

# Změna a navýšení výměry dovolené

I když úprava dovolené účinná od 1. 1. 2021 nepřinesla žádnou změnu ustanovení týkajících se výměry dovolené, nové počítání dovolené na hodiny práce jen určité změny přináší. V tomto článku proto představím případy, kdy dochází ke změně výměry dovolené v rámci trvání pracovního poměru během téhož kalendářního roku, a vysvětlím, jak si s touto změnou poradit při počítání dovolené na hodiny. Bude představena jak „povinná“ změna výměry dovolené přímo ze zákona, tak navýšení výměry dovolené, které poskytuje svým zaměstnancům velká část zaměstnavatelů jako benefit.



Mgr. Bc. Michal Peškar

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

## Základní výměra dovolené

Minimální výměra dovolené stále činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Vyšší výměru dovolené za kalendářní rok mají podle zákoníku práce pouze dvě skupiny zaměstnanců:

- 5 týdnů mají zaměstnanci odměňovaní platem (zaměstnanci ve „veřejné sféře“ podle § 109 odst. 3 zákoníku práce),
- 8 týdnů mají pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol.

Stejných 5 týdnů dovolené mají i státní zaměstnanci ve služebním poměru (podle služebního zákona), jejichž dovolená se taktéž řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

## Změna výměry dovolené ze zákona

Ke změně výměry dovolené v rámci trvání pracovního poměru dochází povinně ze zákona téměř výhradně ve školství. Z nepedagogického pracovníka se v průběhu téhož kalendářního roku může stát pedagogický pracovník a někdy i naopak. Stejně tak z neakademického pracovníka se může stát akademický pracovník vysoké školy.

Taková změna má přitom zásadní dopad na základní výměru dovolené. Nepedagogický či neakademický pracovník odměňovaný platem má 5 týdnů a odměňovaný mzdou 4 týdny dovolené v kalendářním roce a pedagogický či akademický pracovník 8 týdnů. Typicky pak dochází ke změně z 5 na 8 týdnů dovolené, když si zaměstnanec zvýší svoji kvalifikaci a stane se z něj „pedagog“ či „akademik“. Kdyby došlo ke změně přesně na přelomu kalendářního roku,

vlastně by se nic nestalo a každý rok by se dovolená počítala s příslušnou výměrou. Ke změnám však nejčastěji dochází v návaznosti na začátek výuky ve školním či akademickém roce, tedy v průběhu kalendářního roku.

Zákoník práce na tuto situaci dříve ani nově nijak nepamatuje. To neznámá, že by tyto situace neměly řešení. Jelikož nové vzorečky pro výpočet dovolené obsahují jak délku týdenní pracovní doby, tak výměru dovolené, lze tedy zcela stejné postupy a vzorečky použít jak pro změnu týdenní pracovní doby, tak pro změnu výměry dovolené.

Pro výpočet dovolené při změně týdenní pracovní doby (výměry dovolené) se objevují dvě základní metody, které autor pracovně nazývá jako: i) metoda váženého průměru a ii) metoda součtu poměrných částí. Obě metody jsou podle názoru autora při správném použití stejně dobré, přestože výsledky většinou vychází nepatrně jinak. V odborné literatuře a pravděpodobně už i v praxi se v poslední době více prosazuje metoda první – metoda váženého průměru vycházející z váženého průměru kalendářních dní. Pro přehlednost uvádím obě metody na totožném příkladě.

**Příklad č. 1:** Zaměstnanec vykonává od 1. 1. 2021 do 31. 8. 2021 (243 dní) práci školníka. Podařilo se mu zvýšit si kvalifikaci a od začátku nového školního roku, tj. od 1. 9. 2021, do konce kalendářního roku (122 dní) bude ve škole pracovat jako učitel praktického vyučování. V obou případech činí jeho stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin za týden. Jako školník odpracuje 1384 hodin a jako učitel 704 hodin. Nepedagogičtí pracovníci mají ve škole výměru



dovolené 5 týdnů, kdežto pedagogičtí 8 týdnů. Jaký bude jeho celkový nárok dovolené za rok 2021?

### Metoda váženého průměru

Tato metoda je založena na výpočtu průměrné délky výměry dovolené za kalendářní rok. Jelikož jednotlivá období většinou trvají rozdílnou dobu, nelze použít běžný aritmetický průměr, ale je nutné použít tzv. vážený průměr. Ten se vypočte tak, že se příslušná délka výměry dovolené v týdnech vynásobí počtem kalendářních dní jejího trvání. Dílčí výpočty se následně sečtou a vydělí počtem kalendářních dní v roce. Výsledkem je průměrná délka výměry dovolené za rok. Nárok na dovolenou za celý kalendářní rok následně jednoduše vypočteme jako násobek průměrné výměry dovolené a týdenní pracovní doby zaměstnance.

Nejprve se spočítá průměrná délka výměry dovolené:

1. úsek: 243 dní x 5 týdnů = 1 215

2. úsek: 122 dní x 8 týdnů = 976

Celkem: 1 215 + 976 = 2 191

Průměrná výměra dovolené: 2 191 : 365 = 6,003

Výsledek: 6,003 x 40 = 240,12, zaokrouhlo na **241 hodin**

Upozorňuji však, že tento zjednodušený postup funguje pouze při trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok, ve kterém zároveň nedochází ke změně týdenní pracovní doby. Pro „úplný“ výpočet dovolené při změně týdenní pracovní doby doporučuji výborný článek Mgr. Schmieda *Změna délky týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku a právo na dovolenou* uveřejněný v čísle 5/2021 tohoto časopisu.

### Metoda součtu poměrných částí

Při této metodě se kalendářní rok rozdělí do jednotlivých úseků podle délky výměry dovolené – tedy na 1. úsek od 1. 1. do 31. 8. 2021 a 2. úsek od 1. 9. do 31. 12. 2021. V těchto jednotlivých úsecích se pak vypočítá dílčí nárok na dovolenou – prakticky stejný postup jako při výpočtu poměrné části dovolené, když zaměstnanec pracuje jen po část roku. Postup se však v jednom bodě podstatně liší. Na rozdíl od výpočtu dovolené za část roku nelze podle mého názoru pracovat pouze s celými násobky odpracované týdenní pracovní doby, a je nutné zohlednit i započaté, nedokončené týdny. I když se v odborné literatuře objevují jiné názory a postupy, jakékoliv zanedbání, upravení nebo zaokrouhlování těchto nedokončených týdnů může vést zejména při více změnách během roku k poškození zaměstnance. Započtením započatých či nedokončených týdnů často sice dojde k mírnému zvýhodnění zaměstnance, to však považuji

kvůli jeho malému rozsahu za přípustné a v souladu se zásadami pracovního práva – jedná se o postup ve prospěch zaměstnance. Naopak případné poškození jinými postupy výpočtu vnímám jako neoprávněné.

Během výpočtu se tedy žádná čísla nezaokrouhlují. Nárok zaměstnance na dovolenou za daný rok se pak zjistí jako součet dílčích nároků za jednotlivé úseky. Až tento výsledek zaokrouhlíme nahoru na celé hodiny.

**Dílčí nárok = týdenní pracovní doba x příslušná výměra dovolené / 52 (počet týdnů v roce) x počet odpracovaných týdenních dob**

Nejprve si zjistíme počet odpracovaných týdenních dob (TPD), a to jako počet odpracovaných hodin v jednom úseku děleno týdenní pracovní dobou zaměstnance (TPD):

1. úsek: odpracováno 1 384 hodin : 40 = 34,6 TPD

2. úsek: odpracováno 704 hodin : 40 = 17,6 TPD

Následně můžeme spočítat dílčí nároky na dovolenou:

1. úsek: 40 x 5 : 52 x 34,6 = 133,077 hodiny

2. úsek: 40 x 8 : 52 x 17,6 = 108,308 hodiny

Součet dílčích nároků: 133,077 + 108,308 = 241,385, zaokrouhlo na **242 hodin**

Závěrem nutno poznamenat, že použití jedné, nebo druhé metody se promítá i do dalších výpočtů dovolené – např. při změně týdenní pracovní doby nebo započítávání tzv. limitovaných překážek v práci a stanovení 12 a 20násobku týdenních pracovních dob. Výhodou metody váženého průměru je to, že zjištěný průměr se dá použít i pro tyto další účely. U metody součtu poměrných částí může být zase vnímáno jako výhoda, že není nutné počítat dny podle kalendáře, a postačuje počítat pouze s údaji o pracovní době. Pro započítávání tzv. limitovaných překážek v práci ovšem bude nutné zvolit někdy složitější postup (např. postupovat chronologicky). Důležité však je, že podle autora nejde tyto dvě metody pro různé situace kombinovat. Zaměstnavatel by si měl proto dopředu rozmyslet, jakou bude využívat. Špatný postup by byl ten, že se pro každý případ zvolí ta metoda, která vyjde pro zaměstnavatele lépe.

### Navýšení výměry dovolené jako benefit

Navýšení výměry dovolené je jedním z nejoblíbenějších benefitů zaměstnanců v tzv. soukromé nebo také podnikatelské sféře (u zaměstnanců odměňovaných mzdou). I když se v tuto chvíli v Poslanecké sněmovně projednává návrh na navýšení výměry dovolené těchto zaměstnanců na 5 týdnů v kalendářním roce, stále platí minimum 4 týdnů.



Samotné navýšení – jeho rozsah, podmínky a forma provedení – jsou hlavně v rukou zaměstnavatele (někdy i za částečného přispění samotných zaměstnanců nebo odborové organizace). K navýšení může dojít buď i) jednostranně ze strany zaměstnavatele – typicky uvedením ve vnitřním předpisu, nebo ii) dvoustranně – nejčastěji sjednání s každým zaměstnancem přímo v pracovní smlouvě nebo hromadně s odborovou organizací v kolektivní smlouvě. Jednostranné navýšení výměry dovolené je výhodnější pro zaměstnavatele, protože si ponechává zadní vrátka, aby navýšení mohl v budoucnu jednostranně změnit – zejména snížit nebo zrušit. V praxi k tomu ovšem dochází jen zcela výjimečně. Dvoustranné navýšení pak zaměstnanci garantuje, že buď bez jeho souhlasu, nebo po sjednanou dobu ke snížení výměry nedojde.

Mnohdy důležitější, než jakým způsobem je výměra dovolené navýšena, je, o kolik je navýšena. Rozsah a dokonce jednotky navýšení jsou opět v rukách zaměstnavatele nebo na dohodě se zaměstnancem či odborovou organizací. Za dřívější právní úpravy se nejčastěji vyskytovalo navýšení o celé týdny (typicky na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok) nebo o pracovní dny. Při navýšení o pracovní dny však mnozí zaměstnavatelé zapomínali, že ne všichni zaměstnanci pracují 5 dní v týdnu, a že by se navýšení mělo poměrně měnit s ohledem na průměrný počet pracovních dní v týdnu. Pokud např. bylo bez dalšího stanoveno, že všichni zaměstnanci mají 25 pracovních dní dovolené, u zaměstnance pracujícího v tzv. 12hodinových směnách v průměru 3,5x za týden, by se fakticky jednalo o 7,14 týdne dovolené.

Nová úprava dovolené nám k dřívějším týdnům a pracovním dnům, na které se dovolená standardně počítala, nově zavádí i hodiny. Jak tedy dovolenou nově navýšit? Žádná jednotka není ze své podstaty dobrá nebo špatná, autor přesto doporučuje navýšovat výměru dovolené v týdnech s tím, že se nemusí jednat o celé týdny, ale i o jejich desetinné části (např. 4,6 týdne; 5,2 týdne; 5,8 týdne apod.). Jako jednoduchá pomůcka může sloužit to, že při 5denním pracovním týdnu (ve kterém asi všichni nejčastěji přemýšlíme) se 1 pracovní den rovná 0,2 týdne.

I když to na první pohled vypadá zvláště, ve všech nově používaných vzorečkách na výpočet dovolené je úplně jedno, zda dosazujeme celé nebo desetinné číslo. Navíc se nikdy nemůžeme dopustit nespravedlnosti či chyby, která byla ukázána na příkladu v předchozím odstavci. Aby takto určená výměra dovolené nebyla pro zaměstnance matoucí, je vždy dobré jim ji vysvětlit ať už přímo v dokumentu, kterým se výměra navyšuje, nebo kdekoli jinde. Vysvětlení může spočívat v převedení na hodiny nebo i v orientačním převedení na pracovní dny.

**Příklad č. 2:** Zaměstnavatel původně zvýšil nárok na dovolenou u zaměstnanců s 5denním pracovním týdnem na

28 pracovních dní. Ponovu lze stanovit, že výměra je zvýšena na 5,6 týdne ( $28 : 5 = 5,6$ ). Vysvětlení pro zaměstnance: při 40hodinové týdenní pracovní době budete mít 224 hodin dovolené za rok anebo při 5denním pracovním týdnem 28 pracovních dní dovolené za rok.

Na závěr ještě k podmínkám navýšení výměry dovolené. Výměra nemusí být navýšena plošně všem zaměstnancům zaměstnavatele a od stejného okamžiku. Navýšení pouze nesmí porušovat zásadu rovnosti, nebo dokonce být diskriminační. Zjednodušeně řečeno, všichni zaměstnanci nemusí mít stejnou výměru dovolené, ale pokud ji mají odlišnou, musí k tomu mít zaměstnavatel ospravedlnitelný důvod. Typicky bývá dovolená navyšována „za odměnu“ podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, což je obecně považováno za možné. Naopak zvýšení výměry dovolené jenom pro cizince (a ne pro české občany) už za ospravedlnitelné považovat nelze.

Pro mzdovou a personální praxi je neméně důležitý okamžik navýšení výměry dovolené. Administrativně nejjednodušší je, když k navýšení dochází pouze na přelomu kalendářního roku. Mnozí zaměstnavatelé ovšem váží okamžik navýšení výměry dovolené k pracovnímu výročí zaměstnance – buď přímo ke konkrétnímu dni, nebo k prvnímu dni (většinou následujícího) kalendářního měsíce. I když tento postup je i nadále možný, bude to u dotčených zaměstnanců znamenat změnu výměry dovolené v průběhu kalendářního roku a nutnost ji u všech těchto zaměstnanců přepočítávat, jak je ukázáno výše v tomto článku (*Změna výměry dovolené ze zákona*).

Závěrem proto doporučuji si dobře rozmyslet, jak a kdy výměru dovolené zaměstnancům navyšovat. Sice navýšení výměry všem zaměstnancům od 1. 7. může znít jako velice hezký benefit, ale bude znamenat počítání navíc. Stejně tak navýšení výměry dovolené ke dni druhého pracovního výročí trvání pracovního poměru u zaměstnavatele může znít jako dobrá dohoda s odborovou organizací, která původně požadovala plošné navýšení pro všechny od začátku pracovního poměru, bude to však znamenat, že každému zaměstnanci budete dovolenou přepočítávat v jiný okamžik.

Dnešní výpočetní systémy (aspoň ty dobré) jistě zvládnou vypočítat všechny výše naznačené možnosti, přesto to doporučuji předem ověřit. Dále byste měli vědět, jaké postupy používají, abyste výpočet mohli ukázat i zvědavému zaměstnanci, který se přijde zeptat (nebo nedej bože přijde se svým pro něho výhodnějším výpočtem).

#### 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