

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak ovlivňuje a bude ovlivňovat čerpání mateřské a rodičovské dovolené nárok na délku dovolené?

Před porodem resp. nástupem na mateřskou dovolenou nevyčerpanou dovolenou je – spolu s další dovolenou, na kterou vznikne v daném kalendářním roce nárok - výhodné vybrat mezi mateřskou a rodičovskou. Za absenci v práci kvůli mateřské se dovolená nekrátí, kvůli rodičovské už se krátí, ale ne zpětně. Co změní od 1. 1. 2021 novela zákoníku práce – zákon č. [285/2020](#) Sb. na takových vazbách mezi čerpáním mateřské a rodičovské dovolené a nárokem na délku (běžné, řádné) dovolené (dříve tzv. na zotavenou)?

Vše se pokusíme vysvětlit a vezmeme to poněkud zeširoka, i když ne vyčerpávajícím způsobem, abychom ilustrovali poměrně široké změny, které novela přináší do právní úpravy dovolené zaměstnanců.

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. (Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.) K prohloubení péče o dítě je pak zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Podle ust. § 216 odst. 2 věty druhé zákoníku práce (v aktuálním znění do 31. 12. 2020) se doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. Naproti tomu rodičovská dovolená ženy a u muže po uplynutí doby, po kterou čerpá rodičovskou dovolenou, jež odpovídá době, po kterou je žena – zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzuje, naopak je dobou, v důsledku které může za podmínek uvedených v ust. § 223 odst. 1 zákoníku práce dojít ke krácení dovolené za kalendářní rok podle pravidel pro krácení dovolené za omluvenou absenci.

Zpětně se za rodičovskou dovolenou dovolená na zotavení nekrátí

Proto se doporučuje – a v praxi je to běžné - aby zaměstnankyně nenastupovaly na rodičovskou dovolenou hned po skončení mateřské dovolené, ale využily svého práva dle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce a požádaly zaměstnavatele o to, aby mohly bezprostředně po skončení mateřské dovolené čerpat dovolenou, na kterou jim vznikl nárok, a teprve poté nastoupily rodičovskou dovolenou. 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. Má to tu výhodu, že zaměstnankyně a zaměstnanci nepřijdou o tu část dovolené, kterou by

jim jinak zaměstnavatel krátil po 100 a více zameškaných pracovních dnech čerpáním rodičovské dovolené v kalendářním roce. Zaměstnavatel totiž krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu.

Dovolenou vyčerpanou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, tedy před nástupem rodičovské dovolené ve smyslu ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit – zákoník práce to zakazuje v ust. § 223 odst. 1 větě druhé (v aktuálním znění do 31. 12. 2020). Pokud však zaměstnankyně či zaměstnanec uvedenou možnost nevyužijí (a zaměstnavatel jim dovolenou převede k odloženému čerpání a v souladu s ust. § 218 odst. 2 resp. odst. 4 zákoníku práce (v aktuálním znění do 31. 12. 2020) určí dobu čerpání dovolené nebo její části po skončení rodičovské dovolené), ke krácení samozřejmě dojde.

Příklad:

Budeme počítat s modelovým kalendářním rokem, který má 261 pracovních dnů, a zaměstnankyní, která má pravidelně rozvrženu stanovenou (40tíhodinovou) týdenní pracovní dobu na 5 dnů v týdnu (pondělí až pátek) po 8 pracovních hodinách.

Zaměstnankyně čerpala v kalendářním roce 14 týdnů mateřské dovolené, kterou nastoupila již v předchozím roce, kdy vyčerpana jej polovinu - neodpracovala tedy, omluveně zameškala v daném kalendářním roce 70 pracovních dnů. Poté nastoupila na rodičovskou dovolenou, pro jejíž čerpání omluveně zameškala a neodpracovala zbývajících 191 pracovních dnů.

Bude jí tedy krácena dovolená, a to za prvních 100 zameškaných dnů o 1/12, za každých dalších 21 zameškaných dnů též o 1/12, celkem tedy o 5/12.

Jestliže zaměstnavatel poskytuje 4 týdny (20 dnů) dovolené, bude jí dovolená zkrácena o 8,5 dne, takže bude mít nárok jen na 11,5 dne.

Jestliže zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů (25 dnů) dovolené, bude jí dovolená zkrácena o 10,5 dne, takže bude mít nárok 14,5 dne.

Pokud ovšem nastoupí dovolenou ihned po ukončení mateřské dovolené a před nástupem na rodičovskou dovolenou, tedy bezprostředně po mateřské dovolené, dovolená jí krácena nebude, zůstane jí nárok na plnou výměru, a získá tak navíc náhradu mzdy nebo platu za oněch 8,5 nebo 10,5 dne dovolené. Je tedy vhodné a výhodné využít dobrodiní ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce a požádat o to, aby čerpání dovolené bezprostředně navazovalo na čerpání mateřské dovolené. (V případě zaměstnance pak žádat: 1. o čerpání rodičovské dovolené odpovídající době, do které je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pak 2. o čerpání dovolené, 3. posléze (znovu) o čerpání rodičovské dovolené).

Změny od r. 2021 - namísto krácení dovolené omezený zápočet absencí jak odpracované doby

S účinností od 1. ledna 2021 novela zákoníku práce – zákon č. [285/2020](#) Sb. ruší krácení dovolené pro omluvenou absenci. Nová právní úprava volí opačný přístup - překážky, které se nepovažují za výkon práce, se naopak jako výkon práce (do určité míry) uznávají (započítávají se jako odpracovaná doba pro vznik nároku na dovolenou), a to pouze do limitu dvacetinásobku stanovené pracovní doby. (To při stanovené (tzv. plné) týdenní pracovní době odpovídá současnému počtu 100 zameškaných směn, jejichž dosažení je rozhodné pro krácení dovolené pro omluvenou absenci.) Podmínkou pro zápočet ovšem bude, aby zaměstnanec mimo dobu trvání těchto překážek odpracoval alespoň

dvanáctinásobek týdenní pracovní doby, přičemž toto omezení resp. podmínka se nebude vztahovat na doby, které se považují za výkon práce v celém rozsahu (např. dočasná pracovní neschopnost způsobená pracovním úrazem). Podle nového (s účinností od 1. 1. 2021) znění ust. § 216 odst. 2 písm. c) a odst. 3 zákoníku práce se tedy doba zameškaná v kalendářním roce z důvodu čerpání rodičovské dovolené (s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, protože ta se posuzuje jako mateřská dovolená) do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby považuje za výkon práce, avšak jen za podmínky, že zaměstnanec mimo dobu této překážky v práci v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek týdenní pracovní doby.

Nově koncipovaný nárok na dovolenou

Výměra dovolené bude nadále uvedena v týdnech, její **výše však bude odvozena od týdenní pracovní doby daného zaměstnance**. Proto se často hovoří o tom, že dovolená nově nebude již počítána na dny, ale na hodiny. Pro zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou stanovenou (plnou) týdenní pracovní dobou, který bude u zaměstnavatele pracovat celý rok, se prakticky nic nezmění. **Místo základního nároku 4 týdnů resp. 20 dnů** bude mít nyní při 40hodinové týdenní pracovní době **nárok na 160 hodin dovolené** (4 týdny × 40 hodin).

Za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu (40 hodin) v příslušném kalendářním roce náleží nově od 1. 1. 2021 (podle poněkud komplikované, až krkolomné formulace zákonného textu) dovolená v délce jedné dvaapadesátiny týdenní pracovní vynásobená výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.^[1] Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhuje na celé hodiny nahoru.

Příklad:

Vyjdeme ze stejných podmínek jako v předchozím případě. Zaměstnankyně zameškala z důvodu čerpání rodičovské dovolené 191 pracovních dnů, tedy 1528 pracovních hodin – jako odpracovaných se bude počítat jen 800 hodin (20 x 40) - *s ohledem na limit dvacetinásobku zameškané pracovní doby pro zápočet při výpočtu nároku na dovolenou*. K tomu se přičte 560 hodin (14 x 40) mateřské dovolené – *a to jako odpracované doby, přičemž čerpáním mateřské dovolené v uvedeném rozsahu bude splněna i podmínka odpracování alespoň dvanáctinásobku týdenní pracovní doby, aby mohlo dojít k limitovanému zápočtu neodpracované doby*.

Zaměstnankyni se tedy započte jako odpracovaných 1360 hodin, tedy 34 týdenních pracovních dob.

Výpočet nároku na dovolenou se provede následovně:

40 hodin (týdenní pracovní doby) : 52 týdnů (délka kalendářního roku) x 34 týdnů (odpracované doby) x 4 resp. 5 týdnů (výměry dovolené), čímž dostaneme nárok na dovolenou v délce 104,61 hodin čili po zaokrouhlení 105 hodin, tedy 13 dnů a 1 hodinu, jestliže zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené, resp. dostaneme nárok na dovolenou v délce 130,76 hodin čili po zaokrouhlení 131 hodin, tedy 16 dnů a 3 hodiny, jestliže zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů dovolené.

V příkladu jsme vyšli z toho, že zaměstnankyně nepožádá o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, nýbrž po skončení mateřské dovolené bude ihned čerpat rodičovskou dovolenou. Žádost o takové čerpání dovolené již s ohledem na zrušení pravidel pro krácení dovolené pro omluvené absence nebude mít (vždy) smysl z hlediska zachování plného nároku na dovolenou za kalendářní rok. - Ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce se nemění a zůstává součástí zákoníku práce i po 31. 12. 2020. Nadále jej tedy budou moci zaměstnanci využít. Někdy to bude moci vést k zachování plného nároku na dovolenou, ale mnohdy tomu tak nebude. (Nevyčerpanou

dovolenou z důvodu čerpání rodičovské dovolené navazující na mateřskou dovolenou bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci převést k odloženému čerpání podle ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce (ve znění od 1. 1. 2021), přičemž zaměstnavatel bude povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení uvedených překážek v práci.)

Limitovaný zápočet neodpracované doby

Vždy bude moci být započten pro nárok na dovolenou (resp. výpočet její výměry) z rodičovské dovolené maximálně dvacetinásobek týdenní pracovní doby, tedy v námi zvoleném případě stanovené (plné) týdenní pracovní doby 800 hodin. Pakliže by zaměstnankyně čerpala celou mateřskou dovolenou – 28 týdnů v daném kalendářním roce, započte se jí pro nárok na dovolenou jako odpracovaných 48 týdnů (28 týdnů mateřské dovolené + limitovaných 20 týdnů z rodičovské dovolené). Pak jí vznikne nárok na 147,69 čili po zaokrouhlení 148 hodin čili 18,5 dne dovolené (40 hodin týdenní pracovní doby : 52 týdnů v kalendářním roce x 48 týdnů odpracované doby x 4 týdny dovolené za kalendářní rok), jestliže zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené. Resp. jí vznikne nárok na 184,61 čili po zaokrouhlení na 185 hodin čili 23 dnů a 1 hodinu dovolené (40 hodin týdenní pracovní doby : 52 týdnů v kalendářním roce x 48 týdnů odpracované doby x 5 týdnů dovolené za kalendářní rok), jestliže zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů dovolené.

Drobné zvětšení nároku při čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou

Podle ust. § 348 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se za výkon práce se považuje doba dovolené (to nebude platit od 1. 1. 2021 podle ust. § 215 odst. 8 zákoníku práce pro účely dodatkové dovolené, kterou se však v tomto článku nezabýváme).

Příklad:

Bude-li zaměstnankyně (za podmínek z předchozího příkladu) čerpat na základě své žádosti bezprostředně po mateřské dovolené dovolenou, započte se jí pro nárok na dovolenou jako odpracovaná doba i doba samotného čerpání dovolené, tedy v našem případě 3 resp. 4 týdenní pracovní doby navíc. Potom zaměstnankyně získá nárok na 156,92 čili po zaokrouhlení 157 hodin čili 19 dnů a 5 hodin dovolené (40: 52 x 51 x 4), jestliže zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené – tudíž se přiblíží plné výměře dovolené za kalendářní rok. Jestliže zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů dovolené, tak zaměstnankyně získá nárok na 200 hodin čili 25 dnů dovolené (40 : 52 x 52 x 5), tedy na plnou výměru dovolené. Totéž bude pochopitelně platit, pokud zaměstnankyně porodí dvojčata či ještě více dětí současně, a bude tak čerpat v daném kalendářním roce mateřskou dovolenou v rozsahu 37 týdnů nebo její potřebnou (dostatečně dlouhou) část.[\[2\]](#)

Šedivá je teorie a zelený strom praxe

Takto se však v praxi obvykle nepostupuje. Jistě takto dovolená resp. její výměra počítána povětšinou nebude. Ačkoliv nemůžeme zcela vyloučit, že by zaměstnankyně shodou okolností čerpala dovolenou právě v uvedeném rozsahu, ať už náhodou nebo záměrně. - Zpravidla však dojde asi k tomu, že zaměstnankyně vyčerpá dovolenou v plném rozsahu (roční výměry), tedy 4 nebo 5 týdnů, vyčerpá tedy více, než jí náleží. A potom nastoupí pravidlo dle ust. 222 odst. 4 zákoníku práce (které novela zákoníku práce nemění) o tom, že zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. Zaměstnavatel je pak (dle rovněž novelou nezměněného ust. § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce) jednostranně oprávněn vyplacenou náhradu srazit ze mzdy nebo platu; nepotřebuje k tomu uzavírat se zaměstnancem dohodu o srážkách. - Snad nám ale posledně uvedený příklad trochu pomohl více ilustrovat nová pravidla od r. 2021. Samozřejmě jsme ani tak nepostihli a ani jsme se o to nesnažili postihnout všechny možné varianty, které mohou v praxi nastat. Ačkoliv se hovoří o zjednodušení

právní úpravy novelou zákoníku práce, a to se určitě týká třeba pracovníků s nerovnoměrně rozvrženou dobou, kterým bude dovolená počítána spravedlivěji, to je jistě pravda (podobně budou nová pravidla významná ohledně dovolené při kratší pracovní době rozvrhované na menší než obvyklý počet pracovních dnů v týdnu) – nemůžeme konstatovat, že by nová pravidla byla až tak jednoduchá na pochopení, triviální rozhodně nejsou. Bude nějakou dobu trvat, než je si na ně zvyknou personalisté i sami zaměstnanci.)

Závěr

Zkrácení nároku na dovolenou z důvodu čerpání rodičovské dovolené bezprostředně po mateřské dovolené je tedy mírnější podle nové právní úpravy účinné od 1. 1. 2021. [3] Jenže na druhou stranu už nebude možno (vždy) získat plný nárok na dovolenou v daném kalendářním roce postupem podle ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce, tedy čerpáním dovolené jako bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou, tedy ještě před rodičovskou dovolenou, ačkoliv povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti o takové čerpání zůstává. Žádost a následné čerpání již automaticky nepovede k zachování plného (nezkráceného) nároku na dovolenou za daný kalendářní rok, ale jen v určitých situacích, které jsme se pokusili nastínit.

Adolf Maulwurf

[1] Nová koncepce dovolené je založena na týdenní pracovní době zaměstnance, z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměřuje i čerpání této dovolené. A to ať už zaměstnanec pracuje

1. po stanovenou pracovní dobu podle ust. § 79 zákoníku práce

- tj. standardní, plnou a nejobvyklejší 40 hodin týdně dle ust. § 79 odst. 1 zákoníku práce nebo
- zákonem zkrácenou pracovní dobu 37,5 hodiny týdně pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu nebo ve vícesměnném či nepřetržitém pracovním režimu dle ust. § 79 odst. 2 písm. a) a c) zákoníku práce nebo
- zákonem zkrácenou pracovní dobu 38,75 hodiny týdně pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem dle ust. § 79 odst. 2 písm. c) zákoníku práce

či

2. pracuje po - kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem ve smyslu ust. § dle ust. § 79 odst. 3 zákoníku práce zkrácenou pracovní dobu (a to bez snížení mzdy pod rozsah odpovídající pracovní době dle ust. § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce)

nebo

3. má individuálně sjednanou kratší pracovní dobu podle ust. § 80 zákoníku práce (kdy výše mzdy odpovídá nižšímu objemu pracovní doby).

Přitom bude výměra dovolené nadále stanovena v týdnech dovolené za kalendářní rok v ust. § 212 odst. 1 až 3 zákoníku práce.

- Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.
- Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů (státního a veřejného sektoru) uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce činí 5 týdnů v kalendářním roce.
- Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Vznik práva na dovolenou

Právo na dovolenou za kalendářní rok nově získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů (přičemž týdnem se dle ust. § 350a zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů) v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (dle citovaných ust. § 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (dle ust. § 80 zákoníku práce). Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Započítávají se jen odpracované celé násobky stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

Příklad (převzatý z důvodové zprávy k návrhu zákona):

Zaměstnanec, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin, odpracoval v rámci 52 týdnů v kalendářním roce v rámci rozvržené týdenní pracovní doby do směn celkem 2 089 hodin (tedy 52násobek jeho stanovené týdenní pracovní doby). Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Přísluší mu tedy dovolená za kalendářní rok v délce 200 hodin ($40 \times 5 = 200$). K odpracovaným 9 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlíží.

Kdyby zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v rámci 52 týdnů v kalendářním roce pracoval v kratší týdenní pracovní době 30 hodin týdně, a odpracoval celkem 1 566 hodin (tedy 52násobek své kratší týdenní pracovní doby), vznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 150 hodin ($30 \times 5 = 150$). K odpracovaným 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlíží. (Takto podané výpočty nemusejí být na první pohled zřejmé a dostatečně návodné, proto dodejme, že k dovolené v délce 200 hodin dojdeme tak, že vydělíme číslo 40 představující délku stanovené týdenní pracovní doby číslem 52 představujícím počet týdnů v kalendářním roce, násobíme číslem 52 představujícím počet odpracovaných týdenních pracovních dob (tj. 2080 hodin, přičemž k 9 hodinám navíc nepřihlížíme) a násobíme 5 čili počtem týdnů dovolené, avšak děleno 52 a násobeno 52 se vzájemně vyruší, proto jsou tyto matematické operace v původní formulaci výpočtu vynechány. Obdobně dojdeme k nároku na dovolenou v rozsahu 150 hodin takto $30 : 52 \times 52 \times 5$, když počítáme

zase s 52 odpracovanými týdenními dobami (1560 hodin) a ke zbývajícím 6 hodinám nepřihlížíme.)

Poměrná část dovolené

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu) přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. - Délka této poměrné části dovolené činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou celou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Příklad (převzatý z důvodové zprávy k návrhu zákona):

Zaměstnanec nastoupí k zaměstnavateli 1. 10. 2021 a při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin a do konce roku odpracuje 529 hodin. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Délka poměrné části dovolené u tohoto zaměstnance, který za trvání pracovního poměru do konce kalendářního roku odpracuje 13 celých násobků své stanovené týdenní pracovní doby, bude činit $13/52$ ze 40 hodin týdně krát 5 týdnů (tj. $40 : 52 = 0,769 \times 13 = 9,99 \times 5 = 49,99$; po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru tedy 50 hodin). K 9 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlédne.

Obdobný postup se uplatní v případě, že tentýž zaměstnanec bude pracovat na kratší týdenní pracovní dobu 30 hodin, a odpracuje tak v době od 1. 10. do 31. 12. 2021 396 hodin. V takovém případě délka poměrné části dovolené bude činit po zaokrouhlení na hodiny nahoru 38 hodin (tj. $30 : 52 = 0,576 \times 13 = 7,499 \times 5 = 37,499$). K 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlédne.

[\[2\]](#) Ilustrujme si ještě pro úplnost výkladu či spíše jen pro zajímavost uplatnění ust. § 348 odst. 1 písm. b) zákoníku práce při stanovení nároku na dovolenou, jestliže bude dovolená za daný kalendářní rok čerpána bezprostředně po mateřské dovolené, na zcela teoretickém (hypotetickém) modelovém případě.

Hypotetický příklad:

Jestliže tedy zaměstnankyně bude čerpat dovolenou v uvedeném rozsahu, jak jsme si jej v jednom z předchozích příkladů spočítali, a to 105 hodin, pokud zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené, resp. 131 hodin, pokud zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů dovolené, bezprostředně po mateřské dovolené, jak jí umožňuje zmíněné ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce, potom se započte jako odpracovaných nejen 34 týdenních pracovních dob, ale navíc též 2 resp. 3 týdenní pracovní doby. Výpočet nároku na dovolenou by se pak provedl takto:

- 40 hodin (týdenní pracovní doby) : 52 týdnů (délka kalendářního roku) x 36 týdnů (odpracované doby, a to 34 týdnů za mateřskou dovolenou a 2 týdnů za čerpání dovolené) x 4 týdny (výměry dovolené), čímž dostaneme nárok na dovolenou v délce 110,76 hodin čili po zaokrouhlení 111 hodin, tedy 13 dnů a 7 hodin, jestliže zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené,
- 40 hodin (týdenní pracovní doby) : 52 týdnů (délka kalendářního roku) x 37 týdnů

(odpracované doby, a to 34 týdnů za mateřskou dovolenou a 3 týdnů za čerpání dovolené) x 5 týdnů (výměry dovolené), čímž dostaneme nárok na dovolenou v délce 142,3 hodin čili po zaokrouhlení 143 hodin, tedy 17 dnů a 7 hodiny, jestliže zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů dovolené.

Zaměstnankyně by tak získala navíc nárok na 6 hodin dovolené resp. 12 hodin čili 1,5 dne, které by jí byly převedeny k odloženému čerpání po skončení rodičovské dovolené.

[3] Zjednodušeně můžeme říci, že v současnosti je suma omluvených absencí, které se nepočítají jako výkon práce, jakmile dosáhne 100 pracovních dnů, sankcionována ztrátou nároku na 1/12 roční délky dovolené, kdežto od r. 2021 stanovené omluvené absence do dvacetinásobku týdenní pracovní doby čili v podstatě do oněch 100 pracovních dnů celkem sankcionovány nijak nejsou, počítají se jako výkon práce. Právě proto nám v ilustrativních příkladech vyšel za stejné situace, ale jednou řešené podle stávajících pravidel a jednou podle nových pravidel rozdíl v nároku na dovolenou právě zhruba v délce 1/12 dovolené.

- Rozdíl 1,5 dne mezi 11,5 dne podle nynějších pravidel a cca 13 dny podle současných pravidel při 4týdenní dovolené za kalendářní rok (přesně pak šlo o rozdíl 13 hodin).
- A při 5týdenní dovolené za kalendářní rok vyšel rozdíl téměř 2 dny (přesně 15 hodin) mezi 14,5 dne podle nynějších pravidel a cca 16,5 dne podle nových pravidel.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)