

Ošetrovné a kráčení dovolené v roce 2020

Kráčení dovolené v souvislosti s čerpáním ošetrovného je téma velmi aktuální. V některých médiích proběhla chybná informace, že zaměstnavatel může krátit dovolenou zaměstnance v souvislosti s ošetrováním dítěte. Tento šotek se do medií vloudil proto, že ještě nedávno (do 31.5.2018) kráčení dovolené z důvodu péče o dítě bylo možné. Ke kráčení dovolené, může dojít jen v případech pokud matka nebo otec pečoval o dítě starší 10 let.

PRÁVNÍ ÚPRAVA

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

§ 216 odst. 2

Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). 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, doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, doba ošetrování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

§ 223

(1) Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

(2) Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená

zameškaní kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.

(3) Při kráčení dovolené podle odstavců 1 a 2 musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

(4) Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.

(5) Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů uvedených v odstavci 2.

(6) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.

DRUHY PŘEKÁŽEK V PRÁCI Z POHLEDU DOVOLENÉ

Překážky v práci lze rozdělit na dva okruhy:

- 1) překážky v práci, které se za výkon práce považují;
- 2) překážky v práci, které se za výkon práce nepovažují.

Překážky v práci, které se považují za výkon práce

Jako výkon práce se posuzují překážky v práci např.: doba čerpání dovolené, čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo za práci ve svátek a doba svátku, kdy zaměstnanec nepracuje právě proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popř. za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí, ošetrování dítěte do 10 let, mateřská dovolená, dočasná pracovní neschopnost z důvodu úrazu, ošetření či vyšetření ve zdravotnických zařízeních, doprovod rodinných příslušníků do těchto zařízení, úmrtí v rodině, svatby.

Překážky v práci, které se nepovažují za výkon práce

Důsledkem toho, že zaměstnanec práci v některých případech nekoná, je její kráčení. K tomu dochází, pokud zaměstnanec pro některé v zákoníku práce vyjmenované překážky v práci pracovní dobu zamešká: rodičovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost z důvodu nemoci či karantény nebo ošetrování dítěte ve věku od 10-13 let.

OŠETŘOVÁNÍ DÍTĚTE VE VĚKU DO 10 LET

Doba ošetřování = výkon práce

Doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění - všechny tyto doby jsou pro účely vzniku práva na dovolenou považovány za odpracované dny. Pro účely krácení dovolené z toho plyne závěr, že nejsou dobou zameškanou, a proto se dovolená z tohoto důvodu nekrátí a dny takto zameškané se nezapočítávají.

Pokud by zaměstnavatel nepovažoval dobu ošetřování (péče) jako výkon práce, ale z tohoto důvodu by krátil dovolenou, postupoval by v rozporu se zákoníkem práce.

Jak postupovat pokud by zaměstnavatel dovolenou krátil?

Nejdříve je třeba zaměstnavatele na tuto skutečnost upozornit. V případě, že by zaměstnavatel svou chybu nenapravil, pak doporučujeme obrátit se s žádostí o pomoc buď na odborovou organizaci, pokud je u zaměstnavatele činná nebo požádat o jednoduché právní poradenství inspektorát práce – www.suip.cz a s jeho odpovědí se obrátit znovu na zaměstnavatele. Pokud by ani nyní nedošlo k nápravě, doporučujeme se obrátit na inspektorát práce se stížností.

OŠETŘOVÁNÍ DÍTĚTE VE VĚKU 10-13 LET

Péče o dítě po dovršení 10 let věku se však jako výkon práce nepovažuje. V období o uzavření škol od 11.3.2020 do 30.6.2020, pokud zaměstnanec čerpal volno za účelem péče o dítě a měl nárok na ošetřovné, mohl zameškat 76 dní. Pokud by zaměstnanec ještě v důsledku překážek v práci zameškal pracovní dobu (typicky nemoc), došlo by ke krácení dovolené, pokud by takto zameškaných dní bylo 100.

Krácení dovolené

Krátit lze pouze tu dovolenou, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, protože splnil potřebné podmínky. Jednou z podmínek je odpracování 60 dnů. Jestliže zaměstnanec neodpracoval v kalendářním roce 60 dnů, právo na dovolenou nemá, protože nesplnil zákonem stanovenou podmínku a krácení dovolené nepřichází vůbec v úvahu.

Pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátil dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Za nižší než stanovený počet zameškaných směn se dovolená nekrátí. Dovolená se krátí teprve tehdy, pokud součet zameškaných pracovních směn v kalendářním roce dosáhne počtu alespoň 100. Jestliže zaměstnanec zamešká pouze 99 pracovních směn v kalendářním roce, ke krácení dovolené v tomto kalendářním roce nedochází. Za prvních 100 zameškaných pracovních směn se dovolená

krátí o 1/12. K dalšímu krácení o další 1/12 dochází po dosažení dalších celých 21 zameškaných dnů.

Při nižším počtu než 21 zameškaných pracovních dnů se dovolená nekrátí. Dovolená se krátí za dobu zameškanou před čerpáním dovolené i po jejím vyčerpání, vše stále posuzováno v jednom kalendářním roce.

Zaměstnanec právo na zkrácenou část dovolené ztrácí. Ke krácení dovolené dochází bez ohledu na to, zda dovolená již byla vyčerpána anebo nikoliv. Jestliže dovolená (nebo její část) byla vyčerpána a zaměstnanci byla náhrada mzdy nebo platu za takto vyčerpanou dovolenou vyplacena, musí ji zaměstnanec zaměstnavateli vrátit. Pokud zaměstnanec dovolenou ještě nečerpal, bude mu dovolená poskytnuta už pouze v tom rozsahu, který zbývá po jejím zkrácení.

Dovolená za kalendářní rok se krátí výhradně za doby zameškané v tom kalendářním roce, ve kterém právo na dovolenou vzniká, tj. např. v roce 2020 v době od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020. V této době se zjišťují jak podmínky splnění práva na dovolenou, tj. počet odpracovaných dní, tak i doby zameškané pro účely krácení práva. Např. právo na dovolenou za kalendářní rok 2020 se krátí pouze za doby zameškané od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018. I kdyby překážka v práci pokračovala z roku 2019 do roku 2021 (anebo přecházela z předchozího roku 2017). Všechny zameškané doby v kalendářním roce se sečítají bez ohledu na důvod jejich zameškání.

Příklad

Zaměstnanec byl po celý kalendářní rok zaměstnán u jednoho zaměstnavatele: čerpal v roce 2020 ošetřovné s dítětem ve věku 11 let po celou dobu uzavření škol, v srpnu si na dovolené zlomil nohu a byl 15 dní v dočasné pracovní neschopnosti, v listopadu onemocněl chřipkou a byl 10 v dočasné pracovní neschopnosti, bude se dovolená krátit?

Odpověď

Všechny zameškané doby v kalendářním roce 2020 se budou počítat bez ohledu na důvod jejich zameškání: Ošetřování dítěte 76 dní, dočasná pracovní neschopnost č. 1 – 15 dní, dočasná pracovní neschopnost č. 2 – 10 dní, tj. celkem zameškáno 101 dní, za 100 zameškaných dní se dovolená krátí o 1/12 dovolená se tedy bude krátit o 1/12, tj. o 1,5 v případě nároku na 4 pracovní týdny dovolené za kalendářní rok a o 2 dny v případě nároku na 5 týdnů dovolené.

Poradna KLUB K2, o.p.s.

MÁTE DOTAZ?

Pracovněprávní poradna: Máte dotaz k ošetřovnému? Potřebujete poradit s pracovním problémem? Kontaktujte naši odbornou poradkyni na pravniporadna@klubk2.cz