

Čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou – „limitní počet“

Nová úprava dovolené účinná od 1. 1. 2021 přinesla i změny ve výpočtu a v čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou zaměstnankyně. Původní právní úprava účinná do 31. 12. 2020 se této situaci věnovala na dvou místech: i) krácení dovolené a ii) čerpání dovolené. Rodičovská dovolená byla jednou z překážek v práci, která se pro účely dovolené neposuzovala jako výkon práce. Když však zaměstnankyně požádala o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na její mateřskou dovolenou, zaměstnavatel musel zaměstnankyni vyhovět a umožnit jí dovolenou čerpat. Takto vyčerpaná dovolená již ovšem nemohla být následně kvůli čerpání rodičovské dovolené krácena. To v praxi vedlo k tomu, že většina zaměstnankyň svou dovolenou v tuto dobu skutečně čerpala.



Mgr. Bc. Michal Peškar

advokát, Randl Partners,
advokátní kancelář, s. r. o.

Poznámka: Zpravidla zcela stejně se chovala a bude chovat i dovolená zaměstnance-otce, který by čerpal rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou by byla zaměstnankyně-matka oprávněna čerpat svou mateřskou dovolenou. Zaměstnanec-otec totiž nikdy formálně nečerpá mateřskou dovolenou – ta kvůli svému názvu „mateřská“ přísluší jen matkám. Zaměstnanec-otec proto vždy čerpá jen rodičovskou dovolenou, a to již od okamžiku narození dítěte. Po prvních 22 týdnu (při vícečetném otcovství 31 týdnů) své rodičovské dovolené má však stejné výhody jako zaměstnankyně na mateřské dovolené.

Autor textu nechce nijak diskriminovat zaměstnance-otce, pouze pro snadnější pochopitelnost textu zjednodušeně píše o mateřské dovolené zaměstnankyň, přičemž jak je vysvětleno výše, totéž platí i v případě, že po stejnou dobu bude zaměstnanec-otec čerpat rodičovskou dovolenou.

Nová úprava dovolené ponechala zaměstnankyním právo, aby mohly dovolenou čerpat bezprostředně poté, co jim skončí mateřská dovolená. Bylo však zrušeno krácení dovolené za překážky v práci, a to včetně rodičovské dovolené. To neznamená, že by nárok na dovolenou vznikl plně i za dobu rodičovské dovolené. Původní krácení dovolené za rodičovskou dovolenou do nové úpravy dovolené proniklo

jakýmsi zadními vrátky. Rodičovská dovolená je nově zařazena mezi doby, které se jako odpracované počítají jen někdy, a ne vždy v plném rozsahu.

Posouzení jednotlivých dob

Nárok na dovolenou nově závisí od skutečně odpracovaných hodin, přesněji celých odpracovaných týdenních pracovních dob zaměstnance v daném kalendářním roce. Za odpracovanou dobu pro účely dovolené se však počítají i některé doby, kdy zaměstnanec nepracuje. Zaměříme se teď na ty, které nastávají při čerpání dovolené zaměstnankyně mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou:

- mateřská dovolená – považuje se plně za výkon práce,
- čerpání dovolené – považuje se plně za výkon práce,
- rodičovská dovolená – považuje se za výkon práce jen v určitém případě a v omezeném rozsahu.

Jak je vidět, jediná „problematická“ překážka je rodičovská dovolená. Tu lze započít do odpracované doby zaměstnankyně za podmínky, že odpracuje v daném roce alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby (při 40hodinové

pracovní době to je $12 \times 40 \text{ hodin} = 480 \text{ hodin práce}$, při 20hodinové pracovní době $12 \times 20 = 240 \text{ hodin}$ apod.). Odpracuje-li zaměstnankyně méně, k rodičovské dovolené se vůbec nepřihlíží a dovolená se spočítá pouze z odpracované doby. Odpracuje-li zaměstnankyně **alespoň nebo více než 12násobek**, započte se jí rodičovská dovolená do odpracované doby, ovšem ne neomezeně. Strop při započtení je stanoven na **20násobek týdenní pracovní doby**. To znamená, že když rodičovská dovolená bude v daném roce trvat 0 až 20týdenních pracovních dob (včetně), započte se plně jako odpracovaná doba. Bude-li rodičovská dovolená trvat déle než 20 týdenních pracovních dob, započte se jí do odpracované doby přesně 20 týdenních pracovních dob. Při 40hodinové týdenní pracovní době tedy až 800 hodin, při 20hodinové týdenní pracovní době až 400 hodin apod.

Na otázku, proč zrovna 12násobek a 20násobek, lze odpovědět, že jsou to vlastně jinak vyjádřené podmínky krácení dovolené podle dřívější úpravy. Ke krácení dovolené docházelo pouze u dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části. Nárok na dovolenou v těchto případech vznikl až po 60 odpracovaných dnech, to je při 5denním pracovním týdnu 12 týdnů neboli 12násobek týdenní pracovní doby ($5 \times 12 = 60$). Ke krácení docházelo po 100 zameškaných pracovních dnech, to je při 5denním pracovním týdnu 20 týdnů ($5 \times 20 = 100$) neboli 20násobek týdenní pracovní doby. Dovolená za odpracované dny, když zaměstnanec neodpracoval alespoň 60 dní, se z důvodu překážek v práci nekrátila ani se při jejím počítání nezohledňovaly některé zameškané doby, např. rodičovská dovolená. Stejně tak se nově rodičovská dovolená nezohledňuje, pokud zaměstnanec odpracuje méně než 12násobek týdenní pracovní doby (odpovídá dřívějším 60 dnům).

Příklady výpočtu nároku na dovolenou

Pro snadné pochopení si vše vysvětlíme na 4 typových příkladech, které pokrývají různé početní případy, které mohou v průběhu roku při čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou nastat. Příklady si spočítáme pro aktuální rok 2021 jak postaru, tak nově, aby vynikl případný rozdíl. Vzorem nám bude „jednoduchý zaměstnanec“, ne duchem, ale svým rozvržením pracovní doby: 40 hodin týdně, 8 hodin denně od pondělí do pátku. Výměra dovolené za kalendářní rok činí 5 týdnů.

Ve všech případech vyjdeme z toho, že zaměstnankyně v daném roce nejprve čerpala mateřskou dovolenou (případně před jejím začátkem ještě pracovala), následně požádala o čerpání dovolené a nakonec ihned nastoupila na rodičovskou dovolenou, která trvala minimálně do konce příslušného roku.

Kdyby zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou vůbec nenastoupila, po mateřské dovolené nebo čerpání dovolené ihned nastoupila zpět do práce a pracovala až do konce roku, ulehčila by nám velice počítání, protože by se veškeré doby počítaly jako odpracované (práce, mateřská dovolená a čerpání dovolené). Zaměstnankyně by tak měla svůj „plný“ nárok na dovolenou.

Různé přístupy a „limitní počet“

Mezi odbornou veřejností se už objevují různé názory, jak k výpočtu přistoupit. Jeden názor říká, že se má nárok na dovolenou vypočítat k okamžiku žádosti, tedy ke konci mateřské dovolené. Takto vypočtená dovolená se nechá zaměstnankyni vyčerpat, ovšem samotné čerpání dovolené ani následná rodičovská dovolená se ve vyhovění žádosti nijak nezohlední. To v mnohých případech povede k tomu, že zaměstnankyně vyčerpá jen část své dovolené za daný rok. Na konci roku bude nutné nárok vypočíst znovu, nevyčerpanou část převést do následujícího roku a tuto nevyčerpanou část bude moci zaměstnankyně čerpat až po skončení rodičovské dovolené.

Druhý názor, který preferuje a zastává i autor tohoto článku, spočívá v tom, že je nutné **dovolnou spočítat i s ohledem na samotné čerpání dovolené a následnou rodičovskou dovolenou**. Pokud se tedy díky čerpání dovolené zvýší počet celých odpracovaných týdenních pracovních dob, je třeba toto zohlednit a výpočet provést znovu. Dosáhne-li délka mateřské dovolené a čerpání dovolené společně alespoň 12násobku týdenní pracovní doby, připočte se k odpracované době i rodičovská dovolená, a to až v rozsahu 20násobku týdenní pracovní doby. Díky tomu se ihned vypočte nárok na dovolenou do konce roku a **nechá se zaměstnankyni celý vyčerpat**. Nejenže je tento výklad často výhodnější pro zaměstnankyni (vznikne jí nárok ve větším rozsahu), ale též lépe ctí zásadu, že dovolená se má čerpat v daném roce a převádět do jiných let se má jen výjimečně. Obdobně se taktéž postupovalo za dřívější právní úpravy – pokud zaměstnankyně splnila podmínku pro vznik dovolené za kalendářní rok, nechala se jí vyčerpat celá dovolená za rok, nejenom poměrná část ke dni skončení mateřské dovolené. Dále se tedy bude pracovat pouze s tímto výkladem.

Jak je vidět, čerpání dovolené bude často hrát důležitou úlohu jazýčku na vahách. V čím delším rozsahu bude zaměstnankyně dovolenou čerpat, tím jí vznikne více dovolené. Výsledek příkladu je zároveň proměnnou potřebnou k jeho výpočtu. I když se může na první pohled zdát, že se jedná o neřešitelný příklad, matematika ho řešit umí. Autor článku mu říká „limitní počet“. Je totiž zřejmé, že nárok na dovolenou neporoste do nekonečna, ale musí se někde zastavit. Teoreticky by bylo potřeba výpočet vždy s novou hodnotou

zopakovat a takto stále dokola. Při nekonečném počtu opakování bychom získali zcela přesný výsledek. Naštěstí nárok na dovolenou se počítá jen z celých týdenních pracovních dob. Díky tomuto zaokrouhlení dolů není nutné provádět nekonečný počet výpočtů (či studovat výpočet limit funkcí), ale stačí výpočet jen několikrát zopakovat.

Příklad č. 1: Konec mateřské dovolené 31. 1. 2021

Mateřská dovolená od 1. 1. do 31. 1. 2021: zameškáno 21 dní, tj. 168 hodin (21 x 8) neboli 4,2 týdenní pracovní doby (168 : 40). Veškerá tato doba se považuje za odpracovanou.

Nově

Zaměstnankyně tedy neodpracovala alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby, a to ani kdyby se jí hypoteticky přičetlo k odpracované době čerpání dovolené, o kterou požádala. Nárok na dovolenou se tedy spočítá pouze ze skutečně odpracované doby, to je 4,2 týdenní pracovní doby, přičemž se zohledňují jen celé týdenní pracovní doby, tedy 4.

Vzorec: $\text{týdenní pracovní doba} \times \text{výměra dovolené} / 52 \times \text{celé odpracované týdenní pracovní doby}$

$$40 \times 5/52 \times 4 = 15,38$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 16 hodin.

Dále je třeba zkontrolovat, zda samotným čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 168 hodin + dovolená: 16 hodin = 184 hodin, tj. 4,6 týdenní pracovní doby (184 : 40)

I po přičtení doby čerpání dovolené zaměstnankyně odpracovala pouze 4 celé týdenní pracovní doby, tedy výpočet a výsledek zůstávají stejné – **16 hodin dovolené**.

Původní výpočet

Zaměstnankyni by se pro účely dovolené počítala pouze zameškaná doba mateřské dovolené, tedy 21 pracovních dní a případná dovolená. Zaměstnankyni by vznikl nárok na dovolenou za odpracované dny v rozsahu 1/12 dovolené za rok, tj. 2 dny (při zaokrouhlování vždy nahoru 2,5 dne). Převědeme-li pro názornost na hodiny, jednalo by se o 16, potažmo 20 hodin dovolené.

Příklad č. 2: Konec mateřské dovolené 19. 3. 2021

Mateřská dovolená od 1. 1. do 19. 3. 2021: zameškáno 56 dní, tj. 448 hodin (56 x 8) neboli 11,2 týdenní pracovní doby (448 : 40). Veškerá tato doba se považuje za odpracovanou.

Nově

Zaměstnankyně neodpracovala alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby. Nárok na dovolenou se tedy nejprve spočítá pouze ze skutečně odpracované doby, to je 11,2 týdenní pracovní doby, přičemž se zohledňují jen celé týdenní pracovní doby, tedy 11.

Vzorec: $\text{týdenní pracovní doba} \times \text{výměra dovolené} / 52 \times \text{celé odpracované týdenní pracovní doby}$

$$1. \quad 40 \times 5/52 \times 11 = 42,31$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 43 hodin.

Dále je třeba zkontrolovat, zda samotným čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 448 hodin + dovolená: 43 hodin = 491 hodin, tj. 12,275 týdenní pracovní doby (491 : 40).

2. Jelikož došlo k navýšení na alespoň 12násobek týdenní pracovní doby, do odpracované doby lze zahrnout i následnou rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená bude trvat více než 20 týdnů (přibližně od dubna do konce roku), započte se proto jako odpracovaných právě 20 týdenních pracovních dob a k tomu 12,275 týdenních pracovních dob mateřské dovolené, přičemž se zohlední jen celé týdenní pracovní doby, tedy 20 + 12 = 32.

$$40 \times 5/52 \times (12 + 20) = 123,08$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru:

124 hodin.

Zkontrolujeme, zda čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 448 hodin + dovolená: 124 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 372 hodin, tj. 34,3 týdenní pracovní doby (1 372 : 40).

3. Jelikož opět došlo k navýšení, počítáme znovu:

$$40 \times 5/52 \times 34 = 130,77$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 131 hodin.

Opět zkontrolujeme, zda čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 448 hodin + dovolená: 131 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 379 hodin, tj. 34,475 týdenní pracovní doby (1 379 : 40).

Nakonec je ještě třeba upozornit, že do dovolené zasáhne dva velikonocní svátky 2. a 5. dubna. V těchto dnech nebude dovolená čerpána a zároveň budou tyto dny považovány za odpracované. K celkovým odpracovaným hodinám je tedy ještě třeba přičíst 16 hodin za tyto svátky, takže celkem bude považováno za odpracované 1 395 hodin. To je 34,875 týdenní pracovní doby (1 395 : 40).

Jelikož již výpočet a výsledek zůstávají stejné, získali jsme konečný výsledek, tedy **131 hodin dovolené**.

Původní výpočet

Zaměstnankyně by mateřskou dovolenou zameškala 56 pracovních dní. Při zohlednění samotného čerpání dovolené by však pro účely dovolené odpracovala více než 60 dní. Náleželo by jí tak nárok na celou dovolenou za kalendářní rok, to je 25 dní. Tento nárok by vyčerpala a již by se jí nesměl kvůli čerpání rodičovské dovolené krátit. Převědeme-li pro názornost na hodiny, jednalo by se o 200 hodin dovolené.

Příklad č. 3: Konec mateřské dovolené 30. 4. 2021

Mateřská dovolená od 1. 1. do 30. 4. 2021: zameškáno 86 dní, tj. 688 hodin (86 x 8) neboli 17,2 týdenní pracovní doby (688 : 40). Veškerá tato doba se považuje za odpracovanou.

Nově

Zaměstnankyně odpracovala alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby. Do odpracované doby lze tedy zahrnout i následnou rodičovskou dovolenou. Jelikož rodičovská dovolená bude trvat více než 20 týdnů (od května do konce roku), započte se jako odpracovaných právě 20 týdenních pracovních dob a k tomu 17,2 týdenních pracovních dob mateřské dovolené, přičemž se zohlední jen celé týdenní pracovní doby, tedy 20 + 17 = 37.

Vzorec: $\text{týdenní pracovní doba} \times \text{výměra dovolené} / 52 \times \text{celé odpracované týdenní pracovní doby}$

$$1. \quad 40 \times 5/52 \times (17 + 20) = 142,31$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 143 hodin.

Dále je třeba zkontrolovat, zda samotným čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 688 hodin + dovolená: 143 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 631 hodin, tj. 40,775 týdenní pracovní doby (1 631 : 40).

$$2. \quad \text{Jelikož došlo k navýšení, počítáme znovu:}$$

$$40 \times 5/52 \times 40 = 153,85$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 154 hodin.

Opět zkontrolujeme, zda čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 688 hodin + dovolená: 154 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 642 hodin, tj. 41,05 týdenní pracovní doby (1 642 : 40).

$$3. \quad \text{Jelikož opět došlo k navýšení, počítáme znovu:}$$

$$40 \times 5/52 \times 41 = 157,69$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 158 hodin.

Opět zkontrolujeme, zda čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 688 hodin + dovolená: 158 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 646 hodin, tj. 41,15 týdenní pracovní doby (1 646 : 40).

Jelikož již výpočet a výsledek zůstávají stejné, získali jsme konečný výsledek, tedy **158 hodin dovolené**.

Původní výpočet

Zaměstnankyně by pro účely dovolené odpracovala více než 60 dní (mateřskou dovolenou zameškala 86 dní). Náležel by jí tak nárok na celou dovolenou za kalendářní rok, to je 25 dní. Tento nárok by vyčerpala a již by se jí nesměl kvůli čerpání rodičovské dovolené krátit. Převědeme-li pro názornost na hodiny, jednalo by se o 200 hodin dovolené.

Příklad č. 4: Konec mateřské dovolené 30. 9. 2021

Práce a mateřská dovolená od 1. 1. do 30. 9. 2021: celkem 195 dní, tj. 1 560 hodin (195 x 8) neboli 39 týdenních pracovních dob (1 560 : 40). Veškerá tato doba se považuje za odpracovanou.

Nově

Zaměstnankyně odpracovala alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby. Do odpracované doby lze tedy zahrnout i následnou rodičovskou dovolenou. Jelikož rodičovská dovolená nebude trvat více než 20 týdnů (od října či listopadu do konce roku), započte se celá jako odpracovaná doba. Veškerá doba v daném roce pro zaměstnankyni bude považována za odpracovanou, a tedy jí vznikne nárok na dovolenou za celý kalendářní rok.

Vzorec: $\text{týdenní pracovní doba} \times \text{výměra dovolené}$

$$40 \times 5 = 200 \text{ hodin}$$

Původní výpočet

Zaměstnankyně by pro účely dovolené odpracovala více než 60 dní (mateřská dovolená a práce celkem 195 dní). Náležel by jí tak nárok na celou dovolenou za kalendářní rok, to je 25 dní. Tento nárok by vyčerpala a již by se jí kvůli čerpání rodičovské dovolené nekrátil. Převědeme-li pro názornost na hodiny, jednalo by se o 200 hodin dovolené.

Čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou

Jak bylo uvedeno v úvodu článku, zaměstnankyně může požádat o čerpání dovolené, která bezprostředně navazuje na skončení její mateřské dovolené, a zaměstnavatel musí takové žádosti vyhovět. Pokud zaměstnankyně neuvede jinak, domnívá se autor článku, že je nutné takovou žádost vnímat jako žádost o čerpání veškeré dovolené. Jak je vidět na příkladech, často bude docházet k situaci, že počet hodin dovolené nebude odpovídat celým směnám.

Zákoník práce nově umožňuje čerpání dovolené i po kratších částech směn, a to se souhlasem zaměstnance. Jedná-li se o zbývající část dovolené, může být dovolená dokonce čerpána v délce kratší než polovina směny. Pokud předpokládáme, že zaměstnankyně požádala o čerpání veškeré dovolené, dovolují si dovodit, že zároveň souhlasí s čerpáním dovolené po část směny. V našich vzorových případech to znamená, že v poslední den dovolené bude zaměstnankyně nejprve čerpat příslušný počet hodin dovolené a následně plynule v tomtéž dni nastoupí na rodičovskou dovolenou. I když je to pro nás všechny velký nezvyk, že rodičovská dovolená bude čerpána jen po část dne, z pohledu pracovního práva tomu nic nebrání.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce