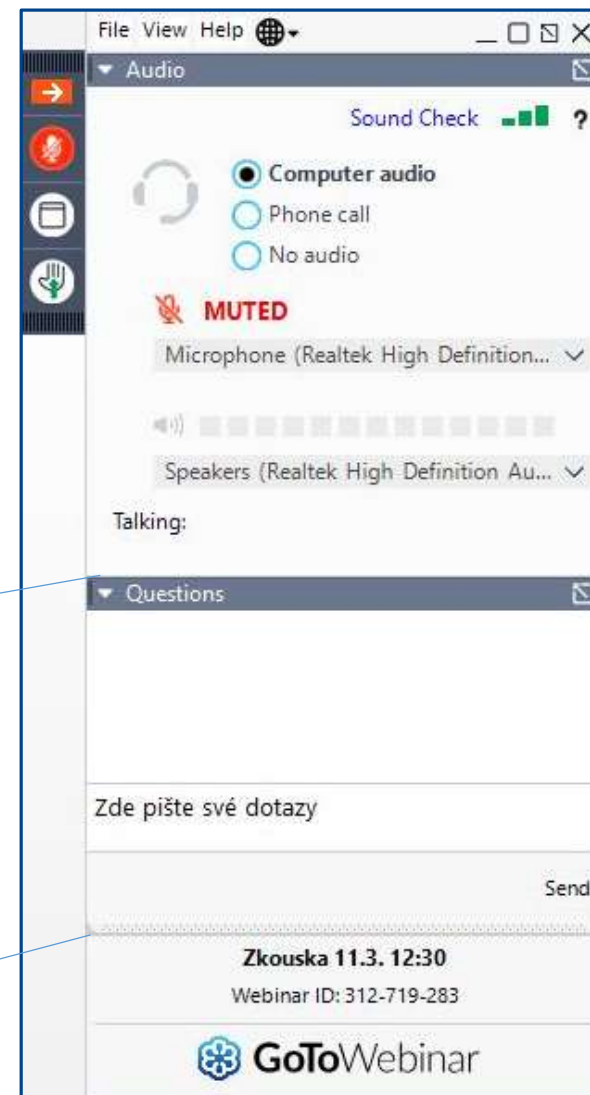
Tento webinář je vysílán živě.

S ohledem na počet účastníků jej vysíláme pouze v tzv. poslechovém formátu.

Vaše dotazy a připomínky nám můžete posílat pomocí internetového rozhraní.



A screenshot of the 'Questions' panel in a Zoom application. It features a text input field with the placeholder text 'Zde pište své dotazy' and a 'Send' button at the bottom right.



A screenshot of the Zoom application interface showing the 'Audio' and 'Questions' panels. The 'Audio' panel includes a 'Sound Check' section with 'Computer audio' selected, a 'MUTED' status, and dropdown menus for 'Microphone' and 'Speakers'. The 'Questions' panel is identical to the one shown in the previous image, with a text input field and a 'Send' button. The bottom of the screen displays the webinar title 'Zkouška 11.3. 12:30', the ID 'Webinar ID: 312-719-283', and the 'GoToWebinar' logo.

Obsah webináře

- Úvod do problematiky
- Hlavní zásady a změny ve stanovení délky dovolené po novu
- Představení těchto změn v praktických příkladech
- Další změny zákoníku práce
- Postřehy a doporučení
- Dotazy posluchačů

Novela zákoníku práce - Úvod do problematiky

- Velká novela (285/2020 Sb.) přináší významné změny v několika částech zákoníku práce (dále jen „ZP“)
- Změny se dotýkají i deváté části ZP upravující pravidla dovolené
 - ✓ Redukce ze tří typů dovolené na dva
 - ✓ Úprava pravidel pro vznik nároku na dovolenou
 - ✓ Zásadní koncepční změna ve způsobu stanovení délky dovolené
 - ✓ Zavedení nového pojmu „týdenní pracovní doba“ (dále jen „TPD“)
 - ✓ Zásadní změny pro započtení vybraných překážek do výpočtu délky dovolené
 - ✓ Zásadní změna v krácení dovolené
 - ✓ Úprava podmínek převodu nevyčerpané dovolené
 - ✓ Další důležité změny
- DPP a DPČ zůstávají beze změny => dovolenou je nutné výslovně sjednat
- Účinnosti novely rozdělena do dvou fází, pravidla ohledně dovolené jsou účinná od 1.1.2021

Vznik nároku na dovolenou či poměrnou část

- Podmínky vzniku práva zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok:
 - ✓ nepřetržité trvání pracovního poměru pracovního poměru
 - ✓ k témuž zaměstnavateli
 - ✓ v příslušném roce
 - ✓ po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené TPD
- Konal-li zaměstnanec za podmínek výše práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době
- Podmínky vzniku práva zaměstnance na poměrnou část dovolené:
 - ✓ zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok (viz výše)
 - ✓ za nepřetržitého trvání pracovního poměru
 - ✓ k témuž zaměstnavateli
 - ✓ v příslušném roce
 - ✓ konání práce alespoň 4 týdnů v rozsahu stanovené TPD nebo kratší TPD.
- Význam některých překážek v práci na vznik nároku a délky dovolené (viz dále)!!!

Vznik nároku na dovolenou či poměrnou část – praktické příklady

- Zaměstnanec při 40hodinové TPD při trvání pracovního poměru po celý rok odpracoval podle rozvrhu směn celkem 2090 hodin. Má zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok?

Řešení: *Ano, neboť zaměstnanec celkem odpracoval 52násobků své stanovené TPD ($2090/40 > 52$ násobků, k 10 hodinám se nepřihlíží)*

Výměra a určení délky dovolené za kalendářní rok či její poměrné části

- Základní výměra činí 4 týdny (5/8 týdnů u zvláštních skupin zaměstnanců (§ 212/2 a 3 ZP))
- Dovolená za kalendářní rok se stanoví jako součin stanovené TPD a výměry dovolené
- Poměrná část dovolené se stanoví jako součin poměru skutečně odpracovaných TDP k 52násobku TDP a dovolené za kalendářní rok
- Pokud zaměstnanec odpracuje podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené TPD nebo kratší TPD délka dovolené se prodlužuje vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za každou další odpracovanou stanovenou TPD nebo kratší TPD
- Dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru

Výměra a určení délky dovolené za kalendářní rok či její poměrné části – příklady

- Zaměstnanec od 1.5. pracuje po kratší TDP v délce 25 hodin, v daném roce odpracoval v rozvržených směnách celkem 817 hodin, u zaměstnavatele je vnitřním předpisem výměra dovolené v délce 6 týdnů. Kolik bude mít hodin dovolené?

Řešení: Zaměstnanci vznikl nárok na poměrnou část dovolené v délce 93 hodin. Zaměstnanec odpracoval 32 násobků TPD (k 17 hodinám se nepřihlíží) $\Rightarrow 32 \cdot (25 \cdot 6) / 52 = 92,3$ hodin, po zaokrouhlení 93 hodin. Zaměstnanci za dané období vznikne nárok na 93 hodin dovolené.

Osobní překážky v práci

■ Nově se doba zameškaná z důvodu:

- ✓ dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
- ✓ karantény nařízené podle jiného právního předpisu
- ✓ čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
- ✓ jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZP, pokud nejsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

považuje za výkon práce též kalendářním roce jen do výše **dvacetinásobku TPD nebo kratší TPD**, a to **pouze za předpokladu**, jestliže zaměstnanec mimo dobu trvání těchto překážek v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň **dvanáctinásobek TPD nebo kratší TPD!!!**

Osobní překážky v práci - příklady

- Zaměstnanec byl zaměstnán na dobu určitou po celou dobu jednoho roku od 1.1. do 31.12. stejného roku se sjednanou TPD v délce 30 hodin a zákonnou výměrou dovolené. V tomto roce však z důvodu nemoci (nikoliv však v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání) odpracoval pouze 321 hodin. Vzniklo tomuto zaměstnanci právo na dovolenou, případně v jakém rozsahu?

Řešení: *Ano, avšak pouze na poměrnou část 10/52 v délce 24 hodin. Zaměstnanec odpracoval 10 násobek TPD (k 21 hodinám se nepřihlíží), zaměstnanci tak nelze dobu pracovní neschopnosti do rozsahu 20ti násobku TPD pracovní neschopnost započítat, neboť neodpracoval alespoň 12ti násobek TPD (tedy alespoň 360 hodin). Zaměstnanci tak vzniká právo na poměrnou část dovolené, neboť odpracoval alespoň 4násobek TPD. $10 \cdot (4 \cdot 30) / 52 = 23,07$, po zaokrouhlení 24 hodin dovolené.*

Čerpání dovolené - změny

- Lze určit kratší dovolenou než délka směny, avšak pouze se souhlasem zaměstnance a nejméně v délce jedné poloviny, ledaže jde o zbývající část dovolené, která je kratší než polovina
- Vychází se z počtu celých odpracovaných TPD
- Pracuje se z hodinami, čímž se eliminuje problém při čerpání u nerovnoměrně určených směn (např. 8 hodinová vs. 12 hodinová směna)
- Z celkového počtu hodin dovolené se odečítá odpovídající počet hodin dovolené, které odpovídají délce rozvržené směny
- Dovolenu přesahující 4 týdny (resp. 6 týdnů u ak. pracovníků vysokých škol) lze převést do dalšího roku, a to s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance a pouze na základě jeho písemné žádosti, jinak ostatní podmínky převodu nevyčerpané dovolené zůstávají beze změny

Náhrady mzdy nebo platu za dovolenou

- Náhrada mzdy nebo platu se určí jako součin průměrného hodinového výdělku a celkového počtu čerpaných hodin dovolené
- Od 1.1.2021 nelze poskytnout zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou TPD náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny
 - náhrada se poskytuje též ve výši součinu průměrného hodinového výdělku a počtu čerpaných hodin dovolené (tj. hodin, které měly směny rozvržené na dobu, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou)
- Zjištění průměrného hodinového výdělku §§351 až 362 ZP, vždy k 1. dni kalendářního čtvrtletí
- Rozhodné období – zpravidla bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí
- Nezáleží kdy právo na dovolenou vzniklo, ale doba čerpání dovolené
 - např. při čerpání dovolené na rozmezí dvou kalendářních čtvrtletí se bude vycházet ze dvou průměrných výdělků
- Pravděpodobný výdělek (pokud zaměstnanec neodpracoval alespoň 21 dní)

Krácení dovolené

- Dovolenu lze krátit pouze za neomluveně zmeškanou směnu, a to pouze o počet neomluveně zameškaných hodin
- Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat (musí však ve výsledku naplnit v příslušném roce naplnit alespoň jednu celou směnu zaměstnance)
- Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval k témuž zaměstnavateli trval po celý rok, musí zůstat alespoň 14 dní (převáděná dovolená se nezapočítává do tohoto minima)
- Dovolenu nelze krátit pro neomluveně zameškanou práci přesčas (počítá se směna bez práce přesčas)
- Omezený prostor pro uvážení zaměstnavatele - max. „1 hodina zameškaná : 1 hodina dovolené“ (dříve 1 až 3 dny)
- Neomluvená absence nezakládá právo na mzdu nebo plat, ani náhradu mzdy nebo platu, rovněž se nepovažuje za výkon práce, tedy zaměstnanci může v konečném důsledku vzniknout právo pouze na poměrnou část dovolené či mu vůbec nemusí vzniknout právo na dovolenou

Krácení dovolené - příklady

- Zaměstnanec, který pracuje v 8-hodinových a 6-hodinových směnách, neomluveně zameškal dvakrát 8-hodinovou směnu, dále třikrát zameškal část 6-hodinové směny v délce jedné hodiny, a jednou část 8-hodinové směny v délce 5 hodin

Řešení: Za celé neomluveně zameškané 8-hodinové směny může zaměstnavatel krátit dovolenou o celých 16 hodin. Zaměstnanec dále neomluveně zameškal části směn v celkové výši 10 hodin ($1+1+1+1+1+5=11$), průměrná délka částečně zameškaných směn činí 6 hodin $((3*6)+(1*8))/4=6$. Zaměstnanec tedy zameškal celou jednu další průměrnou směnu, tj. o dalších 6 hodin může zaměstnavatel krátit dovolenou (ke zbylým dvěma hodinám se nepřihlíží)

Další změny

- Změny v určení dodatekové dovolené
- Převod nevyčerpané dovolené mezi zaměstnavateli je možný, i když pracovní poměry na sebe bezprostředně nenavazují (dříve to byla podmínka)

Praktické postřehy a doporučení

- Vždy je nutné posuzovat jednotlivé roky a časová období samostatně
- Pokud zaměstnavatel určuje čerpání dovolené v rozsahu části směny, je nutné tuto část přesně určit
- ZP neupravuje postup krácení u různě dlouhých směn – lze doporučit použít vážený průměr

Dotazy??

Děkujeme za pozornost

guth@peterkapartners.cz

krbcova@peterkapartners.cz

Czech Republic	Slovakia	Ukraine	Bulgaria
Russia	Poland	Romania	Belarus
			Hungary