

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ČERPÁNÍ DOVOLENÉ OD 1. 1. 2021

2/ PRODLOUŽENÍ A ZMĚNY V PROGRAMECH ANTIVIRUS A) a B)

3/ ZÁKON 438/2020 Sb. O ÚPRAVÁCH POSKYTOVÁNÍ OŠETŘOVNÉHO V SOUVISLOSTI S MIMOŘÁDNÝMI OPATŘENÍMI PŘI EPIDEMII

4/ USNESENÍ VLÁDY ČR 1049 ze dne 16. 10. 2020 (vyhlášeného ve Sbírce zákonů pod číslem 418/2020 Sb.) O PŘIJETÍ KRIZOVÉHO OPATŘENÍ

5/ ČÍSLA SBÍREK ZÁKONŮ S ÚDAJI KOMENTOVANÝMI V MINULÉM ČÍSLE

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se z větší části věnujeme nejdůležitější změně provedené zákonem 285/2020 Sb. v Zákoníku práce (dále jen ZP) od 1. 1. 2021, a to změnám v oblasti výpočtu a čerpání dovolené. Původně jsme chtěli uspořádat v měsíci listopadu „tradiční kolečko seminářů“, ale zdravotní situace v ČR se začala výrazně zhoršovat, takže Vám nabízíme „pouze“ výklad k těmto změnám v tištěné podobě, nebo si můžete poslechnout „videoseminář“ k dovolené od našeho lektora Ing. Jaroslava Růžičky, kde jsou změny v dovolené podrobně vysvětleny. Nabídka videosemináře je na našich stránkách www.demonia.cz.

1/ ZMĚNY V ČERPÁNÍ DOVOLENÉ OD 1. 1. 2021

Novelou ZP provedenou zákonem 285/2020 Sb. se zásadně mění koncepce výpočtu a čerpání dovolené od 1. ledna 2021.

Výměra dovolené zůstává v § 212 odst. 1 až 3 ZP i nadále v délce nejméně 4 týdny, u státních zaměstnanců 5 týdnů a u pedagogických a akademických pracovníků 8 týdnů. Nově se však dovolená nebude poskytovat ve dnech ale v hodinách. Zaměstnavatelé podnikatelské sféry můžou i nadále prodloužit dovolenou navýšením její výměry v týdnech nebo ve dnech převedených na část týdne, ale nově i navýšením počtu hodin dovolené o konkrétní počet hodin, které by se přičetly k dovolené zjištěné podle § 212.

Např. zaměstnavatel rozhodl, že se u všech zaměstnanců prodlouží dovolená o 20 hodin. Tzn., že dovolená by se vypočetla tak, že by se zjistil nárok na dovolenou v hodinách podle počtu týdnů dovolené a stanovené týdenní pracovní doby a navýšil by se o 20 hodin.

Jestliže chci prodloužit dovolenou o jeden den při 40hodinové týdenní pracovní době, musím mít stanovenou výměru dovolené v délce 4,2 týdne (tj. $8:40=0,2$), o 2 dny, musím mít 4,4 týdne, o tři dny, musím mít 4,6 týdne, o 4 dny, musím mít dovolenou 4,8 týdne a např. o šest dnů, musím mít dovolenou 5,2 týdne atd...

Zde bude třeba v rámci kolektivního vyjednávání zvolit správný postup při prodlužování dovolené... My se přikláníme k prodloužení o celé týdny nebo jejich část...

Podle změny provedené v **odst. 1 § 213** zaměstnanci, který za **nepřetržitého trvání pracovního poměru konal u něho práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby**, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené.

Tzn., že pokud jsou splněny obě podmínky (tj. nepřetržité trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů a výkon práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby), bude výpočet dovolené nově vypadat následovně.

Příklad č. 1. Zaměstnanec, který vykonával práci celých 52 týdnů a má týdenní pracovní dobu 40 hod. a v organizaci je nárok na dovolenou 5 týdnů, bude mít v roce 2021 dovolenou v rozsahu 200 hod. (40×5).

Příklad č. 2. Zaměstnanec, který pracoval rovněž po celý kalendářní rok a má týdenní pracovní dobu 37,5 hod. a nárok na dovolenou jsou 4 týdny, bude mít v roce 2021 dovolenou v délce 150 hod. (37,5x4).

Poznámka: pokud by zaměstnanec skončil pracovní poměr např. k 27. 12. 2021, tak by nesplnil podmínku nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů, ale pouze 51,43 týdne (360:7) a náležela by mu poměrná část dovolené za 51 týdenních pracovních dob. Výpočet délky dovolené v tomto případě je uveden v následujících příkladech č. 5. a 6.

U zaměstnance s **kratší pracovní dobou** náleží dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době (§ 213 odst. 2).

Příklad č. 3. Zaměstnanec se zkrácenou pracovní dobou 30 hod. týdně vykonával v organizaci práci po celých 52 týdnů a délka dovolené je 5 týdnů, bude mít v roce 2021 dovolenou v délce 150 hod. (30x5).

Příklad č. 4. Zaměstnanec, který pracoval rovněž po celý kalendářní rok a má týdenní pracovní dobu 8 hod. a nárok na dovolenou je 5 týdnů by měl délku dovolené 40 hod. (8x5).

Poznámka: v současnosti nesplnil tento zaměstnanec podmínku odpracování 60 dnů a vznikl by mu nárok na dovolenou za odpracované dny v délce 2/12, tj. 5 dnů děleno dvanácti krát dvě = 1 den. Což v přepočtu na hodiny představuje 8 hodin. Vůči těmto zaměstnancům je nová úprava výpočtu dovolené spravedlivější.

Podle **odst. 3 § 213** zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok (tj. nepracoval po celý kalendářní rok), náleží poměrná část dovolené, pokud u zaměstnavatele konal práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší pracovní doby. Tímto se vlastně nahrazuje zrušený § 214 – dovolená za odpracované dny.

Podle **odst. 4 § 213** činí poměrná část dovolené za každou jednu odpracovanou stanovenou (nebo kratší) pracovní dobu 1/52 této pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené.

Poznámka: způsob zaokrouhlování není při výpočtu dvaapadesátin stanoven, proto doporučujeme zaokrouhlovat na dvě max. tři desetinná místa.

Takže při týdenní pracovní době 40 hod. by to bylo $40:52 = 0,77$ nebo 0,769.

U týdenní pracovní doby 38,75 hod. by to bylo $38,75:52 = 0,74$ nebo 0,745.

U týdenní pracovní doby 37,5 hod. by to bylo $37,5:52 = 0,72$ nebo 0,721.

U týdenní pracovní doby 35 hod. by to bylo $35:52 = 0,67$ nebo 0,673.

Dovolená v hodinách se při vlastním výpočtu vždy zaokrouhluje na celé hodiny směrem nahoru (§ 216 odst. 5), takže by zaokrouhlení dvaapadesátin na 2 nebo 3 desetinná místa nemělo hrát v délce dovolené žádnou výraznou roli...

Příklad č. 5. Zaměstnanec s týdenní pracovní dobou 40 hodin nastoupil do zaměstnání 1. 6. 2021 a pracoval až do konce tohoto roku. Nárok na dovolenou je 5 týdnů. Tento zaměstnanec odpracoval do konce roku vč. započtených svátků 30 celých týdnů. 1/52 je při úvazku 40 hod. 0,76923. Zvolili jsme variantu zaokrouhlení na dvě desetinná místa tj. 0,77. Tento zaměstnanec bude mít v roce 2021 dovolenou vypočtenou takto: $0,77 \times 30 \times 5 = 115,5$ hod., zaokrouhleno 116 hod.

Příklad č. 6. Zaměstnanec, který by vykonával práci pouze 4 týdny a má týdenní pracovní dobu 40 hod. a v organizaci je nárok na dovolenou 5 týdnů, bude mít v roce 2021 dovolenou vypočtenou takto: $40:52 = 0,76923$ (zaokrouhleno na 0,77) $0,77 \times 4 \times 5 = 15,4$ hod. zaokrouhleno na 16 hod. Pokud by ale stejný zaměstnanec

vykonával práci po dobu 6 týdnů, bude mít v roce 2021 nárok na dovolenou vypočtenou takto: $0,77 \times 6 \times 5 = 23,1$ hod. zaokrouhleno na 24 hod. Podle současného znění ZP by měl nárok na 1/12 dovolené, tj. na 2 dny (za 21 odpracovaných směn 1/12). I pro tyto zaměstnance bude nová právní úprava u dovolené výhodnější, protože bude mít nárok na 24 hod., což odpovídá 3 dnům.

Dá se říct, že výpočet dovolené v hodinách u zaměstnanců, kteří pracují po celou dobu u zaměstnavatele ve stejné týdenní pracovní době by neměl v budoucnu dělat žádný problém. Problémy budou ale vznikat v případech výpočtu dovolené, když se u zaměstnance v průběhu roku změní stanovená týdenní pracovní doba. Zde by měla dovolená příslušet podle **§ 212 odst. 4** v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby.

Znění tohoto paragrafu dovoluje různý přístup k výpočtu délky dovolené. V příkladech 7. a 8. byl zvolen způsob výpočtu přes počty týdenních pracovních dob odpracovaných v jednotlivých obdobích, tj. počet kalendářních dnů v určitém období se vydělí sedmi (počet dnů v týdnu). Podle § 350a se týdnem pro účely ZP rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů.

Příklad č. 7. var. 1. Zaměstnanec s nárokem na 5 týdnů dovolené pracoval v I. pololetí roku 2021 v týdenní pracovní době 37,5 hod. a ve II. pololetí v týdenní pracovní době 40 hod. V každém pololetí odpracoval 26 týdních pracovních dob 37,5 resp. 40 hod. Dovolená za první pololetí činí $0,72 \times 26 \times 5 = 93,6$ hod. a za druhé pololetí činí $0,77 \times 26 \times 5 = 100,1$ hod., tj. v součtu za celý rok 193,7 hod., po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru je to 194 hod.

Příklad č. 8. var. 1. Zaměstnankyně s nárokem na 4 týdny dovolené pracovala do 31. 5. 2021 ve zkrácené týdenní pracovní době 30 hod. Od 1. 6. začala pracovat na plný úvazek 40 hod. týdně. V období do května odpracovala 21,5714 týdne a v období od června odpracovala 30,5714 týdne. Pokud by se sečetly pouze celé týdny byl by součet jen 51 týdnů (21+30), i když ve skutečnosti odpracovala v součtu celých 52 týdnů (21,5714+30,5714= 52,143). Zbývající týden bychom doporučili přiřadit k období s delší dobou trvajícího úvazku nebo k vyššímu zlomku, tj. místo 30 dát 31 týdnů. Za období do 31. 5. vznikne nárok na 48,72 hod. ($30:52=0,58$) $\times 21 \times 4=48,72$) a za období od června na 95,48 hod. ($0,77 \times 31 \times 4=95,48$), což je v součtu 144,2 hod. ($48,72+95,48=144,2$), zaokrouhleno na 145 hod.

V knize „Dovolená a její aplikace v praxi k 1. 1. 2021“, kterou vydalo nakladatelství Anag, autoři upřednostňují výpočet přes průměrnou délku týdenní pracovní doby zjištěnou ze všech období kalendářního roku s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jak by vypadal výpočet dovolené v příkladech 7. a 8. podle tohoto způsobu výpočtu:

Příklad 7. var. 2. Zaměstnanec s nárokem na 5 týdnů dovolené pracoval v I. pololetí roku 2021 v týdenní pracovní době 37,5 hod. a ve II. pololetí v týdenní pracovní době 40 hod. V každém pololetí odpracoval 26 týdních pracovních dob 37,5 resp. 40 hod. Dovolená by se vypočetla buď pomocí kalendářních dnů nebo týdnů. Přes kalendářní dny by výpočet vypadal takto:

Od 1. 1. do 30. 6. - 181 kal. dnů $\times 37,5 = 6787,5$

Od 1. 7. do 31.12. - 184 kal. dnů $\times 40 = 7360$.

Průměrná týdenní pracovní doba za rok 38,76 ($14147,5 : 365$). Tento zaměstnanec odpracoval celých 52 týdních pracovních dob. Délka dovolené podle této varianty činí 193,8 hod. po zaokrouhlení 194 hod. ($38,76 \times 5$). Takže výsledek je stejný jako u varianty první.

Příklad č. 8. var. 2. Zaměstnankyně s nárokem na 4 týdny dovolené pracovala do 31. 5. 2021 ve zkrácené týdenní pracovní době 30 hod. Od 1. 6. začala pracovat na plný úvazek 40 hod. týdně. Dovolená by se vypočetla přes kalendářní dny a výpočet by vypadal takto:

Od 1. 1. do 31. 5. – 151 kal. dnů x 30 = 4530

Od 1. 6. do 31. 12. – 214 kal. dnů x 40 = 8560.

Průměrná týdenní pracovní doba za rok 35,86 (13090 : 365). Tento zaměstnanec odpracoval celých 52 týdenních pracovních dob. Délka dovolené podle této varianty činí 143,44 hod. po zaokrouhlení 144 hod. (35,86x4). V tomto případě vychází dovolená o jednu hodinu kratší oproti var. 1., což je způsobeno přiřazením jedné týdenní pracovní doby k delší době úvazku u var. 1. Pokud by se jedna týdenní pracovní doba přiřadila k období s kratší pracovní dobou, výsledek by byl úplně stejný jako u var. 1.

Takže z výše uvedených příkladů je vidět, že způsob výpočtu dovolené je možný více způsoby a výsledky se téměř neliší.

V § 213 odst. 5 počítá novela ZP i s eventualitou, že zaměstnanec odpracuje v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby. Pravděpodobně by k této situaci mohlo dojít v některém roce u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdy vyrovnávací období přechází z jednoho kalendářního roku do dalšího roku... Vzhledem k tomu, že těchto případů bude minimálně a jednalo by se o nárok v řádu maximálně 4 hodin, nebudeme se touto novinkou zatím dále zabývat.

V § 216 odst. 2 a 3 je nově řešeno, co se považuje za výkon práce pro účely dovolené a za jakých podmínek.

Jen **do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby** (podle současného znění ZP do „100 zameškaných směn“) se započítávají doby pracovní neschopnosti nebo karantény (s výjimkou pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), doby čerpání rodičovské dovolené (s výjimkou doby rodičovské dovolené zaměstnance do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – tj. 28 resp. 37 týdnů) a doby jiných důležitých překážek v práci (např. neplacené volno zaměstnance).

Za dobu výkonu práce se **tyto překážky v práci považují pouze tehdy**, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání **odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby** (podle současného znění ZP „alespoň 60 směn“).

Tzn., že tyto „částečně započitatelné náhradní doby“ se započtou maximálně do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby, ale jen v případě, že zaměstnanec mimo dobu jejich trvání odpracoval dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby.

Příklad č. 9. Zaměstnankyně, která pracovala ve 40hodinové týdenní pracovní době, byla do 29. července 2021 na rodičovské dovolené. Od jejího skončení opět pracovala ve stejné týdenní pracovní době. V organizaci je nárok na 5 týdnů dovolené. Její týdenní pracovní doba činila po celý rok 40 hod. a odpracovala 52 týdnů. Vzhledem k tomu, že doba rodičovské dovolené se může započítat max. do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby, musíme zjistit kolik týdenních pracovních dob připadá na období od 1. ledna do 29. července. V tomto období vychází 30 týdenních pracovních dob a započíst se může pouze 20. Dále musíme zjistit, zda tato zaměstnankyně splnila podmínku odpracování alespoň

dvánáctinásobku týdenní pracovní doby v období od 30. 7 do 31. 12. Zde nám vychází odpracování 22,143 týdenních pracovních dob a podmínka je splněna. Tato zaměstnankyně bude mít nárok na dovolenou za 42 týdenních pracovních dob, a to v délce 161,7 hod., po zaokrouhlení 162 hod. ($40:52=0,77 \times 42 \times 5$).

Příklad č. 10. Stejný příklad jako č. 9., jen zaměstnankyně byla na rodičovské dovolené až do 14. října 2021. Tato zaměstnankyně nesplnila podmínku odpracování alespoň dvánáctinásobku stanovené týdenní pracovní doby v období od 15. 10. do 31. 12. Zde nám vychází odpracování pouze jedenáctinásobku týdenní pracovní doby ($78:7=11,14$). Tato zaměstnankyně by měla nárok na dovolenou za 11 týdenních pracovních dob, a to v délce 42,35 hod., po zaokrouhlení 43 hod. ($40:52=0,77 \times 11 \times 5$).

Další novinkou je **nový odst. 2 v § 218**, který umožňuje převedení části dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce do příštího roku. Zaměstnanec o to musí písemně požádat zaměstnavatele a může se převést pouze nárok, který přesahuje 4 týdny a u pedagogů 6 týdnů.

Pochopitelně, že zůstává v platnosti povinnost zaměstnavatele určit čerpání dovolené tak, aby ji vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody (§ 218 odst. 1).

Podle nového **odst. 6 v § 218** může zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance určit čerpání dovolené v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejdéle však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

Toto se bude asi využívat zejména v případech, kdy zaměstnanec půjde k lékaři a nebude se chtít již vracet na zbytek směny...

Velice důležitou změnou je **možnost čerpání dovolené v den svátku** u zaměstnanců, kteří měli na den svátku směnu rozepsanou (**§ 219 odst. 2**). I nadále zůstává v platnosti, že případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. To ale nebude platit v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.

Tato změna by měla vyřešit hlavně problematiku zaměstnanců v nepřetržitých provozech (ale i v zemědělství, zdravotnictví, stravování, střežení objektů apod.), kteří měli na den svátku rozepsanou směnu a chtěli v tento den čerpat dovolenou. Pokud jim zaměstnavatel umožnil podle současné právní úpravy čerpání dovolené, tak se dovolená svátkem přerušila a zaměstnanec dostal za tento den náhradu mzdy (mzda mu ušla v důsledku svátku), ale dovolená se mu za tento den neodepsala, protože se svátkem přerušila. Nově to bude fungovat tak, že pokud zaměstnanec na den svátku požádá o dovolenou bude ji i fakticky čerpat (tzn., že se mu odepíše počet hodin za čerpanou dovolenou).

U zaměstnanců, kteří pracují v rovnoměrně rozvržené pracovní době se i nadále dovolená svátkem přerušuje. *Např. u zaměstnance, který by si čerpal dovolenou od 28. 6. do 11. 7. 2021 by se odepsaly hodiny za dny 28. 6. až 2. 7. a za dny 7. 7. až 9. 7. Za svátky 5. 7. a 6. 7., které připadly na pondělí a úterý by se mu dovolená v hodinách neodečetla.*

Další změna vyplývá z **vypuštění odst. 2 z § 221**. Pokud bude zaměstnanec v průběhu roku měnit zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout

dovolenou (nebo část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, pokud se oba zaměstnavatelé dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy za dovolenou. Vypuštěním odst. 2, ale již nemusí jít o bezprostředně navazující vznik pracovního poměru.

Takže pokud zaměstnanec např. skončil k 15. 5. 2021 a do nového zaměstnání nastoupil až od 1. 6. 2021, může si čerpat dovolenou nevyčerpanou u předchozího zaměstnavatele, jestliže se oba zaměstnavatelé na tom dohodli. Podle stávající platné úpravy by musel nastoupit nejpozději 18. 5. (první pracovní den po skončení předchozího zaměstnání).

V § 222 odst. 1 bylo vypuštěno, že náhrada mzdy nebo platu může být u zaměstnanců, kteří pracují v nerovnoměrně rozvržené pracovní době poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny. Tato část stala nadbytečnou, protože dovolenou počítáme v hodinách.

Nově vložený § 222a řeší situace s dovolenou u zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu EU. Těmto vyslaným zaměstnancům nebude náležet náhrada mzdy za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu bude náležet podle právních předpisů státu, do něhož byl vyslán. Tato změna souvisí s novou úpravou vysílání zaměstnanců do jiných států EU (viz změna § 319 a nového § 319a, které platí již od 30. 7. 2020).

Úplně změněn byl § 223 – **krácení dovolené**, který nově zní takto:

(1) Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze počítat.

(2) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle odstavce 1, který vznikl v tomto roce.

(3) Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Z původního znění **vypadlo krácení dovolené za 100 zameškaných směn** pro překážky v práci. Nově se výpočet dovolené bude provádět podle § 216 odst. 2 a 3, kde jsou řešeny tzv. „částečně započitatelné náhradní doby“. O výpočtu dovolené a zápočtu částečně započitatelných dob je psáno výše – viz příklady 9. a 10, tj., že mu započte 20 týdenních pracovních dob, pokud odpracuje alespoň 12 týdenních pracovních dob...

Dále byla vypuštěna úprava krácení dovolené za dobu výkonu trestu a vazby. Tyto doby již nebudou ani náhradní dobou a dovolená za ně nepřísluší.

Také se **vypustilo pravidlo, že dovolená vyčerpaná před nástupem na rodičovskou dovolenou se z důvodu jejího čerpání nekrátí** (toto bylo trnem v oku spousty zaměstnavatelů). Nově bude rodičovská dovolená také částečně započitatelnou náhradní dobou (§ 216 odst. 2) a bude třeba posoudit, zda na dovolenou vznikne nárok nebo ne.

Např. zaměstnankyně s týdenní pracovní dobou 40 hod. skončila mateřskou dovolenou 26. 2. 2021 a po jejím skončení si požádala o čerpání dovolené a potom o rodičovskou dovolenou. Ve firmě je nárok na dovolenou 5 týdnů. Tato zaměstnankyně nesplnila podmínku odpracování alespoň dvanáctinásobku

stanovené týdenní pracovní doby v období od 1. 1. 2021 do 26. 2. V tomto období odpracovala jen 8 týdenních pracovních dob ($57:7=8,14$). Tato zaměstnankyně by měla nárok na dovolenou za 8 týdenních pracovních dob, a to v délce 30,8 hod., zaokrouhлено 31 hod. ($40:52=0,77 \times 8 \times 5$). Zápočet „částečně započitatelných náhradních dob“ v tomto případě nepřichází v úvahu.

Např. obdobný příklad jako předchozí, ale zaměstnankyně měla z roku 2020 nevyčerpanou dovolenou v délce 4 týdnů. Tato zaměstnankyně si i nadále může po skončení mateřské dovolené požádat o čerpání dovolené, protože § 217 odst. 5 se nezměnil. Tato zaměstnankyně získá čerpáním „staré“ dovolené další 4 týdenní pracovní doby a celkem jich bude mít 12, čímž splní podmínku pro zápočet „částečně započitatelných náhradních dob“ a bude se jí moci poskytnout dovolená za 32 týdenních pracovních dob ($12+20$), a to v délce 123,2 hod., zaokrouhлено 124 hod. ($40:52=0,77 \times 32 \times 5$), kterou by si mohla před nástupem na rodičovskou dovolenou rovněž vyčerpat.

Např. stejný příklad jako předchozí, jen zaměstnankyně skončila mateřskou dovolenou až 8. 7. Vzhledem k tomu, že doba rodičovské dovolené se může započítat max. do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby, musíme zjistit kolik týdenních pracovních dob připadá na období od 9. července do 31. prosince. V tomto období vychází 25 týdenních pracovních dob a započíst se může pouze 20. Tato zaměstnankyně bude mít nárok na dovolenou za 47 týdenních pracovních dob ($27+20$), a to v délce 180,95 hod., po zaokrouhlení 181 hod. ($40:52=0,77 \times 47 \times 5$).

Je zajímavé, že ve všech těchto případech by měla podle stávající právní úpravy zaměstnankyně nárok na celou dovolenou, pokud by si o ni požádala ihned po skončení rodičovské dovolené.

Poznámka: Pokud zaměstnankyně požádá o čerpání dovolené hned po skončení MD, bude třeba vypočítat nárok na dovolenou i se započtením čerpané dovolené, tj. např. MD získala 22 týdenních pracovních dob k tomu je možno připočíst 20 týdenních pracovních dob za překážky v práci, čímž získala nárok na dovolenou za 42 týdenních pracovních dob v délce 161,7 hod., zaokrouhлено 162 hod. ($40:52=0,77 \times 42 \times 5$) a to představuje další čtyři týdenní pracovní doby navíc (vycházíme z týdenní pracovní doby 40 hod. a nároku na dovolenou 5 týdnů). Takže celkem bude moci čerpat 46 týdenních pracovních dob, tj. po zaokrouhlení 178 hod.

Dále došlo ke **změně krácení dovolené za neomluvenou absenci**. Nově může zaměstnavatel krátit jen za počet zameškaných hodin v neomluveně zameškané směně. Kratší zameškání se sčítají. Dosud bylo možno krátit až o 3 dny za neomluveně zameškanou směnu...

Dodatková dovolená (§ 215 ZP)

Ke změnám dochází i u dodatkové dovolené (§ 215), která bude nově náležet v délce stanovené týdenní pracovní doby (nebo kratší pracovní doby), pokud bude konat práce po celý kalendářní rok. Bude-li vykonávat práce zvláště obtížné jen po část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby. Např. zaměstnanec s týdenní pracovní dobou 37,5 hod., který vykonával zvláště obtížné práce od 1. 3. 2021 do 31. 12. 2021, bude mít nárok na dovolenou v délce 30,96 hodin, zaokrouhлено 31 hodin ($37,5:52=0,72 \times 43$ týdenních pracovních dob odpracovaných v období od 1.3. do 31.12.).

Do **odst. 4** se doplnilo mezi práce zvláště obtížné nové písm. j), které zní:

j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Zde se doplňují mezi práce zvláště obtížné činnosti, které provozují různé podniky služeb, správy komunikací apod. Takže i při výkonu těchto činností bude nově náležená dodatková dovolená.

Podle **nově vloženého odst. 7** se při změně délky stanovené týdenní pracovní doby postupuje obdobně jako u klasické dovolené (§ 212 odst. 4), tzn., že dodatková dovolená náleží v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou pracovní doby.

Např. Zaměstnanec s nárokem na dodatkovou dovolenou pracoval v I. pololetí roku 2021 v týdenní pracovní době 37,5 hod. a ve II. pololetí v týdenní pracovní době 40 hod. V každém pololetí odpracoval 26 týdenních pracovních dob 37,5 resp. 40 hod. Dovolená za první pololetí činí $0,72 \times 26$ týdenních pracovních dob odpracovaných v období I. pololetí = 18,72 hod. a za druhé pololetí činí $0,77 \times 26 = 20,02$ hod., tj. v součtu za celý rok 38,74 hod., zaokrouhleno na 39 hod.

Vložením **nového odst. 8 do § 215** se jednoznačně vymezilo, že se pro účely dodatkové dovolené nepovažují za výkon práce náhradní doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 (nemoc a ani nemoc následkem pracovního úrazu, rodičovská a mateřská dovolená, důležité osobní překážky v práci, náhradní volno za přesčas nebo svátek apod.). Jedině čerpání dovolené je považováno za výkon práce pro účely dodatkové dovolené.

Podle **přechodného ustanovení č. 2** k zákonu 285/2020 Sb. právo na dovolenou, které vzniklo před 1. lednem 2021 a její čerpání se řídí dosavadní právní úpravou (nikoliv tedy novelou ZP). V roce 2021 se tak budeme setkávat s čerpáním „staré dovolené“ ve dnech a nové již v hodinách... Přepočty staré dovolené na hodiny toto přechodné ustanovení neumožňuje, ale domníváme se, že pokud měl zaměstnavatel již před rokem 2021 v KS nebo ve vnitřním předpisu sjednáno čerpání dovolené v hodinách, tak tento postup ničemu nebrání...

2/ PRODLOUŽENÍ A ZMĚNY V PROGRAMECH ANTIVIRUS A) a B)

Vláda dne 14. října 2020 rozhodla o prodloužení programu Antivirus A) a dne 26. října 2020 o prodloužení programu Antivirus B), a to do 31. 12. 2020.

V programu Antivirus A) dochází ke změně v tom, že u karantény bude i nadále náležená kompenzace ve výši 80% vyplacené náhrady mzdy, maximálně však 39000 Kč za zaměstnance a měsíc, ale u případů „nuceného uzavření“ některých provozoven (restaurace, prodejny, služby apod.) bude náležená kompenzace ve výši 100% vyplacené náhrady mzdy podle § 208 vč. odvodů pojistného (nově nazýváno režim Antivirus A plus), maximálně však do částky 50000 Kč za jednoho zaměstnance a měsíc.

Vzhledem k tomu, že kompenzace v těchto programech (Antivirus A a Antivirus A plus) budou odlišné od současného stavu, bude se postupovat takto:

Příspěvek v programu Antivirus je poskytován na základě dohody. Z toho vyplývá následující postup:

Zaměstnavatel má uzavřenu dohodu o poskytnutí příspěvku v rámci CP Antivirus

O příspěvek Antivirus Plus nebude nově žádat – nebude vyplňovat novou žádost. Uzavřená dohoda bude upravena dodatkem k dohodě, přičemž dodatek k dohodě se uzavře s prvním vyúčtováním předloženým v rámci Antivirus Plus. To nemění nic na tom, že nárok na zvýšený příspěvek bude od 1. října 2020

Zaměstnavatel nemá uzavřenou dohodu o poskytnutí příspěvku v rámci CP Antivirus

Zaměstnavatel prostřednictvím webové aplikace vyplní žádost a při jejím uzavření je generována dohoda. Ta již bude v novém znění.

Následně zaměstnavatel měsíčně bude předkládat vyúčtování.

Pro Antivirus Plus bude vytvořena nová verze vyúčtování.

Ve srovnání s dosavadním postupem bude nové vyúčtování obsahovat nezbytná čestná prohlášení prokazující oprávnění čerpat zvýšený příspěvek.

Do vyúčtování Antivirus Plus bude zaměstnavatel uvádět výhradně zaměstnance zařazené na překážku v práci podle § 208 zákoníku práce, jestliže došlo k nucenému uzavření/významnému omezení provozu. Zaměstnance v karanténě/izolaci bude uvádět na stávajícím vyúčtování pro režim A.

Na základě vyúčtování Antivirus Plus obdrží zaměstnavatel oznámení o výši podpory poskytnuté podle bodu 3.1 Dočasného rámce.

Program Antivirus B) bude rovněž prodloužen do 31. 12. 2020, a to za stejných podmínek jako dosud – kompenzace 60% uznatelných výdajů, maximálně do částky 29000 Kč.

Jelikož se situace mění téměř každý den, sledujte průběžně stránky MPSV (<https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>), kde by měly být uváděny aktuální informace.

3/ ZÁKON 438/2020 Sb. O ÚPRAVÁCH POSKYTOVÁNÍ OŠETŘOVNÉHO V SOUVISLOSTI S MIMOŘÁDNÝMI OPATŘENÍMI PŘI EPIDEMII

Tento zákon byl opět schválen ve „zrychleném řízení“ a měl by pomoci ošetřujícím osobám, kterým byla uzavřena školská zařízení z důvodu vyhlášení nouzového stavu v ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí nazývá ošetřovné poskytované podle tohoto zákona tzv. „krizovým ošetřovným“.

Jaké jsou parametry pro poskytování tohoto „krizového ošetřovného“:

- Nárok na ošetřovné budou mít rodiče při péči o dítě mladší 10 let jako je tomu i u klasického ošetřovného.
- Výše ošetřovného bude činit 70 procent redukováného denního vyměřovacího základu.
- Minimální denní výše ošetřovného je nově stanovená na 400 Kč. A to pro ty, kteří mají plný úvazek, ale výše denní vyplacené částky by byla nižší než tento limit.
- Kromě zaměstnanců budou mít na ošetřovné nárok také osoby pracující na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, pokud se z dohod odvádí nemocenské pojištění.

- Obdobně jako v jarních měsících se rodiče budou moci v péči o dítě neomezeně střídat. Stejně jako na jaře bude platit podmínka, že se nebudou moci střídat v průběhu stejného dne.
- Nárok na ošetrovné bude možné čerpat po celou dobu uzavření škol. Nárok na něj zaniká ukončením zaměstnání.

Kromě péče o děti do 10 let bude nárok na ošetrovné také při péči:

- o nezaopatřené děti účastníci se školní docházky závislé na péči jiné osoby (již od stupně I.) bez omezení věku,
- osoby starší 10 let závislé na péči jiné osoby využívající služby denních, týdenních stacionářů a obdobných zařízení.

Jaké jsou další změny vyplývající z tohoto zákona:

- Schválená úprava ošetrovného přináší prodloužení doby výplaty ošetrovného po celou dobu trvání mimořádného protiepidemického opatření.
- Školy, jiná dětská zařízení nebo zařízení sociálních služeb již také nebudou muset potvrzovat uzavření, včetně důvodu a doby uzavření.
- Potvrzení školy o uzavření bude nahrazeno čestným prohlášením rodiče, že musí o dítě pečovat z důvodu uzavření školy na základě mimořádného opatření.
- Po otevření škol bude krizové ošetrovné nadále platit pro děti, které se nemohou účastnit výuky z důvodu nařízení karantény v rodině.
- Navrhované změny budou platit po celou dobu platnosti mimořádných opatření, tj. zpětně od vyhlášení nouzového stavu (od 5. 10. 2020), nejdéle však do 30. 6. 2021.

4/ USNESENÍ VLÁDY ČR 1049 ze dne 16. 10. 2020 (vyhlášeného ve Sbírce zákonů pod číslem 418/2020 Sb.) O PŘIJETÍ KRIZOVÉHO OPATŘENÍ

Tímto usnesením vláda s účinností od 0,00 hod. 19. 10. 2020 **nařizuje pohlížet na čestné prohlášení** po dobu nouzového stavu

- osob, jejichž pracovněprávní vztah vznikne ode dne vyhlášení tohoto opatření do ukončení nouzového stavu a jejichž sjednaný druh práce je zařazen do kategorie první nebo druhé, **jako na posouzení zdravotní způsobilosti** osoby ucházející se o zaměstnání podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Toto čestné prohlášení je platné nejdéle do uplynutí 90 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu.
- osob, jejichž pracovněprávní vztah vznikne ode dne vyhlášení tohoto opatření do ukončení nouzového stavu a které vykonávají činnosti epidemiologicky závažné, **jako na zdravotní průkaz** vydávaný podle § 19 odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb.; čestné prohlášení, kterým lze nahradit zdravotní průkaz, je platné nejdéle do uplynutí 90 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu.

Tímto usnesením vláda s účinností od 0,00 hod. 19. 10. 2020 **uděluje** po dobu nouzového stavu **výjimku z provádění periodických lékařských prohlídek** podle vyhlášky č. 79/2013 Sb.; periodické lékařské prohlídky není třeba v době trvání tohoto nouzového stavu zajišťovat a provádět.

Tímto usnesením vláda s účinností od 0,00 hod. 19. 10. 2020 **ukládá** po dobu nouzového stavu **považovat za nadále platné lékařské posudky**, jejichž platnost skončí v době trvání tohoto nouzového stavu, a to

- a) lékařské posudky o zdravotní způsobilosti vydané na základě vstupních lékařských prohlídek, anebo periodických lékařských prohlídek,
- b) lékařské posudky o zdravotní způsobilosti k práci vydané na základě mimořádné prohlídky podle § 12 odst. 2 písm. e) nebo písm. f) bodu 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb.

jejichž platnost skončila v době vyhlášeného nouzového stavu, na dobu do ukončení nouzového stavu a dále po dobu dalších nejvýše

- 90 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je zdravotně způsobilá,
- 30 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je způsobilá s podmínkou.

Zároveň se ukládá poskytovatelům pracovnělékařských služeb provést prohlídky nejpozději ve výše uvedených termínech (90 resp. 30 dnů) po skončení nouzového stavu.

Takže vláda přijala obdobná opatření k provádění pracovnělékařských služeb, jaká platila již v době první vlny pandemie letos na jaře...

5/ ČÍSLO SBÍREK ZÁKONŮ S ÚDAJI KOMENTOVANÝMI V MINULÉM ČÍSLE

V minulém čísle jsme Vás informovali o výši redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu, která byla potvrzena **Sdělením MPSV 435/2020 Sb.** v námi uváděné výši tj. 1182 Kč u první redukční hranice, 1773 Kč u druhé redukční hranice a 3545 Kč u třetí redukční hranice.

Sdělením MPSV 436/2020 Sb. se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast na nemocenském pojištění od 1. 1. 2021 na 3500 Kč.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

32/2020 Máme uzavřenou kolektivní smlouvu (KS), kde máme stanovenou zaručenou mzdu pro jednotlivé profese, které v naší firmě přichází v úvahu. Je třeba, abychom se řídili ještě zaručenou mzdou uvedenou v NV 567/2006 Sb., když základní mzda v KS je nižší než zaručená mzda v NV? Kromě základní mzdy náleží zaměstnancům podle KS ještě odměny a prémie.

Podle § 112 odst. 2 se nejnižší úroveň zaručené mzdy vztahuje na zaměstnavatele, kteří nemají mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě. Tzn., že ve Vašem případě platí zaručená mzda sjednaná v KS. Pro úplnost je třeba poznamenat, že posuzování dodržení zaručené mzdy v ostatních případech (tam kde není KS) se provádí tak, že vezmou veškeré složky mzdy (bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a neděli) a porovnají se s nejnižší úrovní zaručené mzdy. Tzn., že se porovnává až součet základní mzdy, prémie, odměn, osobního ohodnocení a případných dalších složek mzdy s nejnižší úrovní zaručené mzdy...

33/2020 V naší firmě máme cca 50 zaměstnanců v pracovním poměru, a kromě toho u nás pracují 3 zaměstnanci na dohodu o provedení práce do 10000 Kč. V odborné literatuře jsme se dočetli, že bychom měli odvádět zákonné pojištění i za tyto „dohodáře“, a to ve výši 100 Kč za kalendářní čtvrtletí. Jak máme nyní správně postupovat s odvodem zákonného pojištění z těchto dohod a musíme případně toto pojistné doplatit zpětně?

Podle § 12 odst. 2 vyhl. MF 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění... se toto pojistné vypočítá ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovací základu pojistného na SZ. Základem je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců. Jelikož dohoda o provedení práce nezakládá do 10000 Kč účast na NP, nevstupují příjmy z těchto dohod do vyměřovacího základu. Sazba minimálního pojistného 100 Kč se vztahuje pouze na zaměstnavatele, který má pouze zaměstnance na dohody o provedení práce do 10000 Kč nebo na dohody o pracovní činnosti s odměnou nižší než 3000 Kč a jehož základ pro výpočet zákonného pojistného je nulový. Takže ve Vašem případě se žádný odvod z dohod o provedení práce neprovádí a Váš postup je v pořádku.

34/2020 Naši 2 zaměstnanci pracovali přesčas o víkendu 24. a 25. října a v následujícím týdnu si čerpali náhradní volno za práci přesčas. Mají tito zaměstnanci nárok na proplacení příplatku za práci v sobotu a neděli, když si potom čerpali náhradní volno za tuto práci?

Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni mzdou a pracovali v sobotu nebo neděli náleží vždy příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku (u zaměstnanců odměňovaných platem nejméně ve výši 25% průměrného výdělku), a to bez ohledu na to, zda si za práci v sobotu a neděli čerpali náhradní volno. U zaměstnanců odměňovaných mzdou však lze podle § 118 odst. 1 ZP sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

MOUDROST ZNAMENÁ VĚDĚT, KDY SE VYVAROVAT DOKONALOSTI.
