

Metodická informace 016/01/05

Zpracováno dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PLATNÉ OD 1. ŘÍJNA 2004

- **Dohody o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli.**

Došlo ke zrušení ustanovení §38 odst. 4 zákoníku práce o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Tyto dohody mohou od 1. 10. 2004 uzavírat dle nového ustanovení §38a a §38b *Zákoníku práce* pouze agentury práce na základě povolení vydaného ministerstvem práce a sociálních věcí.

Dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené do 30.9.2004 se řídí zněním zákoníku práce platným v době uzavření těchto dohod.

- **Novela zákoníku práce přinesla i změny v oblasti čerpání dovolené.**

Tato novela bohužel neobsahuje žádná přechodná ustanovení k čerpání dovolené a paragrafově znění upravující čerpání dovolené je nejednoznačné a vůbec neřeší nevyčerpanou dovolenou z minulých let, je v současné době právní výklad k těmto ustanovením nejednotný a odborná veřejnost diskutuje, jak čerpání dovolené správně aplikovat v praxi.

Společné ustanovení o dovolené na zotavenou §109 odst. 2 nově zní:

Jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel je však povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok. Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou podle věty druhé ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nástupu dovolené nebrání překážky v práci uvedené v § 108 odst. 3 větě první. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou podle věty druhé ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká. Pokud zaměstnanec nemohl z důvodů uvedených ve větě první vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku.

V § 110b odst. 2 a 3 se nově stanoví :

2) Náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do doby uvedené v § 109 odst. 2 větách první a páté.

(3) Pokud vznikne zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

V následujícím příkladu o čerpání řádné dovolené uvádíme jeden z možných výkladů §109 odst. 2 zákoníku práce a jeho aplikaci v praxi. Upozorňujeme však, že tento výklad v roce 2005 může být odbornou veřejností změněn nebo také potvrzen jako výklad správný. Dojde-li ke sjednocení názorů v této oblasti, budeme Vás neprodleně informovat.

Příklad z publikace Daně a účetnictví č.10/2004, autor článku Richard W. Fetter (právník):

Zaměstnanci v roce 2003 vznikl nárok na 4 týdny dovolené, přičemž do 31.12.2003 vyčerpal pouze 2 týdny. Jestliže mu zaměstnavatel nejpozději do 31.10.2004 neurčí nástup dovolené v trvání 2 týdnů, nastupuje zaměstnanec dovolenou ze zákona 1.11.2004. Pokud např. v důsledku pracovní neschopnosti zaměstnanec dovolenou (uvedené 2 týdny nevyčerpané dovolené z r. 2003) nevyčerpá ani do 31.12.2004, ztratí na ni nárok; nebude mu poskytnuta náhrada mzdy.

Zpracovaly: Ing. Marta Mičulková
Ivana Olšáková
Bc. Pavla Kotalová

V Šenově u Nového Jičína dne 6. 1. 2005

Ing. Marta Mičulková, v.r.