

Dovolená

a její aplikace v praxi s praktickými příklady

- čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené
- změna úvazku nebo výměry dovolené během roku
- čerpání dovolené v části směny a ve svátek
- vliv překážek v práci na dovolenou (sick days, karanténa, dočasná pracovní neschopnost, neplacené volno atd.)
- převod dovolené do následujícího roku
- dovolená při pružném rozvržení pracovní doby

4. podstatně přepracované a rozšířené vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

Jednotlivé kapitoly zpracovali:

JUDr. Michael Košnar – kapitoly 2, 3, 6 až 11

Mgr. Zdeněk Schmied – kapitoly 1, 4, 5

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.
Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



anag@anag.cz, tel.: 585 757 411

© JUDr. Michael Košnar, Mgr. Zdeněk Schmied, 2022

© Nakladatelství ANAG, 2022

ISBN 978-80-7554-367-7

Obsah

Úvod	7
Seznam použitých zkratk	8
1. Pojem dovolená, nástin vývoje právní úpravy, druhy dovolené	9
1.1 Pojem dovolená a nástin vývoje právní úpravy v zákoníku práce	9
1.2 Požadavky na dovolenou z hlediska práva EU a mezinárodního práva	12
1.3 Dovolená zaměstnanců podle jiných právních předpisů	13
1.4 Druhy dovolené podle zákoníku práce.....	13
2. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	17
2.1 Dovolená za kalendářní rok	18
2.1.1 Výše práva na dovolenou za kalendářní rok.....	20
2.2 Poměrná část dovolené za kalendářní rok.....	24
2.2.1 Výše poměrné části dovolené za kalendářní rok	27
2.3 Delší dovolená při odpracování 53 a více celých TPD.....	29
3. Univerzální postup pro výpočet dovolené a rozbor klíčových veličin	32
3.1 Univerzální vzorec pro výpočet dovolené.....	33
3.2 Stanovená nebo kratší TPD	37
3.2.1 Délka TPD a její změna	38
3.2.2 Výpočet dovolené při změně délky TPD	40
3.2.3 Dovolená při změně TPD v příkladech.....	45
3.3 Počet celých odpracovaných TPD	52
3.3.1 Odpracovaná doba pro účely dovolené	53
3.3.2 Zápočet limitovaných překážek v práci.....	57
3.3.3 Zápočet doby zameškané pro výkon veřejné funkce	67
3.4 Výměra dovolené.....	68
3.4.1 Základní výměra dovolené.....	69
3.4.2 Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP	71
3.4.3 Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol	72
3.4.4 Prodloužení výměry dovolené.....	74
3.4.5 Změna výměry dovolené v průběhu kalendářního roku	82
4. Dodatková dovolená	88
4.1 Dodatková dovolená zaměstnanců pracujících pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.....	91

4.2	Dodatková dovolená zaměstnanců, kteří konají práce zvlášť obtížné	95
4.2.1	Podmínka výkonu zvlášť obtížných prací v rozsahu alespoň poloviny stanovené TPD	96
4.2.2	Nezapočítávání náhradních dob pro účely dodatkové dovolené u zaměstnanců konajících práce zvlášť obtížné	98
4.2.3	Dodatková dovolená při výkonu prací v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech	100
4.3	Souběh práv na dodatkovou dovolenou	101
4.4	Krácení dodatkové dovolené a její čerpání	102
5.	Dovolená v souvislosti s uvolněním zaměstnance a při změně zaměstnání	106
5.1	Dovolená v souvislosti s uvolněním zaměstnance	106
5.2	Dovolená při změně zaměstnání	112
6.	Čerpání dovolené	114
6.1	Obecně k čerpání dovolené.....	116
6.2	Čerpání dovolené „v hodinách“	116
6.2.1	Čerpání „staré“ dovolené z roku 2020 a předchozích let	119
6.2.2	Přehled dalších změn úpravy čerpání dovolené účinných od 1. ledna 2021	122
6.3	Určení doby čerpání dovolené	122
6.3.1	Písemný rozvrh čerpání dovolené.....	124
6.3.2	Povinnost přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance	126
6.3.3	Čerpání dovolené po částech	127
6.3.4	Čerpání dovolené v části směny.....	128
6.3.5	Časový předstih, s nímž lze dovolenou určit k čerpání	132
6.3.6	Zákaz určit čerpání dovolené na dobu některých překážek v práci	133
6.3.7	Čerpání dovolené v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo	135
6.3.8	Hromadné čerpání dovolené.....	145
6.4	Čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené.....	146
6.4.1	Povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnankyně	146
6.4.2	Výhodnost takového čerpání dovolené	147
6.4.3	Rozsah zaměstnavatelem určené dovolené	150
6.5	Změna určené doby čerpání dovolené a odvolání z dovolené.....	164
6.5.1	Povinnost nahradit zaměstnanci vzniklé náklady	165
6.6	Přerušení dovolené z důvodu překážek v práci	166
6.7	Čerpání dovolené ve svátek	168
6.7.1	Výjimka, kdy se den svátku do dovolené započte	170

7. Náhrada mzdy nebo platu za dovolenou	175
7.1 Poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené	175
7.1.1 Průměrný výdělek zaměstnance.....	176
7.1.2 Termín výplaty	179
7.2 Vrácení náhrady mzdy nebo platu při přečerpání dovolené	181
7.2.1 Případy přečerpání dovolené	181
7.2.2 Určení výše náhrady, kterou je zaměstnanec povinen vrátit.....	183
7.2.3 Uspokojení práva zaměstnavatele na vrácení náhrady za přečerpanou dovolenou	183
7.2.4 Doba čerpání přečerpané dovolené.....	184
7.3 Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru	185
7.3.1 Výše náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.....	187
7.3.2 Termín výplaty náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou	188
7.3.3 Zákaz proplácet nevyčerpanou dovolenou za trvání pracovního poměru	188
7.4 Dovolenské pokladny	190
8. Krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu.....	191
8.1 Postup zaměstnavatele při krácení dovolené.....	192
8.2 Neomluvené zameškání práce	195
8.3 Uvážení zaměstnavatele při krácení dovolené.....	196
8.4 Krátit dovolenou lze jen z důvodů vzniklých v témže roce.....	197
8.5 Nezkrátitelná část dovolené.....	198
8.6 Další možný postih zaměstnance za neomluvenou absenci	201
9. Pružné rozvržení pracovní doby a dovolená	203
9.1 Výše práva na dovolenou	204
9.2 Čerpání dovolené.....	208
9.3 Čerpání dovolené v části směny.....	211
9.4 Krácení dovolené.....	212
10. Dovolená při více pracovněprávních vztazích.....	216
10.1 Zaměstnanec má více zaměstnavatelů	216
10.2 Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele více pracovněprávních vztahů....	218
11. Dovolená při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	221
11.1 Obecně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	224
11.2 Posouzení práva na dovolenou při přechodu	225

Úvod

Uplynul již téměř rok a půl ode dne, kdy v důsledku přijetí zákona č. 285/2020 Sb. doznala obecná právní úprava dovolené obsažená v zákoníku práce řady zásadních změn. Právo na dovolenou je od 1. ledna 2021 vyjádřeno jako určitý počet hodin dovolené a při jejím výpočtu, čerpání i případném krácení se rovněž pracuje s hodinami. Do výše dovolené se výrazněji promítá princip zásluhovosti a proporcionality, kdy je určující délka zaměstnancovy stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, počet jím odpracovaných celých násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce a výměra dovolené. Vedle této parametrické změny byla do zákoníku práce zakotvena možnost zaměstnavatele převést na žádost zaměstnance část dovolené do následujícího roku, došlo k regulaci čerpání dovolené v části směny či např. zpřesnění pravidel pro čerpání dovolené ve svátek.

Ačkoliv lze konstatovat, že se nová právní úprava dovolené již úspěšně „zaběhla“, jedná se o téma nadále aktuální, které je častým předmětem dotazů. Čtenářům tak nyní nabízíme přepracované a podstatně rozšířené vydání, při jehož zpracování jsme vycházeli z vlastních poznatků a zkušeností s dosavadní aplikací „dovolené v hodinách“ a zohlednili výsledky konzultací s dalšími odborníky v oblasti pracovního práva. Publikace nově daleko podrobněji a komplexněji mapuje problematiku dovolené ve všech jejích aspektech, a to včetně těch, jimž byla dosud věnována jen okrajová pozornost. Stranou výkladu, který je prokládán množstvím praktických příkladů a doporučení, nezůstaly ani problematické otázky, jako je např. výpočet dovolené při změně pracovního úvazku nebo výměry dovolené během kalendářního roku, čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené, čerpání dovolené ve svátek či přechod dovolené v souvislosti s dlouhodobým plným uvolněním zastupitelů územních samosprávných celků.

Hodinová koncepce dovolené je stále „novinkou“, tudíž se právní názory na jednotlivé otázky ještě budou vyvíjet, dotvářet a mnohdy i stětvát po řadu dalších let. Tato publikace přitom nemá ambice poskytnout „jediný zaručeně správný“ výklad. Snahou autorů bylo nabídnout praktická řešení, která jsou souladná se stávající právní úpravou dovolené a principy, na nichž stojí. Pro úplnost jsou mnohdy prezentovány i v rámci odborné veřejnosti se objevující alternativní výklady a metody, které jsou komparovány a kriticky hodnoceny z hlediska jejich možných výhod a nevýhod.

Věříme, že tato publikace bude užitečnou pomůckou pro zaměstnavatele, zaměstnance, personalisty, mzdové účetní, programátory mzdových softwarů, členy odborových organizací a vůbec všechny, kteří se pracovněprávním institutem dovolené v praxi zabývají.

Publikace odráží právní stav k 1. květnu 2022.

*JUDr. Michael Košnar,
Mgr. Zdeněk Schmied*

2. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

§ 213 ZP

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(3) Zaměstnanec, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

(4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(5) Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

Zaměstnanec, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených zejména v § 212, § 213 a § 216 ZP právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, které je vyjádřeno jako určitý počet hodin dovolené, přičemž základní jednotkou při výpočtu dovolené, jejím čerpání a případném krácení je rovněž hodina. Připomeňme v tomto směru, že s účinností od 1. ledna 2021 byl při přechodu na „hodinovou“ koncepci dovolené současně zrušen dosavadní samostatný typ dovolené – dovolená za odpracované dny, která se počítala zcela odlišným způsobem. Došlo tak k výraznému zjednodušení této úpravy, kdy se rozlišuje jen:

- dovolená za kalendářní rok a
- poměrná část dovolené za kalendářní rok,

jejichž výpočet se řídí stejnými principy, z čehož ostatně vychází univerzální vzorec pro výpočet dovolené blíže popsany v kapitole 3. Vedle toho § 215 ZP

zvláště upravuje **dodatkovou dovolenou** jakožto samostatný druh dovolené vyznačující se řadou specifíků, která **přísluší jen některým zaměstnancům** vykonávajícím práce zvláště obtížné nebo práce ve zvláště obtížných pracovních podmínkách (viz kapitola 4).

2.1 Dovolená za kalendářní rok

Podle § 213 odst. 1 a 2 ZP platí, že dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli u něho konal v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené TPD nebo sjednané kratší TPD připadající na toto období. **Aby zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok „XY“, musí být kumulativně splněny následující dvě podmínky:**

1. **pracovní poměr zaměstnance u téhož zaměstnavatele nepřetržitě trval v kalendářním roce „XY“ po dobu 52 týdnů** (tj. 364 kalendářních dní), a
2. **zaměstnanec v kalendářním roce „XY“ odpracoval 52násobek jeho stanovené nebo kratší TPD ve smyslu § 79 a § 80 ZP** (tj. 52násobek jeho „pracovního úvazku“).

Pokud pracovní poměr zaměstnance v kalendářním roce „XY“ u téhož zaměstnavatele nepřetržitě trval po kratší dobu než 52 týdnů nebo zaměstnanec za kalendářní rok „XY“ odpracoval méně než 52násobek TPD, může mu případně vzniknout právo na **poměrnou část dovolené za kalendářní rok „XY“** (viz podkapitola 2.2).

K podmínce č. 1

Podle § 216 odst. 1 ZP pro účely dovolené platí, že **za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli**. Při striktním výkladu bude tato podmínka splněna jen v případě, že mezi skončením a vznikem nového pracovního poměru neuplynul ani 1 kalendářní den. Lze se ale klonit k výkladu, podle něhož je předmětné ustanovení namísto vykládat volněji ve prospěch zaměstnance, a to zejména s ohledem na jeho smysl. Pokud tak mezi skončením a vznikem pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nastaly pouze dny pracovního klidu, tj. svátky a dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, jedná se o bezprostředně navazující vznik pracovního poměru ve smyslu § 216 odst. 1 ZP, tedy pracovní poměr se pro účely dovolené považuje za nepřetržitě trvající. Co to znamená v praxi? Na takto bezprostředně navazující pracovní poměry se pro účely dovolené hledí jako na jeden celek, na což je důležité pamatovat jak při posuzování veškerých podmínek pro vznik práva na dovolenou, tak při jejím čerpání. Právo na nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru

28 kalendářních dní, tudíž mu **právo na dovolenou nevzniklo**. Stačilo by přitom, aby zaměstnanec se zrušením pracovního poměru „vyčkal“ alespoň do 28. srpna.

Poznámka: Lze se klonit k tomu, že se zaměstnavatel může ve prospěch zaměstnance odchýlit od zákona a přiznat mu s ohledem na princip zásluhovosti právo na dovolenou za odpracování 4 celých TPD. Ostatně podobný odklon ve prospěch zaměstnance byl možný i za předchozí právní úpravy účinné do 31. prosince 2020, chybělo-li zaměstnanci jen pár dní k tomu, aby jeho pracovní poměr trval po celý kalendářní měsíc (např. nastoupil do práce 2. února). Limitou je pak v tomto směru povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace (viz § 16 ZP).

V praxi právo na dovolenou, a to ani na poměrnou část dovolené, typicky nevzniká při skončení pracovního poměru na úplném začátku kalendářního roku, anebo při jeho vzniku na samém konci kalendářního roku, a dále při celoročním trvání limitovaných překážek v práci.

2.2.1 Výše poměrné části dovolené za kalendářní rok

Podle § 213 odst. 4 ZP platí, že **poměrná část dovolené činí za každou celou odpracovanou TPD v daném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu TPD vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec právo**. Dikci zákona odpovídá následující vzorec:

$$\text{počet celých odpracovaných TPD} \times \frac{\text{TPD}}{52} \times \text{výměra dovolené} = \text{poměrná část dovolené za kalendářní rok}$$

Za odpracování každé celé TPD zaměstnanci vzniká právo na jednu dvaapadesátinu z dovolené za kalendářní rok. Pokud např. právo na dovolenou za kalendářní rok činí 200 hodin dovolené, může si zaměstnanec pracující pravidelně od pondělí do pátku vždy před víkendem představit, že mu za uplynulý týden, pokud jej celý odpracoval, vzniklo právo na cca 3,85 hodin dovolené (200 : 52).

Je namístě upozornit, že zaměstnanci vzniká právo na dovolenou pouze za **celé odpracované TPD** v daném kalendářním roce. Jejich počet se zjistí tak, že se za příslušný kalendářní rok odpracovaná doba pro účely dovolené vydělí stanovenou nebo kratší TPD zaměstnance a toto číslo se následně zaokrouhlí na celé číslo dolů. Tímto postupem zjistíme, kolikrát v daném kalendářním roce zaměstnanec odpracoval celý svůj „pracovní úvazek“. Je nerozhodné, zda zaměstnanec v kalendářním roce odpracoval 40,1násobek nebo 40,95násobek své TPD, neboť mu v obou případech vznikne právo na poměrnou část dovolené za odpracování 40 celých TPD. Za částečně odpracovanou TPD mu právo na dovolenou nevznikne, byť např. zaměstnanci při odpracování 0,95násobku z 20hodinové TPD chybí k odpracování celé TPD pouhá 1 hodina.

I při výpočtu poměrné části dovolené za kalendářní rok je podle § 216 odst. 5 ZP nutno vždy **výsledný počet hodin dovolené zaokrouhlit na celé hodiny**

nahoru. Je nerozhodné, zda zaměstnanci vznikne právo např. na 44,02 hodin nebo 44,98 hodin, neboť v obou případech dojde k zaokrouhlení tohoto práva na 45 hodin dovolené. Zákon tímto pravidlem sleduje, aby zaměstnanci nevznikalo právo na necelé hodiny dovolené (např. tisíce hodin), což by mnohdy nebylo úplně praktické. Ostatně předchozí úprava účinná do 31. prosince 2020 také předpokládala zaokrouhlování dovolené na půldny.

Alternativní výpočet

Výši poměrné části dovolené lze alternativně vypočítat i přes dovolenou za kalendářní rok:

$$\frac{\text{počet celých odpracovaných TPD}}{52} \times \text{dovolená za kalendářní rok (tj. TPD} \times \text{výměra dovolené)} = \text{poměrná část dovolené za kalendářní rok}$$

Odpracuje-li zaměstnanec v daném kalendářním roce např. 13 celých násobků své TPD, vznikne mu právo na tomu odpovídající poměrnou část z dovolené za kalendářní rok, tj. na 13/52 z dovolené za kalendářní rok. Odpracuje-li 25 celých TPD, vznikne mu právo na 25/52 z dovolené za kalendářní rok apod. V tomto případě pochopitelně dovolenou za kalendářní rok vypočtenou jako násobek zaměstnancovy TPD a výměry dovolené nezaokrouhlujeme, přičemž k zaokrouhlení na celé hodiny nahoru přistoupíme až v posledním kroku výpočtu dovolené. Z tohoto přístupu pak vychází **univerzální vzorec pro výpočet dovolené** (viz kapitola 3).

Příklady

✎ Zaměstnanec se stanovenou TPD v délce 37,5 hodin týdně a výměrou dovolené v délce 4 týdnů, jehož pracovní poměr v kalendářním roce 2022 trval od 15. listopadu do 31. prosince, odpracoval v tomto roce pro účely dovolené v rámci rozvržených směn 255 hodin (včetně náhradních dob). Na kolik hodin dovolené mu vzniklo právo za kalendářní rok 2022?

Zaměstnanec za kalendářní rok 2022 odpracoval 6 celých násobků své 37,5hodinové TPD ($255 : 37,5 = 6,8$; k odpracování 0,8násobku TPD, tj. 30 hodinám, se nepřihlédne). Obě podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok 2022 jsou splněny, neboť zaměstnanec v tomto roce odpracoval alespoň 4 celé násobky své TPD a jeho pracovní poměr v něm nepřetržitě trval alespoň po dobu 28 kalendářních dní. Za odpracování 6 celých TPD zaměstnanci vznikne právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok v délce **18 hodin dovolené** (počet celých odpracovaných TPD \times TPD/52 \times výměra dovolené, tj. $6 \times 37,5/52 \times 4 = 17,31$, po zaokrouhlení 18). Alternativní výpočet přes dovolenou za kalendářní rok: 6/52 z dovolené za kalendářní rok, tj. $6/52 \times 37,5 \times 4 = 17,31$, po zaokrouhlení 18 hodin dovolené.

Příklady

✎ Zaměstnanec se stanovenou TPD v délce 40 hodin týdně a výměrou dovolené v délce 5 týdnů v kalendářním roce 2022 odpracoval pro účely dovolené v rámci rozvržených směn celkem 2 080 hodin (včetně náhradních dob – „placené svátky“, doba čerpání dovolené, překážky v práci apod.). Na kolik hodin dovolené mu za kalendářní rok 2022 vzniklo právo?

Zaměstnanec v kalendářním roce 2022 odpracoval pro účely dovolené celkem 2 080 hodin, tj. 52 celých násobků své 40hodinové TPD ($2\,080 : 40 = 52,0$), za což mu vzniklo právo na **200 hodin dovolené** ($52/52 \times 40 \times 5 = 200,0$). Pro výsledný počet hodin dovolené je přitom nerozhodné, zda pracovní poměr v tomto roce trval, či netrval 52 týdnů, resp. 364 kalendářních dní.

✎ Zaměstnanec s kratší TPD v délce 20 hodin týdně a výměrou dovolené v délce 4 týdnů, jehož pracovní poměr trval od 1. ledna do 31. března 2022, odpracoval pro účely dovolené v tomto kalendářním roce v rámci rozvržených směn celkem 256 hodin (včetně náhradních dob). Na kolik hodin dovolené mu za kalendářní rok 2022 vzniklo právo?

Zaměstnanec v kalendářním roce 2022 odpracoval pro účely dovolené celkem 256 hodin, tj. 12 celých násobků své 20hodinové TPD ($256 : 20 = 12,8$), za což mu vzniklo právo na **19 hodin dovolené** ($12/52 \times 20 \times 4 = 18,46$, po zaokrouhlení 19).

Poznámka: K odpracování 0,8násobku TPD, tj. k 16 odpracovaným hodinám, se nepřihlídně, neboť právo na dovolenou vzniká jen za odpracování celých TPD. Do univerzálního vzorce dosazujeme číslo „12“, nikoliv „12,8“.

✎ Zaměstnanec s kratší TPD v délce 30 hodin týdně a výměrou dovolené v délce 4 týdnů, jehož pracovní poměr trval od 6. prosince 2021 do poloviny kalendářního roku 2022, odpracoval v kalendářním roce 2021 pro účely dovolené v rámci rozvržených směn celkem 120 hodin (včetně náhradních dob). Na kolik hodin dovolené mu za kalendářní rok 2021 vzniklo právo?

Zaměstnanec v kalendářním roce 2021 odpracoval pro účely dovolené celkem 120 hodin, tj. 4 celé násobky své 30hodinové TPD ($120 : 30 = 4,0$). Jeho pracovní poměr ale v tomto roce nepřetržitě trval jen 26 kalendářních dní, tudíž mu za tento rok **právo na dovolenou nevzniklo**.

✎ Zaměstnanec se stanovenou TPD v délce 37,5 hodin týdně a výměrou dovolené v délce 4 týdnů, který má pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou v rámci 52týdenního vyrovnávacího období, jež mu vždy zasahuje do dvou po sobě jdoucích kalendářních roků, odpracoval v kalendářním roce 2021 pro účely dovolené v rámci rozvržených směn celkem 2 092,5 hodin (včetně náhradních dob, nikoliv ale práce přesčas). Na kolik hodin dovolené mu za kalendářní rok 2021 vzniklo právo?

5. Dovolená v souvislosti s uvolněním zaměstnance a při změně zaměstnání

5.1 Dovolená v souvislosti s uvolněním zaměstnance

§ 216 odst. 4 ZP

(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínky pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.


Podle § 200 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Zaměstnanec je tak zaměstnavatelem **dočasně uvolněn k výkonu činností v obecném zájmu**, jejichž zajišťování stojí mimo rámec plnění jeho povinností z pracovněprávního vztahu. Většinu těchto činností v obecném zájmu zaměstnanec vykonává nepravidelně a krátkodobě, a to **kromě plnění pracovních povinností z pracovněprávního vztahu**. Tak je tomu v případě výkonu některých veřejných funkcí (např. tzv. neuvolnění členové zastupitelstva příslušného územního samosprávného celku, přísedícího u soudu) a vždy, jde-li o plnění občanských povinností (např. svědci, tlumočníci) nebo o výkon jiných úkonů v obecném zájmu (např. podle § 203 ZP při darování krve, přednáškové činnosti, činnosti na táborech dětí a mládeže a obdobné sportovní činnosti nebo podle jiných právních předpisů při členství ve volební komisi, akreditační komisi, poradních orgánech apod.). **Právo na dovolenou** takto uvolněných zaměstnanců vzniká z jejich pracovněprávního vztahu k uvolňujícímu zaměstnavateli a ten je také povinen toto právo uspokojit.

Jinak je tomu při výkonu těch **veřejných funkcí**, pro něž byl zaměstnanec zaměstnavatelem **uvolněn dlouhodobě a plně**, neboť se nepředpokládá, že by po dobu jejich výkonu konal práci ve svém dosavadním zaměstnání. Jde např. o poslance Poslanecké sněmovny nebo senátora Senátu Parlamentu České republiky, plně uvolněného člena zastupitelstva obce, kraje nebo hlavního města Prahy. Po dobu výkonu těchto veřejných funkcí zaměstnanci **nepřísluší dovolená od uvolňujícího zaměstnavatele (viz podkapitola 3.3.3)** a právo na dovolenou po dobu výkonu těchto veřejných funkcí řeší **jen některé jiné právní předpisy** (např. zákony o obcích, krajích a hlavním městě Praze),

Způsob, jakým lze převést 16 kalendářních dní na konkrétní počet hodin dovolené, podle našeho názoru spočívá v převodu těchto dní na týdny (tj. $16 : 7 = 2,29$ týdne), které jsou následně vynásobeny počtem hodin stanovené TPD zaměstnance, tj. $2,29 \times 40 = 91,6$ hodin. Výsledný počet hodin dovolené pak zaměstnavatel přičte k případnému nároku zaměstnance na poměrnou část dovolené za dobu od návratu z výkonu veřejné funkce, tj. od 15. října do konce roku 2022, a výsledek zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. Pokud zaměstnanci u zaměstnavatele právo na dovolenou do konce roku z nějakého důvodu nevznikne, zaokrouhlí se dovolená nevyčerpaná za dobu výkonu funkce rovnou na 92 hodin. Zaměstnanci tak zaměstnavatel poskytnete za nevyčerpanou dovolenou z doby výkonu veřejné funkce dovolenou v délce **92 hodin**.

Protože však, jak bylo uvedeno výše, výkon funkce plně uvolněného člena zastupitelstva územního samosprávného celku nelze vykonávat jinak než „v plném úvazku“, je třeba zohlednit situaci, kdy se po skončení výkonu této funkce zaměstnanec vrací k zaměstnavateli, u něhož bude zařazen v kratší než stanovené TPD. Zde nelze 1 týden nevyčerpané dovolené automaticky ztotožnit se stanovenou TPD, nýbrž je třeba jej porovnat vůči sjednané kratší TPD (viz příklad dále).

Příklad

 **Zaměstnanec se po skončení výkonu funkce plně uvolněného člena zastupitelstva obce 15. října 2022 vrátil ke svému zaměstnavateli. Má kratší TPD v délce 20 hodin týdně nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny. Jeho stanovená TPD by jinak činila 40 hodin týdně. Obec zaměstnanci potvrdila 16 dosud nevyčerpaných kalendářních dní dovolené za první 3 čtvrtletí kalendářního roku 2022, o jejichž „proplacení“ zaměstnanec obec nepožádal. V jakém rozsahu poskytnete čerpání této dovolené zaměstnavatel?**

Potvrzených 16 kalendářních dní nevyčerpané dovolené lze stejně jako v předchozím příkladu přepočítat na 2,29 týdne ($16 : 7$) a vynásobit počtem hodin sjednané kratší TPD zaměstnance (tj. $2,29 \times 20 = 45,8$ hodin). Protože však právo na dovolenou vzniklo za dobu výkonu veřejné funkce v „plném úvazku“, nebylo by vůči zaměstnanci spravedlivé, aby mu byla zaměstnavatelem poskytnuta dovolená jen v rozsahu délky jeho aktuální kratší TPD, a proto se lze klonit k tomu, že je třeba jeho dovolenou určit, jakoby pracoval po stanovenou TPD. Dovolená tak bude činit $2,29 \times 40 = 91,6$ hodiny, s případným zaokrouhlením na celé hodiny nahoru **92 hodin** (viz příklad výše).

Ustanovení § 216 odst. 4 ZP je z věcného hlediska v mnoha ohledech **značně problematické**. Nejenže nestanoví žádný konkrétní postup vzájemného přepočtu dovolené zaměstnance podle zákoníku práce vůči právní úpravě dovolené plně uvolněného člena zastupitelstva územního samosprávného celku podle jiných zákonů, a naopak, ale neřeší ani další související problémy, jako např. **otázku refundace nákladů** na dovolenou poskytnutou jiným subjektem,

Je-li zřejmé, že zaměstnanci ani do konce kalendářního roku nevznikne právo na dovolenou v rozsahu, který odpovídá délce hromadně určené dovolené, je vyloučeno, aby dovolenou v celém rozsahu čerpal. Zaměstnavatel je přitom nadále povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, což však může být v praxi problém. Pokud pro něj zaměstnavatel takovou práci nemá, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZP, přičemž zaměstnanci za dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku.

6.4 Čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené

V této podkapitole se zaměříme na specifický problém, a to **čerpání dovolené na žádost zaměstnankyně bezprostředně po skončení mateřské dovolené**. Ačkoliv se na první pohled může zdát, že právní úprava v tomto směru od 1. ledna 2021 nedoznala změn, neboť klíčové ustanovení § 217 odst. 5 ZP zůstalo předmětnou novelou nedotčeno, není tomu tak. Došlo totiž ke zrušení zvýhodňujícího pravidla, podle kterého se takto čerpaná dovolená pro následné čerpání rodičovské dovolené nekrátila, což v praxi namotivovalo nejednu zaměstnankyni. Dále je vzhledem k novému způsobu výpočtu dovolené třeba vysvětlit, v jakém rozsahu by měl zaměstnavatel v těchto případech určit dovolenou k čerpání, přičemž výklady se rozcházejí a množství dotazů na toto téma ze strany mzdových účetních, ale i samotných zaměstnankyň je stále poměrně veliké. Lze přitom bez přehánění konstatovat, že se jedná o jeden z nejsložitějších momentů celé nové právní úpravy dovolené, kdy záleží na řadě proměnných, které výpočet dovolené dílčím způsobem modifikují.

6.4.1 Povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnankyně

Podle § 217 odst. 5 ZP platí:

(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnankyně a dovolenou jí určit k čerpání tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené. Ačkoliv zákon neukládá, aby byla žádost zaměstnankyně písemná, a postačí i žádost ústní, lze v praxi písemnou formu doporučit.

Zaměstnavatel nemůže žádost zamítnout s argumentací, že mu v tom brání naléhavé provozní důvody. Zaměstnankyně musí o čerpání dovolené požádat nejpozději v poslední den čerpání mateřské dovolené. Opožděné žádosti

zaměstnavatel nemusí vyhovět. Uplatnění postupu podle § 217 odst. 5 ZP **není podmíněno tím, že zaměstnankyně po skončení čerpání dovolené následně nastoupí na rodičovskou dovolenou**, byť je tomu tak v praxi v naprosto drtivé většině případů. Je výhradně na zaměstnankyni, zda po čerpání dovolené nastoupí na rodičovskou dovolenou, či zpět do práce a na rodičovskou dovolenou nastoupí např. až za několik měsíců, anebo na ni nenastoupí vůbec.

Zaměstnavatel musí rovněž vyhovět případné žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené tak, aby mu bezprostředně navazovala na skončení rodičovské dovolené čerpané do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Čerpání mateřské dovolené je totiž u zaměstnance (muže) vyloučeno, neboť k prohloubení péče o dítě mu náleží pracovní volno z titulu rodičovské dovolené, a to již od narození dítěte (viz § 196 ZP). Stejná konstrukce, která zajišťuje rovnost v přístupu k ženám čerpajícím mateřskou dovolenou a k mužům čerpajícím v téže době rodičovskou dovolenou se objevuje i na dalších místech zákoníku práce – viz § 47 ZP (návrat do práce), § 54 ZP (ochranná doba) a § 216 odst. 2 ZP (rodičovská dovolená jako výkon práce pro účely dovolené). Této možnosti může využít např. zaměstnanec vracející se z rodičovské dovolené, kterou čerpal za současného pobírání dávky otcovské poporodní péče, tzv. otcovské (v této souvislosti připomeňme, že zákonem č. 330/2021 Sb. byla mimo jiné s účinností od 1. ledna 2022 prodloužena podpůrní doba u této dávky nemocenského pojištění z 1 týdne na 2 týdny). Výhodou takového postupu je, že zaměstnanec pak může plynule pokračovat v čerpání pracovního volna a příjem je mu z titulu čerpání dovolené kompenzován náhradou mzdy nebo platu ve výši 100 % jeho průměrného výdělku. V praxi však zaměstnanci žádosti ve smyslu § 217 odst. 5 ZP podávají naprosto výjimečně, v následujícím výkladu se zaměříme na zaměstnankyně žádající o poskytnutí dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené.


6.4.2 Výhodnost takového čerpání dovolené

Připomeňme, že právo na dovolenou již není předmětem následného krácení v případě omluveného zameškání 100 a více směn pro překážky v práci, které se do 31. prosince 2020 nepovažovaly pro účely dovolené za výkon práce. **V souvislosti s touto změnou současně došlo k vypuštění pravidla obsaženého v § 223 odst. 1 ZP, podle něhož do 31. prosince 2020 platilo, že dovolenou vyčerpanou bezprostředně po skončení mateřské dovolené nebylo možné krátit z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené v témže kalendářním roce.** Zaměstnankyně přitom takto dovolenou v praxi cíleně čerpaly, neboť to pro ně mnohdy bylo výhodné. Navzdory zameškání 100 a více směn z důvodu čerpání rodičovské dovolené totiž obdržely nezkrácenou plnou výměru dovolené za kalendářní rok.

ruší. Pokud by zaměstnanec okamžitě stornoval zájezd, cestovní kancelář by mu vrátila 30 % ceny zájezdu. Zaměstnanec však celou záležitost neřešil a zájezd stornoval až týden před odjezdem. Cestovní kancelář mu vrátila pouze 10 % ceny zájezdu (tj. zaměstnanci vznikly náklady ve výši 90 % ceny zájezdu). Zaměstnavatel je přitom povinen zaměstnanci nahradit pouze 70 % ceny zájezdu, nikoliv 90 %, neboť náklady ve výši 20 % ceny zájezdu vznikly v příčinné souvislosti se zaviněným jednáním zaměstnance, resp. jeho nekonáním.

Zaměstnavatel je povinen nahradit pouze náklady, které byly zaměstnancem účelně vynaloženy.

Příklad

 *Zaměstnanec, který čerpal dovolenou na Slovensku, byl zaměstnavatelem odvolán z dovolené. Zaměstnanec si tak zaplatil cestu vlakem první třídou, ačkoliv běžně cestuje vždy 2. třídou. Zaměstnavatel zaměstnanci nahradí pouze náklady účelně vynaložené, tj. kolik by stála cesta standardním způsobem, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak.*

Poznámka: Lze obecně doporučit vždy před realizací návratu výslovně se zaměstnancem dohodnout náhradu nákladů ve vztahu ke zvolenému způsobu dopravy, aby se předešlo následným sporům ohledně účelnosti jejich vynaložení.

Dále je třeba připomenout, že **rozvrh čerpání dovolené není sám o sobě určením doby čerpání dovolené**, nýbrž pouhým podkladem pro její následné určení, ledaže by zaměstnavatel rozhodl jinak (viz podkapitola 6.3.1). Zaměstnanec se tak v případě odklonu od rozvrhu při určení čerpání dovolené nemůže domáhat vyplacení náhrady z titulu § 217 odst. 3 ZP, neboť dovolená mu nebyla zaměstnavatelem určena k čerpání. Nárokování náhrady vzniklých nákladů bude rovněž vyloučeno, pokud zaměstnanec zaměstnavateli pouze oznámil, že v určitém termínu plánuje čerpat dovolenou, případně zaměstnavatele o čerpání dovolené v určitém termínu požádal, avšak zaměstnavatel o určení doby čerpání dovolené písemně nerozhodl, resp. žádost zaměstnance neschválil. Pokud si zaměstnanec chce objednat zájezd se značným předstihem, lze doporučit, aby zaměstnavatele požádal o písemné určení doby čerpání dovolené ještě před koupí zájezdu, tedy i s několikaměsíčním předstihem. Zaměstnavatel však takové žádosti zaměstnanec nemusí vyhovět.

6.6 Prerušení dovolené z důvodu překážek v práci

Ustanovení § 217 odst. 4 ZP zaměstnavatele limituje v tom směru, že **zaměstnanci nesmí určit dobu čerpání dovolené na dobu trvání taxativně vypočtených překážek v práci** (a to ani se souhlasem zaměstnance); **v případě ostatních překážek v práci na straně zaměstnance je možné určit čerpání dovolené na dobu jejich trvání pouze na žádost zaměstnance** (viz podkapitola 6.3.6).


Ustanovení § 219 odst. 1 ZP pak pamatuje na navazující situaci, kdy překážka v práci vznikne až v průběhu čerpání dovolené. **Čerpání dovolené se zaměstnanci automaticky ze zákona přeruší, pokud v průběhu jejího čerpání:**


- nastoupí na vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách,
- nastoupí na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou,
- je uznán dočasně práce neschopným,
- začne poskytovat dlouhodobou péči,
- začne ošetřovat nebo pečovat o fyzickou osobu v případech uvedených v § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Dovolená se ale zaměstnanci v případě poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nebo péče o fyzickou osobu a vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nepřerušuje, pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o pokračování v čerpání dovolené. Pokud si to zaměstnanec nepřeje, neboť čerpání dovolené vnímá jako výhodnější, dovolená přerušena není a on tak pokračuje v jejím čerpání. **Je-li však zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným nebo nastoupí-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec na mateřskou či rodičovskou dovolenou, dovolená se přeruší vždy**, a to i v případě, že by zaměstnanec zaměstnavatele výslovně žádal o to, aby k přerušení nedošlo.

U překážek v práci, které pak nejsou taxativně vypočteny v § 219 ZP, se dovolená automaticky ze zákona nepřerušuje (např. nařízení karantény, jiné důležité osobní překážky v práci uvedené v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., překážky v práci z důvodu obecného zájmu, veškeré překážky v práci na straně zaměstnavatele). Není však vyloučeno, aby se např. vnitřní předpis zaměstnavatele či kolektivní smlouva odklonily ve prospěch zaměstnance a k přerušení dovolené tak docházelo i v jiných případech. Tímto způsobem však naopak nelze zužovat výčet případů, kdy dochází ze zákona k přerušení doby čerpání dovolené.

Příklady

 Zaměstnanci byla určena doba čerpání dovolené od 17. do 24. srpna. U zaměstnavatele však nastal 19. srpna prostoj, a tak zaměstnancům sdělil, že mají po zbytek směny „volno“, přičemž jim současně ze zákona přísluší náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku za dobu trvání překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 písm. a) ZP). K přerušení čerpání dovolené zaměstnance však nedošlo, tj. vyčerpal za tento den 8 hodin dovolené a přísluší mu náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku z titulu čerpání dovolené.

 Zaměstnanci byla určena doba čerpání dovolené od 24. ledna do 7. února 2022. Otec zaměstnance však utrpěl úraz, v důsledku čehož od 2. února nezbytně vyžadoval po dobu cca 2 týdnů ošetřování jinou osobou. Zaměstnanec zaměstnavatele požádal od 2. února 2022 o pracovní volno z titulu důležité osobní překážky v práci podle § 191 ZP k ošetřování jiné fyzické osoby podle § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (u příbuzného v linii


Základní pravidla pro krácení dovolené:


- právo na dovolenou lze krátit pouze za neomluvené zameškání celé směny, a to nejvýše o počet hodin odpovídající délce takto zameškané směny,
- lze sčítat neomluvená zameškání částí směn v témže kalendářním roce,
- to, zda bude dovolená krácena, případně zda bude krácena v nejvýše přípustném rozsahu, závisí na uvážení zaměstnavatele,
- dovolenou za kalendářní rok „X“ lze krátit jen za neomluvené zameškání směny, k němuž došlo v kalendářním roce „X“,
- trval-li pracovní poměr po celý kalendářní rok, dovolenou nelze krátit pod 2 týdny („nezkrátitelné minimum“).


8.1 Postup zaměstnavatele při krácení dovolené

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnancovo právo na dovolenou krátit **za každou celou neomluveně zameškanou směnu, a to nejvýše o počet hodin odpovídající délce této neomluveně zameškané směny**. Směnou se přitom rozumí část TPD bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat (viz § 78 odst. 1 písm. c) ZP). K tomu je třeba upozornit, že přestávka v práci na jídlo a oddech součástí směny není a nezapočítává se ani do pracovní doby (viz § 88 odst. 4 ZP).

Příklady

 Zaměstnanec v kalendářním roce neomluveně zameškal 3 celé 8hodinové směny. Zaměstnavatel může zaměstnanci právo na dovolenou vzniklé za tento kalendářní rok krátit nejvýše o 24 hodin dovolené (3 × 8).

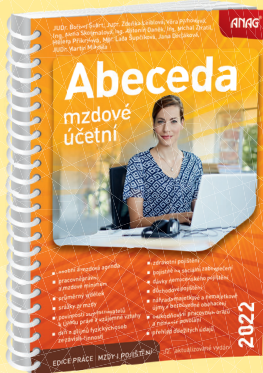
 Zaměstnanec v kalendářním roce neomluveně zameškal 1 celou 11hodinovou směnu a 1 celou 7hodinovou směnu. Zaměstnavatel tudíž může zaměstnanci právo na dovolenou vzniklé za tento kalendářní rok krátit nejvýše o 18 hodin dovolené (11 + 7).

 Zaměstnanec měl na úterý rozvrženou 8hodinovou směnu od 8:00 do 16:30, přičemž v časovém rozmezí od 11:00 do 13:00 má čerpat 30minutovou přestávku v práci na jídlo a oddech. Zaměstnavatel současně zaměstnanci v pondělí sdělil, že bude mimořádně potřebovat, aby po skončení úterní směny vykonal práci přesčas v rozsahu cca 2 hodin. Zaměstnanec však nakonec celou úterní směnu neomluveně zameškal. Zaměstnavatel tak může právo na dovolenou krátit nejvýše o 8 hodin.

Poznámka: Právo na dovolenou nebude kráceno o 8,5 hodiny, poněvadž přestávka v práci na jídlo a oddech v délce 30 minut není součástí neomluveně zameškané směny. Stejně tak nelze dovolenou krátit ani za neomluvené zameškání cca 2 hodin nařizené práce přesčas, která rovněž není součástí směny.



MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



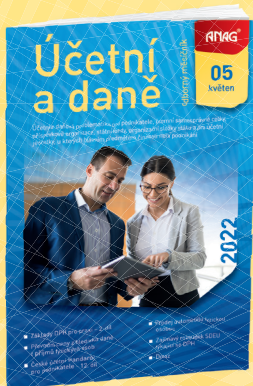
EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

