

O B S A H:

1/ DOVOLENÁ

2/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,
na vaše dotazy odpovídáme telefonicky každý pracovní den, kromě pátku, v době od 8 do 12 hodin. Pokud se vám nepodaří telefonické spojení, můžete své dotazy zasílat e-mailem na naši adresu dotazy@demonia.cz, a to nepřetržitě 24 hodin denně.

Praha, 31. srpna 2023

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat hlavně otázkám kolem „nové“ koncepce dovolené, ke které se opakovaně a ve větším rozsahu vracíte ve svých dotazech. Novelu zákoníku práce pro vás stále sledujeme a jakmile vstoupí v platnost začneme pro vás připravovat již avizovaný webinář na novinky v novele obsažené.

1/ DOVOLENÁ

Stále se objevuje mnoho dotazů ohledně „nové“ dovolené, která vstoupila v platnost novelou zákoníku práce k 1.1. 2021, proto jsme se rozhodli přinést ucelený článek o výpočtu nároku na dovolenou, ale i o dalších otázkách týkajících se dovolené.

Dle §211 ZP vzniká zaměstnanci, za podmínek stanovených zákoníkem práce (část devátá), který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, právo na **dovolenou za kalendářní rok** nebo na **poměrnou část dovolené** a dále právo na **dodatkovou dovolenou**. V tomto článku se budeme věnovat dovolené za kalendářní rok a její poměrné části. Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje **na celé hodiny nahoru**.

Výměra dovolené (dále též i VD) (§212 ZP) činí 4 týdny v kalendářním roce, 5 týdnů ve státní sféře a 8 týdnů u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol.

DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK

Dovolená za kalendářní rok náleží „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** (dále StTPD) **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.**“ (§213 odst. 1 ZP)

Jinými slovy, pokud zaměstnanec odpracoval všechny svoje plánované směny v daném roce a jeho pracovní poměr trval po celý rok, náleží mu výměra dovolené v délce: **StTPD * VD**. Je-li například StTPD 40 hodin a VD je 4 týdny, pak roční výměra dovolené činí $40 * 4 = 160$ hodin. Pokud má zaměstnanec zkrácenou StTPD, například na 30 hodin týdně, pak výpočet vychází z této zkrácené délky: $30 * 4 = 120$ hodin. Zde by výpočet neměl dělat žádné obtíže (jde o násobek týdenního úvazku a počtu týdnů dovolené, na které je v organizaci nárok).

Pro účely dovolené se za nepřetržité trvání pracovního poměru považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli (§216 odst. 1 ZP).

Pro celoroční nárok musí být současně splněny dvě podmínky, a to doba trvání PP v délce 52 týdnů (zde je myšleno $52 \times 7 = 364$ dní) a odpracování 52 násobků TPD. Tedy podmínka bude splněna v nepřestupných letech i v případě, že PP začíná až 2.1. a trvá do konce roku nebo trvá od 1.1. a končí již 30.12.

Příklad 1: Zaměstnanec nastoupil 2.1.2022 a jeho pracovní poměr trvá nadále i v roce 2023. Jeho StTPD je 30 hodin a v roce 2022 odpracoval 1575 hodin. Výměra dovolené činí 5 týdnů. Jaký bude mít nárok na dovolenou za rok 2022?

Tento zaměstnanec splnil za rok 2022 obě podmínky pro vznik celoročního nároku na dovolenou: jeho pracovní poměr trval 52 týdnů ($364 \text{ dnů} : 7 = 52$) a odpracoval 52 StTPD ($30 \times 52 + 15 \text{ hodin navíc, ke kterým se nepřihlíží – přesčas}$). Nárok na dovolenou činí 150 hodin (30×5).

POMĚRNÁ ČÁST DOVOLENÉ

Poměrná část dovolené náleží zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci **alespoň po dobu 4 týdnů** (zde je opět míněno $4 \times 7 = 28$ dní) v rozsahu stanovené nebo kratší TDP připadající na toto období. Zde se jedná o **první milník**, při výpočtu dovolené.

Při odpracování 1, 2 nebo 3 násobků StTPD nárok na dovolenou nevzniká.

Tato podmínka odpovídá dřívější úpravě, kdy nárok na poměrnou část dovolené (na $1/12$) vznikl při odpracování 21 směny ($4 \text{ týdny} \times 5 \text{ pracovních dní} = 20 \text{ směn} \dots$ tedy rozdíl o jednu směnu).

A nyní se dostáváme k obecnému vzorci pro výpočet poměrné části dovolené, který bude v naší praxi velmi frekventovaný:

Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou StTPD (nebo kratší TPD) v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu ($1/52$) StTPD (nebo kratší TPD) vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

Vzorec: $\frac{x}{52} \times \text{StTPD} \times \text{VD} = \text{počet hodin nároku na dovolenou}$
 kde ... „x“ = počet odpracovaných StTPD
 ... StTPD = stanovená týdenní pracovní doba v hodinách
 ... VD = výměra dovolené v týdnech

Příklad 2: Jaký nárok na dovolenou vznikne zaměstnanci, který má StTPD 40 hodin a výměra dovolené činí 5 týdnů, jestliže jeho pracovní poměr začal již v roce 2020, skončil 30. prosince 2023 a v roce 2023 odpracoval 2074 hodin?

Pracovní poměr tohoto zaměstnance trval v roce 2023 52 týdnů, ale protože odpracoval jen 2074 hodin ($51 \times 8 = 2040 + 34 \text{ hodin, ke kterým se nepřihlíží}$). Odpracoval tedy jen 51 StTPD. Nesplnil tedy podmínku odpracování 52 StTPD. Tento zaměstnanec nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok, ale má nárok na poměrnou část dovolené v délce $51/52 \times 40 \times 5 = 196,15 = 197$ hodin.

Příklad 3: Jaký nárok na dovolenou vznikne zaměstnanci, který má StTPD 40 hodin a výměra dovolené činí 5 týdnů, jestliže jeho pracovní poměr začal již v roce 2020, skončil 28. prosince 2023 a v roce 2023 odpracoval 2090 hodin?

Pracovní poměr tohoto zaměstnance trval v roce 2023 51 týdnů – nesplnil tedy jednu z podmínek pro vznik nároku na celoroční dovolenou. Odpracoval ale 2090 hodin ($52 \times 8 = 2080 + 10 \text{ hodin, ke kterým se nepřihlíží}$). Čímž splnil druhou podmínku pro vznik nároku na celoroční dovolenou (odpracování 52 StTPD). Protože ale nesplnil obě podmínky nároku na vznik nároku na celoroční dovolenou nemá tento

zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok, ale má nárok na poměrnou část dovolené v délce shodné s dovolenou za kalendářní rok ($52/52 * 40 * 5 = 200$ hodin).

Příklad 4: Pracovní poměr zaměstnance vznikl 17. října 2022, StTPD činí 37,5 hodiny a výměra dovolené je 4 týdny. Zaměstnanec byl dočasně práce neschopen od 11. listopadu 2022 do 4. ledna 2023 a následně byl jeho pracovní poměr ukončen k 28. únoru 2023. Mimo dobu DPN odpracoval všechny svoje stanovené směny. Jaký má tento zaměstnanec nárok na dovolenou za rok 2022 a 2023?

Nárok na dovolenou je třeba hodnotit vždy za každý kalendářní rok samostatně, tedy extra za období od 11.11. do 31.12.2022 a extra za období od 1.1. do 28. 2. 2023. Ani v jednom roce netrval pracovní poměr po dobu 52 týdnů a nebylo odpracováno 52 StTPD a tedy nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok.

V roce 2022 pracovní poměr trval 11 týdnů, ale kvůli nemoci odpracoval pouze 3 StTPD. Za rok 2022 mu tedy nárok na dovolenou vůbec nevznikne (pro vznik nároku na poměrnou část je potřeba, aby odpracoval nejméně 4 StTPD).

V roce 2023 pracovní poměr trval 8 týdnů a odpracoval 7 StTPD. Vznikl mu tedy nárok na poměrnou část dovolené v délce $7/52 * 37,5 * 4 = 20,19 = 21$ hodin.

LIMITOVANÉ PŘEKÁŽKY (§216 ZP)

Jen do výše **dvacetinásobku** StTPD (nebo kratší TDP) **se** pro účely dovolené **považuje za výkon práce** doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu:

a) dočasné pracovní neschopnosti (**DPN**) (s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání),

b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,

c) čerpání rodičovské dovolené (s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou),

d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, (s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2. – což jsou překážky dle NV 590/2006 Sb. – ty jsou tedy započítatelné jako výkon práce, jde o nelimitované překážky). Mezi jiné důležité osobní překážky v práci patří například i vyslání národního experta podle §199 odst. 3 ZP, ale i poskytnutí neplaceného volna na žádost zaměstnance z osobních důvodů. Doba výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody není v ZP specificky řešena. Přikláníme se k názoru, že k této době je nutné přistupovat jako k jiné důležité osobní překážce v práci dle §199 ZP a pro účely dovolené ji hodnotit jako výkon práce jen do limitu 20 StTPD (a jen v případě odpracování 12 St TPD).

Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba těchto překážek v práci pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň **dvanáctinásobek (12x) StTPD** (nebo kratší TPD), což je **druhý milník** ve výpočtu dovolené. Jinými slovy: limitované překážky se jako odpracovaná doba pro účely dovolené počítají až v případě, že prací a nelimitovanými překážkami zaměstnanec odpracuje 12ti násobek StTPD (nebo kratší TPD).

Odpracování 12ti násobku StTPD, je v podstatě $12 \times 5 = 60$ směn a v původní koncepci dovolené to odpovídá odpracování 60 směn a tím vzniku nároku na celoroční dovolenou, která byla krácena až za 100 a každých dalších 21 neodpracovaných směn o $1/12$. V nové koncepci je toto staré krácení pojato z opačné strany a to tak, že jestliže zaměstnanec odpracuje onen 12ti násobek StTPD (tedy jakoby 60 směn) má nárok na zápočet „až 20 TPD“ (tedy jakoby $20 \times 5 = 100$ směn) za dobu limitovaných překážek. Tedy nyní stejně jako dřív, splní-li zaměstnanec podmínku odpracování 60 směn respektive 12ti násobku StTPD, připočítáme mu až 20 StTPD (což je jako oněch 99, za které se nekrátilo, protože při 100 zameškaných směnách došlo poprvé ke krácení). Vyjádření „až do výše 20ti násobku“ znamená to samé, jako že za 1-99 zameškaných směn se nekrátilo – a je jedno, jestli bylo zameškaných 5, 10 nebo 50. Nyní započteme 1, 2, 10, 15 StTPD, podle toho, kolik jich ve skutečnosti je zameškaných (maximálně však 20).

Příklad 5: Zaměstnanec celý rok pracoval a pro nemoc zameškal 16 StTPD pro představu téměř 4 měsíce a $16 \times 5 = 80$ směn. Odpracovaných má 36 StTPD. Výměra dovolené činí 4 týdny a StTPD je 40 hodin.

Protože $36 > 12$, má nárok na zápočet až 20 StTPD. Ale protože jich zameškal jen 16, započteme pouze 16 a vyjde nám celoroční nárok dovolené ze vzorce:

$$(36+16)/52 * 40 * 4 = 160 \text{ hodin.}$$

Nebo jiný myšlenkový postup je, že odpracoval 36 StTPD a zápočet za nemoc činí 16 týdnů, celkem tedy $36 + 16 = 52$. A protože $52/52 = 1$, postačí vypočítat jen $40 * 4 = 160$ hodin.

Příklad 6: Zaměstnankyně od začátku roku pracuje, od 30.8. má vystavenou DPN v souvislosti s těhotenstvím a od 20.9. nastupuje na mateřskou dovolenou.

Do 30.8. má odpracováno 34 StTPD, DPN trvá 3 StTPD a mateřská dovolená (MatDov) 15 St TPD. Za výkon práce se mimo práce považuje i MatDov, tedy má odpracováno $34+15=49$ StTPD, což je víc než 12, tedy lze započíst až 20ti násobek za DPN. V tomto případě, však DPN trvala pouze 3 StTPD, tedy započteme pouze ty a zaměstnankyně má nárok na celoroční dovolenou.

Příklad 7: Zaměstnankyně je od začátku roku na neschopence po dobu 25 týdnů, a po 9 týdnů pracuje, od 30.8. má vystavenou DPN v souvislosti s těhotenstvím a od 20.9. nastupuje na mateřskou dovolenou.

Zde by měla odpracovaných 9 StTPD a mateřskou dovolenou 15 St TDP, tedy celkem 24 StTPD. I zde splní 12ti násobek. Zameškaná doba ale činí v součtu $25+3=28$ týdnů. Do výpočtu můžeme zahrnout pouze 20 a 8 týdnů propadá. Nárok se bude počítat z $9+15+20=44$ StTPD.

Příklad 8: Zaměstnankyně je od 1.1. do 30.9. na rodičovské dovolené (RodDov). Od 1.10. nastoupila do práce a do konce roku odpracovala 13 StTPD.

Její nárok na dovolenou bude za 13 odpracovaných StTPD (a protože $13 > 12$, započteme až 20ti násobek) tedy $+ 20$ StTPD = 33 StTPD.

Příklad 9: Zaměstnankyně je od 1.1. do 30.10. na RodDov. Od 1.11. nastoupila do práce a do konce roku odpracovala 9 StTPD.

Protože $9 < 12$, tak k zápočtu přistoupit nemůžeme a nárok na dovolenou bude vycházet z 9 StTPD.

Příklad 10: Zaměstnankyně je od 1.1. do 12.12. na RodDov. Od 13.12. nastoupila do práce a do konce roku odpracovala 3 StTPD.

Této zaměstnankyni nárok na dovolenou nevznikl žádný, jelikož nesplnila podmínku odpracování alespoň 4 StTPD.

VÝKON PRÁCE A NELIMITOVANÉ PŘEKÁŽKY

Pro úplnost si ještě řekněme že do **základní odpracované doby** pro účely dovolené počítáme mimo výkonu vlastní práce i doby uvedené v §348 ZP a to:

- a) **doba čerpání dovolené,**
- b) **svátek, kdy nepracuje,** a náleží mu náhrada mzdy nebo se mu mzda nebo plat nekrátí,
- c) doba, kdy si vybírá **náhradní volno za přesčas nebo práci ve svátek** a
- d) doba, kdy nepracuje pro **překážky v práci** (*mimo doby pracovního volna na žádost zaměstnance, bylo-li sjednáno napracování, a mimo doby přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy*),

Ne všechny z důležitých osobních překážek v práci dle §§191-199 se však považují pro účely dovolené za výkon práce v plném rozsahu doby jejich trvání. Proto překážky v práci dělíme na **nelimitované** (započtou se vždy jako výkon práce v plném rozsahu) a **limitované**, které jsou uvedené v §216 ZP (započtou se jen do výše 20ti násobku a jen v případě splnění podmínky 12 odpracovaných StTPD, viz výše) – viz text výše.

Mezi **nelimitované překážky** patří (tzn. započtou se vždy, bez podmínek):

- mateřská dovolená ženy,
- rodičovská dovolená muže (v rozsahu mateřské dovolené ženy)
- DPN z důvodu pracovního úrazu,
- OČR (ošetřování člena rodiny),
- péče o dítě,
- překážky dle NV 590/2006 Sb.
- a překážky na straně zaměstnavatele dle §§207-209 (*mimo nepříznivé povětrnostní vlivy*)

Na tomto místě pro úplnost dodejme, že **neomluvená absence** neboli „áčko“ se pro účely dovolené **neposuzuje jako výkon práce** v žádném případě.

VÝPOČET NÁROKU NA DOVOLENOU PŘI ZMĚNĚ ÚVAZKU

Pokud dochází ke změně úvazku v průběhu roku, je třeba toto zohlednit při výpočtu nároku na dovolenou. Na tuto situaci pamatuje **§212 odst. 4**: „Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délkv 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.“

Proto nelze spočítat dovolenou za každou část roku zvlášť a pak je sečíst. Zde by nutně došlo ke zkreslení, už jen z důvodu, že pro výpočet bereme v úvahu pouze celé odpracované týdny a v případě, že by ke změně úvazku došlo během týdne, pak by nám tento jeden týden z výpočtu vypadl, přestože byl zaměstnancem odpracován a dovolená mu za něj náleží.

Uvedené dikci zákona nejlépe odpovídá **metoda výpočtu pomocí váženého průměru**, který bere v potaz délku trvání jednotlivých veličin (na rozdíl od aritmetického průměru, který předpokládá trvání všech veličin po stejnou dobu). Např. dojde-li ke změně úvazku ze 40 hodin týdně na 30 hodin týdně od 1. 4., pak aritmetickým průměrem dostaneme 35 hodin týdně $([40+30]/2)$, ale metodou váženého průměru se dostaneme na jiné číslo.

Navíc ještě záleží, jakou veličinu trvání jednotlivých dob zvolíme. Zde se nabízí měsíce, týdny nebo kalendářní dny. Pokud zvolíme měsíce, pak se bude těžko určovat podíl měsíce, když by došlo ke změně úvazku v průběhu měsíce. Navíc dovolená pracuje s celými odpracovanými týdny. Nabízí se tedy veličina týden. Ta už by v úvahu přicházela. Nicméně k získání délky trvání pracovního poměru vyjádřeného v týdnech potřebujeme nejprve spočítat odpracované dny v jednotlivých obdobích. Proto nejvhodnější veličinou pro výpočet je právě **počet kalendářních dnů** za každé období.

Technika výpočtu tedy bude spočítat počet kalendářních dnů (KD) za daná období trvání pracovního poměru s tou kterou délkou týdenní pracovní doby. **Například:** pokud dojde ke změně stanovené týdenní pracovní doby (TPD) od 1. srpna 2023 ze 40 hodin týdně na 25 hodin, je první období dlouhé 212 dní $(31 + 28 + 31 + 30 + 31 + 30 + 31)$ a druhé období s kratší TPD je dlouhé 153 dny $(31 + 30 + 31 + 30 + 31)$. Vlastní výpočet váženého průměru týdenní pracovní doby je:

$$\frac{(212 \text{ dny} * 40 \text{ TDP}) + (153 \text{ dny} * 25 \text{ TPD})}{(212 + 153)} = \frac{8480 + 3825}{365} = \frac{12305}{365} = \underline{\underline{33,7123288 \text{ h.}}}$$

Pro výpočet dovolené u tohoto zaměstnance budeme počítat se stanovenou TPD v délce 33,7123288 hodin. Toto číslo nebudeme ideálně zaokrouhlovat vůbec a pokud budeme, tak na co nejvíce desetinných míst, ideálně tak na šest nejméně. Pokud je tedy v organizaci nárok na 5 týdnů dovolené, tak u tohoto zaměstnance to bude $33,7123288 * 5 = 168,561644$ hodin, po zaokrouhlení nahoru **169 hodin dovolené**.

Příklad 11: Zaměstnankyně se vrací po rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte od 1. 9. 2023 do práce a žádá o zkrácení týdenního úvazku ze 40 hodin na 30 hodin. Pokud od 1. září odpracuje do konce roku všechny směny, jaký bude její nárok na dovolenou za rok 2023? Dovolená činí 4 týdny a zaměstnankyně pracuje pondělí až pátek.

Počet KD od 1.1. do 31.8.	...	243 dny	...	stanovená TDP = 40h
Počet KD od 1.9. do 31.12.	...	122 dny	...	stanovená TPD = 30h

Výpočet váženého průměru TPD:

$$[(243 \cdot 40) + (122 \cdot 30)] / 365 = (9720 + 3660) / 365 = \underline{\underline{36,6575342465 \text{ hodin}}}$$

Pokud zaměstnankyně odpracuje do konce roku všechny svoje naplánované směny, odpracuje 86 směn, což je 17,2 stanovené TPD (86/5). Protože odpracuje více než 12 TPD, náleží jí zápočet za rodičovskou dovolenou ve výši až 20ti násobku TPD.

Výpočet nároku na dovolenou bude tedy vycházet z 37 odpracovaných TPD:

$$(37/52) \cdot 36,6575342465 \cdot 4 = 146,63 = \underline{\underline{147 \text{ hodin dovolené}}}$$

Díky změně úvazku v průběhu roku z delšího na kratší získá tato zaměstnankyně (bez 3 hodin) 5 týdnů dovolené (147/30=4,9týdne). Vypočtených 147 hodin dovolené se bude totiž nařizovat v kratším úvazku 30 hodin týdně, kde má stanovené směny. Pokud by šlo o opačný případ, přechod z kratšího na delší, vyšlo by zase opačně méně než 4 týdny, protože by se hodiny dovolené nařizovaly na delší směny. To je ukaz, ke kterému běžně při změně úvazku dochází a je to tak v pořádku.

Příklad 12: Zaměstnankyně se vrací od 1.5.2023 po rodičovské dovolené a žádá o zkrácení úvazku ze 40 na 30 hodin týdně. V organizaci je 5 týdnů dovolené a paní pracuje od pondělí do pátku. Tato zaměstnankyně bohužel zjistila, že ani s takto zkrácenou pracovní dobou nedokáže zajistit péči o své dítě a žádá o další zkrácení úvazku na 20 hodin týdně od 1.9.2023. Jaký bude její nárok na dovolenou za rok 2023? V červenci čerpala 2 týdny dovolené.

Postup je stejný jako v předchozím případě:

Počet KD od 1.1. do 30.4.	...	120 dnů	...	stanovená TDP = 40h
Počet KD od 1.5. do 31.8.	...	123 dny	...	stanovená TDP = 30h
Počet KD od 1.9. do 31.12.	...	122 dny	...	stanovená TDP = 20h

Výpočet váženého průměru TPD:

$$\frac{(120 \text{ dnů} \cdot 40 \text{ TDP}) + (123 \text{ dny} \cdot 30 \text{ TPD}) + (122 \text{ dny} \cdot 20 \text{ TPD})}{(120 + 123 + 122)} = \underline{\underline{29,9452054794 \text{ h.}}}$$

Nárok na dovolenou za rok 2023 činí $5 \cdot 29,9452054794 = 149,72 = \underline{\underline{150 \text{ hodin}}}$

Protože daná zaměstnankyně již čerpala v červenci 2 týdny dovolené, což odpovídá 60 hodin (TPD tou dobou byla 30 hodin týdně), zbývá jí do konce roku vyčerpat 90 hodin, což při úvazku 20 hodin týdně dělá 4,5 týdne.

Pozn. Zde nedochází ke krácení dovolené za rodičovskou dovolenou, protože ta trvala 17 TPD (respektive dojde k jejímu plnému zápočtu). Pokud by ovšem tato zaměstnankyně byla do konce roku nemocná (v dočasné pracovní neschopnosti) déle než 3 týdny, pak by ke krácení dovolené došlo. Uvedme si pro příklad DPN od 30.9. do 1.12., což činí 5 TPD. Výpočet by pak vypadal takto:

Rodičovská dovolená	...	17 TPD
DPN	...	5 TPD
Výkon práce, dovolená	...	30 TPD

Limitované překážky dle §216 činí celkem $17+5=22$ TPD. Protože výkon práce byl více než 12 TPD (činil 30TPD) může dojít k jejich zápočtu ve výši 20 TPD. Výpočet bude vypadat takto:

$$[(30+20) / 52] * 29,9452054794 * 5 = 143,96 = \underline{\underline{144 \text{ hodin}}}$$

Z čehož by již čerpala 60 hodin v červenci a do konce roku by zbývalo 84 hodin, což při úvazku 20 hodin týdně dělá 4 týdny a 4 hodiny.

Příklad 13: Zaměstnanec pracoval od 1.1. 2023 do 30.5.2023 se StTPD 40 hodin, po zbytek roku přešel na StTPD v délce 30 hodin. Nárok na dovolenou je v organizaci 5 týdnů.

Počet KD od 1.1. do 30.5.	...	151 den	...	stanovená TDP = 40h
Počet KD od 1.6. do 31.12.	...	214 dnů	...	stanovená TDP = 30h

Výpočet váženého průměru StTPD:

$$\frac{(151 \text{ dnů} * 40 \text{ StTDP}) + (214 \text{ dny} * 30 \text{ StTPD})}{(151 + 214)} = \underline{\underline{34,1369863 \text{ h.}}}$$

Nárok na dovolenou za rok 2023 činí $5 * 34,1369863 = 170,68 = \underline{\underline{171 \text{ hodina.}}}$

Pokud bychom vypočtenou TPD zaokrouhlili na celé číslo 34, vyšel by nárok 170 hodin, čímž bychom zaměstnance poškodili o 1 hodinu.

DOVOLENÁ A VÝKON VEŘEJNÉ FUNKCE

Dle **§216 odst. 4 ZP**: „Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.“

Aplikace tohoto ustanovení činí v praxi nemalé problémy vzhledem ke zjevné nekompatibilitě právní úpravy dovolené uvolněných zastupitelů obcí poskytované v kalendářních dnech (ukotvené v zákoně o obcích) a dovolené poskytované dle zákoníku práce nyní již v hodinách. Zaměstnavatel bude zaměstnanci potvrzovat dovolenou v hodinách při uvolnění do výkonu funkce a obec bude potvrzovat při skončení výkonu funkce dovolenou v týdnech. Určitou možnost nabízí zákon o obcích v tom smyslu, že umožňuje při skončení výkonu veřejné funkce na žádost uvolněného člena zastupitelstva obce proplacení nevyčerpané dovolené, což zákoník práce umožňuje jen v případě ukončení pracovního poměru. Co se týká použitých průměrů na proplácení převáděné dovolené jsme toho názoru, že zaměstnavatel používá průměrný výdělek platný v pracovním poměru a obec používá průměrný výdělek vycházející z výkonu funkce.

Příklad 14: Převod dovolené od zaměstnavatele na obec (v hodinách)

Nově zvolenému uvolněnému členovi zastupitelstva obce potvrdil jeho uvolňující zaměstnavatel nevyčerpanou dovolenou ve výši 100 hodin. Kolik za to dostane dovolené jako uvolněný zastupitel (viz § 81a odst. 4 – obec poskytne tu část dovolené, kterou nevyčerpal u svého uvolňujícího zaměstnavatele)?

Tuto dovolenou je nutno přepočítat na „měrnou jednotku“ dovolené, kterou zná zákon o obcích, a to na týdny, resp. kalendářní dny a z toho na pracovní dny (tedy pondělí až pátek, nejde-li o svátek). Obvyklá délka stanovené týdenní pracovní doby dle §79 ZP činí 40 hodin (bereme v potaz týdenní pracovní dobu, kterou měl ve skutečnosti). Převedený počet 100 hodin tedy představuje $100 / 40 = 2,5$ týdne dovolené. To pro člena zastupitelstva znamená $2,5 \times 7 = 17,5$ kalendářního dne, z čehož lze $2,5 \times 5 = 12,5$ dne čerpat v pondělí až pátek (pracovní dny) a $2,5 \times 2 = 5$ dní v sobotu a v neděli.

Příklad 15: Převod dovolené od obce k zaměstnavateli (v kalendářních dnech)

Jakým způsobem vykázat převáděnou nevyčerpanou dovolenou k uvolňujícímu zaměstnavateli – v týdnech, kalendářních dnech nebo jen dovolenou určenou pro pracovní dny? Například, pokud uvolněnému starostovi zbylo ke dni ukončení výkonu funkce 19,17 kalendářního dne dovolené, které nebyly čerpány ani proplaceny.

Nevyčerpaná dovolená se převádí z nároku, jak vznikl za dobu výkonu uvolněné funkce člena zastupitelstva obce dle právní úpravy v zákoně o obcích – ten stanovuje roční nárok v týdnech. Kolik to bude znamenat hodin dovolené v příslušném zaměstnání je opět třeba přepočítat (provede zaměstnavatel) na základě sjednaných pracovních podmínek a týdenního pracovního úvazku.

V uvedeném příkladu lze doporučit, aby obec potvrdila celkem 2,74 týdne ($19,17 / 7$), které je povinen poskytnout zaměstnavatel.

Analogicky lze vyvodit, že převod na hodiny by proběhl následujícím způsobem: $2,74 \text{ týdne} \times 40 \text{ hodin (týdenní pracovní doba)} = 109,6 = 110 \text{ hodin}$.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ za neomluveně zameškanou absencí („A“, „áčko“)

Zákoník práce v §223 opravňuje zaměstnavatele za určitých podmínek ke zkrácení zaměstnancova práva na dovolenou. Tento paragraf zní:

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

(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 témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Krácení dovolené za neomluvenou absenci je sankcí za porušení zaměstnancových povinností konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené TPD (§38 odst. 1 písm. b) ZP). Taktéž se jedná o porušení povinností vyplývajících z právních

předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§52 písm. g) a §55 odst. 1 písm. b) ZP). Zaměstnavatel má tedy možnost třech postihů zaměstnance za určité množství neomluvených absencí a za dodržení určitých podmínek (krácení dovolené, výpověď z PP dle §52 písm. g) nebo okamžité zrušení PP dle §55 odst. 1 písm. b) ZP). Je tedy na zaměstnavateli, zda chce zaměstnance některým způsobem postihnout nebo ho nepostihne vůbec. Dokonce je možný postih krácením dovolené a zároveň dáním výpovědi nebo krácením dovolené a okamžitým zrušením PP. Pro okamžité zrušení PP judikatura ustáleně rozhoduje, že 5 neomluveně zameškaných směn je pro okamžité zrušení PP dle §55 dostačující. Pokud tedy zaměstnanec zameškal 5 směn, může mu zaměstnavatel dát okamžité zrušení PP dle §55 a zároveň mu krátit dovolenou až o počet hodin odpovídajících 5 směnám.

Zaměstnavatel může **krátit právo** na dovolenou jednak **za kalendářní rok**, případně **její poměrnou část**, a druhá i právo **na dodatkovou dovolenou**. Dále je třeba zdůraznit, že ke krácení dovolené lze přistoupit pouze v případě zameškání směny, což znamená plánovaná směna. Pokud tedy zamešká **plánovanou práci přesčas**, tak tyto neomluvené absence nelze počítat pro krácení dovolené, jelikož nejde o neomluveně zameškanou směnu. Navíc záleží na zaměstnavateli, jestli ke krácení dovolené chce přistoupit – jde totiž o právo zaměstnavatele, nikoli o jeho povinnost. Zaměstnavatel tedy ke krácení přistoupit vůbec nemusí, nebo může jen v určitém rozsahu, anebo může krátit v plné míře. V některých případech ke krácení dojít ani nemůže, viz výklad níže. Ovšem měl by postupovat v rámci všech zaměstnanců opět postupovat konzistentně.

I pro účely krácení dovolené se aplikuje ustanovení §216 odst. 1: „*Za **nepřetržité trvání pracovního poměru** se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.*“ Bezprostředně navazujícím PP se rozumí pracovní poměr, který začíná následující pracovní den po ukončení předchozího PP.

Přičemž jako nepřetržité trvání pracovního poměru je hodnoceno i ukončení jednoho PP a začátek druhého PP, které nenavazují bezprostředně po sobě následujícími kalendářními dny, ale je mezi nimi pauza tvořená pouze dny pracovního klidu (tj. svátky a dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu). Pokud jeden PP končí v pátek a nový začíná v pondělí, tedy mezi začátkem a koncem jsou pouze dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, jedná se o nepřetržité trvání PP.

ZP ovšem nedefinuje, co je neomluvené zameškání směny, a proto v každém jednotlivém případě musí zaměstnavatel posoudit, zda o neomluvené zameškání jde či nikoli. O neomluvené zameškání práce půjde zejména v případě, kdy zaměstnanec není přítomen na pracovišti v době svojí plánované směny, aniž by se zaměstnavateli omluvil a pro jeho nepřítomnost neexistuje zákonný důvod, který by ji omlouval.

O neomluvenou absenci se může jednat i v případě, **že se zaměstnanci nepodaří svoji nepřítomnost náležitě prokázat**. O neomluvené zameškání naopak nepůjde, pokud se zaměstnanec bez předchozí omluvy nedostaví na směnu a překážku v práci doloží zaměstnavateli až ex post, tedy až po proběhnuté překážky. V tomto případě ovšem porušil svoji oznamovací povinnost dle §206 odst. 1) – pokud mu tedy překážka byla předem známa. Pokud mu známa nebyla a byla neočekávaná, pak se žádného přestupku zaměstnanec nedopustil. Povinností zaměstnance, pokud je mu překážka předem známa, včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního

volna. Pokud mu překážka není předem známa, je zaměstnanec povinen o této překážce a předpokládané době jejího trvání uvědomit zaměstnavatele bez zbytečného průtahů.

Pokud u zaměstnavatele působí **odborová organizace**, musí s ní vždy předem zaměstnavatel projednat, zda konkrétní případ absence představuje neomluvené zameškání práce. Nutno však poznamenat, že se zaměstnavatel jejím názorem nemusí řídit. Pokud odborová organizace neposoudí nepřítomnost zaměstnance jako neomluvenou, může přesto zaměstnavatel rozhodnout, že se o neomluvené zameškání jedná. V případě, že by v organizaci působilo odborových organizací více, je příslušná k projednání ta organizace, jejíž je zaměstnanec členem. Pokud zaměstnanec není členem žádné odborové organizace, je příslušná k projednání ta organizace, která má nejvíce členů z řad zaměstnanců daného zaměstnavatele. Co se týká krácení dovolené a v jakém rozsahu, to již ZP zaměstnavateli neukládá. Zaměstnavatel tak může toto s odborovou organizací diskutovat, ale nemusí.

Příklad 16: Zaměstnanec se nedostavil na svoji směnu, ale svoji nepřítomnost nikterak předem neomluvil. Až následující den donesl potvrzení, že navštívil lékaře. Jde o neomluvenou absenci?

V tomto případě zaměstnanec prokázal existenci zákonné překážky dle NV 590/2006 Sb., proto o neomluvenou absenci tedy nemůže jít. Protože se ale jednalo o plánovanou návštěvu lékaře, bylo jeho povinností předem včas informovat zaměstnavatele dle §206 odst. 1. Což zaměstnavatel může vyhodnotit jako méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Příklad 17: Zaměstnanec se nedostavil na svoji směnu, ale svoji nepřítomnost nikterak předem neomluvil. Až následující den donesl potvrzení, že převážel těhotnou manželku k předčasnému porodu. Jde o neomluvenou absenci?

I v tomto případě zaměstnanec prokázal existenci zákonné překážky dle NV 590/2006 Sb., proto o neomluvenou absenci tedy nemůže jít. Jednalo se ovšem o předčasný porod, který v některých případech, nelze předem předvídat, a proto se ani zaměstnanec nemohl předem omluvit - tedy v tomto případě nepůjde ani o porušení povinnosti předem včas informovat zaměstnavatele. V některých případech je předčasný porod očekávaný (například při porodu dvojčat nebo při komplikovaném těhotenství), a zaměstnanec, tak může zaměstnavatele předem informovat, že je možnost předčasného porodu.

Pokud vznikla absence v jednom kalendářním roce, lze za tuto absenci krátit právo na dovolenou, která vznikla v tom stejném roce.

Příklad 18: Zaměstnanec (TPD 40 hodin, výměra dovolené 4 týdny) má zůstatek dovolené z roku 2022 v délce 8 hodin a v lednu 2023 měl neomluvenou absenci v délce 24 hodin (3 směny).

V tomto případě nemůžeme přistoupit ke krácení staré dovolené (8 hodin z roku 2022), jelikož absence nevznikla ve stejném roce jako nárok na dovolenou. Za tuto lednovou absenci budeme moci přistoupit ke krácení dovolené za únor o 16 hodin za dvě zameškané směny (březnové zpracování mezd) a za březen o 8 hodin za třetí zameškanou směnu (dubnové zpracování mezd). K 31.1. nevznikne nárok na dovolenou žádný, protože odpracoval pouze 19 směn a 3 směny neomluveně

zameškal. Pro účely dovolené tedy odpracoval pouze 3 StTPD ($19/5=3,8$ týdne). V únoru má již odpracováno 7 StTPD a vzniká mu nárok na dovolenou ve výši $7/52 * 40 * 4 = 21,54 = 22$ hodin. Z těchto 22 hodin zkrátíme 16 hodin za dvě zameškané směny a zaměstnanci zůstává nárok na dovolenou k 28.2. 8 hodin z roku 2022 a 6 hodin z roku 2023. K 31.3. má odpracovaných 12 StTPD, čímž vzniká nárok na $12/52 * 40 * 4 = 36,92 = 37$ hodin. Z nich jsme za únor provedli krácení ($37 - 16 = 21$ hodin). Třetí zameškanou směnu tedy můžeme krátit v dubnovém zpracování březnových mezd a nárok na dovolenou k 31.3. bude 8 hodin z roku 2022 a 13 hodin za rok 2023 ($21 - 8$ hodin), celkem tedy 21 hodin.

Zaměstnavatel může krátit právo zaměstnance na dovolenou **za každou celou zameškanou směnu** o počet hodin odpovídající délce této neomluveně zameškané směny. Přičemž platí, že neomluveně **zameškané kratší části směn se sčítají**. Tzn., že zameškané hodiny počítáme jako celek za dobu, za kterou posuzujeme nárok na dovolenou. Chodí-li tedy zaměstnanec opakovaně v průběhu roku několikrát se zpožděním do práce a tím mu vznikne na počátku směny neomluvená absence v délce například hodiny nebo dvou, pak tyto hodiny posčítáme, součet podělíme délkou směny a vyjde nám počet celých zameškaných směn. Tyto opět násobíme délkou směny a výsledkem je počet hodin, o které můžeme krátit nárok na dovolenou. Pokud by zaměstnanec zameškal pouze kratší části směn, které v součtu nedají délku celé směny, nelze z tohoto důvodu přistoupit ke krácení dovolené.

Příklad 19: Zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou v délce 200 hodin ($40 * 8$). V tomto roce ovšem zameškal jednu celou 8hodinovou směnu a 3x přišel do práce neomluveně pozdě o 2 hodiny pokaždé.

Celkem tedy neomluveně zameškal $8 + 3*2 = 14$ hodin. Délka jeho směny činí 8 hodin. Zameškal 8 + 6 hodin, krátit tedy můžeme 8 hodin a 6 hodin nezakládá nárok na krácení. Pokud jinak celý rok odpracuje, bude mít roční nárok na dovolenou $200 - 8 = 192$ hodin.

Pojďme se nyní podívat, jak by bylo možné postupovat v případě více kratších zameškání v případě, že zaměstnanec pracuje **v různě dlouhých směnách**.

Příklad 20: Pokud zaměstnanec pracuje například v 11 a v 7 hodinových směnách a neomluveně zamešká v průběhu roku jednu celou 11 hodinovou směnu a dále dvakrát 2 hodiny ze 7 hodinové směny a 5 hodin z 11 hodinové směny. Jakým způsobem můžeme krátit dovolenou?

Zákoník práce tuto situaci nikterak neupravuje, nabízí se například možnost vycházet z průměrné délky částečně zameškaných směn. Vhodné by bylo postup zaměstnavatele upravit vnitřním předpisem, aby bylo zajištěno, že zaměstnavatel bude postupovat konzistentně a pro všechny zaměstnance stejně, aby ke všem zaměstnancům bylo přistupováno stejně.

V uvedeném případě může zaměstnavatel přistoupit ke krácení dovolené v délce 11 hodin za celou zameškanou směnu. Kratší úseky činí celkem 9 hodin ($2+2+5$). Průměrná délka směny je 11,67 hodiny ($(7+7+11=35/3)$). Absence tedy nedosahuje délky průměrné směny, proto ke krácení dovolené z těchto 9 hodin přistoupit nemůžeme.

Posledním odstavcem §223 je ustanovení **o nezkracitelné části dovolené**, které říká, že zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, nesmí být

dovolená zkrácena natolik, aby mu nezbylo alespoň 2 týdny dovolené – jde o tzv. nezkratitelné minimum. Jaká je délka nezkratitelné části dovolené spočítáme snadno jako dvojnásobek StTPD. Je-li StTPD 35 hodin, nezkratitelná část dovolené činí 70 hodin. Pokud by došlo je změně úvazku v průběhu roku domníváme se, že by bylo vhodné využít vážený průměr stanovené týdenní pracovní doby, tak jak jej používáme při výpočtu nároku na dovolenou, viz výklad výše. Například pracuje-li zaměstnanec na začátku roku do 31.5. ve StTPD 40 hodin a zbytek roku pracuje na zkrácený úvazek v délce 25 hodin, pak vážený průměr StTPD bude $151 \cdot 40 + 214 \cdot 25 / 365 = 31,205479$ a nezkratitelná část dovolené bude činit 62,410958 hodin. A jelikož se nárok na dovolenou zaokrouhluje na celé hodiny nahoru přiklááme se k zaokrouhlení nezkratitelného nároku na 63 hodin.

Toto ustanovení se ovšem aplikuje **pouze na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok**. Pokud pracovní poměr zaměstnance vznikl nebo skončil v průběhu roku, toto ustanovení nelze aplikovat a takovému zaměstnanci lze zkrátit právo na dovolenou **na nulu** (samozřejmě, pokud existuje odpovídající množství zameškaných směn). Taktéž může dojít k situaci, že ke krácení dovolené nebude možné přistoupit vůbec. Např. v situaci, kdy zaměstnanec, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok) bude mít v průběhu roku mnoho zameškaných hodin (třeba z důvodu nemoci nebo rodičovské dovolené) a v další části roku bude mít neomluvené absence a výkon práce. A vznikne mu nárok na dovolenou jen v rozsahu nezkratitelného minima.

Příklad 21: Zaměstnanec (StTPD 40 hodin, výměra dovolené 4 týdny) byl dlouhodobě práce neschopen (DPN od 20.12. předchozího roku do 27.10.). Od 30.10. se vrátil zpět do práce a do konce roku neomluveně zameškal 3 směny. Lze v tomto případě přistoupit ke krácení a v jakém rozsahu?

Zaměstnanec odpracoval 8 StTPD a jeho nárok na dovolenou je tedy ve výši $24,62 = 25$ hodin. Nezkratitelné minimum je $2 \cdot 40 = 80$ hodin. Přestože tento zaměstnanec zameškal 3 směny, ke krácení přistoupit nemůžeme. Jiné by to bylo v případě, že by pracovní poměr netrval celý rok.

Příklad 22: Zaměstnanec (StTPD 40 hodin, výměra dovolené 4 týdny) nastoupil do práce od 1.10.2023 a do konce roku zameškal 3 směny. Lze v tomto případě přistoupit ke krácení a v jakém rozsahu?

V tomto případě zaměstnanec odpracoval 12 StTPD a vznikl mu nárok na dovolenou v délce $12 / 52 \cdot 40 \cdot 4 = 36,92 = 37$ hodin. Tři zameškané směny činí $3 \cdot 8 = 24$ hodin. Protože pracovní poměr netrval celý kalendářní rok, můžeme přistoupit ke krácení dovolené o celých 24 hodin. Výsledný nárok na dovolenou bude $37 - 24 = 13$ hodin.

VÝPOČET NÁROKU NA DOVOLENOU PO ČERPÁNÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Dle §217 odst. 5): „**Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení otcovské nebo rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.**“

V této situaci mohou nastat tři různé varianty: zaměstnankyni či zaměstnanci (dále jen obě možnosti uvedené jako zaměstnankyni) nevznikne nárok na dovolenou vůbec, vznikne nárok na poměrnou část dovolené nebo může vzniknout dokonce nárok na celoroční dovolenou. Ukážeme si to dále na příkladech.

Pokud zaměstnankyně požádá, nejpozději poslední kalendářní den čerpání mateřské dovolené (pokud požádá později, zaměstnavatel již vyhovět nemusí), zaměstnavatele o „poskytnutí veškeré řádné dovolené (může požádat i jen o část svého nároku na dovolenou) po ukončení mateřské dovolené a následně o čerpání rodičovské dovolené do ... *určeného data, nejdéle však do třetích narozenin potomka*“, je zaměstnavatel povinen spočítat a určit k čerpání veškerý nárok na dovolenou – vzít v úvahu starou dovolenou a spočítat i nový nárok. Zaměstnankyně většinou žádají o čerpání veškeré dovolené zejména z finančních důvodů.

Dále je nutno zmínit, že čerpání peněžitě pomoci v mateřství (PPM) a následné čerpání rodičovského příspěvku je jedna kolej a druhá kolej, která běží souběžně u zaměstnavatele, je čerpání mateřské dovolené (po dobu pobírání PPM), následováno případným čerpáním dovolené a následné rodičovské dovolené (tato době odpovídá na první koleji čerpání rodičovského příspěvku). Tedy to, že zaměstnankyně pobírá rodičovský příspěvek není nikterak na závalu čerpání dovolené u zaměstnavatele.

Peněžitá pomoc v mateřství	čerpání rodičovského příspěvku	
-----	-----	-----
Mateřská dovolená	řádná dovolená	rodičovská dovolená

Při výpočtu nároku na dovolenou po mateřské dovolené, je třeba vzít v úvahu §217 odst. 2) ZP, který říká, že: **“Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.”** Jestliže zaměstnankyně po ukončení mateřské dovolené, žádá o čerpání dovolené a následně o rodičovskou dovolenou, dá se předpokládat, že pracovní poměr bude trvat do konce roku a nárok na dovolenou pak posuzujeme až do 31.12.

V tomto specifickém případě výpočtu dovolené je třeba dostát i znění §348, že čerpání dovolené je výkon práce pro účely výpočtu nároku na dovolenou. Což znamená, že pokud spočítáme nárok na dovolenou ke dni skončení mateřské dovolené a tuto dovolenou určíme k čerpání po mateřské dovolené, dochází k tomu, že se zvyšuje počet odpracovaných hodin pro účely nároku na dovolenou (čerpání dovolené je výkon práce pro účely dovolené). Tento moment může zapříčinit i to, že pokud bude zaměstnankyně žádat o čerpání dovolené po mateřské dovolené, může jí vzniknout díky tomuto postupu vyšší nárok na dovolenou, než kdyby si ji nechala na čerpání až po rodičovské dovolené.

Příklad 23: (nárok na dovolenou nevznikne)

Zaměstnankyni (StTPD 40 hodin, výměra dovolené 4 týdny) končí mateřská dovolená 26.1.2023 a žádá o čerpání veškeré řádné dovolené a následně o rodičovskou dovolenou.

Tato zaměstnankyně mateřskou dovolenou v lednu odpracovala 3 celé StTPD, a tedy jí nárok na dovolenou za rok 2023 nevznikl.

Pokud by však tato zaměstnankyně měla ještě zůstatek dovolené z roku 2022 v délce minimálně jedné směny, pak by odpracovala mateřskou dovolenou a čerpáním dovolené 4 StTPD a vznikl by jí nárok na dovolenou ve výši $4/52 \cdot 40 \cdot 4 = 12,31 = 13$ hodin. Těchto 13 hodin nám již nárok na dovolenou nezvýší, jelikož nezpůsobí navýšení odpracované doby o další StTPD.

Příklad 24: (nárok na poměrnou část dovolené)

Zaměstnankyni (StTPD 40 hodin, výměra dovolené 4 týdny) končí mateřská dovolená 30.4.2023 (17 StTPD) a žádá o čerpání veškeré řádné dovolené a následně o rodičovskou dovolenou.

1. Krok: Protože $17 > 12$ přistoupíme k zápočtu rodičovské dovolené ve výši 20 StTPD. Výpočet nároku na dovolenou bude $(17+20)/52 \cdot 40 \cdot 4 = 113,85 = \underline{114}$ hodin.

2. Krok: výkon práce je

$17 \cdot 40 = 680$ hodin mateřská dovolená

$20 \cdot 40 = 800$ hodin zápočet za rodičovskou dovolenou

114 hodin nová dovolená

1594 hodin / 40 StTPD = 39,85 TPD

Druhý výpočet je $39/52 \cdot 40 \cdot 4 = \underline{120}$ hodin

3. Krok: výkon práce je

$17 \cdot 40 = 680$ hodin mateřská dovolená

$20 \cdot 40 = 800$ hodin zápočet za rodičovskou dovolenou

120 hodin nová dovolená

1600 hodin / 40 StTPD = 40 TPD

Třetí výpočet je $40/52 \cdot 40 \cdot 4 = 123,07 = \underline{124}$ hodin

Ke čtvrtému výpočtu již přistupovat nemusíme, jelikož $124/40$ je opět 4 TPD. A celkový nárok dovolené je v tomto případě 124 hodin.

Příklad 25: (nárok na dovolenou za kalendářní rok)

Zaměstnankyni (StTPD 40 hodin, výměra dovolené 4 týdny) končí mateřská dovolená 21.7.2023 (28 StTPD) a žádá o čerpání veškeré řádné dovolené a následně o rodičovskou dovolenou.

1. Krok: výkon práce je

$5 \cdot 8 = 40$ hodin (výkon práce 2.-6.1.2023)

$28 \cdot 40 = 1120$ hodin mateřská dovolená (od 7.1. do 21.7.)

$(1120+40)/40 = 29$ StTPD

Protože $29 > 12$ přistoupíme k zápočtu rodičovské dovolené ve výši 20 StTPD.

$20 \cdot 40 = 800$ hodin zápočet za rodičovskou dovolenou

Výpočet nároku na dovolenou bude

$(29+20)/52 \cdot 40 \cdot 4 = 150,77 = \underline{151}$ hodin.

2. Krok: výkon práce je

$$5 \cdot 8 = 40 \text{ hodin výkon práce}$$

$$28 \cdot 40 = 1120 \text{ hodin mateřská dovolená}$$

$$20 \cdot 40 = 800 \text{ hodin zápočet za rodičovskou dovolenou}$$

$$151 \text{ hodin nová dovolená}$$

$$2111 \text{ hodin} / 40 \text{ StTPD} = 52,775 \text{ TPD}$$

$$\text{Druhý výpočet je } 52/52 \cdot 40 \cdot 4 = \underline{\underline{160 \text{ hodin}}}$$

Ke třetímu výpočtu již přistupovat nemusíme, jelikož nám vyšel celoroční nárok na dovolenou v délce 160 hodin. Pokud by mateřská dovolená začínala později než 7.1., například až v únoru, vyšlo by nám místo 52,775 třeba i 56, ale protože rok má jen 52 týdnů, tak rodičovská dovolená by v tomto případě netrvala 20 týdnů v daném roce, ale pouze třeba 16 TPD. Abychom nemuseli dopočítávat, do kdy by trvalo čerpání dovolené, započítáme ve výpočtu celých 20 TPD za rodičovskou dovolenou, ale ve finále, když nám vyjde více, než 52, započítáme pouze 52, respektive budeme brát v úvahu celoroční nárok dovolené.

Příklad 26: (nárok na dovolenou při čerpání po mateřské dovolené bude vyšší, než kdyby byla čerpána až po návratu z rodičovské dovolené)

Zaměstnankyni (StTPD 40 hodin, výměra dovolené 5 týdnů) končí mateřská dovolená 14.7.2023 (28 StTPD) a žádá o čerpání veškeré řádné dovolené a následně o rodičovskou dovolenou.

1. Krok: výkon práce je

$$28 \cdot 40 = 1120 \text{ hodin mateřská dovolená (od 31.12.2022 do 14.7.2023)}$$

Protože $28 > 12$ přistoupíme k zápočtu rodičovské dovolené ve výši 20 StTPD.

$$20 \cdot 40 = 800 \text{ hodin zápočet za rodičovskou dovolenou}$$

Výpočet nároku na dovolenou bude

$$(28+20)/52 \cdot 40 \cdot 5 = 184,62 = \underline{\underline{185 \text{ hodin}}}.$$

2. Krok: výkon práce je

$$28 \cdot 40 = 1120 \text{ hodin mateřská dovolená}$$

$$20 \cdot 40 = 800 \text{ hodin zápočet za rodičovskou dovolenou}$$

$$185 \text{ hodin nová dovolená}$$

$$2105 \text{ hodin} / 40 \text{ StTPD} = 52,625 \text{ TPD}$$

$$\text{Druhý výpočet je } 52/52 \cdot 40 \cdot 5 = \underline{\underline{200 \text{ hodin}}}$$

Ke třetímu výpočtu již přistupovat nemusíme, jelikož nám vyšel celoroční nárok na dovolenou v délce 200 hodin. Pokud by tato zaměstnankyně nepožádala o čerpání dovolené po mateřské dovolené a nechala by si ji na čerpání po návratu z rodičovské dovolené, bylo by převedeno pouze 185 hodin, které vyšly v prvním kroku. Rozdíl by tedy činil celých 15 hodin, téměř dva dny navíc, pokud si požádá po mateřské dovolené.

Obecný postup, jak určit nárok na dovolenou po mateřské dovolené je:

- Určit počet hodin odpracovaných od 1.1.
- Určit počet hodin trvání mateřské dovolené (maximálně je to 28 týdnů při jednom dítěti, tzn. $28 \cdot \text{StTPD}$)

- Případně přičíst počet hodin čerpání staré dovolené
 - (na toto místo pak přidáváme počet hodin nově vypočítané dovolené)
-
- Tento součet hodin převést na TPD (tzn. součet / StTPD) – a bereme pouze celé číslo bez zaokrouhlování, co je za desetinou čárkou k tomu se nepřihlíží
 - Pokud tento počet odpracovaných TPD je vyšší, než 12, započítáme až 20ti násobek TPD za rodičovskou dovolenou
 - Počet takto odpracovaných a započítaných TPD dosadíme do obecného vzorce a výsledný počet hodin nároku připočítáme k již započítané odpracované době (místo vyznačeno výše), dokud nám nevyjde stejný výsledek 2x za sebou.

POZNÁMKY K ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Zaměstnavatel je povinen na každý rok vydat písemný rozvrh čerpání dovolené se souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců a podle něj určit dobu čerpání dovolené zpravidla tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud není v ZP stanoveno jinak. 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.

Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru (**zálohové čerpání dovolené**). Pro pořádek uvádíme, že zálohové čerpání dovolené se vztahuje jen na budoucí nárok, který by měl vzniknout do konce daného kalendářního. Nemůže se jednat o budoucí nárok, který by měl vzniknout až v roce následujícím (zaměstnanec nemůže vstoupit do nového roku se zápornou hodnotou nároku na dovolenou).

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené (ani na žádost zaměstnance) na dobu, kdy:

- zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení,
- je uznán dočasně práce neschopným,
- na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené,
- na dobu, po kterou je zaměstnanec na otcovské nebo rodičovské dovolené.

Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené **jen na žádost zaměstnance** (karanténa, dlouhodobá péče, OČR, péče o dítě...). Stejně tak na dobu, kdy by jinak měly trvat překážky v práci na straně zaměstnavatele dle §§207-209 lze čerpání určit opět na žádost zaměstnance.

Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou **vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance** (například dlouhodobá pracovní neschopnost nebo rodičovská dovolená) **nebo naléhavé provozní důvody**.

Není-li možné zaměstnanci dovolenou nařídit tak, aby byla vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, **aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku**.

Není-li čerpání dovolené **určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec**. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, **je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci**. Pokud si například zaměstnankyně nepožádala o čerpání řádné dovolené po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen jí nařídit nevybranou řádnou dovolenou ihned po skončení rodičovské dovolené.

Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, **nejméně však v délce její jedné poloviny**. Tzn. je-li délka směny 8 hodin, lze určit dovolenou v délce 4 - 8 hodin. Je-li délka směny 7,5 hodiny, lze určit dovolenou v délce 3,75 - 7,5 hodin. Je-li délka směny 11 hodin, lze určit dovolenou v délce 5,5 – 11 hodin, atd. Kratší čerpání než polovinu délky směny lze zaměstnanci určit pouze ve dvou případech, a to na konci pracovního poměru a se souhlasem zaměstnance na konci roku. Na konci roku se však spíše doporučuje zůstatek dovolené kratší než polovina směny, převést do dalšího roku – toto převedení není v rozporu se zákonem.

Dovolená se ze zákona (§219) automaticky přerušuje:

- nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách,
- byl-li uznán dočasně práce neschopným, byla-li mu nařízena karanténa,
- poskytuje-li dlouhodobou péči,
- ošetřuje-li nebo pečuje-li o fyzickou osobu v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění,
- nástupem zaměstnankyně na mateřskou a rodičovskou dovolenou,
- nástupem zaměstnance nástupem otcovské a rodičovské dovolené.

Pokud zaměstnanec požádá o pokračování v čerpání dovolené, dovolená se nepřerušuje:

- v době karantény,
- poskytování dlouhodobé péče,
- ošetřování fyzické osoby nebo
- péče o dítě (§ 39 zákona o nemocenském pojištění),
- vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

Dovolená se automaticky nepřerušuje u překážek, které nejsou taxativně vyjmenovány v §219 (např. překážky dle NV 590/2006 Sb., překážky z obecného zájmu, veškeré překážky na straně zaměstnavatele). Vnitřní předpis přerušení stanovit může.

Přerušení dovolené nezpůsobí automaticky prodloužení určené doby čerpání.

Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Jinými slovy **dovolená se svátkem přerušuje** a místo hodin dovolené proplácíme náhradu za svátek.

Toto neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen **v den svátku směnu odpracovat** podle § 91 odst. 4 **a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost**. Opět jinak řečeno, na den svátku se budou odečítat hodiny dovolené jen v případě, že dovolená je **nařízená na žádost zaměstnance a jde o dovolenou pouze na jeden jediný den**, navíc musí jít o den, kdy by jinak byl povinen jít do práce směnu odpracovat. Pokud by se jednalo o žádost na dva a více dnů (například týden v červenci, kdy je 5. a 6.7. svátek Cyrila a Metoděje nebo na vánoční svátky), dojde k aplikaci pravidla „dovolená se svátkem přerušuje“ a za dny svátku bude poskytnuta náhrada za svátek (hodiny dovolené odečteny nebudou).

Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

PŘEČERPANÁ DOVOLENÁ (§222 odst. 4)

Pokud dojde k **přečerpání dovolené je zaměstnanec povinen vrátit náhradu** za tu část dovolené, na kterou mu právo nevzniklo nebo toto právo ztratil. K tomu, že **právo na dovolenou nevzniklo**, může dojít například v případě, že je předpoklad, že zaměstnanec setrvá v pracovním poměru do konce roku a požádá o čerpání veškeré dovolené za celý kalendářní rok během letních měsíců a následně dojde například v podzimních měsících k ukončení pracovního poměru (a je jedno zda ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele). **Ke ztrátě práva na dovolenou** může dojít v případě krácení dovolené za neomluveně zameškané směny. Krátit lze totiž dovolenou i zpětně, kdy již nárok na dovolenou byl čerpán. Tato doba, kdy původně čerpal zaměstnanec dovolenou, na kterou následně právo nevzniklo nebo toto právo ztratil, bude i nadále dobou omluvenou (byť bez náhrady mzdy) a pro posuzování na nárok na dovolenou půjde o dobu považovanou za výkon práce.

Výše vrácené náhrady není zákoníkem práce konkrétně řešena a lze se klonit k výkladu, že je míněna výše dle **skutečně vyplacené náhrady za poslední čerpání** dovolené. Tedy, pokud zaměstnanec ztratil právo například na 8 hodin dovolené, které již čerpal, je povinen vrátit náhradu za dovolenou ve výši, která mu byla vyplacena za posledních 8 hodin čerpání dovolené. Zaměstnavatel tedy neurčuje výši náhrady, kterou má zaměstnavatel vrátit dle průměrného výdělku

aktuálně platného v době vrácení náhrady, ale dle toho, co zaměstnanec skutečně obdržel.

Peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně. Tedy právo zaměstnavatele na vrácení přečerpané dovolené, smrtí zaměstnance zaniká (§328 odst.2).

Zaměstnavatel je oprávněn srazit ze mzdy nebo platu nebo jiného příjmu z pracovněprávního vztahu zaměstnance i bez jeho souhlasu částku odpovídající vyplacené náhradě za přečerpanou dovolenou (§147 odst. 1 písm. e) Z). Nicméně ani v tomto případě nesmí zaměstnavatel srazit více než **1/3**, kterou by vypočetl na **nepřednostní exekuci**. Pokud by částka za přečerpanou dovolenou představovala vyšší částku, než je tato jedna třetina, měl by se zaměstnavatel se zaměstnancem domluvit na formě úhrady, například formou dohody o srážkách ze mzdy nebo dohody o úhradě do určitého data (složením do pokladny nebo zasláním na účet zaměstnavatele). U dohod o srážce ze mzdy (jedná se o dohodu prováděnou podle § 147 odst. 1 písm. e)) se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek. Pokud by zaměstnanec odmítl spolupracovat má zaměstnavatel samozřejmě možnost řešit situaci soudní cestou.

Co se týká **hodnocení doby**, ve které byla čerpána dovolená, za níž byla následně náhrada vrácena, zákoník práce tuto situaci neupravuje. Lze se klonit k názoru, že se pro účely odpracované doby pro účely dovolené tato doba bude i nadále hodnotit jako výkon práce. Ohledně hodnocení pracovní doby v evidenci pracovní doby lze tuto dobu ponechat označenou jako čerpání dovolené nebo by bylo možné ji i zpětně přehodnotit jako dobu „omluvenou bez náhrady mzdy“.

PROPLÁCENÍ DOVOLENÉ

Zaměstnanci přísluší **za dobu čerpání** dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši **průměrného výdělku**.

Náhrada mzdy nebo platu **za nevyčerpanou** dovolenou nebo její část přísluší **pouze v případě skončení** pracovního poměru, a to opět ve výši **průměrného výdělku**. V jiném případě v pracovněprávním vztahu dle ZP nelze náhradu za dovolenou proplatit (za trvání pracovního poměru nelze náhradu za dovolenou vyplatit). Výjimka je při ukončení funkčního období při výkonu veřejné funkce, kde se řídíme zákonem o obcích atd... kde má zaměstnanec (například uvolněný starosta apod.) požádat při ukončení funkčního období o proplacení části nebo veškeré nevyčerpané dovolené.

Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou **dodatkovou dovolenou není možné poskytnout**. Dodatková dovolená se vždy vyčerpá přednostně. Pokud k jejímu vyčerpání nedojde a pracovní poměr je ukončen, právo na náhradu za tuto nevyčerpanou část dodatkové dovolené zaniká.

O **proplacení dovolené** při ukončení pracovního poměru nemusí zaměstnanec nikterak žádat, je to **automatická povinnost** daná zaměstnavateli ze zákona (§141

odst. 5)): „Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.“ V praxi je běžný postup, že dovolená je proplácena v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu. Nutno však zdůraznit, že pokud zaměstnanec požádá o vyplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou ke dni skončení pracovního poměru, je mu zaměstnavatel povinen vyhovět (jedině pokud by mu v tom bránila technika výpočtu a nebylo možné výši k výplatě určit, dojde k vyplacení v pravidelném termínu).

Další možnost, jak se vypořádat se zůstatkem dovolené při ukončení pracovního poměru je **převést ji k následnému zaměstnavateli** dle §221 ZP na základě **dohody** s tímto novým zaměstnavatelem. O tuto možnost musí zaměstnanec požádat nejpozději **před skončením pracovního poměru**.

Stejně tak dochází k převodu dovolené k novému zaměstnavateli v případě převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli. Pracovní poměr zaměstnance totiž nekončí, ale kontinuálně pokračuje u nového zaměstnavatele. A z hlediska posouzení doby trvání pracovního poměru se rok přechodu posuzuje jako jeden celek.

Závěrem k dovolené: Je nutné zdůraznit, že právo na dovolenou je potřeba **posuzovat vždy za celý kalendářní rok**, ve kterém pracovní poměr trvá a to od 1.1. do 31.12. (nebo za dobu trvání PP od 1.1. do dne jeho ukončení nebo od počátku PP do 31.12., pokud pracovní poměr netrvá po celý kalendářní rok).

Nejjednodušší je veškeré doby rozhodné pro nárok na dovolenou **vyjádřit v hodinách**, sečíst doby, které k sobě patří a **následně je převádět** vydělením stanovenou týdenní pracovní dobou (StTPD) **na týdenní pracovní doby (TPD)**.

První doby, které sčítáme jsou doby, které se pro účely dovolené považují jako výkon práce bez dalšího. Převedením těchto dob na TPD zjistíme, zda je možné přejít k **zápočtu až 20 TPD** za limitované překážky a pokud ano, tak je přičteme ve výši počtu TPD, po které trvaly nebo mohou být započteny (vždy max. 20).

Výsledný počet TPD pak dosadíme do **vzorce pro výpočet poměrné části dovolené** a výsledek **zaokrouhlíme** nematematicky na celé hodiny nahoru, tzn. i kdyžby nám vyšlo 152,01, zaokrouhluje se na 152 hodin.

2/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

38/2023 Můžeme chtít po svých zaměstnancích, aby byli dostupní na telefonu i mimo pracovní dobu. Služební telefony nemají a dostupní mají být na soukromých telefonech, jejichž čísla po nich za tímto účelem vyžaduje. Může toto zaměstnavatel vyžadovat?

Podle §38 zákoníku práce je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Jinými slovy, čas,

který odpovídá pracovní době podle rozvrhu směn, je v rukou zaměstnavatele a zaměstnanec je povinen vykonávat činnosti, které mu zaměstnavatel přidělí (samozřejmě musí odpovídat sjednané náplni práce). Ovšem čas mezi směnami je volným časem zaměstnance, který je určený na jeho oddych, rodinný život a volnočasové aktivity. Do tohoto času nemá zaměstnavatel právo zasahovat.

Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli poskytnout takové údaje o své osobě, které zaměstnavatel bezprostředně potřebuje pro výkon svých povinností (tj. informace, k jejichž zpracování je zaměstnavatel ze zákona povinen, například oznamovací povinnost vůči zdravotní pojišťovně apod.), zde jde zejména o jméno, rodné číslo, adresu, zdravotní pojišťovnu. Naopak soukromé telefonní číslo nebo emailová adresa mezi tyto údaje nepatří, ty jsou soukromou záležitostí zaměstnance.

Zaměstnavatel nemá právo po zaměstnancích požadovat, aby byli na telefonu mimo pracovní dobu, a to ani v případě, že by měli přidělený služební telefon. Na služebním telefonu je zaměstnanec povinen být k dispozici v rámci své pracovní doby nebo v rámci pracovní pohotovosti (§95 ZP), která tvoří jedinou výjimku a tato povinnost být na příjmu bývá obvyklým předmětem dohody týkající se držení pohotovosti.

Na závěr připomeňme, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§346b odst. 4 ZP).

39/2023 Přijali jsme zaměstnance od 1. května 2023 s 3měsíční zkušební dobou. Zaměstnanec byl v červnu 14 dní v dočasné pracovní neschopnosti. Pracuje od pondělí do pátku a týdenní pracovní doba je 40 hodin. Kdy tomuto zaměstnanci končí zkušební doba?

Podle §35 zákoníku práce platí, že zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce (nebo den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance). Dále platí, že, je-li zkušební doba sjednána, nesmí být delší než 3 měsíce (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců) a zároveň nesmí být delší než polovina délky trvání pracovního poměru (zde jde o počet kalendářních dnů trvání pracovního poměru – pokud pracovní poměr trvá například 4 měsíce květen – srpen, pak sečteme 31+30+31+31=123 dní a zkušební doba nesmí být delší než 61 den.). A nyní se dostáváme k jádru odpovědi – zkušební doba se nesmí dodatečně prodlužovat vyjma automatického prodloužení ze zákona, a to o dobu celodenní dovolené a o dobu celodenních překážek v práci. A to z toho důvodu, že po tuto dobu zkušební doba neplní svoji funkci, a to je to, že si zaměstnanec zkouší výkon práce a zaměstnavatel si zkouší zaměstnance na dané pozici. Ve vašem případě se zkušební doba prodlužuje **do 14. srpna**, právě o 14 dní, kdy byl zaměstnanec dočasně práce neschopen (DPN).

Pokud by zaměstnanec pracoval podle harmonogramu směn ve směnném režimu a zameškal by například týdenní nemocí 3 směny, pak by se zkušební doba prodloužila o další 3 plánované směny. Například zaměstnanec pracuje v krátkých (Po + Út + St) a dlouhých (Čt + Pá + So + Ne) týdnech. Je týden DPN a zamešká tak 3 směny (Po + Út + St). Jestliže jeho zkušební doba měla končit 31. července

(pondělí), pak prodloužení o 3 směny znamená prodloužení o směnu v úterý, ve středu a další týden ve čtvrtek, zkušební doba tedy končí 10. srpna.

40/2023 Zaměstnanec pracuje v jednosměnném pracovním režimu od pondělí do pátku ve směnách od 7.30 hodin do 16.00 hodin, na sobotu a neděli připadají dny jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu. Se zaměstnavatelem se dohodl na práci přesčas v sobotu od 9.00 hodin do 14.00 hodin.

Týdnem pro účely posouzení nepřetržitého odpočinku bude u tohoto zaměstnance pevné období od pondělí do neděle. Týden definuje ZP (§305a) obecně jako období 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Podle rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie a jeho výkladu příslušné evropské směrnice musí být nepřetržitý odpočinek v týdnu poskytnut v rámci každého období 7 dnů (rozuměj pevného období) určeného zaměstnavatelem jako referenční období.

Od skončení práce přesčas v sobotu ve 14.00 hodin do nedělní půlnoci bude zaměstnanec čerpat nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce 34 hodiny. Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být poskytnut v trvání alespoň 35 hodin, u mladistvého zaměstnance alespoň 48 hodin. Znamená to, že zaměstnavatel musí zajistit, aby v dalším týdnu i přes případnou práci přesčas čerpal zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 36 hodin a dohromady aby činil tento odpočinek za dva týdny alespoň 70 hodin (nejedná se o mladistvého zaměstnance).

41/2023 Můžeme zaměstnancům poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu na začátku jednoho a pak až na konci dalšího (navazujícího) týdne a mezi těmito dobami rozvrhneme zaměstnanci práci třeba v 10ti po sobě následujících směnách?

Teoreticky takový postup možný je, protože zaměstnanci se dostane požadovaného nepřetržitého odpočinku v každém z týdnů, které nastavil zaměstnavatel dopředu jako referenční období. Doporučujeme ovšem takový postup zvážit, protože může narazit na pravidla o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a prevenci s tím spojených rizik. Tento postup může zvýšit riziko pracovních úrazů, protože si zaměstnanci ve skutečnosti mezi 10ti směnami pořádně neodpočinou.

42/2023 Může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu pod zákonem upravenou minimální mez (a v následujícím týdnu nepřetržitý odpočinek poskytnout delší), pokud by k tomu došlo na základě písemné žádosti ze strany zaměstnance?

Pokud by zaměstnavatel této žádosti vyhověl, dopustí se přestupku, jelikož ke zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu může dojít pouze z důvodů a způsobem výslovně vymezeným zákoníkem práce. Navíc by zaměstnavatel porušil veřejný zájem na předcházení ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci. Argument zaměstnavatele, že šlo o vyhovění žádosti zaměstnance je zcela irrelevantní a to, že k porušení povinnosti došlo vlastně z iniciativy zaměstnanců, by tak mohlo mít vliv pouze na výši pokuty uložené orgánem inspekce práce, nezabývá to ale

zaměstnavatele odpovědnosti za přestupek. Pokuta za nedodržení nepřetržitého odpočinku v týdnu může dosáhnout výše až 1 000 000 Kč.

43/2023 Můžeme jako zaměstnavatel, když se zaměstnanci-pokladními uzavíráme dohodu o hmotné zodpovědnosti, vložit jako bod do této dohody souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy v případě vzniku manka na svěřené hotovosti?

Dle §261 je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen výši požadované náhrady škody projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu (musí být uzavřena písemně) o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svoji povinnost nahradit škodu zaměstnanec uznal. Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Tzn., že dohodu o srážkách ze mzdy lze platně uzavřít až v momentě, kdy ke škodě dojde. Pokud tedy tento bod do dohody o hmotné zodpovědnosti opravdu vložíte a následně na jeho základě provedete srážku ze mzdy, aniž byste postupovali podle postupu uvedeného výše, bude se jednat o jednání v rozporu se zákonem, pro které může zaměstnanec namítnout jeho neplatnost. Navíc by zaměstnavatel naplnil skutkové znaky přestupku, za který mu mohou orgány inspekce práce uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

44/2023 Je správný postup, že našim zaměstnancům-vrátným, kteří se pravidelně střídají ve 12ti hodinových intervalech, nařizujeme dvě 30minutové přestávky na jídlo a oddech a platíme jim mzdu za 11 hodin práce? Na vrátnici však musí být přítomni po celých 12 hodin.

Tento postup je v rozporu se zákonem, jelikož v §88 odst. 1) je uvedeno: „Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.“. Z toho vyplývá, že i za dobu takto poskytnutých přestávek (které nesmí být poskytnuty na začátku a na konci směny) náleží zaměstnanci mzda nebo plat. V případě kontroly musí být zaměstnavatel schopen prokázat, že se jedná o práce, které nemohou být přerušeny (a musí být tedy poskytnuta přiměřená doba na jídlo a oddech), tedy že nelze zajistit vystřídání zaměstnance jiným zaměstnancem, aby mohla být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. V tomto případě bude zaměstnanci poskytnuta mzda nebo plat za 12 hodin práce.

45/2023 Do jaké platové třídy máme zařadit zaměstnankyni, která má vykonávat práce zařazené dle katalogu prací do 10. platové třídy, jestliže ale pro 10. platovou třídu nesplňuje kvalifikační předpoklady (nemá dostatečné vzdělání)? Máme ji zařadit do 9. platové třídy?

Zaměstnavatel je dle §123 odst. 2) ZP povinen zařadit zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm

požadovaných nejnáročnějších prací. V §3 NV č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě je pak uvedeno, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance dle §123 odst. 2) ZP do platové třídy, ve které je podle NV, kterým se stanoví katalog prací (222/2010 Sb.), zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.

Pokud tedy zaměstnavatel přidělí zaměstnankyni práci v 10. platové třídě, je povinen ji zařadit do 10. platové třídy. Pokud tato zaměstnankyně nesplňuje kvalifikační předpoklady, pak zaměstnavatel tuto práci zaměstnankyni přidělovat nemá nebo pokud ji přidělovat bude, využije výjimky ze vzdělání, které mu umožňuje §3 odst. 4) NV č. 341/2017 Sb.: „Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, nebo zaměstnancem, kterého může výjimečně zařadit do platové třídy podle odstavce 3, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání a) až na dobu 4 roků, b) na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.“.

Tzn., že pokud zaměstnavatel bude zaměstnankyni přidělovat práci, která obsahuje práci, jež patří do 10. platové třídy, musí ji zařadit do 10. platové třídy. Není možné, aby ji zařadil do 9. platové třídy.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

Za každý velký objev vděčíme nějakému omylu.
