

Dovolená bez novely zákoníku práce – 2. část



Mgr. Michal Vrajík,
samostatný advokát, externí spolupracovník Human Garden

Článek navazuje na jeho první část, která vyšla v minulém čísle DHK č. 3/2018 na s. 40. V předchozí části jsme se zabývali výpočtem, zaokrouhlením, přepočítáváním a výměrou nároku na dovolenou, dále vlivem změny úvazku na nárok na dovolenou a čerpáním dovolené.

Náhradní doby pro účely nároku na dovolenou

Zamýšlený stav po novele: Novela měla rovněž rozšířit výčet tzv. náhradních dob, které se pro účely dovolené považují za výkon práce. Nově měly mezi tyto náhradní doby patřit všechny důležité osobní překážky v práci v rozsahu do dvacetinásobku týdenní pracovní doby zaměstnance, pokud tedy zaměstnanec během roku odpracoval alespoň dvanáctinásobek své týdenní pracovní doby. Vybrané překážky v práci se měly počítat jako výkon práce v celém rozsahu bez limitu.

Platný právní stav: Podle současné právní úpravy platí, že se za výkon práce pro účely dovolené nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu.⁵⁾ Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Tato úprava znamená, že především **dočasná pracovní neschopnost či karanténa**, případně ošetřování člena rodiny, se pro účely nároku na dovolenou **neposuzují jako výkon práce**, ledaže dočasná pracovní neschopnost vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zdánlivě jde o logické pravidlo, avšak naráží na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, podle níž **nelze připustit existenci vnitrostátní úpravy, podle níž je „nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmíněn skutečně odpracovanou dobou v trvání nejméně deseti dnů nebo jednoho měsíce během referenčního období.“**⁶⁾

Zjednodušeně tak lze říci, že právo Evropské unie požaduje přiznat za každý celý kalendářní rok trvání pracovního poměru každému zaměstnanci nejméně 4 týdny placené dovolené, a to bez ohledu na to, zda tento zaměstnanec skutečně vykonával práci, či nikoliv.

V tomto směru není česká právní úprava eurokonformní a dochází tak k porušování závazků České republiky plynoucích z členství v Evropské unii. Jednotlivci, kteří by touto úpravou byli negativně dotčeni, mohou uplatňovat náhradu škody, která jim takto vznikne, na státu.⁷⁾

Převádění nevyčerpané dovolené

Zamýšlený stav po novele: Novelou mělo být dále umožněno převádění nevyčerpané dovolené v rozsahu přesahujícím minimální zákonnou výměru dovolené, a to na základě písemné žádosti zaměstnance s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům.

Platný právní stav: Současná právní úprava **umožňuje převádět** nevyčerpaný nárok na dovolenou **jedině v případě, že ve vyčerpání dovolené brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.** Zákoník práce pak obsahuje podrobná pravidla, kdy má být takto převedený nárok na dovolenou vyčerpán.

Konkrétně platí, že převedená dovolená musí být vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, ledaže tomu brání dočasná pracovní neschopnost, mateřská či rodičovská dovolená. V takovém případě musí být převedená dovolená vyčerpána po skončení těchto překážek v práci.

Neurčí-li zaměstnavatel čerpání „staré“ dovolené ani do 30. června následujícího roku, může zaměstnanec určit čerpání dovolené sám, a to písemným oznámením o čerpání dovolené doručeným zaměstnavateli alespoň ve 14denním předstihu.

Z uvedených pravidel se někdy mylně dovozuje, že dovolenou lze převést na žádost zaměstnance. **Opak je pravdou – dovolená nesmí být převedena v jiných než výše popsaných případech.** Převádění dovolené na žádost zaměstnance aktuální znění zákoníku práce nezná a zaměstnavateli za takový postup hrozí postih ze strany orgánů inspekce práce.⁸⁾

Uvedené však neznamená, že by nevyčerpaný nárok na dovolenou zanikal. Naopak, **nárok na dovolenou musí být buď vyčerpán nebo při skončení pracovního poměru „přeměněn“ na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.** Jindy dovolená „proplacena“ být nemůže a nevyčerpaná dovolená nemůže ani zaniknout jiným způsobem.

Krácení dovolené

Zamýšlený stav po novele: Poslední oblastí, které se měla novela podstatně dotknout, bylo krácení dovolené. Nově se měla dovolená krátit pouze za neomluvené absence, a to **jedině v rozsahu 1:1, tedy jen o počet neomluveně zameškaných hodin.** Trval-li pracovní poměr celý kalendářní rok, nesmělo po krácení zůstat zaměstnanci z nároku na dovolenou méně než 3 týdny.

Platný právní stav: Nepřijetí novely zákoníku práce znamená, že dovolená se i nadále krátí za směny zameškané pro překážky v práci, pro výkon trestu odnětí svobody, pro vazbu, a zaměstnavatel může (ale nemusí) krátit dovolenou též za neomluvené absence.

U neomluvených absencí nadále platí, že krátit lze dovolenou o 1 až 3 dny za jednu neomluveně zameškanou směnu.⁹⁾ Pokud pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, musí být zaměstnanci i po krácení poskytnuta dovolená nejméně v délce 2 týdnů. Odborná literatura k tomu správně dovozuje, že „**zákaz vyššího krácení dovolené se však vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, v němž se posuzuje zameškaná doba a v němž také dochází k případnému krácení, tedy doba od 1. 1. do 31. 12. Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok, a má tak právo na poměrnou část dovolené, může se tato dovolená zkrátit celá, a to proto, že pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.**“¹⁰⁾

Uvedený postup, tedy **zkrácení celého nároku na dovolenou**, může být praktický zejména u zaměstnance, s nímž je pro neomluvené absence během kalendářního roku rozvázán pracovní poměr (výpovědí či okamžitým zrušením). Ze strany zaměstnavatele jde totiž o pohříchu jediný účinný nástroj, jak nemuset zaměstnanci, který svévolně přestane chodit do práce, ještě proplácet nevyčerpanou dovolenou.

Závěr

Jakkoliv s sebou novela zákoníku práce měla přinést i negativní změny, právě v oblasti dovolené mohla zásadním způsobem praxi pomoci. Novela, zejména pokud jde o výpočet a čerpání dovolené v hodinách, totiž mohla odstranit velkou většinu výše uvedených výkladových problémů, s nimiž se praxe dosud potýká. Rozsáhlé změny pochopitelně vyvolávaly u adresátů strach z neznámého, ale dle názoru autora se zpravidla jednalo spíše o nejistotu a o obavu z časových i finančních nákladů spojených s přechodem na nový způsob výpočtu dovolené.

Nepřijetí novely zákoníku práce nicméně znamená, že uvedená pravidla přinejmenším v nejbližší době v platnost nevstoupí, a bude věcí nové vlády a jejích legislativních záměrů, aby se případně k novelizaci právní úpravy dovolené v budoucnu vrátila.

Poznámky:

- 5) Tj. v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- 6) Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 24. 1. 2012, sp. zn. C-282/10.
- 7) Blíže viz PROCHÁZKA, T., VRAJÍK, M. *Výměra dovolené v českém a evropském právu. Daňová a hospodářská kartotéka*, Linde, 2013, č. 16, s. 23–27.
- 8) Konkrétně pokuta ve výši až do 200 000 Kč za přestupek na úseku dovolené podle ustanovení § 16 nebo 29 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.
- 9) K pochybnostem ohledně krácení dovolené ve větším rozsahu než 1:1 viz např. VRAJÍK, M. *Krácení dovolené za neomluvené absence v příkladech. Praktická personalistika*, ANAG, 2016, č. 9–10, s. 11.
- 10) Viz BOGNÁROVÁ, V. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 964–965.

«

Poradenský servis – dotazy čtenářů

Souběh způsobu uplatnění výdajů u nájmu bytu a domu

Manželé pronajímají byt ve společném jmění manželů, u kterého uplatňují skutečné výdaje. Manžel zdaňuje ještě podíl z pronájmu domu – vlastní polovinu domu (spolu se sestrou), který nabyt dědictvím a výdaje uplatňuje v paušální výši 30 % z příjmů. Může příjmy z obou pronájmů danit manžel ve svém daňovém přiznání při zachování různých způsobů vykazování výdajů (skutečné výdaje a paušální 30 %)?

Ne, souběh obou způsobů uplatnění daňových výdajů – paušální versus prokázané – není přípustný v rámci jednoho dílčího základu daně z příjmů, zde u příjmů z nájmu