

## **Příloha – příklady výpočtu dovolené od 1. 1. 2021**

K nové právní úpravě dovolené prozatím neexistuje jednotný metodický výklad ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, který by reagoval na níže uvedené problematické momenty právní úpravy. Následně prezentovaná řešení jsou diskutována v odborných článcích a zdají se být nejrozumnějším řešením v rámci zákonem daných mezí. Není vyloučeno, že dojde k úpravě právní úpravy, příp. že MPSV předloží částečně odlišný výklad, kterým se bude snažit překonat nedostatky právní úpravy, jichž je samo původcem.

### **I. Určení základní výměry dovolené a čerpání dovolené**

V rámci dosavadní právní úpravy se nárok na dovolenou určoval (vztaženo na dovolenou za kalendářní rok) jako (zjednodušeně řečeno) součin výměry dovolené v týdnech a počtu směn za týden, příp. průměrného počtu směn za týden (například tedy  $4 \times 5 = 20$  dní dovolené), přičemž rozsah pracovního úvazku (pomineme-li § 216 odst. 3 ZPr ve znění před novelou provedenou zákonem č. 285/2020 Sb.) pro výpočet nebyl podstatný. Oproti tomu nová právní úprava vyjadřuje konečný nárok na dovolenou v hodinách, přičemž pro určení nároku je rozsah pracovního úvazku zaměstnance stěžejní.

#### **Příklad č. 1. – určení základní výměry dovolené**

*Vztaženo na dovolenou za kalendářní rok se nárok v základu určí jako součin výměry dovolené v týdnech a rozsahu týdenního pracovního úvazku zaměstnance vyjádřeného v hodinách.*

*Při pracovním úvazku 40 hodin týdně a výměře dovolené v rozsahu 4 týdnů bude tudíž nárok na dovolenou za kalendářní rok činit 160 hodin ( $40 \times 4 = 160$  hodin).*

#### **Příklad č. 2. – čerpání dovolené, rozdíl dosavadní a nové právní úpravy**

*Zaměstnanec s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, jehož délka směny je obvykle 8,75 hodiny a obvyklý počet směn za týden je 4,5. Zaměstnanec čerpá dovolenou v týdnu, kdy má 6 směn po 4 hodinách.*

*Při čerpání dovolené podle dosavadní právní úpravy by zaměstnanec z celkového nároku na dovolenou ve shora uvedeném případě (6 směn po 4 hodinách) vyčerpal 6 dní z celkových 18 dní dovolené. Zákonná náhrada by odpovídala 24násobku průměrného hodinového výdělku zaměstnance.*

*Oproti tomu při čerpání dovolené podle nové právní úpravy si zaměstnanec z celkového nároku vyčerpá přesně tolik hodin, kolik jich reálně zmešká, tedy 24, a obdrží tomu odpovídající náhradu mzdy nebo platu, tj. 24násobek průměrného hodinového výdělku.*

*Při čerpání dovolené v novém režimu se z celkového nároku vždy odečte čas odpovídající (v důsledku dovolené) zmeškané směně. Zdá se, jako by zákonodárce opomněl, že délka směny nemusí být v celých hodinách.*

*Bude-li tedy směna v délce 7 hodin a 45 minut, odečte se z celkového nároku na dovolenou 7,75 hodiny.*

## **II. Dovolená za kalendářní rok a nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok**

Zaměstnanci (v základu) svědčí (podle nové právní úpravy) nárok na dovolenou za kalendářní roku při splnění následujících podmínek:

- (a) pracovní poměr k zaměstnavateli trval nepřetržitě celý kalendářní rok,
- (b) zaměstnanec odpracoval, či se za výkon práce pro účely dovolené (ust. § 348 ve spojení s § 216 ZPr) považuje 52násobek stanovené (nebo kratší) týdenní pracovní doby zaměstnance.

Nárok odpovídá, jak již bylo řečeno, součinu výměry dovolené v týdnu a rozsahu týdenního pracovního úvazku zaměstnance.

### **Příklad č. 3. – dovolená za kalendářní rok**

*Zaměstnanec se základní výměrou dovolené v rozsahu 4 týdnů za kalendářní rok, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli by trval celý kalendářní rok, s úvazkem 40 hodin týdně by musel pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok odpracovat (nebo by se pro účely dovolené muselo za výkon práce považovat) alespoň 2080 hodin (52 x 40). K přespočetným hodinám, které nedosahují dalšího celého násobku týdenního pracovního úvazku zaměstnance, se nepřihlíží.*

*Pokud by zaměstnanec tedy odpracoval například 2092 hodin, k 12 hodinám nad celý násobek by se nepřihlíželo. Nárok na dovolenou takového zaměstnance by činil 4 (týdny) x 40 (hodin za týden) = 160 hodin dovolené za kalendářní rok.*

Nesplní-li zaměstnanec podmínku popsanou pod písm. (b) shora, tj. neodpracuje nebo se za výkon práce nepovažuje 52násobek jeho stanovené (nebo kratší) týdenní pracovní doby, bez ohledu na to, zda jeho pracovní poměr trval nebo netrval celý kalendářní rok, vznikne zaměstnanci, za předpokladu, že v daném kalendářním roce odpracuje (nebo se pro účely dovolené považuje za výkon práce) alespoň 4násobek rozsahu svého pracovního úvazku, právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok. Konkrétně se jedná o nárok v rozsahu 1/52 z dovolené za kalendářní rok za každou jednu naplněnou stanovenou (nebo kratší) týdenní pracovní dobu.

### **Příklad č. 4. – poměrná část dovolené za kalendářní rok**

*Pokud zaměstnanec se základní výměrou dovolené v rozsahu 4 týdnů za kalendářní rok s pracovním úvazkem 40 hodin týdně odpracuje (nebo se pro účely dovolené za výkon práce považuje) 1235 hodin, vznikne mu nárok na část dovolené za kalendářní rok odpovídající 30/52, tj. celkem 93 hodin dovolené.*

*Doplňující vysvětlení k výpočtu:*

- rozhodující jsou jen celé násobky pracovních úvazků zaměstnance, tzn. k přespočetným 35 hodinám se při výpočtu nepřihlíží ( $1235 : 40 = 30,875$ , pro další výpočet je relevantní pouze celé číslo, tzn. 30);
- zjištěná poměrná část se (§ 216 odst. 5 ZPr) zaokrouhluje na celé hodiny nahoru ( $30/52$  ze 160 = 92,308 zaokrouhleno na 93 hodin).

Na opačnou situaci reaguje ust. § 213 odst. 5 ZPr. Ustanovení postihuje případ, kdy zaměstnanec opracuje v kalendářním roce (nebo se pro účely výpočtu dovolené považuje za výkon práce) více jak 52násobek jeho stanovené (nebo kratší) týdenní pracovní doby. Zákonná úprava přiznává zaměstnanci nárok na 1/52 z dovolené za kalendářní rok za každou jednu další stanovenou (nebo kratší) týdenní pracovní dobu nad 52násobek stanovené (nebo kratší) týdenní pracovní doby zaměstnance.

Z hlediska praktické aplikace bude ust. § 213 odst. 5 ZPr přicházet v úvahu primárně u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby nebo u pružného rozvržení pracovní doby, kdy bude vyrovnávací období zasahovat do dvou kalendářních let.

### **Příklad č. 5. – dovolená za další práci**

*Zaměstnanec s rozsahem pracovního úvazku 40 hodin týdně a výměrou dovolené v rozsahu 4 týdnů, který je zaměstnán u zaměstnavatele, kde se uplatňuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby s vyrovnávacím obdobím (jelikož je zde sjednána kolektivní smlouva) v rozsahu 52 týdnů a s počátkem vyrovnávacího období v polovině kalendářního roku, odpracuje v roce 2021 celkem 2450 hodin, v roce 2022 odpracuje 1781 hodin a v roce 2023 odpracuje 2110 hodin.*

*Zaměstnanec bude mít v jednotlivých letech nárok na dovolenou v následujícím rozsahu:*

- *v roce 2021 → 2450 (hodin) : 40 (rozsah týdenního pracovního úvazku) = 61,25. Při dalším výpočtu je rozhodný pouze celý násobek. Zaměstnanec bude svědčit nárok na dovolenou v rozsahu 61/52 ze 160, tj. 187,69. Po zaokrouhlení na celé hodiny bude nárok činit 188 hodin dovolené.*
- *v roce 2022 → 1783 (hodin) : 40 (rozsah týdenního pracovního úvazku) = 43,45. Při dalším výpočtu je rozhodný pouze celý násobek. Zaměstnanec bude svědčit nárok na dovolenou v rozsahu 43/52 ze 160, tj. 129,23. Po zaokrouhlení na celé hodiny bude nárok činit 130 hodin dovolené.*
- *v roce 2023 → 2110 (hodin) : 40 (rozsah týdenního pracovního úvazku) = 52,75. Při dalším výpočtu je rozhodný pouze celý násobek. Zaměstnanec bude svědčit nárok na dovolenou v rozsahu 52/52 ze 160, tj. 160 hodin dovolené.*

### **III. Dovolená při změně rozsahu pracovního úvazku v průběhu kalendářního roku**

Nedostatečně řešena je v rámci nové právní úpravy situace, kdy dojde ke změně rozsahu pracovního úvazku v průběhu kalendářního roku.

#### **Příklad č. 6. – změna rozsahu pracovního úvazku v průběhu kalendářního roku**

*Zaměstnanec v pracovním poměru s dovolenou v základní výměře 4 týdnů, jehož pracovní poměr trvá celý kalendářní rok, má sjednán pracovní úvazek v rozsahu 40 hodin/týdně. Po odpracování 26násobků stanovené týdenní pracovní doby dojde ke změně rozsahu pracovního úvazku na 10 hodin/týdně a zaměstnanec opětovně odpracuje 26násobek svého pracovního úvazku.*

*Nárok zaměstnance na dovolenou tudíž bude následující:*

- $26/52$  ze 160 = 80 hodin
- $26/52$  ze 40 = 20 hodin

*V úhrnu bude svědčit zaměstnanci nárok na dovolenou v rozsahu 100 hodin za kalendářní rok.*

Pokud bude zaměstnanec čerpat dovolenou ve druhé polovině roku, bude mu fakticky poskytnuto 10 týdnů pracovního volna. Pokud mu bude na základě ust. § 217 odst. 2 ZPr poskytnuta dovolená v rozsahu 160 hodin v první polovině roku, na konci roku vznikne zaměstnanci vůči zaměstnavateli (ust. § 222 odst. 4 ZPr) dluh za přečerpaných 60 hodin dovolené; takovou částku nebude možné dle ust. § 147 odst. 1 písm. e) ZPr zaměstnanci v plném rozsahu srazit z prosincové mzdy nebo platu, neboť bude zdaleka přesahovat dosaženou mzdu nebo plat (natož zákonné limity maximální výše srážky).

Problém může nastat i při opačném gardu shora zmíněných základních okolností, tzn. rozsah pracovního úvazku nejdříve 10 hodin/týdně a následně 40 hodin/týdně. Pokud by byla dovolená v úhrnném rozsahu 100 hodin čerpána až ve druhé polovině roku, nebude možné dosáhnout potenciálních 4 týdnů volna, neboť v tu dobu bude nárok na dovolenou (přepočteno přes rozsah pracovního úvazku v danou chvíli, tj. 40 hodin) odpovídat fakticky 2,5 týdnům. V tomto je nová právní úprava v rozporu s čl. 7 směrnice 2003/88/ES. Do předpokládané změny zákonné úpravy lze nicméně doporučit postupovat podle zákoníku práce, byť je zde teoretická možnost, že by se zaměstnanec mohl domáhat práva na 4 týdny volna s odkazem přímo na směrnici EU.

### **Příklad 7. – změna rozsahu úvazku (necelé násobky)**

*Zaměstnanec v pracovním poměru s dovolenou v základní výměře 4 týdny. Pracovní poměr trval celý kalendářní rok. Pracovní úvazek být sjednán v rozsahu 40 hodin/týdně. Po odpracování 789 hodin došlo ke změně rozsahu pracovního úvazku na 30 hodin/týdně. Zaměstnanec následně odpracoval 611 hodin. Dále došlo k dalšímu zkrácení pracovního úvazku na 10 hodin/týdně a k odpracování 136 hodin.*

*Prvé období*      789 (odpracovaných hodin) : 40 (rozsah úvazku) = 19,725  
*Druhé období*    611 (odpracovaných hodin) : 30 (rozsah úvazku) = 20,367  
*Třetí období*     136 (odpracovaných hodin) : 10 (rozsah úvazku) = 13,600

Zákonná úprava jasnou odpověď na otázku, jak v tomto případě postupovat, nedává.

Dle důvodové zprávy jsou relevantní pouze celé násobky stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Má být toto pravidlo vztaheno i k dílčím obdobím v rámci roku? A pravidlo o zaokrouhlování na celé hodiny? Nebo má být v tomto případě počítáno s násobkem tak, jak byl zjištěn bez zaokrouhlování? Poslední varianta navozuje další otázku – s kolika desetinnými místy by se mělo pracovat?

Každá z možností má svá pozitiva i negativa.

Nepřihlížet k přespočetným hodinám, tedy výpočet jen za použití celých čísel, může v konečném důsledku znamenat o několik hodin nižší nárok, než by byl dosažen při výpočtu se skutečnými výslednými podíly. Pokud budeme dikci ust. § 216 odst. 5 ZPr chápat tak, že se zaokrouhlí až v úhrnu zjištěný nárok (na tento závěr lze usuzovat ze slov „na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce“), jde u shora uvedeného příkladu o rozdíl v rozsahu 4 hodin.

Pro závěr, že je třeba počítat se skutečně zjištěnými podíly a nikoli pouze s celými násobky, by svědčil princip zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, resp. zásada ochrany zaměstnance jako slabší strany. Lze mít však za to, že v tomto případě by měla nad zmíněnými zásadami, nahlíženo mj. i prizmatem racionálního zákonodárce, převážit právní jistota; není-li zákonná dikce jednoznačná, je třeba stavět a držet se alespoň minimální jistoty, kterou dává.

V daném případě by měl být tedy (zřejmě) postup takový, že se zjistí skutečné podíly. Pro následný výpočet se použijí pouze celé násobky. Zjištěný rozsah dílčích nároků vyjádřený v hodinách se sečte a až zjištěný úhrnný nárok se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. Uvedený závěr je učiněn mj. s vědomím, že při nezohlednění přespočetných hodin v dílčích úsecích může za určitých okolností dojít k situaci, že zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval celý kalendářní rok, kvůli nesplnění podmínky 52násobků odpracované stanovené nebo kratší pracovní doby nevznikne pojmově nárok na dovolenou za celý kalendářní rok a nebude tudíž možné aplikovat ust. § 218 odst. 2 ZPr.

Stále však zůstává otázka, s kolika desetinnými místy pracovat. Lze se klonit k závěru (spíše pocitově nežli na základě konkrétních argumentů), že rozlišování na více jak tisíciny, není důvodné.

### **Příklad č. 8. – změna**

*Převedeno do konkrétní roviny příkladu č. 7 lze popsaný postup demonstrovat následovně.*

*Prvé období*     $789 : 40 = 19,725 \rightarrow 19/52$  ze 160 = 58,462

*Druhé období*     $611 : 30 = 20,367 \rightarrow 20/52$  ze 120 = 45,154

*Třetí období*     $136 : 10 = 13,600 \rightarrow 13/52$  ze 40 = 10

*V úhrnu se jedná o 113,616 hodiny, tj. po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 114 hodin.*

Že takové situace nemusí vznikat jen výjimečně, dává tušit základní konstrukce určení nároku na dovolenou, která se v podstatném rysu rozchází s reálným životem.

Zákonná úprava váže nárok na celé dvaapadesátiny stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance. I pro výpočet dovolené přitom platí ust § 350a ZPr, dle kterého „*týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.*“ V běžné aplikační praxi pracovněprávních vztahů je však v uvažování obou stran zpravidla týdnem týden kalendářní. K němu také zpravidla vztahují rozsah pracovního úvazku zaměstnance.