

Důležité momenty organizace práce na DPP/DPČ (2. část)

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

1	<p>Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 zákoníku práce), účinnost od 1. 1. 2024</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v rámci týdne nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem, na který musí bezprostředně navazovat ($24 + 11 = 35$).
	<ul style="list-style-type: none"> - Je dodrženo maximální vytížení zaměstnance během týdne: doba jednoho týdne minus doba denního odpočinku minus doba týdenního odpočinku, tj. $(7 \times 24) - (5 \times 11) - 24 = 89$ hodin.
	<ul style="list-style-type: none"> - Pokud je to důvodné, zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek zkrátí. Avšak jeho délka musí činit nejméně 24 hodin a zkrácení musí být kompenzováno v následujícím týdnu. - V případě, že ke krácení dojde v rámci nepřetržitého denního odpočinku, doba, o kterou se tento odpočinek zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin. Např.
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>první týden</p> <p>$[8 + 16]$</p> <p>nepřetržitý denní odpočinek zkrácen na 8 hodin</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">+</div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>musí být zachován nepřetržitý odpočinek v týdnu 24 hodin, proto 16 hodin zkráceného základního nepřetržitého odpočinku v týdnu</p> </div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>druhý týden</p> <p>$[11 + (24 + 3 + 8)] = 70$ hodin</p> <p>nezkrácený nepřetržitý denní odpočinek</p> </div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 5px; background-color: #e0f0e0;"> <p>minimální délka základního nepřetržitého týdenního odpočinku</p> </div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 5px; background-color: #e0f0e0;"> <p>zkrácení základního nepřetržitého týdenního odpočinku z 1. týdne</p> </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px; background-color: #e0e0e0;"> <p>zkrácení nepřetržitého denního odpočinku z 1. týdne</p> </div> </div>	
2	<p>Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (§ 194 zákoníku práce)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Zaměstnanci, který pracuje na základě DPP, DPČ, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených § 192 a § 193 zákoníku práce
	<ul style="list-style-type: none"> - Při poskytování náhrady odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) se vychází z písemného rozvrhu pracovní doby; přitom zaměstnavatel přihlíží k obvyklému rozsahu vykonávané práce a neobchází zákon záměrným „nerozvrhovááním“ pracovní doby na období prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.
3	<p>Jiné důležité osobní překážky v práci a překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 77 odst. 3 zákoníku práce)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance z důvodu jiných důležitých osobních překážek v práci (podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) nebo z důvodu obecného zájmu podle § 200 až § 205 zákoníku práce.
	<ul style="list-style-type: none"> - Za dobu jiných důležitých osobních překážek v práci a překážek v práci z důvodu obecného zájmu zaměstnanci nepřisluší náhrada odměny z dohody (pokud není interním předpisem stanoveno nebo kolektivní smlouvou dohodnuto jinak).
4	<p>Dovolená (§ 213 odst. 3 a 4, § 77 odst. 8 zákoníku práce), účinnost od 1. 1. 2024</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně (tzv. fiktivní týdenní pracovní doba).
	<ul style="list-style-type: none"> - Zaměstnanci vznikne právo alespoň na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, pokud DPP nebo DPČ trvá nejméně 4 týdny (28 dnů) a pokud zaměstnanec odpracoval v daném kalendářním roce minimálně 4násobek fiktivní týdenní pracovní doby (4×20 hodin = 80 hodin).
	<ul style="list-style-type: none"> - Např. pedagogický pracovník má uzavřenou DPP od 1. 9. do 30. 6. následujícího kalendářního roku, odpracoval 150 hodin, tj. odpracoval $150/20 = 7,5$násobek fiktivní týdenní pracovní doby. Při výměře dovolené 8 týdnů má právo na $7/52 \times 20 \times 8 = 21,53$, zaokr. 22 hodin dovolené.
	<ul style="list-style-type: none"> - Zaměstnavatel posuzuje podmínky pro vznik práva na dovolenou zvlášť ke každé dohodě; dodržuje zásadu dobrých mravů a dohody účelově nesjednává tak, aby nebyla splněna některá z podmínek pro vznik práva na dovolenou.
	<ul style="list-style-type: none"> - Zaměstnavatel určuje zaměstnanci čerpání dovolené; pokud není dovolená vyčerpána, je „proplacena“ při skončení DPP, DPČ.