

novené pracovní doby zaměstnance (§ 210 ZP). Náhrada mzdy (ve výši průměrného výdělku) se ale poskytuje jen výjimečně – jestliže v důsledku způsobu odměňování (např. úkolovou nebo podílovou mzdou) zaměstnanci mzda ušla. Jinak se mu mzda nekrátí, což vždy platí u platu.

BOŘIVOJ ŠUBRT

Dovolená (§ 211 až 223 ZP)

Zásada větší smluvní volnosti nového zákoníku práce se promítá i do ustanovení o dovolené a jejím čerpání. Oproti předchozí právní úpravě tak zaměstnavatelé v soukromé sféře mohou **stanovit vyšší rozsah dovolené i v individuálních smlouvách** (dříve tak mohli učinit pouze ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě) a zákonnou čtyřtýdenní dovolenou mohou **prodloužit i o dny**, nikoli pouze o celé týdny jako před rokem 2007. Nově také dochází ke konkretizaci některých sporných ustanovení předchozí právní úpravy, zejména v oblasti čerpání dovolené.

Druhy dovolené

Nový zákoník práce i nadále stanovuje:

- dovolenou za kalendářní rok v základní výměře čtyři týdny (§ 213 ZP),
- dovolenou za odpracované dny, která zaměstnanci náleží, pokud u jednoho zaměstnavatele neodpracoval v kalendářním roce alespoň 60 dnů (§ 214 ZP),
- dodatkovou dovolenou pro zaměstnance konající práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné (§ 215 ZP).

Nový zákoník práce **zrušil tzv. další dovolenou** v trvání maximálně jednoho týdne pro některé zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a ty, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech. Protože zaměstnavatel nyní může svobodně zvyšovat nároky zaměstnanců na dovolenou (s výjimkou zaměstnavatelů v tzv. rozpočtové sféře odměňujících platem), může takovou dovolenou sám zavést a stanovit pro ni podmínky.

Výměra dovolené

Zaměstnanec, který u zaměstnavatele byl nepřetržitě zaměstnán po dobu alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok **na dovolenou za kalendářní rok** ve výměře nejméně čtyři týdny, případně na její **poměrnou část**, a to $\frac{1}{12}$ za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitěho trvání pracovního poměru (§ 212 odst. 1 ZP). U zaměstnavatelů odměňujících platem činí výměra dovolené pět týdnů, bez možnosti ji dále prodloužovat.

Pokud zaměstnanec v průběhu kalendářního měsíce **změní zaměstnavatele** a pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují (tj. mezi skončeným a následným pracovním poměrem jsou maximálně dny pracovního klidu, nikoli pracovní den), náleží mu $\frac{1}{12}$ dovolené i za tento měsíc, přičemž tuto dovolenou je **nově povinen poskytnout nový zaměstnavatel** (§ 212 odst. 3 ZP). Podle předchozí úpravy tuto dovolenou za daný měsíc poskytl ten zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval po větší část měsíce; pokud však ke změně pracovního poměru došlo přesně v polovině měsíce, poskytl dovolenou nový zaměstnavatel. Zaměstnavatelé by měli s touto změnou počítat a případně sjednávat den nástupu do práce tak, aby touto změnou nebyli negativně ovlivněni (nebyli povinni poskytnout za daný měsíc dovolenou zaměstnanci, který u nich pracoval třeba jen jeden pracovní den).

Pokud pracovní poměr zaměstnance trval méně než 60 dnů v kalendářním roce, má tento zaměstnanec podle § 214 ZP právo na dovolenou pouze **za odpracované dny**, a to na $\frac{1}{12}$ dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v roce (podle předchozího zá-

koníku práce za každých 22 odpracovaných dnů v roce). Tato změna lépe vyjadřuje průměrný počet pracovních dnů v jednom kalendářním měsíci.

Úprava dodatkové dovolené v novém zákoníku práce zůstává bez podstatnějších změn (§ 215 ZP).

Čerpání dovolené

Nový zákoník práce stanoví v pravidlech pro čerpání dovolené jen dílčí změny. Zásadní změny, které v předchozím zákoníku práce učinila novela účinná k 1. říjnu 2004, zůstávají zachovány i nyní a v některých případech jsou odstraněny výkladové problémy původní úpravy.

Rovněž i po 1. lednu 2007 tedy platí, že zaměstnavatel je **povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené alespoň v rozsahu čtyř týdnů** v kalendářním roce (dále jen »standardní dovolená«), pokud na ni má zaměstnanec právo a pracovní poměr trval po celý kalendářní rok (§ 218 odst. 1 ZP).

Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání této standardní dovolené v příslušném kalendářním roce pro naléhavé provozní důvody nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance (nemoc, mateřská dovolená, apod.), je povinen její čerpání určit nejpozději v následujícím kalendářním roce. Neučiní-li tak nejpozději do 31. října následujícího kalendářního roku, platí, že zaměstnanec nastupuje na nevyčerpanou standardní dovolenou od prvního pracovního dne následujícího měsíce. Neurčí-li tedy například zaměstnavatel čerpání standardní dovolené z roku 2006 nejpozději do 31. října 2007, nastupuje zaměstnanec na nevyčerpanou část této dovolené od 1. listopadu 2007. Aby zaměstnavatelé předešli hromadnému nástupu zaměstnanců na dovolenou v listopadu daného roku, je nutné, aby jim do konce října určili čerpání loňské standardní dovolené do konce daného roku (např. na období vánočních svátků). Přitom ale platí, že zaměstnanec v daném roce čerpá nejprve starou dovolenou.

Pokud zaměstnanec nevyčerpá loňskou standardní dovolenou do konce následujícího kalendářního roku, právo na ni (nebo na její proplacení) mu zanikne (§ 218 odst. 4 ZP). Nevyčerpanou standardní dovolenou lze proplácet pouze v souvislosti s ukončením pracovního poměru (§ 222 odst. 2 ZP).

Nově **právo** na tuto standardní dovolenou však **nezanikne**, pokud zaměstnanci v jejím vyčerpání **brání čerpání rodičovské dovolené** (§ 218 odst. 3 ZP). V takovém případě určí zaměstnavatel zaměstnanci čerpání standardní dovolené po skončení rodičovské dovolené. Tato změna zabránila dřívějšímu negativnímu důsledku, kdy zaměstnanci na rodičovské dovolené v souvislosti s přijetím zmíněné novely od 1. října 2004 přišli o nevyčerpanou dovolenou z minulých let.

Výše uvedené pravidlo o zániku práva se rovněž netýká dovolené, na kterou má zaměstnanec právo nad standardní rozsah čtyř týdnů v příslušném roce. Takovou dovolenou může zaměstnanec čerpat i v dalším kalendářním roce (tedy např. pátý týden dovolené za rok 2006 může vyčerpat až do konce roku 2008, pokud s tím souhlasí; nesouhlasí-li, dostane ji proplacenou po skončení roku 2007).

Tzv. standardní dovolenou nelze zaměňovat s její minimální výměrou 4 týdny za kalendářní rok. Jde o standard pro účely čerpání – tj. o povinné čerpání dovolené. Znamená to, že jako nadstandardní je v každém roce posuzována jakákoliv dovolená (i z předchozího roku), přesahující 4 týdny.

Dobu dovolené určuje zaměstnavatel podle **rozvrhu čerpání dovolené**, vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace, pokud u něj působí. Zaměstnavatel je povinen **oznámit** zaměstnanci určenou dovolenou **alespoň 14 dnů předem**, pokud se se zaměstnancem **nedohodne na zkrácení této doby** (podmínka předchozího zákoníku práce, aby se zkrácením lhůty čtrnácti dnů pro určení čerpání dovolené musel souhlasit odborový orgán, byla zrušena). Nově je zaměstnavatel povinen **určit** zaměstnanci čerpání dovolené **písemně** (§ 217 odst. 1 ZP). Dobu čerpání dovolené musí zaměstnavatel určit s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance i ke svým pro-

vozním důvodům, a pokud dovolenou určuje v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

LADISLAVA JASANSKÁ

Péče o zaměstnance (§ 224 až 247 ZP)

Péče o zaměstnance, nazývaná též podnikovou sociální politikou, je významnou součástí řízení lidských zdrojů. Zákoník práce upravuje některé pracovní podmínky zaměstnanců, jejich odborný rozvoj, stravování a zvláštní pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců.

Pracovní podmínky zaměstnanců

Zákon proklamuje povinnost zaměstnavatelů vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce (ačkoliv samu bezpečnost a ochranu zdraví při práci upravuje na jiném místě, je vzájemná souvislost zřejmá). V tomto směru zmiňuje zejména zřizování, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, vytváření podmínek pro trávení volného času a zajištění pracovní lékařské péče (§ 224 odst. 1 ZP). S výjimkou posledně uvedeného jde jen o deklarování záměru, jakým se má činnost zaměstnavatele orientovat.

Zaměstnavatel může zaměstnanci **poskytnout odměnu** zejména při dovršení 50 let věku, při odchodu do důchodu a za pomoc při různých mimořádných událostech (jestliže ta nemá povahu práce zaměstnance). Takové odměny, zejména věcnosti a stabilizační povahy mohou být poskytovány i při jiných životních a pracovních výročích a dalších příležitostech (§ 224 odst. 2 ZP). Právní úprava v rámci péče o zaměstnance deklaruje, že se nejedná o mzdu či plat, ale o benefity nemzdové povahy, které nejsou poskytovány za práci.

Povinnost zajistit **bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů**, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, je oproti dřívějšímu zákoníku práce zúžena (§ 226). Zákon totiž již nezmiňuje tuto povinnost, pokud jde o obvyklé dopravní prostředky. To má důsledky v oblasti náhrady škody (§ 267 ZP).

Odborný rozvoj zaměstnanců

Kromě zaškolení a zaučení a odborné praxe absolventů škol, v nichž se právní úprava prakticky nezměnila, jsou přesněji vymezena pravidla prohlubování kvalifikace a zvýšení kvalifikace.

Prohlubování kvalifikace je definováno tak, že jde o její průběžné doplňování, které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce – považuje se za ně i její udržování a obnovování (§ 230 ZP). Je vázáno k výkonu sjednané práce. Zaměstnanec má povinnost si kvalifikaci prohlubovat a zaměstnavatel je oprávněn její konkrétní prohloubení zaměstnanci uložit. Účast na prohlubování kvalifikace je **výkonem práce, za který přísluší mzda nebo plat** (včetně za případnou práci přesčas). Náklady nese zaměstnavatel, avšak požaduje-li zaměstnanec, aby mohl prohlubování kvalifikace absolvovat ve finančně náročnější formě, může se na těchto nákladech podílet (nikoliv však snížením nebo neposkytnutím mzdy či platu).

Zvýšení kvalifikace je změna její hodnoty, čímž se rozumí i její získání nebo rozšíření – je jím vždy studium k dosažení vyššího stupně vzdělání (§ 231 až 233 ZP). Zaměstnanec tím má získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce (§ 205 ZP). Takové zvýšení kvalifikace musí být v souladu s potřebou zaměstnavatele. Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci (jestliže zaměstnavatel kladně rozhodl o poskytování pracovního volna a hmotného zabezpečení, popř. byla-li

mezi nimi uzavřena kvalifikační dohoda) **pracovní volno s náhradou mzdy**, popřípadě bez ní, minimálně v případech a rozsahu podle § 232 ZP (jím byla nahrazena zastaralá vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání).

Základním vodítkem pro rozlišení, **jde-li o zvyšování nebo prohlubování kvalifikace**, je skutečnost, zda školení či studium je potřebné k výkonu práce, kterou zaměstnanec podle pracovní smlouvy (nebo ve funkci, do níž byl jmenován) vykonává. Jestliže ano, jde zpravidla o prohlubování kvalifikace, nejde-li o podmínku, týkající se nově přijatého zaměstnance. Je-li však účelem přechod na práci jiného druhu, jde o zvyšování kvalifikace. Zvyšováním je ale vždy studium k dosažení vyššího stupně vzdělání.

Správné rozlišení, zda jde v konkrétním případě o zvyšování kvalifikace, nebo jen o její prohlubování, je významné pro možnost sjednání **kvalifikační dohody** (§ 234 a § 235 ZP). Tu je možné uzavřít pro případy zvyšování kvalifikace kdykoliv, avšak pro prohloubení kvalifikace jen tehdy, jestliže předpokládané náklady mají dosáhnout alespoň 75 000 Kč (podle předchozího zákoníku práce – 100 000 Kč). Pro zaměstnavatele je důležité, že se dohodou zaměstnanec zavazuje mimo jiné setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle 5 let v pracovním poměru, nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním (eventuálně prohlubováním) kvalifikace, popř. jejich poměrnou část, nesplní-li závazek jen zčásti. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak by byla neplatná.

Závodní stravování

Zaměstnavatel je povinen stravování zaměstnancům pouze umožnit, nikoliv zajistit. Jestliže zaměstnancům **závodní stravování poskytuje**, je třeba, aby to bylo **dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu** (§ 236 ZP). Mohou tam být určeny i podmínky pro vznik nároku zaměstnance, výše finančního příspěvku zaměstnavatele, bližší vymezení okruhu zaměstnanců, jimž se poskytuje, organizace stravování, způsob provádění (ve vlastním zařízení, od jiného dodavatele či stravenkami) a financování zaměstnavatelem, pokud nejsou tyto záležitosti pro některé zaměstnavatele upraveny právním předpisem.

Zákon o daních z příjmů (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4) stanoví – především pro **podnikatelské subjekty** – možnost zahrnovat část výdajů (část ceny jídla) do nákladů zaměstnavatele (daňovou uznatelnost výdajů), což se v zásadě netýká hodnoty potravin. Na ni je možné přispívat ze sociálních a obdobných fondů nebo fondů kulturních a sociálních potřeb (FKSP), resp. ze zisku. Zajišťuje-li zaměstnavatel závodní stravování **prostřednictvím jiných subjektů**, a to i formou poukázek do restauračních zařízení, nikoliv ve vlastním zařízení, může od 1. ledna 2007 uplatnit jako daňově uznatelný příspěvek na stravování, pokud **přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá alespoň 3 hodiny**.

Nový zákoník práce stanovil možnost dohodnout v kolektivní smlouvě nebo určit ve vnitřním předpisu poskytování cenově zvýhodněného stravování **bývalým zaměstnancům-důchodcům a zaměstnancům po dobu dovolené a dočasné pracovní neschopnosti**. Zaměstnavatelé v režimu zákona o daních z příjmů ovšem nemají možnost takový výdaj hradit z nákladů, pokud stravování neposkytují ve vlastním zařízení. Vyhlášky o závodním stravování pro některé zaměstnavatele ve veřejných službách a správě (č. 430/2001 Sb. a č. 84/2005 Sb.) tuto možnost (v rozporu se zákonem) uznávají jen ve vztahu k důchodcům.

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Co se týče pracovních podmínek **osob se zdravotním postižením**, odkazuje nový zákoník práce na zákon o zaměstnanosti (§ 67 až 84 zákona č. 435/2004 Sb.). Zákon obsahuje některé zákazy prací v podze-