

DESET NEJPALČIVĚJŠÍCH OTÁZEK OHLEDNĚ NOVÉ ÚPRAVY DOVOLENÉ

Novela zákoníku práce, která byla přijata v létě tohoto roku, přinesla mimo jiné i novinky v oblasti dovolené, které nabývají účinnosti již 1. ledna 2021. Patrně už víte, že se má rušit dovolená za odpracované dny či že se od vyjadřování dovolené ve dnech přesouváme k vyjadřování dovolené v hodinách.

Článků na toto téma bylo mnoho, a proto se vydáváme jiným směrem a reagujeme tak na náš webinář na téma novela zákoníku práce, kde se dovolená stala hlavním tématem dotazů. Níže Vám přinášíme odpovědi na nejčastější dotazy, se kterými jsme se v souvislosti s novou úpravou dovolené v naší praxi setkali.

1. Když se nyní dovolená bude počítat v hodinách místo ve dnech, znamená to, že si zaměstnanec může vybrat dovolenou v délce např. 2 hodin?

Čerpat dovolenou bude možné nejméně v délce jedné poloviny směny, záleží tedy na délce směny konkrétního zaměstnance.

Pokud se jedná o "klasického" zaměstnance, který pracuje 8 hodin denně, pak si může vzít dovolenou nejméně v délce 4 hodin. Pokud se však jedná o zaměstnance, jehož směna je např. čtyřhodinová, pak dovolená v délce 2 hodin možná bude, protože jde o polovinu jeho směny. V zásadě se však dle našeho názoru nic příliš nemění, jelikož již nyní se v praxi stávalo, že si zaměstnanci brali dovolenou v rozsahu poloviny jejich směny.

2. Jak to bude s dovolenou, na kterou sice vzniklo právo v roce 2020, ale zaměstnanec ji bude čerpat až v roce 2021? Bude potřeba ji již čerpat v hodinách?

Nikoliv. Právo na dovolenou, které vzniklo před účinností novely, tedy před 1. lednem 2021, a zároveň i pravidla pro čerpání této dovolené, se budou nadále řídit "starou" úpravou (tedy zněním zákoníku práce do 1. ledna 2021). Pokud tedy takovou dovolenou bude zaměstnanec čerpat až v roce 2021 (či ve výjimečných případech později), bude to možné ve dnech. Zároveň však platí povinnost zaměstnavatele určit čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Není-li čerpání dovolené určeno zaměstnavatelem nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má zaměstnanec právo určit si čerpání své nevyčerpané dovolené sám. Další "převádění" nevyčerpané dovolené zákon předpokládá v jen opravdu výjimečných případech (tj. kolize s čerpáním mateřské či rodičovské dovolené).

3. Budeme muset kvůli novému počítání dovolené v hodinách měnit způsob vyjádření dovolené v pracovních smlouvách?

Podle současných převažujících výkladů nebude nutné pracovní smlouvy dodatkovat. Stále je možné uvádět nárok (výměru) v týdnech, jelikož i zákon stále uvádí základní výměru dovolené v týdnech. Co se týče vyjadřování ve dnech, i to je nejspíše možné ve smlouvách ponechat. Pouze bychom rádi upozornili na to, že vyjadřovat v pracovních smlouvách nárok na dovolenou ve dnech není ani nyní zcela vhodným způsobem, jelikož je pak potřeba pracovní smlouvy dodatkovat při téměř každé změně úvazku; tento problém nelze vyřešit ani tím, že se všem zaměstnancům shodně stanoví v pracovní smlouvě nárok na např. 25 dní dovolené (pokud

zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů dovolené), jelikož týden neznamená pro každého zaměstnance 5 pracovních dnů.

4. Víme, že nyní již bude zákoníkem práce umožněno převádět dovolenou, která přesáhne zákonnou čtyřtýdenní výměru, do dalšího roku. Znamená to, že pokud se tato dovolená nepřevede, tak propadne?

Ne. Dovolená zásadně nepropadá. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem tedy nedohodnou na převedení dovolené, bude zaměstnavatel muset takovou dovolenou nařídit zaměstnanci k čerpání tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Pokud tak neučiní do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené zaměstnanec. Tak tomu bylo i za stávající právní úpravy, na což praxe reagovala právě "převáděním" dovolené do dalšího kalendářního roku, pro které ovšem doposud nebyla zákonná opora, pokud pro to neexistoval výjimečný důvod (tj. překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody).

5. Kolik maximálně lze převést nevyčerpané dovolené do dalšího kalendářního roku?

Zákoník práce před ani po novele neurčuje maximální rozsah nevyčerpané dovolené, kterou lze buď čerpat v dalším kalendářním roce na základě nařízení zaměstnavatele zaměstnanci, aby si dovolenou vyčerpali a nebo na základě žádosti zaměstnance o převedení dovolené. Platí však, že zaměstnavatel, který určuje rozvrh čerpání dovolené, jej má určit tak, aby si zaměstnanci vyčerpali alespoň 14 dní v kuse a ideálně dočerpali všechnu dovolenou, na kterou jim v daném kalendářním roce vznikl nárok. Rozumíme, že v praxi se objevují (nejčastěji ve vnitřních předpisech) různá ustanovení omezující kumulaci dovolené a její převádění do následujících let. Tato ustanovení však mají v zásadě pouze funkci motivace zaměstnanců k vyčerpání veškeré dovolené v daném kalendářním roce, zákon s nimi ovšem zánik nároku na dovolenou nespojuje.

6. Znamená nové přepočítávání dovolené na hodiny změnu pro "klasické" zaměstnance na plný úvazek, kteří pracují 5 dní v týdnu v osmihodinových směnách?

Fakticky ne. Pokud má například dnes takový zaměstnanec podle pracovní smlouvy nárok na 5 týdnů dovolené, znamená to 25 dní (počet směn za týden X počet týdnů dovolené). Od 1. ledna 2021 bude mít ten samý zaměstnanec nárok na 200 hodin, a to podle nového postupu výpočtu: velikost úvazku (v hodinách/týden) X počet týdnů (výměra) dovolené, tedy 40 hodin X 5 týdnů = 200 hodin dovolené. Reálně tedy žádná zásadní změna neproběhne, jelikož 200 hodin je tvořeno právě 25 osmihodinovými směnami.

7. Proč se tedy vůbec zavedlo přepočítávání dovolené na hodiny, když to na "klasické" zaměstnance fakticky nemá vliv?

Tato změna míří především na zaměstnance s tzv. "zkráceným" úvazkem či s nerovnoměrným rozvržením směn. Pokud totiž například zaměstnanec pracuje od pondělí do středy 10 hodin denně a od čtvrtka do pátku 5 hodin denně, podle dosavadní úpravy je jedno, zda si vezme dovolenou v pondělí nebo v pátek, stále půjde o jeden den dovolené. Po novele si ovšem v pondělí vezme 10 hodin dovolené a v pátek pouze 5 hodin dovolené. Tímto novela sleduje zajištění větší spravedlnost při čerpání dovolené pro jiné než "klasické" zaměstnance.

8. Platí, že se ruší nejen dovolená za odpracované dny, ale zároveň s tím i požadavek konat práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, aby měl zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok či na poměrnou část dovolené? Znamená to, že zaměstnanci nyní stačí odpracovat pouze pár dní v roce na to, aby měl nárok na dovolenou?

Ne. Aby měl zaměstnanec v následujícím kalendářním roce nárok na dovolenou (resp. poměrnou část dovolené), je třeba, aby odpracoval nejméně 4 týdny své stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

9. Je pravda, že už nebude možné krátit dovolenou za překážky v práci, které se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce (např. pracovní neschopnost přesahující 100 pracovních dnů)?

Ano, skutečně se ruší dosavadní institut krácení dovolené pro překážky v práci. Nadále se umožňuje krácení dovolené jen z důvodu neomluvené absence, a to navíc pouze o skutečný počet neomluveně zameškaných hodin, nikoli o 1-3 dny, jako tomu bylo doposud.

10. Nová pravidla dovolené by prý měla být spravedlivější i v tom, že budou zohledňovat, co zaměstnanec skutečně odpracuje. Znamená to, že budeme muset při výpočtu nároku na dovolenou zohledňovat i práci přesčas?

Podle převažujícího výkladu ne. Nová právní úprava míří na situace, kdy zaměstnanec odpracuje podle svého rozvrhu směn v kalendářním roce více než 52-násobek stanovené týdenní pracovní doby, jelikož pak by se mu měla poměrně prodloužit i délka dovolené. Toto pravidlo ovšem nemíří na práce přesčas (jelikož ty nejsou zahrnuty v rozvrhu směn), ale například na konto pracovní doby.

Na závěr chceme upozornit, že výklad nové úpravy dovolené se může dále měnit, zejména v reakci na její fungování v praxi.

KONTAKTY



Veronika Kinclová
Seniorní Advokátka
T +420 222 555 242
E veronika.kinclova
@cliffordchance.com



David Koláček
Partner
T +420 222 555 262
E david.kolacek
@cliffordchance.com



Tereza Dřimalová
BD & Communications
Manager
T +420 222 555 530
E tereza.drimalova
@cliffordchance.com

Účelem tohoto shrnutí není pokrýt všechny významné otázky ani všechny jednotlivé aspekty oblastí, kterým se věnuje. Rovněž není jeho účelem poskytovat právní ani jiné poradenství.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Jungmannova Plaza,
Jungmannova 24, 110 00 Praha 1, Česká
republika

© Clifford Chance 2020

Abú Dhabí • Amsterdam • Barcelona • Beijing
• Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •
London • Luxembourg • Madrid • Milan •
Moscow • Munich • Newcastle • New York •
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance má smlouvu o spolupráci s
advokátní kanceláří Abuhimed Alsheikh
Alhagbani v Rijádu.

Clifford Chance má přátelský vztah s Redcliffe
Partners na Ukrajině.