

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE S ÚČINNOSTÍ OD 1. 1. 2021

ZMĚNY V DOVOLENÉ

- ruší se dovolená za odpracované dny
- ruší se podmínka nároku na celoroční výměru dovolené až po odpracování 60 dnů v roce
- **dovolená se počítá i čerpá v hodinách**
- délka dovolené se nemění a bude nadále dána v násobku týdnů, i když bude přepočtena na hodiny
- **nárok na dovolenou má zaměstnanec, který odpracoval u zaměstnavatele alespoň 4 týdny v rozsahu stanovené nebo kratší pracovní doby**
- zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval méně než 4 týdny, nebude mít nárok na dovolenou vůbec
- jestliže zaměstnanec **konal práci za nepřetržitého trvání pracovního poměru v kalendářním roce po dobu 52 týdnů** po stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu, přísluší mu dovolená v rozsahu stanovené nebo kratší pracovní doby vynásobené výměrou dovolené (např. 40 hodin týdenní pracovní doba x 5 týdnů výměra dovolené = 200 hodin dovolené, 40 hodin x 8 týdnů = 320 hodin dovolené)
- jestliže zaměstnanec nepracoval takto po celý rok, přísluší mu poměrná část dovolené
- dojde-li v průběhu roku ke změně délky stanovené nebo kratší pracovní doby, přísluší zaměstnanci za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou pracovní doby
- dovolená se při výpočtu zaokrouhluje na celé hodiny nahoru
- při krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu bude moci zaměstnavatel krátit dovolenou o počet neomluveně zameškaných hodin této směny. Zůstává povinnost ponechat zaměstnanci alespoň 2 týdny dovolené.
- překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost, není-li důsledkem pracovního úrazu, karanténa, rodičovská dovolená apod.) se považují za výkon práce pro účely nároku na dovolenou do výše 20násobku stanovené nebo kratší pracovní doby (při týdenní 40hodinové pracovní době se jedná o 800 hodin) pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo tyto doby v kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo kratší pracovní doby (u týdenní 40hodinové pracovní doby se jedná o 480 odpracovaných hodin)
- ostatní náhradní doby (mateřská dovolená, ošetřování a dlouhodobá péče) se za výkon práce pro účely dovolené považují v plném rozsahu
- **dodatková dovolená přísluší stále v délce 5 dnů, nově v hodinách v délce stanovené nebo kratší pracovní doby.** Jestliže zaměstnanec odpracoval za podmínek nároku na dodatkovou dovolenou jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou uvedenou pracovní dobu 1/52 stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby
- převedení části dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce do dalšího roku, bude možné jen na základě písemné žádosti zaměstnance,

a to přesahuje-li 4 týdny, u akademických pracovníků 6 týdnů (lze tedy na žádost zaměstnance převést 1 týden, u akademických pracovníků 2 týdny dovolené)

- čerpání dovolené bude sice v hodinách, ale má-li to být v rozsahu kratším, než je délka směny bude to možné jen výjimečně se souhlasem zaměstnance, nejméně však v délce poloviny směny (nejde-li o zbývající část dovolené, která je kratší než polovina směny)
- **přechodné ustanovení** – právo na dovolenou, které vzniklo před 1. lednem 2021, a její čerpání se řídí dosavadní právní úpravou, nikoliv novou novelou zákoníku práce. Může tedy v roce 2021 docházet jak k čerpání „staré“ dovolené podle zákoníku práce platného v roce 2020 (tedy čerpání ve dnech), tak i k čerpání dovolené za rok 2021 podle nové právní úpravy (tedy čerpání v hodinách)

OBECNÝ VZOREC PRO VÝPOČET NÁROKU NA DOVOLENOU:

TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA ZAMĚSTNANCE (v hodinách) x VÝMĚRA CELOROČNÍ DOVOLENÉ (v týdnech) x DOBA, KTEROU ZAMĚSTNANEC ODPRACOVAL (v týdnech) / 52

PŘÍKLADY VÝPOČTU:

1. Zaměstnanec pracuje s úvazkem 30 %. Odpracoval celý kalendářní rok. Výměra dovolení činí 5 týdnů v roce.

Týdenní pracovní doba zaměstnance při úvazku 30 % činí: $40 \times 0,3 = 12$ h / týden

Doba, kterou zaměstnanec odpracoval, činí 52 týdnů (celý rok).

Výměra dovolené je 5 týdnů.

Dle výše uvedeného vzorce je výpočet: $12 \times 5 \times 52 / 52 = 60$ h / rok

2. Zaměstnanec s nárokem 8 týdnů dovolené v roce pracuje v prvním pololetí s úvazkem 100 % a ve 2. pololetí v kratší pracovní době s úvazkem 75 %.

V 1. pololetí: Týdenní pracovní doba zaměstnance při úvazku 1,0 je 40 h / týden

Doba, kterou zaměstnanec odpracoval, činí 26 týdnů (půl roku).

Výpočet: $40 \times 8 \times 26 / 52 = 160$ h

V 2. pololetí: Týdenní pracovní doba zaměstnance při úvazku 0,75 je 30 h / týden

Doba, kterou zaměstnanec odpracoval, činí 26 týdnů (půl roku).

Výpočet: $30 \times 8 \times 26 / 52 = 120$ h

Celkem tedy přísluší zaměstnanci za kalendářní rok dovolená ve výši $160 + 120 = 280$ h.

3. Zaměstnanec pracoval od ledna do března s úvazkem 100 % a po zbytek roku měl úvazek 60 %. Nárok na dovolenou za rok činí 5 týdnů dovolené.

*Od ledna do března odpracoval 13 týdnů s pracovní dobou 40 h / týden.
Do konce roku odpracoval 39 týdnů s pracovní dobou 24 h / týden.*

Výpočet: součet po dosažení do vzorců za obě varianty úvazků

$$40 \times 5 \times 13 / 52 + 24 \times 5 \times 39 / 52 = 50 + 90 = 140 \text{ h / rok}$$

4. Zaměstnankyně s nárokem na 5 týdnů dovolené za rok čerpala rodičovskou dovolenou do konce dubna (v této době jsou 3 dny svátky, které jsou pro dovolenou plně započitatelnou dobou) a v této době měla úvazek 100 %. Od května do konce roku pracovala s úvazkem 75 % a od 6. září do konce října byla v dočasné pracovní neschopnosti.

Je důležité nejdříve zjistit, zda zaměstnankyně splňuje podmínku pro započítání překážek v práci pro účel dovolené, tzn. doba překážek v práci nesmí být delší než 20násobek pracovní doby a v roce musí odpracovat minimálně 12násobek pracovní doby.

Průměrná pracovní doba za rok při respektování změn v úvazku činila:

Leden – duben: 86 dnů x 8 h (úvazek 100 %) = 688 h

Květen – prosinec: 175 dnů x 6 h (úvazek 75 %) = 1050 h

Celkem tedy pracovní doba měla činit 688 + 1050 = 1738 h.

*Průměrná pracovní doba = 1738 / 52,143 (skutečný počet týdnů v roce 365 / 7) = 33,331 h.
Její 20násobek (pro zjištění, zda vzniká nárok na dovolenou) činí 20 x 33,331 = 666,62 h.*

Počet týdnů osobních překážek činil:

Leden – duben RD: 86 dnů – 3 dny svátky = 83 dnů, tedy 83 / 7 = 11,857 týdne

6. září – 31. října PN: 40 dnů – 2 dny svátky = 38 dnů, tedy 38 / 7 = 5,429

Celkem počet týdnů osobních překážek: 11,857 + 5,429 = 17,286 týdnů

Celkem počet hodin osobních překážek: 17,286 x 33,331 = 576,159. Toto číslo je menší než 20násobek pracovní doby (výpočet vizte výše, 666,62 hodin). Osobní překážky se tedy za výkon práce pro účely dovolené považují.

Měli bychom zkontrolovat, zda zaměstnankyně v roce odpracovala minimálně 12násobek pracovní doby, který činí 12 x 33,331 = 399,972 hodin.

Odpracovala skutečně:

1. května – 5. září = 90 dnů + 3 dny svátky v době RD = 93 dnů, tedy 93 / 7 = 13,2857 týdnů

1. listopadu – 31. prosince = 45 dnů + 2 svátky v době PN = 47 dnů, tedy 45 / 7 = 6,4285 týdnů

Celkem tedy odpracovala 13,2857 + 6,4285 = 19,7142 týdnů x 33,331 = 657,1 h.

Zaměstnankyně tedy splnila všechny podmínky pro to, aby se osobní překážky v roce považovaly za výkon práce pro účely dovolené a má nárok na celoroční výměru dovolené, kterou spočítáme:

Leden – duben: odpracovala 688 hodin / 40 hodin (úvazek 100 %, počet hodin za týden) = 17,2 týdne

Květen – prosinec: 1050 h / 30 h (úvazek 75 %, počet h za týden) = 35 týdnů

Celkem 17,2 + 35 = 52,2 týdne. K překročení o 0,2 týdne se nepřihlíží a odebere se od 17,2 týdne.

Výpočet: součet po dosažení do vzorců za obě varianty úvazků

$40 \times 5 \times 17 / 52 + 30 \times 5 \times 35 / 52 = 65,384 + 100,961 = 166,345$, zaokrouhlíme nahoru

Výměra dovolené za rok činí u zaměstnankyně 167 h.