

ALENA CHLÁDKOVÁ
PETR BUKOVJAN

Dovolená a překážky v práci

v otázkách
a odpovědích

v roce 2013

2., aktualizované a rozšířené vydání



Wolters Kluwer
Česká republika

ALENA CHLÁDKOVÁ
PETR BUKOVJAN

Dovolená a překážky v práci

v otázkách
a odpovědích

2., aktualizované a rozšířené vydání



Wolters Kluwer
Česká republika

Vzor citace: CHLÁDKOVÁ A., P. BUKOVJAN. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 216 s. ISBN 978-80-7357-974-6.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Chládková, Alena

Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích : v roce 2013 / Alena Chládková, Petr Bukovjan. – 2., aktualiz. a rozš. vyd. – Praha : Wolters Kluwer ČR, 2012. – 216 s.

ISBN 978-80-7357-974-6 (brož.)

331.322 * 349.244 * (437.3)

– dovolená na zotavenou – Česko

– překážky v práci – Česko

– příručky

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Právní stav publikace je k 1. 1. 2013.

© Ing. Alena Chládková, JUDr. Petr Bukovjan, 2012

ISBN: 978-80-7357-974-6 (brož.)

ISBN: 978-80-7357-975-3 (e-pub)

ISBN: 978-80-7357-125-4 (pdf)

OBSAH

Úvod.....	9
1. ČÁST DOVOLENÁ	11
1. Právní úprava	12
2. Právo na dovolenou a její druhy	13
2.1 Druhy dovolené	13
2.2 Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	14
3. Dovolená za kalendářní rok	17
3.1 Podmínky.....	17
3.2 Nepřetržité trvání pracovního poměru.....	17
3.3 Co se považuje za výkon práce.....	20
3.4 Vztah k rozvržení pracovní doby.....	23
4. Poměrná část dovolené za kalendářní rok	26
4.1 Podmínky.....	26
4.2 Poměrná část dovolené při změně zaměstnání	29
5. Dovolená a výkon veřejné funkce	32
6. Výměra dovolené	34
6.1 Délka.....	34
6.2 Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou	36
6.3 Změna výměry během kalendářního roku	39
7. Dovolená při změně rozvržení pracovní doby	41
7.1 Změna rozvržení.....	41
7.2 Změna rozvržení a úvazku	42
8. Dovolená za odpracované dny.....	46
8.1 Podmínky.....	46
8.2 Dovolená za odpracované dny a zkušební doba	50
9. Dodatková dovolená.....	51
9.1 Podmínky.....	51
9.2 Délka.....	52

10. Zaokrouhlování dovolené	58
11. Rozvrh čerpání dovolené a její určení	60
11.1 Kdo určuje dovolenou	60
11.2 „Dovolenkový lístek“	63
11.3 Dovolená a překážky v práci na straně zaměstnavatele	65
12. Určení dovolené při nesplnění podmínek	67
13. Úhrada nákladů za dovolenou	68
14. Dovolená po mateřské dovolené	71
15. Čerpání dovolené	80
15.1 Obecné podmínky	80
15.2 Určení dovolené zaměstnancem	82
15.3 Čerpání dovolené a rodičovská dovolená	84
16. Přerušení dovolené	87
17. Dovolená a svátek	90
18. Hromadné čerpání dovolené	93
19. Změna zaměstnání	94
20. Náhrada za dovolenou	95
20.1 Výše náhrady	95
20.2 Náhrada a skončení mateřské dovolené	100
20.3 Vrácení náhrady za dovolenou	102
21. Krácení dovolené	104
21.1 Podmínky	104
21.2 „Povinné“ krácení	106
21.3 Neomluvená absence	114
22. Kontrola dodržování povinností	118

2. ČÁST PŘEKÁŽKY V PRÁCI 121

1. Právní úprava	122
2. Systém překážek v práci	123
3. Dočasná pracovní neschopnost a náhrada	125
3.1 Podmínky	125
3.2 Výše	128
3.3 Náhrada na konci období tří týdnů nemoci	131
3.4 Náhrada a skončení pracovního poměru	132

3.5	Náhrada a jiné překážky v práci	132
3.6	Kontrola dodržování režimu a sankce s tím spojené	133
3.7	Náhrada u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	138
4.	Mateřská dovolená	141
5.	Rodičovská dovolená	144
5.1	Začátek a konec	144
5.2	Návrat po rodičovské dovolené	147
5.3	Rodičovská dovolená a výkon práce	151
5.4	Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek	153
6.	Jiné důležité osobní překážky v práci	156
6.1	Vyšetření u lékaře	156
6.2	Pracovnílékařská prohlídka	161
6.3	Zpoždění hromadných dopravních prostředků	162
6.4	Svatba	162
6.5	Úmrtí (účast na pohřbu)	164
6.6	Doprovod rodinného příslušníka	164
6.7	Hledání nového zaměstnání	166
7.	Výkon občanské povinnosti	170
7.1	Svědék	170
7.2	Přísedící u soudu	171
7.3	Dobrovolní hasiči	172
8.	Jiné úkony v obecném zájmu	173
8.1	Odběr krve nebo jiných biologických materiálů	173
8.2	Členství ve volební komisi	175
9.	Jiné zákonem neupravené překážky v práci	177
9.1	Neplacené volno	177
9.2	Sick days („zdravotní volno“)	178
9.3	Vazba nebo výkon trestu	181
10.	Oznamování a prokazování překážek v práci	182
11.	Prostoj	186
12.	Jiné překážky na straně zaměstnavatele	188
13.	Částečná nezaměstnanost	190
14.	Překážka v práci na pracovní cestě	197
15.	Kontrola dodržování povinností	198

Přílohy	199
Tabulka k dovolené	201
Jiné důležité osobní překážky v práci	202
Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	206
Rejstřík	214

ÚVOD

Vážené personalistky, personalisté
a Vy všichni, kteří v praxi aplikujete ustanovení zákoníku práce.

Mnohdy jsou paragrafy napsané tak nejasně, že k nim potřebujete výklad. Stává se navíc, že ani výklad není jednoznačný. Setkáváme se na svých seminářích především s dotazy na takováto problémová ustanovení.

Stále dostáváme řadu dotazů právě z oblasti, kterou se zabývá tato publikace, a to „Dovolené“ a dále „Překážek v práci“. Abychom zprostředkovali Vám všem, které tato problematika trápí, její objasnění, dali jsme dohromady a uspořádali nejčastější a nejzajímavější otázky od svých posluchačů a klientů a předkládáme Vám je s podrobnými odpověďmi. Náš výklad se opírá o platné právní předpisy, aktuální judikaturu a zveřejněné výklady a stanoviska předních odborníků a institucí zabývajících se pracovním právem.

Po naší knize „Personalistka. Dvanáctero správného vedení personální agendy.“, která podává kompletní pohled na vedení personální agendy a stala se pro mnohé z Vás nezbytnou pomůckou pro praxi, předkládáme Vám publikaci speciální, a to již ve druhém, rozšířeném a aktualizovaném vydání dle právního stavu ke dni 1. 1. 2013. Zaměřuje se úzce na dvě oblasti, jde tudíž více do hloubky a řeší problémové otázky z praxe. Věříme, že Vám pomůže vyřešit i ty Vaše.

Alena Chládková, Petr Bukovjan
listopad 2012

1. ČÁST

DOVOLENÁ

1. Právní úprava

- § 77 odst. 2 písm. f) a odst. 3, § 211 až 223, § 347 odst. 3, § 348 odst. 1 a 3 a § 350a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- § 16 a 29 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů – přestupky a správní delikty na úseku dovolené
- vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené
- § 79 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- § 54 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- § 57 zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů
- § 15 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů
- § 4 vyhlášky č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí

2. Právo na dovolenou a její druhy

Související právní předpisy:

- § 77 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 211 ZP

2.1 Druhy dovolené

Otázka č. 1

Jaké existují **druhy dovolené**? Liší se nějak ve svém účelu?

Odpověď

Stávající právní úprava zná celkem **tři druhy dovolené**, a to dovolenou **za kalendářní rok** (včetně práva na její poměrnou část), dovolenou **za odpracované dny** a **dodatkovou dovolenou**. Tyto druhy dovolené se liší především v podmínkách, které zaměstnanec musí splnit, aby mu na ně vzniklo právo.

Zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 nezná už **tzv. další dovolenou**, která byla podle předchozí právní úpravy přiznána zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popřípadě dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech. Vychází se z toho, že jinou než zákoníkem práce předpokládanou dovolenou **je možné sjednat** (v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě) **nebo stanovit vnitřním předpisem**.

Účel zmíněných druhů dovolené je stejný. Byť už zákoník práce nepoužívá u dovolené přívlastko „**na zotavenou**“, je to pořád **odpočinek, ve kterém spočívá její účel**. Dovolené by nemělo být proto v rozporu s tímto účelem a nadměrně využíváno k řešení jiných pracovněprávních situací.

Otázka č. 2

Zákoník práce uvádí tři druhy dovolené. **Je možno stanovit vnitřním předpisem nebo sjednat v kolektivní smlouvě či se zaměstnancem i jiné druhy dovolené?** Pokud ano, platí to pouze pro podnikatelskou sféru, nebo to lze uplatnit i např. v příspěvkové organizaci?

Odpověď

Zákoník práce je založen na principu „**co není zakázáno, je dovoleno**“. Tento princip platí obecně jak pro sféru podnikatelskou, tak pro sféru tzv. rozpočtovou, to je vázanou na státní či veřejný rozpočet, tedy i pro příspěvkové organizace. Vzhledem k tomu, že **zákon nezakazuje poskytování dalších druhů dovolené** než uvedených v zákoníku práce, lze dovodit, že **je možné tyto sjednat v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě, případně stanovit vnitřním předpisem**.

Mělo by však jít skutečně o **jiný druh dovolené** než uvedené v zákoníku práce, to je např. vázané na specifické pracovní podmínky některých zaměstnanců, **aby nedocházelo k obcházení zákona ve vztahu třeba k výměře dovolené nebo k dodatkové dovolené**. Zaměstnavatel si pak podmínky pro vznik práva na takovou dovolenou a její výměru určuje sám.

2.2 Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Otázka č. 3

Vzniká právo na dovolenou všem zaměstnancům nebo **jsou rozdíly mezi zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci pracujícími na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**? Máme zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti a chtěli bychom, aby mohl čerpat dovolenou.

Odpověď

Právo na dovolenou vzniká za podmínek stanovených v zákoníku práce těm zaměstnancům, kteří vykonávají práci **v pracovním poměru**. Nenáleží proto automaticky zaměstnancům **pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Lze jim ale právo na dovolenou sjednat (v kolektivní smlouvě nebo přímo v dohodě samotné), nebo jim je stanovit vnitřním předpisem. **Pokud ke sjednání nebo stanovení takového práva nedošlo, zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce dovolenou čerpat nemůže**.

Zákoník práce v této souvislosti předepisuje, že při sjednání nebo stanovení práva na dovolenou ve vztahu k dohodě o pracovní činnosti

(potažmo dohodě o provedení práce) **musejí být dodrženy podmínky obsažené v jeho části deváté, tedy v části týkající se dovolené zaměstnanců v pracovním poměru.**

Vycházíme ze stanoviska, které přijala AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů a na němž jsme se podíleli. Zaměstnancům pracujícím podle dohody o pracovní činnosti **může být pracovní doba rozvrhována v podstatě na základě tří možných variant:** 1. pevné rozvržení, obdobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru do konkrétních směn, 2. v rozsahu, který je stanoven pevně za týden, ale bez určení konkrétních pracovních dnů, a 3. nepravidelně, protože rozsah práce je sjednán jen jako možné maximum (např. do 20 hodin týdně, zpravidla u tzv. nepravidelné výpomoci). **Od těchto variant se odvíjí též výměra a čerpání dovolené takového zaměstnance.** Nutno přitom poznamenat, že **jde především o náhradu odměny za čerpanou dovolenou v příslušném rozsahu.** S výjimkou první varianty je totiž zcela na zaměstnavateli, na které dny čerpání dovolené určí.

Pokud má zaměstnanec pracující na dohodu o pracovní činnosti sjednáno nebo stanoveno právo na dovolenou, **vznikne mu na ni právo a bude ji čerpat podle následujících pravidel:**

1. Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel rozvrhl pracovní dobu obdobně jako zaměstnanci v pracovním poměru **do směn (např. od pondělí do pátku v rozsahu vždy 4 hodiny)**, se posuzuje právo na dovolenou stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru, pracujícím v rovnoměrně rozvržené pracovní době. Kdyby výměra dovolené za kalendářní rok činila u zaměstnavatele např. 5 týdnů, platila by i pro tohoto zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti. **Náhradu odměny by dostával za každý den dovolené v rozsahu 4 hodiny.** Nelze ani vyloučit nerovnoměrné, ale předem stanovené rozvržení pracovní doby.
2. U zaměstnance, který má rozsah pracovní doby stanoven pevně za týden, ale bez určení konkrétních pracovních dnů, lze právo na dovolenou přepočítat na tyto hodiny. Je pak na zaměstnavateli, ve které dny a v jakém rozsahu zaměstnanci dovolenou určí.
3. Při výpočtu práva na dovolenou zaměstnance pracujícího v tzv. **nepravidelné výpomoci** se použije pravidla obsaženého v ustanovení § 213 odst. 4 zákoníku práce pro zaměstnance s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou. Zaměstnavatel by měl po ukončení doby,

za kterou se průměrná odpracovaná doba zjišťuje, spočítat, **kolik odpracovaných hodin připadá zaměstnanci v průměru na jeden týden** a v tomto rozsahu mu dovolenou podle celoroční výměry poskytnout. Dovolená se zaměstnanci průběžně poskytuje „zálohově“. Její poskytnutí má spíše faktickou povahu jejího proplacení.

3. Dovolená za kalendářní rok

Související právní předpisy:

- § 212 odst. 1, § 216 odst. 2 až 4 a § 348 odst. 1 ZP

3.1 Podmínky

Otázka č. 4

Jaké musí zaměstnanec splnit **podmínky**, aby mu vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok v celé výměře?

Odpověď

Tyto podmínky jsou dvě. **Pracovní poměr k těmto zaměstnavateli musí zaměstnanci trvat nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku a zaměstnanec v něm musí odpracovat alespoň 60 dnů.** Z výše uvedeného je zřejmé, že **splnění těchto podmínek se posuzuje vždy ve vztahu k jednomu:**

- **kalendářnímu roku** (jde o právo na dovolenou za rok **2012**, za rok 2013, atd.)
- **zaměstnavateli** (není možné sčítat právo na dovolenou, které vzniklo zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele s právem na dovolenou, které mu vzniklo u dalšího zaměstnavatele)
- **pracovnímu poměru** (v případě současného trvání **více pracovních poměrů**).

3.2 Nepřetržitě trvání pracovního poměru

Otázka č. 5

Pracovní poměr zaměstnance vznikl dne **2. 1. 2012**. Dne 1. 1. 2012 byl **svátek**. Pracovní poměr trval až do konce tohoto kalendářního roku a zaměstnanec v něm odpracoval požadovaných 60 dnů. **Má právo na celou výměru dovolené za kalendářní rok, nebo jen na její poměrnou část?**

Odpověď

Zákoník práce vychází z toho, že pracovní poměr k jednomu a témuž zaměstnavateli musí trvat po dobu **celého kalendářního roku**. Přísně vzato, když pracovní poměr vznikne 2. 1., o celý kalendářní rok nejde. Nic ale nebrání zaměstnavateli, aby zejména v těchto případech, kdy k naplnění celého kalendářního měsíce nedošlo z důvodu svátku (pracovní poměr právě proto vznikl až dne 2. 1. 2012), ale **zaměstnanec odpracoval všechny pracovní dny v měsíci**, považoval zmíněnou podmínku za splněnou. Totéž by se dalo použít i pro účely poměrné části dovolené ve vztahu ke konkrétnímu kalendářnímu měsíci. **Upravit to lze v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, a to např. následovně:**

„Za celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jak pro účely dovolené za kalendářní rok, tak pro účely její poměrné části bude zaměstnavatel považovat i ten kalendářní měsíc, v němž zaměstnanci **vznikl nebo skončil pracovní poměr, ale z důvodu dnů pracovního klidu na jeho začátku nebo konci netrval po celou dobu tohoto kalendářního měsíce**. To neplatí, pokud zaměstnanci v tento den trval pracovní poměr u jiného zaměstnavatele.“

Otázka č. 6

Našemu zaměstnanci **skončil dne 31. 8. 2012 pracovní poměr** a odešel do starobního důchodu. **Od 1. 9. 2012 u nás pracuje na novou pracovní smlouvu**, uzavřenou na dobu určitou 1 rok. **Jak je to s jeho nárokem na dovolenou na rok 2012?** Bylo možno mu nevybranou dovolenou k 31. 8. 2012 proplatit? Nárok na dovolenou u naší firmy je 20 dní.

Odpověď

Dle ustanovení § 216 odst. 1 zákoníku práce **se za nepřetržité trvání pracovního poměru považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.**

Diskutabilní ale může být, jak s tímto pravidlem naložit ve vztahu k možnosti proplatit dovolenou při skončení prvního pracovního poměru. I když z formulace tohoto pravidla vyplývá, že má vazbu především na ustanovení § 212 zákoníku práce o dovolené za kalendářní

rok (ve vztahu ke splnění podmínek pro vznik práva na ni), **s ohledem na účel dovolené a princip, že čerpání dovolené nesmí být až na zákonné výjimky nahrazováno finančním plněním, je třeba vnímat uvedené pravidlo jako obecné.** Doporučujeme proto, **abyste uvedenou situaci považovali za nepřetržité trvání pracovního poměru a neuvažovali o proplacení nevyčerpané dovolené v souvislosti se skončením pracovního poměru.**

Jen na okraj upozorňujeme, že celý případ šlo řešit nikoli rozvázáním dosavadního pracovního poměru a navázáním nového, ale jednodušší **sjednáním dohody o změně obsahu pracovní smlouvy (dodatku k ní).** Pak by nebylo vůbec pochyb, že pracovní poměr neskončil a že právo na dovolenou se posuzuje, jak je výše uvedeno.

Otázka č. 7

Zaměstnáváme důchodce. Smlouvu má **od 20. 8. 2012 na dobu určitou do 19. 8. 2013.** Po uvedeném datu s ním chceme sjednat hned **nový pracovní poměr**, opět na dobu určitou. Podle mě má za rok 2012 nárok na 6,5 dne dovolené. **Jak to ale bude v roce 2013, má nárok na celých 20 dní?** Nebo do 19. 8. 2013 nárok na 11,5 dne a od 20. 8. 2013 nárok na 6,5 dne?

Odpověď

Stejně jako v odpovědi na předchozí dotaz i tady je nutné upozornit, že situace se dá řešit jinak (nikoli sjednáním nového pracovního poměru, ale prodloužením doby trvání toho dosavadního) a že **skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli se pro účely dovolené považuje za nepřetržité trvání pracovního poměru.** Zaměstnanci tak za rok 2013 (při splnění zákonných podmínek) vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 4 týdny (20 dnů).

Z uvedeného příkladu je navíc zcela zřejmé, **jak by byl zaměstnanec v důsledku skončení jednoho a bezprostředního vzniku druhého pracovního poměru u téhož zaměstnavatele poškozen, nebýt výše uvedeného pravidla.**

3.3 Co se považuje za výkon práce

Otázka č. 8

Aby zaměstnanec vznikl nárok na dovolenou v celé výměře, musí splnit podmínku aspoň 60 odpracovaných dnů v kalendářním roce. **Znamená to, že musí v tyto dny skutečně pracovat?**

Odpověď

Nikoli. Zákoník práce vychází z toho, že vedle skutečného výkonu práce **se za výkon práce považují též doby uvedené v jeho ustanovení § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1.** Jde o následující případy:

- doba, kdy zaměstnanec **nepracuje pro překážky v práci**, s výjimkou přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy a překážek v práci na jeho straně, které nejsou uvedeny v nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (viz nařízení vlády č. 590/2006 Sb.),
- doba, kdy zaměstnanec **čerpá dovolenou**,
- doba **čerpání mateřské dovolené** a doba, po kterou zaměstnanec-muž čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- doba **pracovní neschopnosti** zaměstnance, ale pouze v případě, že **vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**,
- doba, kdy si zaměstnanec **vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek**, a
- doba, kdy zaměstnanec **nepracuje proto, že je svátek**, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí.

Z výše uvedeného přehledu je pak zřejmé, **které doby naopak nejsou pro tento účel považovány za výkon práce**, a které nelze proto ke splnění zmíněné podmínky započítat. Navíc mají **dopad do krácení dovolené**. Pro účely dovolené se tedy jako výkon práce podle zákoníku práce neposuzuje:

- doba **pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance**, bylo-li předem sjednáno jeho napracování,
- doba, po kterou byla **práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy**,

- doba **pracovní neschopnosti**, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a
- doba **zameškaná pro důležité osobní překážky v práci**, pokud nejsou uvedeny v nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Otázka č. 9

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v 8hodinových směnách. V daném dni odpracoval 3 hodiny a poté:

- a) Šel na vyšetření k lékaři. **Doba vyšetření trvala 1 hodinu.** Lékař ho uznal neschopným práce.
- b) Šel na vyšetření k lékaři. **Doba vyšetření trvala 1,5 hodiny.** Lékař ho uznal neschopným práce.
- c) **Utrpěl pracovní úraz** a byl uznán lékařem neschopným práce.

Jak posoudit výše uvedený den pro účely vzniku práva na dovolenou? Jako odpracovaný, nebo neodpracovaný?

Odpověď

Podle ustanovení § 212 odst. 1 zákoníku práce se za **odpracovaný den považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval (a to i prostřednictvím dob, které se považují za výkon práce) převážnou část své směny.** Části směn odpracované v různých dnech se přitom nesčítají. Ve výše uvedených případech to bude znamenat následující:

- a) Do odpracované doby se zahrne celkem doba $3 + 1 = 4$ hodiny. **To není převážná část směny zaměstnance, tento den se za odpracovaný pro účely dovolené tedy nepovažuje.**
- b) Do odpracované doby se zahrne doba $3 + 1,5 = 4,5$ hodiny, **což je převážná část směny zaměstnance, a tento den se proto pro účely dovolené považuje za odpracovaný.**
- c) Vzhledem k tomu, že doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu se považuje za odpracovanou dobu, **tento den se posoudí pro účely dovolené jako odpracovaný.**

Otázka č. 10

Jak vypočítat právo zaměstnankyně na dovolenou, když v daném kalendářním roce pracovala takto:

- leden: **odpracováno 22 směn, 1 den svátek**, za který se její měsíční mzda nekrátila,
- únor–červenec: **129 pracovních dnů (včetně svátků) zameškáno** v důsledku pracovní neschopnosti (rizikové těhotenství),
- srpen–prosinec: **109 pracovních dnů (včetně svátků) čerpání mateřské dovolené.**

Odpověď

S ohledem na to, co se dle zákoníku práce považuje pro účely dovolené za výkon práce, **je třeba zaměstnankyni započít jako odpracované 23 dny v lednu a 109 dnů z období srpen až prosinec.** Celkem se tedy pro účely dovolené považuje jako výkon práce **132 dnů.** Zaměstnankyni vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok. **Toto právo bude ale kráceno za dobu pracovní neschopnosti o 2/12 dovolené za kalendářní rok.**

Otázka č. 11

Na jakou výši dovolené za rok 2012 má nárok zaměstnanec, který **do 31. 8. 2012 (celkem 175 pracovních dnů)** byl na rodičovské dovolené. V práci byl následně do 28. 12. 2012 a pak onemocněl.

Odpověď

Za rok 2012 **splnil zaměstnanec obě podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok**, tedy pracovní poměr mu k jednomu zaměstnavateli trval nepřetržitě celý kalendářní rok a v jeho rámci (po skončení rodičovské dovolené) odpracoval alespoň 60 dnů. **Tato dovolená se mu bude ale kvůli rodičovské dovolené, která se nepovažuje za výkon práce, krátit** ve smyslu ustanovení § 223 odst. 1 zákoníku práce, a to o 4/12 z celkové výměry dovolené za kalendářní rok.

Otázka č. 12

Zaměstnanec má pracovní dobu rozvrženou od pondělí do pátku. **V sobotu pracoval výjimečně přesčas**, tedy nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a mimo rozvrh svých směn. **Považuje se tento den za odpracovaný pro účely vzniku práva na dovolenou?**

Odpověď

Jak bylo výše uvedeno, zákoník práce **považuje pro zmíněný účel za odpracovaný ten den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny**. Definici směny obsahuje ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Směnou je část týdenní pracovní doby **bez práce přesčas**, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Z této definice je zřejmé, že **práce přesčas nemůže být nikdy součástí směny a není ji tedy možné případně posoudit ani jako odpracovanou dobu pro účely vzniku práva na dovolenou**. Naopak, jako na výkon práce, a pro zmíněný účel proto jako na odpracovaný den, je třeba pohlížet na den, v němž **zaměstnanec čerpá náhradní volno za práci přesčas** [viz ustanovení § 348 odst. 1 písm. c) zákoníku práce].

Jak se vyjádřila též AKV, pokud by zaměstnanec pracoval nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn jen proto, že tím **napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost**, nejde o práci přesčas [viz ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP] a tento den **musí být zaměstnavatelem posouzen pro účely dovolené také jako den odpracovaný**.

3.4 Vztah k rozvržení pracovní doby

Otázka č. 13

Jaký nárok na dovolenou má **zaměstnanec pracující na kratší pracovní úvazek** od pondělí do pátku 30 hodin týdně, 6 hodin denně? Zaměstnanci pracující na plný úvazek mají u zaměstnavatele nárok na 25 dnů.

Odpověď

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec pracuje 5 dnů v týdnu, **má právo na dovolenou v plném rozsahu 25 dnů**. Jeho kratší pracovní úvazek (kratší směny) se projeví jen ve výši náhrady mzdy za čerpanou dovolenou, která bude příslušet **právě za 6 hodin**.

Rozhodně **není v pořádku přístup některých zaměstnavatelů, kteří těmto zaměstnancům určují právo na dovolenou poměrem jejich kratší pracovní doby ke stanovené týdenní pracovní době** (v daném

případě by šlo o poměr 30 ku 40 a tedy 3/4 z celkové výměry dovolené 25 dnů). Tímto postupem **by byl zaměstnanec jednoznačně poškozen.**

Otázka č. 14

Máme zaměstnance, kterému skončí **pracovní poměr k 30. 4.** Zaměstnanec pracuje **v nepřetržitém pracovním režimu.** Do 30. 4. má podle harmonogramu směn naplánováno 59 pracovních směn, 2 směny však odpracuje navíc, takže jich bude mít celkem odpracováno 61. Vznikne zaměstnanci nárok na dovolenou pouze za odpracované dny, protože v plánu má pouze 59 pracovních směn, anebo za kalendářní rok, protože jich ve skutečnosti odpracuje 61?

Odpověď

Protože jde o zaměstnance v nepřetržitém pracovním režimu, jehož stanovená týdenní pracovní doba může být rozvržena do delších směn a nikoli na všechny dny v týdnu (např. do 11hodinových směn, což je zřejmě Váš případ), **je třeba postupovat podle ustanovení § 216 odst. 3 zákoníku práce.** Dle tohoto paragrafu „pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, **jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu;** to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.“

Výše citované pravidlo znamená, že pokud zaměstnanec od začátku roku do dne skončení pracovního poměru neměl překážky v práci, pro které by nepracoval (např. nemoc), vezmete pro účely práva na dovolenou **všechny pracovní dny z tohoto období jako při rozvržení rovnoměrném do 5 dnů v týdnu.** Zaměstnanci tak **vznikne právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok,** a to podle ustanovení § 212 odst. 2 zákoníku práce ve výši 4/12 z celoroční výměry.

Otázka č. 15

Zaměstnanci **dne 29. 2. 2012 skončil pracovní poměr.** Zaměstnanec pracoval v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, třísměnný provoz. **V lednu odpracoval 20 směn, v únoru 18 směn, za dva měsíce trvání pracovního poměru tedy celkem 38 směn.** Na kolik dnů dovolené mu vzniklo právo, jestliže celoroční výměra u zaměstnavatele jsou 4 týdny?

Odpověď

Zaměstnanci vznikne **právo na dovolenou za odpracované dny**. V této souvislosti je ale třeba při výpočtu respektovat ustanovení § 216 odst. 3 zákoníku práce a počítat, jako **by zaměstnanec v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů**, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu.

Z výše uvedeného ustanovení je zřejmé, že pro účely dovolené **nemůže zaměstnavatel automaticky počítat pouze skutečně odpracované směny**, protože pak by zaměstnanec pracující např. ve 12hodinových směnách dosáhl potřebného počtu 21 dnů (ve vztahu k dovolené za odpracované dny) nebo 60 dnů (ve vztahu k dovolené za kalendářní rok) mnohem později než zaměstnanec pracující v 8hodinových směnách od pondělí do pátku.

Na leden a únor 2012 připadlo „odpracovaných“ 43 dnů, platí to i pro tohoto zaměstnance. Proto mu přísluší právo na dovolenou za odpracované dny **v délce 2/12 z dovolené za kalendářní rok**.

Otázka č. 16

Zaměstnanec pracuje na **kratší pracovní úvazek 32 hodin týdně**. Pracovní dobu má rozvrženu do 4 dnů, **od pondělí do čtvrtka**. Musíme na něho pro účely dovolené pohlížet podle ustanovení § 216 odst. 3 zákoníku práce tak, jako by pracoval v kalendářním týdnu 5 pracovních dnů?

Odpověď

Ne, **takto na něho pohlížet nelze**. Uvedené ustanovení zákoníku práce se vztahuje jen na ty zaměstnance, kteří pracují **po stanovenou týdenní pracovní dobu**, ale nemají ji rozvrženu na všechny pracovní dny v týdnu. Výše uvedený zaměstnanec pracuje v kratším úvazku (po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu), **takže se mu pro účely dovolené budou počítat za týden 4 a nikoli 5 odpracovaných dnů**.