**Informace a odpovědi na dotazy ze Sociálně právní poradny SONS v Praze 11/2020**

V tomto článku jsem se chtěl původně věnovat nejpodstatnějším změnám, které přinesla poměrně rozsáhlá novela zákoníku práce, zákon č. 285/2020 Sb. Její ustanovení nabyla či teprve nabudou účinnosti, část již 30. 7. 2020, další (podstatnější) až 1. ledna 2021. Nakonec jsem ale rozsah článku naplnil popisováním institutu, který dozná změny od příštího roku, a to dovolené, někdy též nazývané dovolené na zotavenou. Další změny, např. možnost sdíleného pracovního místa, si tak nechám na příští měsíc.

* [Dovolená](#Dovolena),
  + [již jen 2 typy](#Jiz_jen_2_typy),
  + [výměra dovolené](#Vymera_dovolene),
  + [dovolená za kalendářní rok nebo její poměrnou část](#Dovolena_za_kalendarni_rok_nebo_cast),
  + [dodatková dovolená](#Dodatkova_dovolena).
  + [Zápočet odpracovaných dnů](#Zapocet_odpracovanych_dnu),
  + [krácení dovolené](#Kraceni_dovolene),
  + [čerpání dovolené](#Cerpani_dovolene).

**Dovolená**

**Již jen 2 typy**

Zatímco dříve jsme rozlišovali tři základní typy dovolené, tedy dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dodatkovou dovolenou a dovolenou za odpracované dny, nová koncepce si vystačí s prvními dvěma typy; dovolená za odpracované dny odpadá.

Právo na dovolenou, tak tomu bylo i dosud, vzniká ze zákona zaměstnanci pracujícímu v pracovním poměru, tedy nikoliv při uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. I v těchto dohodách může právo na dovolenou zaměstnanci vzniknout, ale muselo by v nich být výslovně upraveno.

**Výměra dovolené**

U výměry dovolené k žádným změnám nedochází, u běžných zaměstnanců činí nejméně 4 týdny, mnozí zaměstnavatelé však v rámci zatraktivnění nabídky práce právě u nich poskytují výměru dovolené ve výši pěti týdnů, jak tomu je povinně u zaměstnání ve veřejném sektoru. Výměra dovolené pedagogických a akademických pracovníků činí 8 týdnů.

Zatímco dosud byl pro výpočet dovolené prakticky nejmenší časovou jednotkou den (mám opravdu na mysli samotný výpočet dovolené, nikoliv její čerpání, kde jsme se mohli setkat i s půldny), nyní bude i pro výpočet dovolené podstatnou jednotkou hodina.

**Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrnou část**

**Dovolenou za kalendářní rok** stanoví § 213 odst. 1 zákoníku práce (z. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), a to takto:

*„Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.“*

Uveďme si tedy praktický příklad výpočtu dovolené za kalendářní rok dle tohoto ustanovení:

Zaměstnanec pan Pilný bude u společnosti LACOMEE, s. r. o. pracovat po celý rok 2021 na plný úvazek, jeho stanovená pracovní doba bude činit 40 hodin. Výměra dovolené u této společnosti činí 5 týdnů, pan Pilný bude mít nárok na 200 hodin dovolené (stanovená pracovní doba krát výměra dovolené, tj. 40 \* 5 =200).

Ustanovení § 213 odst. 2 pak upravuje **výpočet dovolené u zaměstnanců s kratší pracovní dobou**, tedy nižším pracovním úvazkem, takto:

*„Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.“*

Velmi jednoduše ilustrujme na jiném zaměstnanci téže společnosti, tedy pan Pohodlný pracující jen na poloviční úvazek, jeho kratší pracovní doba činí 20 hodin týdně, bude mít nárok na dovolenou trvající 100 hodin (20 X5 =100).

Často se však stává i to, že zaměstnanec pracuje po určitou část roku na plný úvazek, po další část na úvazek částečný. Právě na tyto situace neuměl zákoník práce v současném znění dostatečně pružně reagovat a při výpočtu dovolené vznikaly určité nespravedlnosti, které se v praxi částečně zahlazovaly tak, že se nerozlišovalo, zda pracovní doba zaměstnance trvala v jednom dni 4, 6 nebo 8 hodin, ať už šlo o dny, za které měl zaměstnanci nárok na dovolenou vzniknout nebo o dny, v nichž zaměstnanec dovolenou čerpal, bez ohledu na počet hodin se počítalo s jedním dnem, což bylo výhodnější tu pro zaměstnance, tu pro zaměstnavatele… **Nové znění ustanovení § 212 odst. 4 říká:**

*„Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.“*

Smysl tohoto ustanovení si opět ilustrujme na jednoduchém příkladu, tentokrát zaměstnance pana Nestálého, který od ledna do konce června pracoval na celý úvazek, ale od července do konce roku už jen na 0,75 úvazku. Panu Nestálému vznikne nárok na dovolenou v rozsahu 175 hodin. Za první pololetí 100 hodin (výpočet: 40 \* 26 / 52 \* 5), za druhé pololetí 75 hodin (výpočet: 30 \* 26 / 52 \* 5). První číslo ve výpočtu je výše úvazku vyjádřená v hodinách za týden, toto číslo vynásobíme počtem týdnů, v nichž zaměstnanec se stejnou výší úvazku pracoval, vydělíme počtem týdnů v roce (tedy vždy číslem 52), a nakonec vynásobíme výměrou dovolené (vyjádřené počtem týdnů).

Při všech výpočtech se konečný počet hodin dovolené zaokrouhluje na jednotky nahoru.

Ustanovení § 213 odst. 3 a 4 pamatují na případy, kdy **zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok**, nejčastěji proto, že do zaměstnání nastoupil či je ukončil v průběhu kalendářního roku, cituji:

* „(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.
* (4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.“

Výpočet dovolené podle těchto ustanovení bude shodný s výše uvedenými výpočty, podstatné je, aby zaměstnanec odpracoval alespoň čtyři týdny v roce u jednoho zaměstnavatele.

Ve výkladu přeskočím paragraf 214, který mně už asi tři dny nedává spát: všechny články zabývající se tématem nové úpravy dovolené – a ke stejnému tvrzení jsem se na začátku tohoto článku uchýlil i já – říkají, že dovolená za odpracované dny se ruší, ale příslušná novela se k paragrafu 214 vůbec nevyjadřuje, nemění ho, ani neruší, a zdá se tedy, že v zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2021 toto ustanovení stále zůstává beze změny, ač vzhledem k výše citovaným pasážím pozbývá smyslu. Jsem velmi zvědav na rozřešení této pro mě nevysvětlitelné juristické záhady.

**Dodatková dovolená**

Dodatková dovolená je pak upravena v ustanovení § 215, týká se zaměstnanců pracujících v podzemí nebo konajících práce zvlášť obtížné, např. zdravotníků přicházejících do styku s infekcemi, lidí pracujících s osobami s duševním onemocněním či mentálním postižením, záchranářů, potápěčů, čističů kalových stok a kanálových odpadů atp. Obecně lze říci, že dodatková dovolená činí jeden týden.

**Zápočet odpracovaných dnů**

Na stanovení správného počtu hodin dovolené má v některých případech vliv, jak a zda je možné započítat překážky v práci na straně zaměstnance, i zde dochází k určitým změnám.

Maximálně do dvacetinásobku týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná z důvodu:

1. dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
2. karantény nařízené podle zákona o nemocenském pojištění,
3. čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

Aby se uvedené překážky mohly započíst jako výkon práce, musí zaměstnanec reálně v kalendářním roce odpracovat alespoň dvanáctinásobek týdenní pracovní doby.

**Krácení dovolené**

Tento institut, který umožňuje zaměstnavateli sankcionovat zaměstnance za neomluvené zameškání směny či její části, doznal určitého změkčení, neboť bude možné dovolenou krátit jen o počet neomluveně zameškaných hodin, nikoliv o jeden až tři celé dny, jak tomu bylo dosud. Pokud by zaměstnanec neomluveně zameškal několik směn či jejich částí, hodiny se sčítají s tím, že dovolená vlivem krácení nemůže klesnout pod dva týdny. Další krácení již byla zrušena.

**Čerpání dovolené**

Zde nedochází k mnoha změnám, shrňme, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, má být vyčerpána zpravidla vcelku a v roce, kdy na ni vznikl nárok. *„Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.“*

Dovolená může být poskytnuta i předem, před vznikem nároku na ni, pokud je předpoklad, že na ni zaměstnanci právo vznikne, do konce roku nebo do skončení pracovního poměru.

O převod části nevyčerpané dovolené do následujícího roku, nebude-li to zaviněno např. dočasnou pracovní neschopností zaměstnance, musí zaměstnanec písemně požádat.

I nadále platí, že pokud dovolená není vyčerpána do 30. června následujícího roku, pak má právo čerpání dovolené stanovit sám zaměstnanec, což by měl také učinit 14 dní předem; těmto případům se zaměstnavatelé pochopitelně snaží předcházet. Právo na převod dovolené na žádost zaměstnance je navíc omezeno jen nevyčerpanou dovolenou nad čtyři týdny, tedy 4 týdny by měl zaměstnanec, až na případy překážek v práci, vyčerpat vždy v tom roce, kdy na dovolenou vznikl nárok.

Nejkratší částí čerpání dovolené by měly být půldny, až na nepatrné výjimky, ale běžně by dovolená měla být čerpána na celou délku směny.

Hromadné čerpání dovolené může zaměstnavatel určit jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů, maximálně v délce dvou týdnů; působí-li u zaměstnavatele odbory či rada zaměstnanců, pak jen po dohodě s nimi.

Za pražskou Sociálně právní poradnu SONS informuje ***Luboš Zajíc***