

Ukázka z podkladů pro školení „Mzdová a personální oblast 2024“

Datum konání: 15.12.2024, Organizátor: ECONOMIS CZ s.r.o., www.economis.cz
Podklady vypracoval Zdeněk Křížek

DOVOLENÁ:

1) Jak již bylo uvedeno budou mít i zaměstnanci činní na základě DPP, nebo DPČ nárok na dovolenou, avšak s ohledem na ustanovení § 74 o rozložení možného nepravidelného rozvržení **týdenní pracovní doby** (což je zásadní veličina pro stanovení délky dovolené) je pro tyto účely určení dovolené u zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti stanoveno, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně, a to bez ohledu na to, zda a jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v předmětné dohodě sjednána a následně konána!!

2) Pravidla nároku na dovolenou u zaměstnanců DPP a DPČ budou vycházet stejně, jako u zaměstnanců činných na základě pracovního poměru, a to s odkazem na § 213 odst. 3), kdy i tento pracovně právní vztah musí trvat z každé této dohody nepřetržitě alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a tím zaměstnanec musí odpracovat alespoň 4 násobek týdenní pracovní doby (tj. alespoň 80 hodin), kdy se do této doby započtou i tzv. náhradní doby, (tak, jako v případě nároku na dovolenou u klasického zaměstnance v pracovním poměru. **Aby právo na dovolenou vzniklo, musí být obě tyto podmínky splněny současně.**

3) Výpočet délky dovolené tedy bude záviset na:

a) délce týdenní pracovní doby zaměstnance, která u DPP a DPČ činí vždy 20 hodin týdně.

b) počtu celých odpracovaných násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce, (kdy do odpracované doby pro účely dovolené se započtou tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval, **což znamená doby uvedené v § 348 odst. 1) v kombinaci s § 216 odst. 2 a 3 Zákoníku práce, kdy toto platí jen pro dohody o pracovní činnosti !!**

c) výměře dovolené podle § 212 Zákoníku práce.

4) Délka dovolené se tedy stanoví s odkazem na § 213 Zákoníku práce tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená **v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené**, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru.

Vzhledem k tomu, že délka týdenní pracovní doby výhradně pro účely dovolené **vždy činí 20 hodin týdně**, zaměstnanci při 4týdenní výměře dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob), vznikne právo na **1/52 z 80 hodin (20x4), tj. cca. 1,5 hodiny dovolené.**

5) **Při výpočtu se klasicky použije běžný vzorec ve tvaru:**

Počet celých odpracovaných násobků TPD/52 x TPD x výměra dovolené = nárok na dovolenou zaokrouhlený na celé hodiny nahoru.

6) Názorné ukázky výpočtu dovolené o DPP a DPČ:

Příklad č. 1) – Ukázka výpočtu dovolené při vyčerpání 300 hodin:

Zaměstnanec DPP měl uzavřený tento pracovní právní vztah od 1.1.2024 do 31.12.2024.

Jeho odměna byla stanovena s odkazem na § 111 a § 110 Zákoníku práce, (podle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce) na Kč 250,--/hod.

Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodl na určených směnách **a to pondělí – středa a pátek po á 3 hodinách.**

Určete jeho nárok na dovolenou, za předpokladu, že zaměstnanci bude trvat a bude pracovat až do vypršení doby 300 hodin, kdy tento limit vypršel 31.12.2024. Zaměstnavatel se zaměstnancem poté ukončil dohodu, po vzájemné dohodě k tomuto datu. Zaměstnanci tak vznikl nárok na dovolenou za toto období trvání DPP, nejdéle do vyčerpání 300 hodin. **Zaměstnanec si za toto období trvání dohody dovolenou nečerpá. Jak bude zaměstnavatel muset postupovat.**

Řešení:

a) nejprve určíme jeho průměrný výdělek, který bychom zjistili za dobu trvání dohody, kdy budeme vycházet ze sjednané hodinové odměny Kč 250,-- (ke stejnému výsledku bychom dospěli i propočtem celkového výdělku Kč 75 000,-- : 300 = Kč 250,--/hod.).

b) poté vypočteme jeho nárok na dovolenou, kdy bez ohledu na dohodnuté pravidelné směny, budeme vycházet z konstantní fiktivní týdenní pracovní doby tj 20 hodinové TPD. Znamená to, že zde pak dovolená bude stanovena: **300 hodin:20 = 15 týdnů/52 = 0,288 x 20 = 5,769 x 4 roční výměra = 23,08 hodin zaokr. na 24 hodin.**

c) zaměstnavatel pak bude muset zaměstnanci proplatit **těchto 24 hodin jeho průměrným hodinovým výdělkem tj. Kč 250,-- x 24 = Kč 6 000,-- náhrada za dovolenou + ještě za 12 x 3 = 36 odpracovaných hodin x 250 = Kč 9 000,-- = celkem vyměřovací základ:**

Kč 9 000,-- za výkon práce + Kč 6 000,-- náhrada za dovolenou = celkem VZ Kč 15 000,--. S ohledem na to, že jeho vyměřovací základ v tomto měsíci dosáhl více než rozhodné výše příjmu pro vznik účasti na nemocenském pojištění **podle § 7a) Zákona o nemocenském pojištění**, bude tento příjem podléhat odvodu pojistného na SZ a ZP, a samozřejmě i zálohové dani, a to bez ohledu, zda poplatník podepsal za dobu trvání dohody Prohlášení poplatníka, či nikoliv.

Příklad č. 2): Ukázka výpočtu dovolené při různé délce směny, kdy ve všech případech zaměstnanec odpracoval 200 hodin.

Zaměstnanec s výměrou dovolenou v délce 4 týdnů v kalendářním roce odpracoval pro účely dovolené v rámci jedné DPP **celkem 200 hodin.**

a) **pokud zaměstnanec měl dohodnutou 10 hodinovou týdenní pracovní dobu budeme dovolenou počítat jako: 20 celých násobků týdenní pracovní doby**

(200:10), kdy pak dovolená bude: $20/52 \times 10 \times 4 = 15,38$ hodin zaokr. 16 hodin.

b) pokud zaměstnanec měl dohodnutou 20 hodinovou týdenní pracovní dobu budeme dovolenou počítat jako: 10 celých násobku týdenní pracovní doby ($200 : 20$), kdy pak dovolená bude: $10/52 \times 20 \times 4 = 15,38$ hodin zaokr. 16 hodin.

c) pokud zaměstnanec měl dohodnutou 6 hodinovou týdenní pracovní dobu budeme počítat jako: 33,3 zaokr. 33 týdnů. (200:6), kdy pak dovolená bude: $33/52 \times 6 \times 4 = 15,23$ hodin zaokr. 16 hodin.

Poznámka: Zvolená výše fiktivní TPD bude hrát roli ve vztahu ke zjištění 4 násobku týdenní pracovní doby, který musí být odpracován pro účely dovolené v daném kalendářním roce, aby právo na dovolenou vůbec vzniklo. Ve shora uvedených příkladech by totiž minimální počet hodin u **10 hodinové týdenní pracovní doby činil 40 hodin**, u **20hodinové týdenní pracovní doby 80 hodin**, a u **6 hodinové týdenní pracovní doby 24 hodin**,

Znamená to, že čím delší bude trvání týdenní pracovní doby, tím zaměstnanci bude vznikat více hodin nároku na dovolenou, a nebo také bude zjištěno, že rozsah délky trvání DPP anebo DPČ nedosáhne ani podmínky odpracování alespoň 80 hodin..... . Tato podmínka pak také může ovlivnit i doba náhradní, která se připočte případně až v rozsahu 20 násobku týdenní pracovní doby, pokud však zaměstnanec splní podmínku odpracování (nebo náhradní doby) v rozsahu alespoň 12 násobku týdenní pracovní doby, jen u DPČ.

Příklad č. 3): Zaměstnanec pracuje na dohodu o pracovní činnosti.

Zaměstnanec činný na základě DPČ má dohodnutou pracovní dobu třikrát v týdnu po 8 hodinách, tj. 24 hodin týdně. Celková výměra dovolená je u zaměstnavatele 4 týdny. Za kalendářní rok 2024 zaměstnanec odpracoval celkem 430 hodin. Určete jeho nárok na roční dovolenou.

Řešení:

Zaměstnanci vznikne nárok na dovolenou v rozsahu: (430 hodin odpracováno : maximální fiktivní limit 20 hodin týdně = 21,5 týdne zaokr. 21 týdnů. Nárok na dovolenou pak bude: $20:52= 0,3846 \times 21= 8,077 \times 4 = 32,31$ hodin zaokr. 33 hodin.

Příklad č. 4): Zaměstnanec na DPP – student pracuje na krátkodobou DPP.

Student si sjednal DPP na prázdninový přivýdělek v rozsahu od 8.7. do 15.8. na rozsah 3 hodiny pondělí a čtvrtěk. Celkem za tuto dobu odpracoval 12 dnů po á 3 hodinách což je celkem odpracováno 36 hodin.

Řešení:

S odkazem na danou podmínku odpracování za dobu trvání jednoho pracovněprávního vztahu alespoň 80 hodin, tomuto zaměstnanci NEVZNIKNE nárok ani na hodinu dovolené, neboť odpracoval jen 36 hodin.

Příklad č. 5): Zaměstnanec student na DPP – pracuje o prázdninách.

Student si sjednal DPP na práci ve stavebninách a to od 1.7.-31.10. kdy podle rozpisu směn celkem za toto období odpracoval 286 hodin. Výměra dovolené u této společnosti je 5 týdnů. Určete jeho nárok na dovolenou.

Řešení:

S odkazem na právní úpravu o fiktivní týdenní pracovní době 20hodin budeme celkem odpracované hodiny 286 dělit touto fiktivní pracovní dobou tj. $286 : 20 = 14,3$ týdne zaokr. 14 týdnů.

Nárok na dovolenou tak bude: $20:52 = 0,3846 \times 14 = 5,384 \times 5 = 26,92$ zaokr. 27 hodin.

Příklad č. 6): Zaměstnankyně pracuje na základě sjednané DPČ na recepci hotelu:

Zaměstnankyně – studentka VŠ si sjednala DPČ s dobou trvání od 2.1.do 31.12 2024. Pracovala podle předem určených směn, kdy za toto období odpracovala celkem 950 hodin. Výměra dovolené u tohoto zaměstnavatele je 4 týdny. Určete nárok na její dovolenou.

Řešení:

Budeme-li vycházet s fiktivní týdenní pracovní doby 20 hodin zjistíme počet celých týdnů a to : $950 \text{ hodin odpracovaných} : 20 = 47,5$ týdne zaokr. 47.

Samotný výpočet pak bude: $20:52 = 0,3846 \times 47 = 18,076 \times 4 = 72,30$ zaokr. 73 hodin

Příklad č. 7): Zaměstnanec pracuje na DPP podle dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy mu zaměstnavatel oznamuje jeho potřebu na pracovišti zaměstnavatele operativně a to dva dny před skutečným výkonem práce.

Zaměstnanec má sjednanou DPP na dobu určitou od 1.1. do 31.12.2024 s předmětem činnosti vykládka a nakládka kamionů a vagonů. Místo výkonu práce je Praha, s pravidelným pracovištěm nákladové nádraží, Koněvova ul , Praha 3. kde také zaměstnanec vykonává tuto činnost.

Odměna za výkon práce činí Kč 350,-- /hodina.

Zaměstnavatel s ním dohodl dva dny přede dnem výkonu jeho práce v těchto dnech, kdy z docházkového listu pak také vyplývá rozsah jeho výkonu práce a to:

4. ledna 2024 čtvrtek	odpracoval 8 hodin	od 6.00 hod.	do 14.30 hodin
7. ledna 2024 neděle	odpracoval 4 hodiny	od 9.00 hod.	do 13.00 hodin
10.ledna2024 středa	odpracoval 10 hodin	od 6.00 hod.	do 16.30 hodin
13. ledna2024 sobota	odpracoval 5 hodin	od 8.00 hod.	do 13.00 hodin
20. ledna2024 sobota	odpracoval 8 hodin	od 6.00 hod.	do 14.30 hodin
24. ledna2024 středa	odpracoval 8 hodin	od 6.00 hod.	do 14.30 hodin
27. ledna2024 sobota	odpracoval 5 hodin	od 8.00 hod.	do 13.00 hodin
31. ledna 2024 středa	odpracoval 8 hodin	od10.00hod.	do 18.00 hodin.

Celkem za leden odpracoval: 56 hodin, kdy z toho 22 hodin v sobotu.
Jeho průměrný výdělek je Kč 350,--/hod. Příplatek za víkend činí 10% z jeho průměrného výdělku.
 Stanovte jeho měsíční vyměřovací základ za měsíc leden 2024:

Řešení:

Odměn za celkem odpracované hodiny	56 hodin x 350 =	Kč 19 600,--	+
Příplatek za práci o víkendu	22 hodin x 350 x 10% =	Kč 770,--	+
CELKEM VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD		<u>Kč 20 370,--</u>	

Příklad č. 8): Zaměstnanec činný na základě DPČ pracuje na dobu neurčitou, kdy mu zaměstnavatel určuje jeho směny po dohodě minimálně dva dny před jeho směny.

V průběhu roku 2024 zaměstnanec celkem odpracoval 580 hodin a dále byl 10 týdnů v dočasné pracovní neschopnosti. Bude se mu jeho dočasná pracovní neschopnost započítávat pro nárok na jeho dovolenou? Pokud ano, určete její celkový nárok za rok 2024, kdy je u zaměstnavatele 4 týdenní výměra dovolené.

Řešení:

S odkazem na § 216 Zákoníku práce se doba pracovní neschopnosti započte v rozsahu maximálně 20 násobku určené týdenní pracovní doby, nebo dohodnuté kratší pracovní doby, avšak za předpokladu, že zaměstnanec odpracoval v rámci daného kalendářního roku, alespoň 12 násobek týdenní pracovní doby, (což je u DPP a DPČ fiktivní týdenní PD v rozsahu 20 hodin v týdnu).

Znamená to že nejprve stanovíme výpočtem, zda je splněna podmínka odpracování alespoň v rozsahu 12 násobku týdenní pracovní doby, pro případný zápočet jeho dočasné pracovní neschopnosti:

Postup č.1) 580 hodin skutečně odpracováno : 20 fiktivní týdenní PD = 29 týdnů.

Postup č.2) Dočasná pracovní neschopnost činí 200 hodin (10týdnů x 20)

Postup č.3) Celkem 580 hodin + 200 hodin = 780 hodin : 20 = 39 týdnů.

Postup č.4) Výpočet dovolené: $20:52 = 0,3846 \times 39 = 14,999 \times 4 = 59,9$ hodin zaokr. 60 hodin. Doba dovolené je v tomto případě považována také, jako doba odpracovaná a tím provedeme ještě přepočtení a to tak, že přepočteme 59,9 hodin : 20 = 2,99 týdne, kdy ponížíme na 2 týdny, které započteme k 39 týdnům viz. odkaz na § 216) ZP s odkazem na § 348 odst.1) Zákoníku práce., **kdy u dohody o pracovní činnosti se náhradní doby započítávají, na rozdíl od dohody o provedení práce, kdy se do 300 hodin, náhradní doby nezapočítávají.**

Postup č.5) Konečný výpočet dovolené: $20:52 = 0,3846 \times 41 = 15,769 \times 4 = 63,07$ zaokr. nahoru 64 hodin.