



Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

PERSONALISTIKA

6. přednáška

Pracovní doba a dovolená

Tematické zaměření dnešní přednášky

- Stanovená a kratší pracovní doba
- Pracovní směny
- Rozvržení pracovní doby
- Přestávka v práci
- Nepřetržitý odpočinek a dny pracovního klidu
- Práce přesčas a náhradní volno
- Neomluvená absence
- Druhy dovolené a její čerpání
- Krácení dovolené, její převádění a proplácení

STANOVENÁ pracovní doba a KRATŠÍ pracovní doba

- **Stanovení pracovní doby** = určení doby, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doby, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele.
- Maximální délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin.
- **Kratší pracovní doba** = práce na nižší pracovní úvazek (méně než 40 hodin za týden), zaměstnanci náleží mzda (plat) odpovídající rozsahu kratšího úvazku.

Kratší pracovní doba

- Právní nárok na **kratší pracovní dobu** mají:
 - zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let,
 - těhotná zaměstnankyně,
 - zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Zkrácení stanovené pracovní doby

- Tato možnost nastává v rámci specifické situace vybraných jedinců/zaměstnanců, přičemž **zaměstnanec odpracuje MÉNĚ než 40 hodin týdně, ANIŽ by mu byla snížena mzda.** Zkrácená pracovní doba se týká:
 - zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu;
 - zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně;
 - zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

PRACOVNÍ SMĚNY

- Je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.
- Rozlišuje se:
 - **jednosměnný** pracovní režim
 - **dvousměnný** pracovní režim
 - **třisměnný** pracovní režim
 - **nepřetržitý** pracovní režim

- **Konto pracovní doby** je způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdy je práce zaměstnancům přidělována průběžně podle aktuálních potřeb zaměstnavatele.
- **Pružné rozvržení pracovní doby** – základní pracovní dobu určuje zaměstnavatel a zaměstnanec je povinen v této době být přítomen na pracovišti. Volitelná pracovní doba se vyskytuje na začátku a konci základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.

PŘESTÁVKY v práci

- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech, a to v trvání nejméně 30 minut.
- Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.
- Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby

Nepřetržitý ODPOČINEK a dny pracovního KLIDU

- **Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny** (mezi koncem jedné a začátkem druhé směny) musí činit **alespoň 12 hodin po sobě jdoucích** během 24 hodin.
- **Nepřetržitý odpočinek v týdnu** by měl v rozvrhu pracovních směn činit **alespoň 35 hodin**.
- Dny v týdnu, na které připadá podle rozvrhu směn nepřetržitý odpočinek, spolu se svátky tvoří dny pracovního klidu.

Práce PŘESČAS a NÁHRADNÍ VOLNO

- Práci přesčas může zaměstnavatel **zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů**, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě na dny pracovního klidu.
- Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas pouze na základě DOHODY se zaměstnancem.
- Zaměstnavatel může zaměstnanci na jeho žádost poskytnout neplacené volno.

NEomluvená ABSENCE

- Jedná se o **nedodržení pracovní doby** ze strany zaměstnance.
- O „usvědčení“ z neomluvené absence zaměstnance (postizích za ni) rozhoduje zaměstnavatel po dohodě/projednání s odborovou organizací.
- Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.

Druhy DOVOLENÉ

- Dle platné legislativy rozlišujeme od 1.1.2021 následující druhy dovolené:
 - I. **Dovolená za kalendářní rok (nebo její poměrná část)**
 - II. **Dodatková dovolená**

I. Dovolená za kalendářní rok (nebo její poměrná část)

Dovolená za kalendářní rok:

- Výměra řádné dovolené v týdnech ([§ 212 ZP](#)) se nijak nezměnila, zůstává:
 - nejméně 4 týdny v kalendářním roce (mzdová sféra),
 - u zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v [§ 109 odst. 3 ZP](#) (platová sféra) 5 týdnů v kalendářním roce,
 - u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů v kalendářním roce.

Prodloužená řádná dovolená

- Zákon uvádí pouze základní výměru dovolené.
- Zaměstnavatel běžně poskytuje svým zaměstnancům dovolenou nad zákonem stanovený rozsah - prodloužení kolektivní smlouvou nebo interním předpisem.
- Prodloužit lze dovolenou všem nebo jen vybraným skupinám zaměstnanců – pozor na rovné zacházení se všemi zaměstnanci!
- Typické pro podnikatelskou sféru.

Příklad 1: Dovolená prodloužená o týdny

Zaměstnanec má základní výměru dovolené 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnavatel prodloužil základní výměru ujednáním v kolektivní smlouvě o dva týdny, celkem na 6 týdnů. Jeho týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Délka dovolené za kalendářní rok $40 \times 6 = 240$ hodin dovolené.

Příklad 2: Dovolená prodloužená o jednotlivé dny

Zaměstnavatel v roce 2020 prodloužil základní výměru 4 týdny interním předpisem o jeden týden a dva dny v kalendářním roce. Týdenní pracovní doba zaměstnance činí 37,5 hodin. Od roku 2021 je třeba prodloužení o dny přepočítat na matematický zlomek týdne. Dva dny: $2/5 = 0,4$ týdne. Prodloužená délka dovolené za kalendářní rok činí: $37,5 \times 5,4 = 202,5$, zaokr. na 203 hodin dovolené.

II. Dodatková dovolená

- Další druh dovolené, kterou mohou zaměstnanci čerpat od 1.1.2021, je dodatková dovolená, kterou upravuje § 215 nového ZP
- Zaměstnanci pracující u zaměstnavatele celý kalendářní rok po stanovenou týdenní pracovní dobu pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a zaměstnanci konající po celý kalendářní rok práce zvláště obtížné (viz § 215 odst. 4 ZP)

- Novou skupinou zaměstnanců, kteří mají nárok na dodatekovou dovolenou, jsou zaměstnanci konající práce při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (§ 215 odst. 4 písm. j) ZP).

- Zaměstnanci, kteří pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu, mají nárok na dodatekovou dovolenou v délce této týdenní pracovní doby. Ti, kteří pracují po kratší týdenní pracovní dobu, mají nárok na dodatekovou dovolenou v délce této kratší týdenní pracovní doby (§ 215 odst. 1 ZP).
- Zaměstnanci, který pracuje v podmínkách, za které mu přísluší nárok na dodatekovou dovolenou pouze po část kalendářního roku, přísluší mu nárok na dodatekovou dovolenou v rozsahu tolika dvaapadesátin, kolik týdenních pracovních dob (kratších týdenních pracovních dob) si odpracoval v těchto podmínkách (§ 215 odst. 2 ZP).

- Dle § 215 odst. 3 ZP je možná kumulace dodatkové dovolené **pouze** za práce ve zvlášť obtížných podmínkách a zároveň za práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. **Jiné případy kumulace dodatkové dovolené nejsou možné.**
- **Čerpá se přednostně a musí být vždy vyčerpána!**

Příklad 1: Zaměstnanec pracuje ve ztížených pracovních podmínkách od 15.1.2021 do 31.3.2021. Jeho týdenní pracovní doba je 40 hodin, po celou dobu intervalu pracuje ve ztížených pracovních podmínkách.

Výpočet:

432 hodin (počet započtených hodin z pohledu nároku na dodatkovou dovolenou) / 40 hodin (týdenní pracovní doba) = 10,8 týdne = zaokrouhlujeme na 10 týdnů (počet celých odpracovaných týdnů)

10/52 x 40 hodin (celkový roční nárok na dodatkovou dovolenou při týdenní pracovní době 40 hodin) = 7,6923 hodin = zaokrouhlujeme na 8 hodin

Příklad 2: viz příklad 1 + dočasná pracovní neschopnost od 25.2.2021 do 13.3.2021 - tato doba se nezapočte z pohledu nároku na dodatkovou dovolenou.

Výpočet:

336 hodin (počet započtených hodin z pohledu nároku na dodatkovou dovolenou) / 40 hodin (týdenní pracovní doba) = 8,4 týdne = zaokrouhlujeme na 8 týdnů (počet celých započtených týdnů, tedy týdenních pracovních dob)

8/52 x 40 hodin (celkový roční nárok na dodatkovou dovolenou při týdenní pracovní době 40 hodin) = 6,15 hodin = zaokrouhlujeme na 7 hodin

ČERPÁNÍ dovolené

- Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.
- 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.

- Čerpání dovolené v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, je spojeno se dvěma omezeními:
 1. jde o **výjimečnou záležitost** (tj. nebude se to stávat pravidelně)
 2. **zaměstnanec s takovým postupem souhlasí** (zpravidla je to on sám, kdo o dovolenou v tomto režimu žádá; jako příklad lze uvést situaci, kdy se zaměstnanec podrobí vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení a po zbývající část své směny, kterou by jinak musel odpracovat, hodlá čerpat dovolenou, protože do zaměstnání se nechce už vracet).

- Zaměstnavatel **nesmí** určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec:
 - vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení
 - kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu
 - na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené
 - na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost

- 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.
- Zaměstnavatel je **povinen** nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.
- Další dle §217 a 218 ZP

KRÁCENÍ dovolené

- Současná právní úprava volí opačný přístup než předchozí, kdy překážky, které se nepovažují za výkon práce, se naopak jako výkon práce (do určité míry) uznávají (započítávají se jako odpracovaná doba pro vznik nároku na dovolenou), a to pouze do limitu dvacetinásobku stanovené pracovní doby:
 - standardní neboli plné pracovní doby 40 hodin týdně dle ust. §79 odst. 1 zákoníku práce
 - 38,75 hodiny týdně pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem dle ust. § 79 odst. 2 písm. c) ZP

- zákonem zkrácené pracovní doby 37,5 hodiny týdně pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu nebo ve vícesměnném či nepřetržitém pracovním režimu dle ust. § 79 odst. 2 písm. a) a c) ZP
- kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zkrácené pracovní doby dle ust. § 79 odst. 3 ZP)
- dvacetinásobku (individuálně ve smyslu ust. §80 ZP) sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce

- **Krácení až po zameškání jedné pracovní směny, ale kratší absence se sčítají**
- ZP **nestanoví** žádnou minimální délku trvání nepřítomnosti v práci, která by (již) mohla být posouzena jako neomluvená absence. Jako neomluvenou absenci proto lze posoudit i nepřítomnost v zaměstnání v délce jen několika minut, pokud na straně zaměstnance není žádný relevantní a z hlediska pracovně-právních předpisů uznatelný důvod pro omluvení absence (např. pozdní příchod do práce).

PŘEVÁDĚNÍ dovolené

- Pouze v případě, že jsou **naléhavé provozní důvody** na straně zaměstnavatele, nebo **překážky v práci na straně zaměstnance** (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování nemocného člena rodiny nebo jiná překážka v práci), dojde k čerpání dovolené později. Zaměstnavatel je pak dle (dle ust. § 218 odst. 2, od 1. 1. 2021 ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce) povinen určit zaměstnanci dovolenou tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

- Jestliže však nemůže 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 (dle ust. § 218 odst. 4, od 1. 1. ust. 218 odst. 5 zákoníku práce) dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

PROPLÁCENÍ dovolené

- Za dny, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, nepobírá mzdu, ale náhradu mzdy. Při jejím výpočtu se vychází z **průměrného** výdělku za kalendářní čtvrtletí, které předchází čtvrtletí, ve kterém čerpáte dovolenou
- Kalkulačka viz <https://www.penize.cz/kalkulacky/nahrada-mzdy-za-dovolenou>

Děkuji vám za pozornost a
přeji příjemný zbytek dne. 😊

