

Zákoník práce –částečný přehled změn.

Dne 26. června 2020 vyšel zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Objevila se řada změn i v souvislosti s BOZP. S účinností od 30. července 2020 došlo ke změně například u výpovědi, agenturního zaměstnávání, doručování písemností, od 1. ledna 2021 například u dovolené nebo u jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých. Zavádí se jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance; sdílené pracovní místo.

§ 104 se doplnilo, že osobní ochranné pracovní prostředky musí splňovat požadavky **stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie**, kterým je nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

Rozšiřuje se § 271b odst. 3, kde se upřesňuje: „...Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, **náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**, přísluší mu tato náhrada **po dobu zařazení do evidence uchazečů** o zaměstnání v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. **Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity postupuje u všech poškozených podle odstavce 1** (ten zůstal nezměněný – pozn. redakce).“

Nový § 271f **Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance** stanovuje, že v takovém případě přísluší jeho manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu.

Lze očekávat, že půjde spíše o výjimečné případy nejtěžšího zdravotního poškození, a to zejména o kómatické stavy, závažná poškození mozku či o ochrnutí výrazného rozsahu, tj. o následky srovnatelné s usmrcením osoby, která je v tomto případě trvale vyřazena z většiny sfér společenského uplatnění, a smutek, strach, pocity zoufalství a beznaděje způsobují blízkým osobám nemajetkovou újmu.

Změny nastaly také v § 271 g, který se týká **odškodňování pozůstalých po zaměstnanci, který utrpěl smrtelný pracovní úraz**.

„Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně **jedenapůlnásobku průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo; výše této náhrady se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří dále výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.“

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých (§ 271i) již není upravena pevnou částkou. Oproti předchozí právní úpravě se neváže u dětí zemřelého na jejich zletilost a u rodičů zemřelého na nutnost jejich žití ve společné domácnosti.

Přísluší pozůstalému nejméně **ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplátí se každému z nich polovina této částky.

Přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pocítují jako vlastní újmu, avšak za podmínky, že tyto osoby vznik nemajetkové újmy v konkrétním případě prokážou. Pro tyto případy není minimální výše jednorázové náhrady zákonem stanovena.

V případě, kdy poškozený v důsledku zvlášť závažného ublížení na zdraví zemře, soud při určení výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých zohlední již přiznanou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (§ 271s).

V § 320a, který se týká odborových organizací, je důležité, že stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody **hradí příspěvek** odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů také na **opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**.

Další změny

Mění se § 51a související s **výpovědí**, byla-li dána ze strany zaměstnance **z důvodu přechodu práv a povinností** z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V § 78 písm. e) se místo třisměnný pracovní režim práce uvádí **víceměnný pracovní režim práce**.

Zákonem č. 285/2020 Sb. byl zrušen § 93a Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví.

V § 127 odst. 1 chybělo **jednoznačné vymezení rozsahu náhradního volna**, na jehož poskytnutí se může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout místo platu **za práci přesčas**. Nyní se to upřesňuje.

Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež upravuje nový § 203a, změna v této souvislosti je také v § 203 odst. 2 písm. h): „Zaměstnanci přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno související s akcí pro děti a mládež s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.“

Významná změna se týká **dovolené a dodatkové dovolené** - § 212 a následující. Dovolena se již nebude se odvíjet od počtu odpracovaných dní, ale od počtu odpracovaných hodin. Vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na jím odpracované stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní době, od níž se též odvozuje i délka dovolené. Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

V § 218 se uvádí nový odst. 2: „S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti **část dovolené** za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, **převést do následujícího kalendářního roku**.“ A nový odst. 6: „Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“

U **agenturního zaměstnávání** se doplňuje § 309a, podle kterého je uživatel povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že zaměstnanec vyše k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie, a informace musí obsahovat údaje zde obsažené.

Zrušuje se povinnost zaměstnavatele **vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání** v případě ukončení dohody o provedení práce s výjimkou těch dohod, u kterých je prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami z odměny z dohody nebo které založily účast na nemocenském pojištění (§ 313).

Sdílené pracovní místo upravuje nový § 317a. Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

V § 319 se objevuje doplnění týkající se **vyslání zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie** k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky a přidává se nový § 319a, který se týká doby vyslání tohoto zaměstnance.

Došlo ke zjednodušení při **doručování písemností**. Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost do **15 dnů** (dříve do 10 dnů) vyzvedl. Doplňuje se § 335a **Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datové schránky**. To lze jen v případě písemného souhlasu zaměstnance. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. V § 337, který se týká doručování písemností určené zaměstnavateli zaměstnancem,

se v odst. 3 nově uvádí: „Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.“ A přibyl nový odst. 6, který se týká datové schránky.

Změnil se také § 338 ohledně **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**.

Použité zdroje:

- Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony;
- Zákon č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Novela ZP je mezi legislativci zvaná koncepční novela ZP. Proč koncepční? Protože základní koncepční změnou nové právní úpravy druhého ZP bylo použití metody delegace některých ustanovení občanského zákoníku (OZ) do ZP. Tento princip byl vyjádřen v ustanovení § 4 ZP, podle kterého platilo, že „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“ Toto ustanovení tedy vymezuje, že vztah ZP a OZ je založen na tzv. principu delegace. ZP výslovně stanovil, že z OZ používá pouze ustanovení, která si tzv. „vybral“. Ústavní soud v Nálezu č. 116/2008 Sb. konstatoval, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: OZ je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné. Proto podle názoru Ústavního soudu metoda delegace použitá v § 4 ZP subsidiární uplatnění OZ v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpětrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Z těch všech důvodů Ústavní soud ustanovení § 4 ZP zrušil. Nicméně po zrušení § 4 ZP zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírajících se o delegační princip. Ústavní soud se však zabýval pouze těmi, která byla navržena ke zrušení, ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a rušil. To pak je věcí zákonodárce, jak s nimi dále naloží a vyřešení tohoto problému by mělo být náplní koncepční novely, která by měla celý Nález Ústavního soudu transponovat do ZP.

- Novela, která se má s tímto úkolem vyrovnat, je tedy konečně po více jak dvou letech v Parlamentu. Kromě toho však vláda při předkládání jejího návrhu zdůraznila, že hlavním cílem návrhu je reagovat na Programové prohlášení vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010, které vytýčilo úkol navrhnout „úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst“.
- Nelze samozřejmě probrat všechny změny, které novela přinese. To budeme zajisté probírat na stránkách našeho serveru v průběhu II. pololetí podrobně, ale alespoň to základní.
- **Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou vytýčeny zcela nově v § 1a.** Jejich smyslem je stanovit obecné základní zásady pracovněprávních vztahů, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. V základních zásadách jsou vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce zaměstnance a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytné ochrany zaměstnance při práci.
- **Definice závislé práce je další novinkou.** Smyslem navrhované úpravy je vytýčit obecné základní zásady pracovněprávních vztahů, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. Tato definice bude mít bezprostřední výkladovou vazbu na definici nelegální práce, která bude obsažena v zákoně o zaměstnanosti.
- **Délka zkušební doby** je nově stanovena na 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Důvodem je vyšší míra odpovědnosti těchto zaměstnanců a větší nároky na ně kladené.
- **Pracovní poměr na dobu určitou doznává také významných změn.** Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího

pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

- **Výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele** se rozšiřují o další důvod „poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“, což znamená pro porušení léčebného režimu.
- Poměrně značné změny doznala i kapitola zabývající se pracovní dobou, jejich výčet by byl však nad možností tohoto článku.
- **V části V ZP zabývající se BOZP** nedošlo k výrazným změnám. Pouze byla v jednotlivých ustanoveních v duchu koncepce relativní a absolutní neplatnosti jednotlivých právních úkonů zpřesněna kogentní ustanovení a místo formulace „zaměstnavatel přijímá, zaměstnavatel zajistí apod.“ se stanoví „zaměstnavatel je povinen přijmout, zaměstnavatel je povinen zajistit“. V ustanovení § 105 ZP se dosavadní zmocnění pro vydání prováděcího právního předpisu o úrazech (nařízení vlády) zpřesňuje a zpřehledňuje. Nakonec se zpřesňuje i úprava prověrky k zajištění BOZP, tak aby vedle dosavadní dohody s odborovou organizací byl zapotřebí i souhlas zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Nad rámec legislativního procesu byla však novela ZP rozšířena i o **novelu zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP**. Novelou zákona č. 309/2006 Sb., provedenou zákonem č. 189/2008 Sb., bylo vloženo ustanovení § 10 odst. 2. V něm je stanoveno, že zkouška z odborné způsobilosti se skládá opakovaně každých 5 let.
- Uvedená novela nabyla účinnosti dnem 1. července 2008, přičemž fyzické osoby, které získaly osvědčení z odborné způsobilosti podle ustanovení § 9 zákona č. 309/2006 Sb. a podle ustanovení § 14 až 18 tohoto zákona v období od 1. ledna 2007 do 30. června 2008, obdržely osvědčení s neomezenou dobou platnosti, zatímco fyzické osoby, které získaly osvědčení ode dne 1. července 2008, obdržely osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky na dobu 5 let. V době od 1. 1. 2007 do 30. 6. 2008 bylo vydáno cca 1900 osvědčení.
- Podle důvodové zprávy, se navrhuje změna s ohledem na zajištění rovného přístupu, kterou má být zabezpečen jednotný postup. Osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky z odborné způsobilosti se bude vydávat na dobu 5 let.
- V přechodném ustanovení je pak stanoveno, že odborná způsobilost, která byla získána podle zákona č. 309/2006 Sb. před jeho změnou provedenou zákonem č. 189/2008 Sb., bude platit po dobu 2 let, tzn. při přepokládaném nabytí účinnosti navrhovaného zákona, do 31. 12. 2013. Poté, bude-li mít fyzická osoba zájem o zkoušku z odborné způsobilosti, bude třeba, aby složila tuto zkoušku úspěšně znovu.
- Podle důvodové zprávy v současné době na trhu působí 35 držitelů akreditací, tak na každého z nich připadá v úvahu vyzkoušet v průběhu dvou let 55 uchazečů o zkoušku. Počet držitelů akreditací a fyzických osob, které se mohou v průběhu dvou let přihlásit ke zkoušce z odborné způsobilosti, odpovídá reálné situaci v oblasti provádění zkoušek podle zákona č. 309/2006 Sb. Vzhledem k tomu, že náklady na jednu zkoušku se pohybují u jednotlivých držitelů akreditací cca mezi 4 000 až 5 000 Kč budou činit náklady zaměstnavatelů, popř. samostatně podnikajících fyzických osob cca 7,5 až 9,5 mil. Kč. Náklady na opakovanou zkoušku však zajistí i u těchto odborně způsobilých osob trvalý zájem na získávání nových a udržování stávajících znalostí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Náklady na státní rozpočet budou zanedbatelné, neboť náklady na zkoušku jsou u držitelů akreditací hrazeny vesměs samotnými uchazeči, tj. odborně způsobilými osobami.
- **Novela zákoníku práce přinese řadu novinek týkajících se dovolené. Připravte se s námi na ně.**
- Počítání dovolené se změní. Výměra dovolené bude nadále uvedena v týdnech, takže minimem délky dovolené za kalendářní rok budou 4 týdny, pro státní zaměstnance pak 5 týdnů a pro pedagogy 8 týdnů, ale bude se přepočítávat na hodiny. Za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu (čili zásadně 40 hodin) v příslušném kalendářním roce získáte dovolenou v délce jedné dvaapadesátiny týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené. Pro ty, kteří pracují na obvyklých 40 hodin týdně při rovnoměrně rozvržené pracovní době v rytmu pondělí až pátek, se vlastně nic nezmění.
- Významná bude změna pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. To vše, jakož i přepočítání dovolené, pokud se vám změní objem pracovního úvazku (délka směn), protože začnete pracovat méně (nebo naopak více), třeba proto, že pečujete o děti, stejně jako výpočet vaší dovolené,

pokud neodpracujete u jednoho zaměstnavatele celý kalendářní rok, a získáte tak nárok jen na poměrnou část dovolené, a ne celou dovolenou za kalendářní rok, jsme vám vysvětlili v článku [Dovolená v roce 2021. Spočítejte si, na jakou dovolenou budete mít právo.](#)

- **Pravidla určování nástupu dovolené se nezmění, situace čerstvých rodičů bude ale jiná**
- Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnancům termín dovolené tak, aby byla vyčerpána v tom kalendářním roce, ve kterém na ni vznikl nárok. Nestihne-li se to z naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo pro překážky na straně zaměstnance (třeba nemoc, péči o dítě a podobně), je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Takže dovolenou za letošní rok 2020 byste si měli vyčerpat letos, leda tomu brání provozní příčiny nebo vaše překážky v práci, protože jste dlouhodobě nemocní nebo pečujete o dítě, pak se vám dovolená převádí do roku 2021.
- **Někdy si můžete určit termín dovolené sami, ač toto právo jinak patří zaměstnavateli**
- Jestliže však není čerpání stanoveno zaměstnavatelem ani do 30. června následujícího roku, získává právo určit čerpání dovolené z loňského roku sám zaměstnanec. Jestli tedy máte ještě část, nebo dokonce celou dovolenou z loňského roku 2019 a zaměstnavatel vám neurčil do letošního 30. června, kdy ji máte nastoupit, můžete si [určit její termín od letošního 1. července stále vy sami.](#)
- Musíte jen dodržet pravidlo, že termín nástupu oznámíte 14 dnů dopředu, stejně jako vám, pokud se nedohodnete na něčem jiném, i zaměstnavatel musí dát termín vaší dovolené vědět nejméně 2 týdny dopředu, nemůže vám ji nařídít ze dne na den. Toto pravidlo zůstane v zákoníku práce i nadále, takže pokud letos nevyčerpáte svoji dovolenou za rok 2020 a zaměstnavatel vám v případě jejího převodu k odloženému čerpání neurčí její termín do 30. června 2021, zase bude platit, že si můžete rozhodnout, kdy ji budete čerpat, od 1. července 2021 vy sami. Musíte to ale oznámit zaměstnavateli 2 týdny dopředu.
- **Po návratu z mateřské čerpejte dovolenou hned**
- Další výjimkou, kdy rozhodujete právě vy, a ne zaměstnavatel o tom, kdy budete čerpat dovolenou výhradně vy sami, je když se žena vrací do práce po skončení mateřské dovolené.
- [Nevyčerpanou dovolenou před porodem vyberte mezi mateřskou a rodičovskou.](#)
- Požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení její mateřské dovolené, je totiž zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Ukládá mu to [§ 217 odst. 5 zákoníku práce \(ZP\)](#). To platí i pro zaměstnance, který čerpal rodičovskou dovolenou rovnající se délce mateřské dovolené. Zaměstnanec tedy neoznamuje zaměstnavateli, že bude čerpat dovolenou, jako je tomu u loňské dovolené po 30. červnu následujícího roku, ale – je tu malá odlišnost, i když výsledek je v podstatě stejný. Žádá o čerpání dovolené, jemuž ovšem musí zaměstnavatel vyhovět.
- **Jak můžete získat peníze navíc při čerpání mateřské a rodičovské dovolené?**
- V jiných případech vyhovět nemusí a určuje nástupy dovolené zaměstnancům sám. (Žádostem zaměstnanců o určitý termín dovolené může, ale nemusí, vyhovět.) Doba čerpání mateřské dovolené zaměstnankyní a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se posuzuje jako výkon práce. Naproti tomu následující rodičovská dovolená už se jako práce nepočítá, a tak kvůli jejímu čerpání může dojít ke zkrácení nároku dovolené. Dosavadní i od příštího roku nová pravidla krácení dovolené jsme si připomenuli v článku [Krácení dovolené bude mít mírnější pravidla](#). Jenže dovolenou vyčerpanou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, tedy před nástupem rodičovské dovolené, není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. A tak je dobré mezi mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou [vložit čerpání dovolené a získat za ni peníze](#) – náhradu mzdy.
- V případě, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně nestihne dovolenou vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního roku – tedy například dovolenou z roku 2019, ani do konce tohoto roku 2020 právě z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené a také pracovní neschopnosti, je zaměstnavatel povinen určit mu dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Takže třeba až v roce 2021 nebo 2022.
- [Přečtete si také: Novela zákoníku práce změní pravidla pro převádění dovolené do dalších let.](#)
- **Kdy se bude rodičovská dovolená považovat za výkon práce?**
- Ovšem je to, jak už jsme řekli, spojeno s rizikem [krácení dovolené](#). Od 1. 1. 2021 dojde ke změně. Dosud se rodičovská dovolená za výkon práce nepovažuje, od příštího roku se považovat bude, ale maximálně jen do výše dvacetinásobku pracovní doby. Započte se tedy z vaší rodičovské dovolené až, ale ne více než, 800 hodin čili 20 týdnů při plné týdenní pracovní době.
- V článku [Jak ovlivňuje čerpání mateřské a rodičovské dovolené nárok na délku dovolené?](#) vám vysvětlujeme, jaký to bude mít význam a rozdíly mezi dosavadními a budoucími vazbami mezi čerpáním mateřské a rodičovské dovolené na délku dovolené. A tyto vazby mezi čerpáním běžné

dovolené a mateřské a rodičovské dovolené doplňujeme o výpočet nároku na dovolenou za rok, v němž čerpáte mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v článku [Kdy získáte nárok na plnou dovolenou i přes čerpání mateřské a rodičovské dovolené? \(PŘÍKLADY\)](#).

- **Dohody o odložení dovolené budou možné**
- Od příštího roku se bude moci dovolená převádět i na žádost zaměstnance, pokud to bude v jeho zájmu a požádá si o to písemně. Tedy nejenom v případě, že vám bránily v čerpání dovolené překážky v práci na vaší straně nebo provozní důvody na straně zaměstnance, ale prostě proto, že si to přejete, že se vám to hodí. Zaměstnanec a zaměstnavatel se budou moci dohodnout na odložení čerpání dovolené, která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, k čerpání do následujícího kalendářního roku.
- I pro takto dohodou převedenou dovolenou bude platit, že zaměstnavatel musí určit termín jejího nástupu v příštím roce. Tedy dovolené převedené například z roku 2021 do roku 2022 právě v roce 2022. I termín takto převedené dovolené si bude moci určit sám zaměstnanec, pokud ho neurčí zaměstnavatel do 30. června roku následujícího po roce, za který náleží. Pokud si tedy převedete dovolenou z roku 2021 do roku 2022 už podle nových pravidel zákoníku práce, které přináší jeho novela, a zaměstnavatel neurčí její nástup do 30. 6. 2022, budete si moci termín dovolené určit sami. A samozřejmě nástup třeba dovolené, kterou letos nevyčerpáte, protože vám to neumožní provoz zaměstnavatele nebo překážky v práci na vaší straně, si budete moci určit zase od 1. 7. 2021 sami, pokud to nestihne zaměstnavatel do 30. 6. 2021.
- **Když měníte v průběhu roku zaměstnání a chcete celou dovolenou mít v tom novém**
- Zaměstnanec, kterému skončil pracovní poměr a zůstala mu nevyčerpaná dovolená, má nárok na její proplacení. Jenže mnohdy by radši uvítal, aby si ji mohl vyčerpat v novém zaměstnání. A zákoník práce to umožňuje, ale má to dva háčky.
- Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.
- Jenže zákoník práce vyžaduje, aby dosavadní a nový pracovní poměr na sebe bezprostředně navazovaly, nesmí mezi nimi být žádná přestávka, připouští se třeba jen nepracovní dny (třeba víkend, nebo svátek). Zaměstnanec si nesmí dopřát žádné volno, ani nesmí být registrován třeba několik dnů na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. **A tahle omezující podmínka se ruší.**
- **Jestliže na sebe nebudou pracovní poměry navazovat, je na zaměstnavatelích, zda převod umožní**
- Důvodová zpráva k novele zákoníku práce říká, že převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů, a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Bude tedy nově na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá, a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.
- Druhý háček ale zůstává v platnosti. Převést si můžete dovolenou, jenom když měníte práci v průběhu kalendářního roku. Jestli vám ale končí jeden pracovní poměr na Silvestra a druhý začíná na Nový rok nebo první pracovní den nového roku, takový převod zákoník práce neumožňuje. Podrobněji jsme vám pravidla převodu dovolené mezi dvěma zaměstnavateli, jak ta stávající, tak ta nová, vysvětlovali v článku [Převod dovolené bude jednodušší pro ty, co změni zaměstnání během roku](#).
-