

Přečerpaná dovolená a její řešení ve mzdové agendě

Na veřejných školeních se často setkávám s dotazem, jak správně v mzdové agendě řešit přečerpanou dovolenou. Na jednom z posledních školení sem dokonce slíbil k tomuto tématu článek, tak tady jej máte a užijte si ho 😊.

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy se poskytuje v délce této překážky na základě níž došlo k nepřítomnosti ve vypsáních směnách. Při uplatnění tzv. pružné pracovní doby se poskytuje náhrada mzdy za tzv. pevně vypsání směny.

Příklad 1

Zaměstnanec pracující v týdenní pracovní době 40 hodin čerpá dovolenou v délce 5 dnů od 6. 12. 2021 do 10. 12. 2021. Pro výpočet bereme v potaz průměrný výdělek stanovený ke dni 1. 10., řekněme že se jedná o (100,44 Kč/hod).

Řešení

Doba od 6. 12. až 10. 12. zahrnuje 5 pracovních dnů.

Výpočet náhrady za dovolenou $5 \times 8 \times 100,44 = 4\,017,6$ po zaokrouhlení 4 018 Kč. Zaokrouhlení na korunu nahoru není nutné provádět, lze je provádět až současně ostatními složkami až finálně na úrovni celkové hrubé mzdy. Obojí je možné.

V praxi se může celkem lehce stát, že zaměstnanec z různých důvodů přečerpá dovolenou a zaměstnavatel si pak klade otázku(y) jak se má s tímto problémem vyrovnat. Cílem tohoto článku je popsat situaci spojenou s přečerpání dovolené ze všech úhlů pohledu.

Řešení přeplatku z titulu přečerpané dovolené pohledem Zákoníku práce

Vrácení náhrady mzdy nebo platu při přečerpání dovolené zaměstnancem

Zaměstnanec je na základě § 222 odst. 4 ZP **povinen** vrátit zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu, která mu byla vyplacena za dobu čerpání dovolené, na kterou mu právo nakonec nevzniklo, či jej ztratil. Jinými slovy, dojde-li k přečerpání dovolené, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli vrátit náhradu za odpovídající počet hodin přečerpané dovolené.

Případy přečerpání dovolené

Zákon rozlišuje dva možné způsoby, jak k přečerpání dovolené může dojít:

1. právo na dovolenou zaměstnanci nevzniklo,

2. zaměstnanec právo na dovolenou v důsledku krácení z důvodu neomluvené absence ztratil

Ad 1.:

V prvním případě dochází k přečerpání dovolené z toho důvodu, že zaměstnanci **nakonec** právo na určitý počet hodin dovolené, které čerpal, vůbec nevzniklo. To souvisí zejména s tzv. zálohovým čerpáním dovolené, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci určit čerpání dovolené, ačkoliv dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, lze-li předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, případně do konce pracovního poměru (viz § 217 odst. 2 ZP). Očekávání zaměstnavatele však nemusí být naplněno, neboť pracovní poměr může náhle skončit či může nastat dlouhodobější překážka v práci, která se pro účely dovolené nebude považovat za výkon práce nebo se bude považovat za výkon práce pouze v určitém rozsahu. Právo na dovolenou pak v očekávaném rozsahu nevznikne.

V této souvislosti je třeba upozornit na specifický případ přečerpání dovolené, k němuž může dojít při skončení pracovního poměru v důsledku úmrtí zaměstnance (pracovní poměr končí automaticky ze zákona smrtí zaměstnance - viz § 48 odst. 4 ZP). V tomto případě právo zaměstnavatele na vrácení náhrady mzdy nebo platu za případnou přečerpanou dovolenou **zaniká** spolu s dalšími peněžitými právy zaměstnavatele (viz blíže § 328 odst. 2 ZP).

Ad 2.:

V druhém případě dochází k přečerpání dovolené proto, že zaměstnanci právo na dovolenou, kterou čerpal, sice vzniklo, avšak zaměstnanec o toto právo v důsledku krácení dovolené přišel (ztratil jej). Nově je od 1. ledna 2021 možné krátit zaměstnanci dovolenou pouze za neomluveně zameškanou směnu.

Uspokojení práva zaměstnavatele na vrácení náhrady za přečerpanou dovolenou

Došlo-li k přečerpání dovolené, měl by se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na konkrétním způsobu, jakým mu bude vyplacená náhrada mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou zaměstnancem vrácena. Zaměstnanec tak např. může se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy či se s ním dohodnout na zaplacení odpovídající částky do určitého data a podobně. Pokud zaměstnanec v tomto směru odmítá spolupracovat, je třeba upozornit, že zaměstnavatel je oprávněn i bez souhlasu zaměstnance srazit mu ze mzdy nebo platu nebo jiného příjmu z pracovněprávního vztahu částku odpovídající vyplacené náhradě mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou (viz § 147 odst. 1 písm. e) ZP). Takový postup je pochopitelně vyloučen v případě, že zaměstnancův pracovní poměr již skončil a není z čeho srážku provést. Pokud zaměstnanec odmítá vyplacenou náhradu za přečerpanou dovolenou vrátit, musí ji pak zaměstnavatel případně vymáhat soudní cestou. Problém může v praxi nastat rovněž v případě dlouhodobějších překážek v práci, kdy zaměstnanec u zaměstnavatele nedosahuje příjmů, ze kterých by bylo možné částku srazit (typicky jde o případy čerpání rodičovské dovolené, trvání dočasné pracovní

neschopnosti atd.)

Je vyloučeno, aby zaměstnavatel místo toho, aby po zaměstnanci požadoval vrácení náhrady mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou, ponížil jeho právo na dovolenou **za nadcházející kalendářní rok** o odpovídající počet hodin přečerpané dovolené. Zaměstnavatel takto nesmí postupovat dokonce ani s výslovným souhlasem zaměstnance. Zálohové čerpání dovolené, na kterou má teprve vzniknout právo v nadcházejícím kalendářním roce, není možné. Je naprosto neakceptovatelné a v rozporu se stávající právní úpravou, aby zaměstnanec vstupoval do nadcházejícího kalendářního roku se záporným počtem hodin dovolené. Pokud by navíc důvodem přečerpaní dovolené bylo krácení dovolené za neomluvenou absenci zaměstnance, zaměstnavatel by tak fakticky krátil dovolenou zaměstnance vzniklou v nadcházejícím kalendářním roce za neomluvenou absenci, ke které došlo v předchozím kalendářním roce, což je v rozporu s § 223 odst. 2 ZP.

Jak posoudit dobu čerpání dovolené u přečerpané dovolené?

Je otázkou, jak zpětně posoudit dobu zaměstnancovy nepřítomnosti v práci z důvodu čerpání dovolené, na kterou mu nakonec právo nevzniklo, nebo jej ztratil. Tuto dobu zaměstnavatel rozhodně nemůže zpětně vyhodnotit jako neomluvenou absenci zaměstnance, natož mu pak dát výpověď podle § 52 písm. g) ZP, neboť v takovém případě zde chybí prvek zavinění. Názory odborníků se však rozcházejí, zdali se jedná o nepojmenovanou překážku v práci, která se povahově blíží neplacenému volnu, nebo jde nadále o dobu čerpání dovolené. Tato otázka není čistě teoretická, protože se od ní odvíjí, v jakém rozsahu a za jakých podmínek se tato doba považuje pro účely dovolené za výkon práce (viz § 216 odst. 2 a 3 versus § 348 odst. 1 písm. b) ZP). Lze se přitom podle mého názoru klonit k tomu, že se nadále jedná o dobu čerpání dovolené (tato doba se pak považuje pro účely dovolené za výkon práce bez dalšího). Ustanovení § 222 odst. 4 ZP totiž pouze stanoví, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou. Ve znění zákoníku práce však nelze najít oporu pro zpětné přehodnocení této doby jako překážky v práci. Nadto je třeba uvést, že určení doby čerpání dovolené je v zásadě v dispozici zaměstnavatele, který by měl případná rizika jejího možného přečerpaní vyhodnotit. Zaměstnanec zpravidla čerpá dovolenou v dobré víře, tj. není si vědom toho, že v budoucnu nastane skutečnost vedoucí k jejímu přečerpaní.

Řešení přeplatku z titulu přečerpané dovolené prakticky

Pokud zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než činil jeho zákonný nárok, ať již proto, že později z důvodu dlouhodobé nepřítomnosti nebo z důvodu předčasného skončení zaměstnání v průběhu kalendářního roku, je zaměstnavatel oprávněn v souladu s §147 odst. 1 písm. e) ZP provést srážku z titulu přečerpané dovolené **bez souhlasu zaměstnance**.

Stejnou povinnost má zaměstnavatel i po ukončení každého kalendářního roku, kdy musí zjišťovat zůstatky nevyčerpané dovolené z předchozího kalendářního roku a převádět je do roku následujícího. Někdy také zjistí, že nárok na dovolenou musí být krácen z důvodu neomluvené absence. I v těchto případech provádí srážku bez souhlasu zaměstnance.

Důležité je upozornit na pořadí takové srážky. Všechny srážky uvedené v § 147 odst. 1 písm. c) až e) získávají **pořadí okamžikem, kdy je plátce oprávněn srážku provést.** Znamená to, že má-li zaměstnanec mzdu zatíženou jinými srážkami s dřívějším pořadím, není možné takovou srážku provést a zaměstnavatel se musí se zaměstnancem dohodnout jinak. Například tak, že pohledávku uhradí zaměstnanec v hotovosti do pokladny nebo že uhradí částku převodem ze svého účtu ve prospěch účtu zaměstnavatele. V takovém případě se však bude účtovat přeplatek v čistém.

Další možností je uzavření dohody o srážce ze mzdy, kdy daná srážka získá pořadí dnem, kdy je dohoda uzavřena. Tento způsob je rozumný v případě, kdy nemá zaměstnanec srážky s dřívějším pořadím, které danou srážku prováděnou bez souhlasu zaměstnance posouvají do nekonečna, a každá další doručená exekuce s dřívějším pořadím odsouvá tuto srážku ještě dále.

Pro další výklad předpokládejme, že zaměstnanec nemá mzdu zatíženou žádnou srážkou a zaměstnavatel je oprávněn přeplatek na dovolené provést bez souhlasu zaměstnance.

Je nutné si uvědomit, že i při provádění srážek bez souhlasu je nutné postupovat v souladu s postupem stanoveným občanským soudním řádem (dále jen OSŘ). Ve větším rozsahu, než stanoví OSŘ, není možné žádné srážky ze mzdy provést. Tím je myšleno, že musíme uplatnit nezabavitelné částky u dotyčného a v odbavení srážky vycházíme z principu třetin zbytku čisté mzdy.

Srážky týkající se přeplatku na dovolené se posuzují jako **nepřednostní** pohledávky.

Problém u přeplatku na dovolené spočívá v tom, že náhrada mzdy za dovolenou byla provedena v **hrubém** (náhrad mzdy byla zatížena odvodem pojistného i daní) a srážky ze mzdy se podle OSŘ mají provádět výhradně z **čisté mzdy**.

Protože z přeplatku dovolené (náhrada mzdy za dovolenou) bylo odvedeno pojistné a daň, bylo by nutné zaměstnanci při provádění srážky z čisté mzdy vrátit pojistné a daň. Současně by bylo nutné vrátit pojistné i zaměstnavateli. Dále je nutné přeplatek z titulu přečerpané dovolené zaúčtovat zpět na analytický účet 521 – Mzdové náklady, na němž se evidují hrubé mzdy zaměstnanců. Pokud by se provedla srážka v čistém, pak nelze přeplatek správně zaúčtovat na účet 521 a dále nelze provést správně opravu daně, neboť daň či záloha daně se váže ke zdanitelnému příjmu (tedy v našem případě k hrubé mzdě) a nikoliv k čisté mzdě.

S ohledem na výše uvedenou skutečnost je nutné provést srážku v hrubém, čímž dojde ke snížení zdanitelného příjmu a tím dojde i k vyrovnání daně. Též dojde ke

snížení vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a vyrovná se pojistné vůči zaměstnanci i zaměstnavateli. Současně se přeplatek vrátí na účet 521, kam též vratka náhrady mzdy za přečerpanou dovolenou bezpochyby patří. Věřím, že všechny uživatelské software na zpracování mzdové agendy tuto možnost nabízejí, protože se jedná o jediný možný a rozumný způsob, jak neporušit zákon o účetnictví.

Při výše popsaném postupu, jak již bylo naznačeno výše, je nutné respektovat skutečnost, že zaměstnanci musí být zachována nezabavitelná částka, druhá a třetí třetina. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na nižších splátkách, než stanoví OSŘ, bude se postupovat podle takové dohody.

V případě již probíhajících exekučních srážek, kdy je zaměstnanci zabaveno vše v souladu s OSŘ, nelze srážku na základě uzavřené dohody začít srážet, i kdyby s tím zaměstnanec souhlasil. Ta zůstává v pořadí a vyčká do doby, kdy budou předchozí exekuční srážky či jiné srážky s dřívějším pořadím, uhrazeny, někdy se jí tedy ani nemusíme dočkat. Po úhradě všech předchozích srážek se zbytek čisté mzdy uvolní a bude možné přistoupit k provedení srážky, která čekala v pořadí.

Příklad 2 – přečerpaná dovolená a srážka ze mzdy

Zaměstnanec má v roce 2021 hrubou mzdu 50 000 Kč, učinil Prohlášení poplatníka k dani, je ženatý a má jedno vlastní dítě, na které neuplatňuje daňové zvýhodnění (činí tak jeho manželka). Ke konci roku jsme zjistili, že na dovolenou, kterou si dříve vyčerpal mu nakonec nevznikl nárok a potom tedy v prosinci 2021 řešíme přeplatek na dovolené, který činí 10 000 Kč. Zaměstnanec nemá žádné exekuční srážky, ani jiné srážky na základě dohody s dřívějším pořadím. Zaměstnavatel přistoupí k provedení srážky bez souhlasu zaměstnance, a to snížením zdanitelného příjmu, neboli provede srážku jak jsme si uvedli výš z hrubé mzdy.

Nyní je třeba vykalkulovat jaký zbytek čisté mzdy pro účely nepřednostní pohledávky pohledem OSŘ by byl k dispozici.

Zdanitelný příjem = 50 000 Kč

Daňový základ zaokrouhlený = 50 000 Kč

Zálohová daň před uplatněním slev na dani = $50\,000 \times 15\% = 7\,500$ Kč

Základní sleva = 2 320 Kč

Záloha daně po slevě na dani = 5 180 Kč

Zdravotní pojistné za zaměstnance = 2 250 Kč

Sociální pojistné za zaměstnance = 3 250 Kč

Čistá mzda = $50\,000 - 5\,180 - 2\,250 - 3\,250 = 39\,320$ Kč

Nezabavitelná částka (na povinného + 2 vyživované osoby - dítě a manželka) = $872,75 + (2 \times 2\,624,25) = 13\,121,25$, zaokr. 13 122 Kč

Čistá mzda snížená o nezabavitelnou částku = 26 198 Kč

Výše třetin = 6 998 Kč

Částka, nad kterou se sráží tzv. bez omezení = 20 994 Kč

Částka zabavitelná bez omezení = 26 198 – 20 994 = 5 204 Kč

Pro nepřednostní pohledávku je možné použít částku až do výše = 5 204 + 6 998 = 12 202 Kč

Čistá mzda po provedené nepřednostní srážce v přípustné výši dle OSŘ by tak byla 39 320 – 12 202 = **27 118 Kč**

Oprava přeplatku z titulu přečerpané dovolené v hrubém:

Zdanitelný příjem = (50 000 - 10 000) = 40 000 Kč

Daňový základ zaokr. = 40 000 Kč

Zálohová daň před uplatněním slev na dani = 40 000 x 15% = 6 000 Kč

Základní sleva = 2 320 Kč

Záloha daně po slevě na dani = 3 680 Kč

Zdravotní pojistné za zaměstnance = 1 800 Kč

Sociální pojistné za zaměstnance = 2 600 Kč

Čistá mzda = 40 000 – 3 680 – 1 800 – 2 600 = 31 920 Kč

Pokud bude provedena srážka v hrubém ve výši 10 000 Kč (hrubá mzda se sníží na 40 000 Kč), Nedojde v tomto případě k porušení postupu stanoveného občanským soudním řádem, neboť zaměstnanci bude při hrubé mzdě 40 000 Kč vyplaceno v čistém 31 920 Kč, což je více, než stanoví OSŘ. Dle OSŘ je možné srazit nejvýše takovou částku, aby bylo zaměstnanci v čistém vyplaceno **27 118 Kč** a to bylo splněno.

Nyní zmodifikujme zadání příkladu na to, že přeplatek na dovolené nebude 10 tis. Kč ale 20 tis. Kč.

Oprava přeplatku z titulu přečerpané dovolené v hrubém:

Zdanitelný příjem = (50 000 - 20 000) = 30 000 Kč

Daňový základ zaokr. = 30 000 Kč

Zálohová daň před uplatněním slev na dani = 30 000 x 15% = 4 500 Kč

Základní sleva = 2 320 Kč

Záloha daně po slevě na dani = 2 180 Kč

Zdravotní pojistné za zaměstnance = 1 350 Kč

Sociální pojistné za zaměstnance = 1 950 Kč

Čistá mzda = 30 000 – 2 180 – 1 350 – 1 950 = 24 520 Kč

Pokud bude provedena srážka v hrubém ve výši 20 000 Kč (hrubá mzda se sníží na 30 000 Kč), dojde k porušení postupu stanoveného občanským soudním řádem, neboť zaměstnanci by bylo při hrubé mzdě 30 000 Kč vyplaceno v čistém jen 24 520 Kč, což je méně, než stanoví OSŘ. Dle OSŘ je možné srazit nejvýše takovou částku, aby bylo zaměstnanci v čistém vyplaceno **27 118 Kč**. Tuto částku tedy zaměstnanci

vyplatíme a pohledávku ve výši 2 598 Kč (= 27 118 – 24 520) převedeme do dalšího měsíce.

Tomáš Smutný