

Složitá změna? Nebojme se dovolené!

Jedním z hlavních bodů novely zákoníku práce se stalo zavedení nového, jednoduchého a spravedlivého způsobu určení délky dovolené zaměstnance. Dosavadní výpočet, založený na dnech, přestal vyhovovat flexibilním formám rozvržení pracovní doby. Příslušná část novely nabyla účinnosti k 1. lednu 2021 a patří k významným úpravám, jež se staly vyústěním pětileté přípravy změn v pracovním právu. Přijměte, prosím, výklad přímo od „pachatele.“

Také náš zákoník práce čerpá z mezinárodních pramenů, jež shodně uvádějí, že zaměstnanec má právo na aspoň čtyři týdny dovolené. Jak známo, v organizacích veřejné správy jde o týdnů pět. Zaměstnanci ji zpravidla čerpají po částech, je tedy třeba těchto 5 týdnů „rozměnit na drobné“. Základem dosavadního výpočtu dovolené byl den, který je v pracovním právu vnímán jako směna.

A zde se skrývá úskalí: jednotlivé dny v týdnu se od sebe liší délkou pracovní směny. Úřední dny ji mají delší, naopak pátek bývá dnem krátké směny. Dalo by se říct, že ten, kdo čerpal dovolenou v den s delší směnou, na tom oproti „pátečníkovi“ časově vydělal. Vedle toho byl předchozí výpočet nedokonalý v tom, že znal „malou“ a „velkou“ dovolenou. Na první z nich měl zaměstnanec nárok, jestliže odpracoval alespoň 21 směn. Aby mohl žádat o velkou dovolenou, musel mít za sebou směn nejméně šedesát. Nezapočítávala se u dovolené za kalendářní rok ani odpracovaná doba, pokud zaměstnanec nebyl v pracovním poměru celý daný kalendářní měsíc.

Přibližme si to na příkladu. Maximální roční nárok na dovolenou byl (a nadále je) při trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok a týdenní čtyřicetihodinové pracovní době, potažmo pětidenním pracovním týdnem, 25 dnů. Vpusťme teď na scénu tři zaměstnance: Adama, Báru a Cyrila. Začínající referent Adam odpracoval 21 směn a získal tedy nárok na jednu dvanáctinu z celkového počtu 25 dnů dovolené. Bára má kratší úvazek, chodí do práce jenom dva dny v týdnu, vždy na pět hodin. Cyril chodí do práce pět dnů v týdnu, ale každý den jen na dvě hodiny. Oba sice odpracují za týden stejný počet hodin, ovšem Cyril dosáhne 21 směn už pátý týden a má nárok na dovolenou, zatímco Bára – byť má stejnou práci, úvazek i stejný plat – musí na nárok na dovolenou po 21 směnách čekat jedenáct týdnů. Nespravedlnost jako hrom!

Trochu matematiky

Můj návrh vycházel z toho, že přepočítacím mechanismem nemohou být dny a že dvě dovolené jsou zbytečná komplikace. Cestu k jednoduchému výpočtu otevírá několik

vstupních otázek. Jaký je pracovní úvazek zaměstnance? Ten základní je samozřejmě 40 hodin týdně, kratší úvazek je definován v konkrétní pracovní smlouvě či v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Odpověď na otázku, kolik týdnů dovolené zaměstnavatel poskytuje, je v organizacích státní správy jednoduchá: pět týdnů. Pro určení délky dovolené zaměstnance v daném kalendářním roce bude dále určující, kolik hodin skutečně v daném roce odpracoval. Za výkon práce se počítá samozřejmě rovněž čerpání dovolené i většina překážek v práci (k tomu blíže § 216 odst. 2 a § 348 zákoníku práce).

Vraťme se nyní s otázkou k Adamovi, jehož úvazek je 40 hodin týdně. Kolik hodin v kalendářním roce odpracoval? Tisíc hodin? Dobře, pro výpočet tisíc hodin vydělíme úvazkem a zjistíme, že svůj týdenní úvazek odpracoval Adam 25krát (počítají se jen celé násobky). Při 52 týdnech, které tvoří kalendářní rok, má proto právo na 25/52 – slovy na dvacet pět dvaapadesátin – z celkové dovolené. Roční dovolenou, na kterou by mohl mít nárok, pokud by všechno odpracoval, zjistíme, když týdenní úvazek vynásobíme pěti, neboť tolik týdnů dovolené ve veřejné správě náleží. Při čtyřicetihodinovém týdenním úvazku to je 200 hodin v kalendářním roce. Adam se svými dvaceti pěti dvaapadesátinami má tedy nárok na 96 hodin. Tohle je celá ta věda.

Výpočet dovolené je tedy následující: výměra dovolené za rok (VD) x pracovní úvazek zaměstnance (PÚ) x podíl celých násobků odpracovaných úvazků (NOÚ) a počtu týdnů v kalendářním roce (52) – VD x PÚ x (NOÚ/52).

Není den jako den

K tomu všemu ještě samozřejmě platí, že teď je dovolená jen jedna, zmizela ta zmiňovaná malá či velká. Nemusí nás proto zajímat, jestli Adam, Bára nebo Cyril pracovali měsíc, dva či šest, ani kdy nastoupili do práce a kdy skončili. Podstatné pro výpočet dovolené je pouze, kolik odpracovali hodin. Rovněž už nemusíme pro dovolenou poměřovat délku směny. Pro čerpání dovolené je důležitá délka směny. Pokud Adam čerpal dovolenou v úřední den, kdy je rozvržena desetihodinová

směna, z celkového ročního práva na dovolenou se mu odečte 10 hodin. Za „krátký“ pátek by to bylo hodin šest.

Šlo nám při koncipování změny výpočtu dovolené o rovné zacházení, spravedlnost a jednoduchost založenou na matematice. Když dva zaměstnanci odpracují za rok stejný počet hodin, naprosto jednoznačně jim vznikne právo na stejný počet hodin dovolené. Ze svého úvazku tak nebudou muset odpracovat stejnou dobu, budou čerpat dovolenou s náhradou platu ve výši průměrného výdělku. Tohle je podstata celé změny výpočtu dovolené.

Pracovní doba zaměstnance se počítá na hodiny, v případě dovolené se bude postupovat stejně. Za jednu směnu čerpání dovolené se odečte zaměstnanci pouze tolik hodin, kolik činila délka pracovní směny, místo níž čerpal dovolenou. Poskytování dovolené se to samozřejmě nijak nedotkne. Ta se bude nadále čerpat ve dnech, potažmo v týdnech.

Shodná pravidla se rovněž týkají zápočtu některých dob do dob výkonu práce. Naopak ke krácení dovolené bude nově docházet již jen při neomluvené absenci. Jistou změnou je rovněž možnost převodu části nevyčerpané dovolené na žádost zaměstnance a se souhlasem zaměstnavatele do následujícího kalendářního roku. Nově nebude rozhodné, zda zaměstnanec nastoupil do práce prvního nebo druhého dne v měsíci, bude se započítávat vše, nikoliv pouze celé kalendářní měsíce jako dosud.

Zůstatek „staré“ dovolené

Na letošních prvních výplatních páskách je ještě dovolená z předchozího kalendářního roku (2020) uváděna ve dnech. Zaznamenal jsem otázku, jak to bude následovně. Dlouho jsme uvažovali o tom, jak udělat ve výpočtu dovolené přechod z dnů na hodiny. Matematicky by se samozřejmě nabízelo říci: nevyčerpanou dovolenou z předchozího kalendářního roku přepočítáme na hodiny a přidáme k hodinám letošním. Zjistili jsme ovšem, že by někdo mohl být poškozen, že bychom měnili již nabytá práva. Rozhodli jsme se proto loni vzniklý nárok na dovolenou ponechat ve dnech. Až se dny loňské dovolené vyčerpají, budou se již brát v úvahu pouze hodiny.

Pružná pracovní doba a dovolená

Její podstata je dostatečně známá: zaměstnanec má pevný úsek pracovní doby, třeba od 9.00 do 14.30, před tím a potom má možnost volitelné části pracovní doby, kterou si určuje sám podle své momentální osobní situace. Jestliže bude čerpat v daný den dovolenou, nelze určit, jaký čas by hodlal strávit v zaměstnání, pokud by býval přišel. V takovém případě – a novela zákona na tom nic nemění – se vezme v úvahu průměrná délka směny. Při pětidenním pracovním týdnu a čtyřicetihodinovém úvazku je to osm hodin, které se odečte od celkového počtu hodin dovolené.

Dovětek

Věřím, že nový postup výpočtu dovolené, který mám na svědomí, přispěje k zjednodušení celého procesu a povede k transparentnímu a hlavně matematicky spravedlivému

Zjišťování délky dovolené

(státního) zaměstnance v kalendářním roce

- 1. pracovní (služební) úvazek (PÚ)** – zjištění stanovené, sjednané týdenní pracovní (služební) doby zaměstnance
- 2. výměra dovolené (VD)** – počet týdnů dovolené za kalendářní rok, které zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje, v případě veřejné správy vždy 5 týdnů.
- 3. počet odpracovaných hodin (OH)** – zjištění počtu odpracovaných hodin v kalendářním roce (včetně omezeného zápočtu dob, uvedených v ustanovení § 216 odst. 2 ZP).
- 4. předpokládané právo na dovolenou (PPD) v kalendářním roce** – násobek úvazku zaměstnance a výměry dovolené u zaměstnavatele ($PÚ \times VD$).
- 5. násobky odpracovaného úvazku (NOÚ)** – celé násobky odpracovaného pracovního úvazku zaměstnance jako podíl odpracovaných hodin v kalendářním roce a úvazku zaměstnance ($OH/PÚ$). Násobky úvazku musí činit alespoň 4 a pracovní poměr musí trvat alespoň 4 týdny, jinak právo na dovolenou nevzniká.
- 6. výsledný počet hodin dovolené (PHD)** – určení počtu hodin dovolené, na které vzniklo zaměstnanci právo v kalendářním roce, se zjistí jako součin předpokládaného práva na dovolenou v kalendářním roce a podílu počtu celých násobků odpracovaného úvazku zaměstnance a počtu celých týdnů v kalendářním roce ($PPD \times NOÚ/52$).

Příklad:

Zaměstnanec koná práci po kratší pracovní dobu 20 hodin týdně. V kalendářním roce odpracuje celkem 850 hodin. Za každých 20 hodin výkonu práce bude zaměstnanci příslušet 1/52 dovolené za kalendářní rok.



→ PÚ = 20 hodin

→ VD = 5 týdnů

→ OH = 850 hodin

→ PPD = $PÚ \times VD = 20 \times 5 = 100$ hodin

→ NOÚ = $OH/PÚ = 850/20 = 42,5 = 42$ celých násobků odpracovaného úvazku

→ PHD = $PPD \times NOÚ / 52 = 100 \times 42 / 52 = 80,77 = 81$ hodin při zaokrouhlení na celé hodiny nahoru.



Zaměstnanci tak vznikne právo na 42/52 (850:20) dovolené za kalendářní rok. Vycházejí z úvazku zaměstnance, bude jeho dovolená v kalendářním roce po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru činit 81 hodin ($42/52 \times 20 \times 5$).

postupu při poskytování placeného pracovního volna všem zaměstnancům v pracovním nebo služebním poměru v České republice. Dvacátá léta, do nichž jsme právě vstoupili, přinesou nepochybně mnoho zkušeností, jak dále propojit svět práce a svět soukromí. Spravedlivější výpočet dovolené k rytmu nového desetiletí určitě patří. ■

Petr Hůrka je náměstkem ministra vnitra pro státní službu a profesorem Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

foto:
freepik.com