

21. 7. 2020

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

Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - poměrná část dovolené za kalendářní rok (část 2.)

Novela zákoníku práce zveřejněna ve Sbírce zákonů dne 26.6.2020 pod č. [285/2020](#) Sb. přináší výraznou změnu právní regulace dovolené, kdy změnám mechanismu výpočtu dovolené a dovolené za kalendářní rok dle nové úpravy byl věnován předchozí příspěvek (Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za kalendářní rok[*]), na který je navázáno tímto pojednáním zaměřeným na změny právní úpravy v rámci poměrné části dovolené za kalendářní rok. Trilogie příspěvků věnující se nové právní úpravě dovolené bude uzavřena vymezením dalších změn právní úpravy dovolené (Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - Další vybrané změny právní úpravy dovolené[**]).

K 1.1.2021 odpadne dovolená za odpracované dny^[1], což ovšem neznamená, že by zákoník práce po novele již nezohledňoval situace, kdy zaměstnanec v kalendářním roce odpracuje pro zaměstnavatele pouze relativně nízký počet hodin. Na místo přebytkové dovolené za kalendářní dny totiž vstupuje poměrná část dovolené za kalendářní rok „v rozšířeném záběru“.

Dle nové úpravy bude zaměstnanci náležet poměrná část dovolené za kalendářní rok za předpokladu, že nenaplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok (pracovní poměr netrval 52 týdnů, popř. zaměstnanec neodpracoval 52násobek týdenní pracovní doby), pokud současně zaměstnanec konal u zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň v rozsahu 4násobku stanovené či kratší týdenní pracovní doby. ^[2] Za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu pak bude zaměstnanci náležet část dovolené odpovídající součinu 1/52 týdenní pracovní doby zaměstnance a výměry dovolené.^[3] Uvedené ilustruje následující příklad.

Příklad:

Zaměstnanec byl v pracovním poměru od 4.1.2021 do 29.5.2021, přičemž odpracoval 21 týdnů s týdenní pracovní dobou 40 hodin (odpracoval tedy celkem 840 hodin). Výměra dovolené činí 5 týdnů. Zaměstnanci tak vznikne právo na 21/52 dovolené za kalendářní rok, což odpovídá dle přiloženého výpočtu 80 hodinám ($40 / 52 = 0,769 \times 21 = 16 \times 5 = 80$).

Pakliže by se k 1.1.2021 neměnila právní úprava dovolené, měl by srovnatelný zaměstnanec právo na dovolenou v následujícím rozsahu:

Příklad:

Zaměstnanec byl v pracovním poměru od 4.1.2021 do 29.5.2021, přičemž odpracoval 21 týdnů s týdenní pracovní dobou 40 hodin (odpracoval tedy celkem 840 hodin). Výměra dovolené činí 5 týdnů. Zaměstnanci vzniká právo na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku v délce 1/12 za každý celý měsíc trvání pracovního poměru. Zaměstnanec má právo na dovolenou ve výměře 3/12 (za měsíce únor, březen, duben), tedy obecně 6 dnů.

Výše uvedený příklad názorně zobrazuje výrazné změny výpočtu poměrné části dovolené u totožných

zaměstnanců za podmínek dle současné právní úpravy a té nové. Dle nové právní úpravy bude mít zaměstnanec naplňující modelovou situaci právo na dovolenou v délce téměř dvojnásobné oproti současným podmínkám. Tato změna v podobě vázanosti dovolené na odpracovanou týdenní pracovní dobu je jistě spravedlivým řešením současné ne příliš vhodně zakotvené úpravy, která osciluje k výrazným nerovnostem mezi obdobnými zaměstnanci (*např. pakliže by pracovní poměr trval od 1.1.2021 do 31.5.2021, kdy by zaměstnanec odpracoval rovněž 840 hodin, vzniklo by zaměstnanci právo na dovolenou ve výměře 5/12 (za měsíce leden, únor, březen, duben, květen), tedy obecně 10 dní - o 4 dny více než zaměstnanci, který odpracoval stejný počet hodin, ale pracovní poměr trval o 5 dní méně*).

Závěr

Novou právní úpravu poměrné části dovolené za kalendářní rok, stejně jako změnu mechanismu výpočtu dovolené, které byl věnován předchozí příspěvek, považujeme obecně za vhodné řešení, jež oproti současnému komplikovanému a nepřiliš spravedlivému systému přináší zjednodušení (upuštění od dovolené za odpracované dny) a vyváženější kompromis mezi oprávněnými zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů.

I v tomto případě se dočkáme výrazných změn, na které by měly zaměstnavatelé s předstihem reagovat tak, aby byli k 1.1.2021 na účinnost nové úpravy připraveni.



JUDr. Ing. Eva Mayerová,
partner



Mgr. Pavel Svoboda,
advokátní koncipient



[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha 1

tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] § 214 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[2] § 213 odst. 3 zákoníku práce ve znění novely

[3] § 213 odst. 4 zákoníku práce ve znění novely

[*] Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - dovolená za kalendářní rok- část 1. - k dispozici >>> [zde](#).

[**] Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 - další vybrané změny právní úpravy dovolené - část 3. - k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)