

E-BOOK:

DOVOLENÁ PODLE NOVÝCH PRAVIDEL ROKU 2021

TAHÁK NEJEN PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ

Úvod

Změny v pravidlech v dovolené od 1. 1. 2021 zamotaly hlavu mnoha mzdovým účetním i nejednomu zaměstnanci. I když uplynul již téměř rok od zavedení těchto novinek, stále kolem dovolené panují nejasnosti. Dali jsme proto dohromady články z Portálu POHODA, které na toto téma vyšly, přimíchali jsme tipy od našich kolegů z účetní podpory a vznikl z toho e-book, na který se právě díváte.

Přejeme Vám příjemné a užitečné čtení.

Vaše POHODA

E-book vznikl ve spolupráci s Portálem POHODA (autory článků jsou daňoví a účetní odborníci ze společnosti Bredford Consulting a účetní Bc. Michaela Hauzarová) a s účetní hotline STORMWARE.

Obsah

Nárok na dovolenou a čerpání	3
Poměrná část dovolené	5
Vliv zameškaných dob na nárok na dovolenou	6
Dovolená v roce 2021 v praktických příkladech a přehled náhradních dob	9
Nejčastější dotazy týkající se nároku a čerpání dovolené v roce 2021	13

Nárok na dovolenou a čerpání

Novela zákoníku práce (dále jen „ZP“) s účinností **od 1. 1. 2021** přinesla řadu změn, především v ustanoveních o dovolené. Zásadní změna spočívá ve **vykazování dovolené po hodinách** namísto stávajících dnů.

Základní roční výměra dovolené je i v roce 2021 pro zaměstnance v podnikatelské sféře stanovena na **4 týdny** (§ 212 ZP). Konkrétní výše nároku na dovolenou je **evidována v hodinách a zjistí se** součinem stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance v hodinách a roční výměry dovolené v týdnech.

Nárok na celoroční výměru dovolené získá zaměstnanec **po odpracování 52 týdnů stanovené týdenní pracovní doby** (§ 213 ZP). Pro úplnost uvádíme, že standardní délka kalendářního roku je 52 týdnů a jeden den.

U zaměstnance s pravidelně stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin, který pracuje u zaměstnavatele celý kalendářní rok, to v praxi znamená, že má **nárok na 160 hodin dovolené** (4 týdny základní výměry dovolené × stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin). Pro zaměstnance s pravidelnou pracovní dobou se tak v podstatě nic neměnilo.

Nový způsob evidence však **zjednodušil** jak přepočtení nároku na dovolenou při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu roku, tak i zjištění nároku na dovolenou u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby.

Čerpání dovolené

Dovolená se **čerpá po hodinách podle skutečné délky naplánované směny**, nikoliv po dnech, jak tomu bylo podle minulé právní úpravy. Výrazněji to ovlivňuje čerpání dovolené zaměstnanců, kteří mají **nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu** nebo mají **některé směny různě dlouhé**, či u nich došlo ke **změně úvazku v průběhu roku**.

Nově lze výjimečně čerpat dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce jedné její poloviny. V případě čerpání zbývající části nevyčerpané dovolené může být vyčerpána i část kratší, než činí polovina jedné směny (§ 218 odst. 6 ZP). Pokud zaměstnanci tedy zbydou např. dvě hodiny, může dočerpat dovolenou v této délce i při osmihodinovém úvazku.

Poměrná část dovolené

Pokud zaměstnanec nekoná práci u téhož zaměstnavatele v průběhu kalendářního roku po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, bude mít **nárok na poměrnou část dovolené** (standardní kalendářní rok má 52 týdnů a 1 den). Jedná se tedy především o situace, kdy **pracovní poměr započne či skončí v průběhu roku**.

Nárok na poměrnou část dovolené má zaměstnanec, **pokud konal práci alespoň po dobu čtyř týdnů** (§ 213 ZP). Za každý odpracovaný týden mu bude náležet **1/52 z jeho roční výměry dovolené**.



Chcete názorně vidět, jak správně vykázat dovolenou v hodinách v mzdovém systému PAMICA a účetním programu POHODA? V tom případě si nenechte ujít tyto videonávody: [Jak v programu PAMICA vykázat dovolenou v hodinách?](#) a [Jak v programu POHODA vykázat dovolenou v hodinách?](#)

Rozdíl v nároku nastane i v případě, kdy **zaměstnanec odpracuje v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než 52násobek** stanovené týdenní pracovní doby. Délka dovolené se tak bude **prodlužovat vždy o 1/52 dovolené** za kalendářní rok za každou odpracovanou týdenní stanovenou pracovní dobu (§ 213 odst. 5 ZP).

Přihlíží se **pouze k celým násobkům** stanovené týdenní doby **nad 52**, které **nezahrnují přesčasovou práci** zaměstnance.

Vliv zameškaných dob na nárok na dovolenou

Zjištění nároku bude probíhat ve třech krocích:

1. **Zameškané doby se rozdělí** na:
 - **doby**, za které **vznikne nárok na dovolenou vždy**,
 - **doby**, kde **nárok na dovolenou vznikne pouze za určitých podmínek**.
2. Zjistí se, zda počet skutečně odpracované doby zaměstnance plus plně započítaných zameškaných dob **činí alespoň 12násobek stanovené týdenní pracovní doby**.
3. Pokud ano, uzná se z dob zameškaných za podmínek **maximálně 20násobek stanovené týdenní pracovní doby**.

Níže je popsán výpis nepřítomností, které jsou rozdělené na plně započítatelné doby a částečně započítatelné doby.

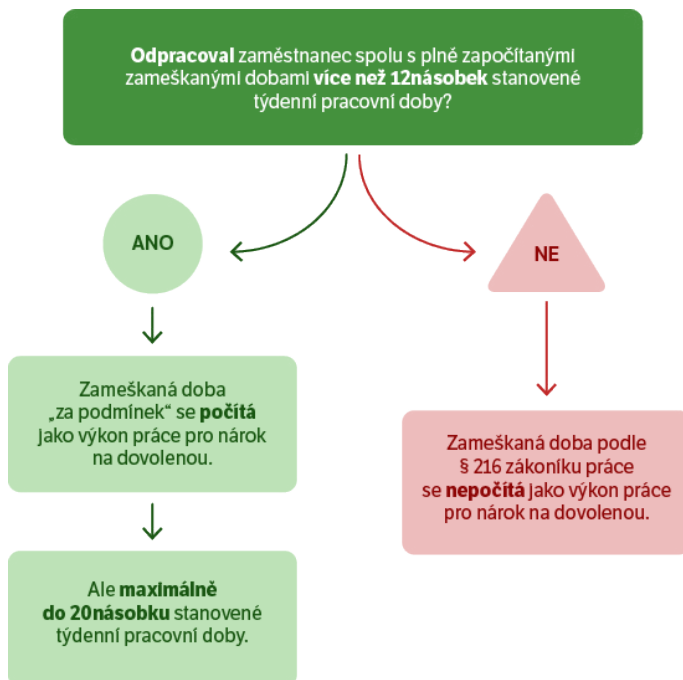
Plně započítatelné doby:

- doba čerpání dovolené,
- doba čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek,
- doba, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu státního svátku, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda či plat nekrátí,
- všechny překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 až § 210 ZP), s výjimkou doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 až § 205 ZP),
- všechny důležité osobní překážky na straně zaměstnance (§ 191 až § 199 ZP), které nejsou uvedeny v ustanovení § 216 odst. 2 ZP.

Částečně započitatelné doby:

- dočasná pracovní neschopnost kromě pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- karanténa,
- rodičovská dovolená s výjimkou rodičovské dovolené, kterou čerpá zaměstnanec po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a
- jiné důležité osobní překážky v práci podle ustanovení § 199 ZP, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2 ZP.

Kdy lze považovat zameškanou dobu překážek za výkon práce pro vznik nároku na dovolenou?



Krácení dovolené

Zaměstnavatel může nadále **krátit dovolenou jen za neomluveně zameškanou směnu**. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn **lze během kalendářního roku sčítat**. Oproti minulé úpravě je zde zmírnění postihu ve smyslu, že **zaměstnavatel může zkrátit dovolenou jen o skutečný počet neomluveně zameškaných směn**.

PŘÍKLAD

*Zaměstnanec má stanovenou 40hodinovou pracovní dobu, každý den 8 hodin. V lednu přišel **neomluveně o 2 hodiny na směnu později**, v březnu **o 4 hodiny později** a v květnu **o 3 hodiny později**. Celkem od ledna do května **přišel o 9 hodin později**. Dovolenu lze zkrátit o jednu směnu, tj. **o 8 hodin**.*

Pravidlo, že po krácení dovolené musí být zaměstnanci, který konal práci u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok, **poskytnuta dovolená v délce alespoň 2 týdnů**, zůstává i po novele zákoníku práce.

Dovolená v roce 2021 v praktických příkladech a přehled náhradních dob

V programech [PAMICA](#) i [POHODA](#) výpočet dovolené probíhá **automaticky**. Připravili jsme pro vás několik vzorových příkladů i s výpočty, se kterými se kolegyne nejčastěji setkávají na telefonické lince naší účetní podpory.

1. Dovolená za kalendářní rok

Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu v délce **37,5 hodiny**.
Roční výměra v délce 5 týdnů se u zaměstnance stanoví výpočtem: $37,5 \times 5 = 187,5$ hodiny – po zaokrouhlení podle § 216 odst. 5 ZP přísluší zaměstnanci roční dovolená v délce **188 hodin**.

2. Poměrná část dovolené

Zaměstnanci vznikl hlavní pracovní poměr 11. 1. 2021 a trval i k 30. 4. 2021.
Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance je **40 hodin** a výměra dovolené činí 5 týdnů. Celkem zaměstnanec k **30. 4. 2021** odpracoval **640 hodin**.

Zaměstnanci odpracováním alespoň 4 týdnů a 4násobku své týdenní pracovní doby vznikl nárok na poměrnou část dovolené.

Výpočet poměrné části dovolené postupem podle § 213 odst. 4 ZP:

1. Stanoví se počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby:
 $640 / 40 = 16$.
2. Určí se 1/52 týdenní pracovní doby: $40 / 52 = 0,769$ a vynásobí se výměrou dovolené: $0,769 \times 5$ týdnů = **3,845**.
3. Dovolená odpovídající 1/52 týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené (bod 2.) se vynásobí počtem odpracovaných celých násobků týdenní pracovní doby (bod 1.): $3,845 \times 16 = 61,52$ hodin.

Po zaokrouhlení má zaměstnanec k 30. 4. 2021 nárok na poměrnou část dovolené v délce 62 hodin.



V agendě **Personalistika/Pracovní poměry** provede personální a mzdový systém **PAMICA** při nastavení plného ročního nároku na dovolenou a uvedení data začátku pracovního poměru a rozvrhu pracovní doby automaticky výpočet poměrné části dovolené dle pracovního poměru. Stejně tak si poradí s výpočtem i ekonomický a účetní program **POHODA**.

3. Změna délky týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku

V dosud uvedených příkladech a postupech se neměnila délka týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku. V souladu se zákoníkem práce přísluší zaměstnanci za kalendářní rok nárok na dovolenou v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období, **s rozdílnou délkou stanovené nebo kratší pracovní doby**.

Pracovní poměr zaměstnance trvá **od 1. 2. do 30. 4. 2021**, kdy pracoval na pozici obsluhy sběrného dvora s 36hodinovou týdenní pracovní dobou. Od 1. 5. 2021 přešel na pozici hlídače parkoviště s 40hodinovou dobou, kde zůstal až do 31. 12. 2021. Zaměstnanec **odpracoval 1 856 hodin** a výměra dovolené u zaměstnavatele činí **4 týdny**.

Pro zjištění poměrné délky dovolené zaměstnance (jelikož nepracoval po celý kalendářní rok) je třeba stanovit průměrnou délku týdenní pracovní doby s využitím počtu kalendářních dnů připadajících na jednotlivá období s různou délkou týdenní pracovní doby.

- **1. 2. 2021 až 30. 4. 2021:** 89 kalendářních dnů × 36hodinová týdenní pracovní doba = **3 204 hodin**
- **1. 5. 2021 až 31. 12. 2021:** 245 kalendářních dnů × 40hodinová týdenní pracovní doba = **9 800 hodin**

Průměrná délka týdenní pracovní doby: $(3\ 204 + 9\ 800) / (89 + 245) = 13\ 004 / 334 = \mathbf{38,934}$

Následující postup je již obdobný s postupem uvedeným v předchozím příkladu:

- Počet celých násobků týdenní pracovní doby na celkovém počtu odpracovaných hodin: $1\,856$ odpracovaných hodin / $38,934$ průměrné délky pracovní doby = $47,67$, tzn. **47 celých násobků**
- $38,934 / 52 = 0,748 \times 4$ (výměra dovolené) = **2,992**
- $2,922 \times 47$ (celých násobků týdenní pracovní doby) = **140,624 hodin**

Zaměstnanci vzniká v roce 2021 nárok na dovolenou **141 hodin** (po zaokrouhlení na hodiny nahoru).

4. Výpočet nároku dovolené včetně náhradních dob

Pracovní poměr trvá celý rok. Úvazek zaměstnance je **40 hodin/týden**. Výměra dovolené **4 týdny**. **Od 1. 4. 2021 do 30. 9. 2021 je zaměstnanec na dočasné pracovní neschopnosti**. Poslední vystavené mzdy jsou za měsíc říjen.

Odpracované hodiny za:

- leden–březen: 512 hodin,
- duben–září: nemoc 1 048 hodin,
- říjen: 168 hodin.

Za měsíc listopad a prosinec se předpokládá, že odpracuje $(176 + 184) =$ **360 hodin**.

Výpočet: $512 + 168 + 360 = 1\,040$ + za nemoc se započítá 800 hodin (20násobek pracovní doby 20×40) = **1 840 hodin**

$1\,840 / 40$ (týdenní pracovní doba) = **46**

Následně se nárok na dovolenou vypočítá dle standardního vzorce:

$46 / 52 \times 40 \times 4 = 141,538$, zaokrouhleno na **142 hodin** dovolené

PŘEHLED PLNĚ A ČÁSTEČNĚ ZAPOČITATELNÝCH DOB

Nepřítomnost	Plně započitatelná náhradní doba	Částečně započitatelná doba do výše 20násobku pracovní doby
Řádná dovolená	ano	x
Placené volno	ano	x
Prostoje	ano	x
Neplacené volno	x	ano
Neplacené volno (právní nárok)	ano	x
Neomluvená absence	x	x
Nemoc	x	ano
Nemoc (zavinil zaměstnanec)	x	ano
Nemoc (pracovní úraz)	ano	x
Nemoc (z povolání)	ano	x
Karanténa	x	ano
Ošetřovné	ano	x
Dlouhodobé ošetřovné	ano	x
Ošetřovné (osamělý pracovník)	ano	x
Ošetřovné – uzavření škol. zařízení	ano	x
Peněžitá pomoc v mateřství	ano	x
Rodičovský příspěvek	x	ano
Otcovská poporodní péče	x	ano
Vojenské cvičení	ano	x

Za výkon práce se pro účely dovolené nepovažuje doba, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy (viz § 207 písm. b) ZP).

Nejčastější dotazy týkající se nároku a čerpání dovolené v roce 2021

OTÁZKA:

Přepočítají mi programy POHODA a PAMICA automaticky dovolenou při změně úvazku?

ODPOVĚĎ:

Ano, programy PAMICA i POHODA si pamatují, za jaké období byl jaký úvazek. To znamená, že i v průběhu roku přepočítají nárok dovolené při změně úvazku.

OTÁZKA:

Zkrátí mi programy PAMICA a POHODA automaticky dovolenou o neomluvenou absenci?

ODPOVĚĎ:

V programu PAMICA dojde ke zkrácení dovolené v případě, že využijete složku V05 – neomluvená absence. Zároveň musí být v Globálním nastavení v sekci Nastavení zatržena volba Automaticky krátit dovolenou.

Program POHODA automaticky dovolenou nekrátí.

OTÁZKA:

Změnily se novelou zákoníku práce od 1. 1. 2021 podmínky pro čerpání dodatkové dovolené?

ODPOVĚĎ:

*Přestože od 1. 1. 2021 došlo ke změně ve výpočtu nároku na dovolenou, základní principy a podmínky dodatkové dovolené **zůstaly zachovány**.*

Dodatková dovolená je zvláštním druhem dovolené, která ze zákona přísluší zaměstnancům vykonávajícím práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a práce zvláště obtížné. Institut dodatkové dovolené je upraven v ustanovení § 215 ZP. Zákon upravuje dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne, popřípadě poměrnou část dodatkové dovolené v případě výkonu práce jen po část kalendářního roku.

OTÁZKA:

Zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou 11. 1. 2021 v délce 28 týdnů (do 25. 7. 2021). Roční výměra dovolené činí 4 týdny, pracovní doba 40 hodin týdně. Na jakou dovolenou bude mít zaměstnankyně nárok, jestliže požádá o čerpání dovolené ihned po skončení mateřské dovolené?

ODPOVĚĎ:

Dovolená za kalendářní rok = $4 \times 40 = 160$ hodin. Zaměstnankyně **požádala o čerpání dovolené od 26. 7. 2021 do 20. 8. 2021** (4 týdny = 160 hodin). Od 21. 8. 2021 je **na rodičovské dovolené**. Jelikož zaměstnankyně odpracovala v roce 2021 **alespoň 20násobek týdenní pracovní doby** (mateřská dovolená i samotné čerpání dovolené se považují za výkon práce), nepřítomnost z důvodu čerpání rodičovské dovolené bude **posuzovaná jako výkon práce** maximálně do výše 20násobku týdenní pracovní doby.

Doba čerpání rodičovské dovolené (21. 8. až 31. 12.): $95 \times 8 = 760$ hodin

Dvacetinásobek týdenní pracovní doby: 20×40 hodin = **800 hodin**. To znamená, že doba nepřítomnosti podle § 216 ZP **nepřesahuje** 20násobek týdenní pracovní doby a zaměstnankyně má nárok na dovolenou za celý kalendářní rok, tedy **160 hodin**.

Jen pro úplnost doplníme, že v době čerpání dovolené bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou může zaměstnavatel zaměstnankyni vypovědět pracovní smlouvu v souladu se zákoníkem práce, jelikož zaměstnankyně není v tzv. ochranné době.