**Dohodáři mají letos nárok na dovolenou. Tady jsou pravidla**

**Pokud zaměstnáváte na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, od letoška musíte dohodářům poskytnout placenou dovolenou. Za splnění určitých podmínek. Jaká jsou pravidla a jak vypočítat délku takové dovolené? Poradíme.**

**Co se v článku dozvíte**

* [Podmínky nároku na dovolenou u dohodářů](https://www.finmag.cz/personalistika/459012-dohodari-maji-letos-narok-na-dovolenou-tady-jsou-pravidla#podminky-naroku-na-dovolenou-u-dohod-o-pracich-mimo-pracovni-pomer)
* [Co ovlivňuje délku dovolené u pracovních dohod](https://www.finmag.cz/personalistika/459012-dohodari-maji-letos-narok-na-dovolenou-tady-jsou-pravidla#co-ovlivnuje-delku-dovolene-u-pracovnich-dohod)
* [Příklad výpočtu dovolené u dohody o provedení práce](https://www.finmag.cz/personalistika/459012-dohodari-maji-letos-narok-na-dovolenou-tady-jsou-pravidla#vypocet-dovolene-dpp)
* [Příklad výpočtu dovolené u dohody o pracovní činnosti](https://www.finmag.cz/personalistika/459012-dohodari-maji-letos-narok-na-dovolenou-tady-jsou-pravidla#vypocet-dovolene-dpc)

Pravidla dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti se v uplynulém roce bouřlivě mění a změnám ještě není konec. Přehledně jsme všechny novinky v dohodách a termíny, od kdy platí, shrnuli zde: [Změny v pracích na dohodu. Přehled novinek, které se valí na zaměstnavatele](https://www.finmag.cz/personalistika/453923-zmeny-v-pracich-na-dohodu-prehled-novinek-ktere-se-vali-na-zamestnavatele).

Jednou z novinek je – s účinností od začátku roku – také to, že dohodáři mají při splnění určitých podmínek nárok na dovolenou. A protože sezóna dovolených právě kulminuje, stojí za to si srovnat, jaká pravidla pro dovolené lidí zaměstnaných na dohodu o provedení práce i o pracovní činnosti platí.

I dřív bylo možné se s dohodářem domluvit, že mu placené volno poskytnete. Od ledna to ovšem u těch, kteří odpracují za určitou dobu určitý počet hodin, není věc domluvy, ale zákonná povinnost. Týká se automaticky i dohod uzavřených před 1. lednem.

**Podmínky nároku na dovolenou u dohod o provedení práce nebo o pracovní činnosti**

Při výpočtu dovolených se obecně pracuje s týdenní pracovní dobou. Tu ovšem dohodáři nemají. Proto pro ně zákoník práce nově stanovil takzvanou fiktivní pracovní dobu – ta je rovná polovičce klasického pracovního úvazku, činí tedy 20 hodin týdně.

První podmínkou, kterou musí dohoda o práci konané mimo pracovní poměr (jak se obě dohody souhrnně nazývají) splnit, aby zaměstnanci vznikl na dovolenou nárok, je její trvání.

Dohoda musí být sjednaná nejmíň na čtyři týdny (28 dní).

Další podmínkou je pak odpracování určitého počtu hodin. Zaměstnanec musí v roce, kdy si chce dovolenou vybrat, odpracovat alespoň čtyřnásobek své fiktivní týdenní pracovní doby. Tedy 80 hodin.

Do odpracované doby se pro účel výpočtu dovolené počítá u obou dohod i takzvané náhradní doby – překážky v práci, náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek i samotná dovolená. Pozor ale na to, že u dohody o provedení práce se tyhle náhradní doby neberou jako odpracované hodiny, pokud jde o dodržení maximální hranice 300 hodin odpracovaných na tuto dohodu u jednoho zaměstnavatele. Tento limit se podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce má vztahovat k faktickému výkonu práce. Co má tedy podle dohody být odpracováno, má být skutečně odpracováno beze zbytku.

**Co ovlivňuje délku dovolené u dohod o provedení práce nebo o pracovní činnosti**

Délka dovolené, kterou musíte pracovníkovi na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce poskytnout, závisí na dvou věcech:

* na počtu odpracovaných hodin
* na výměře dovolené, kterou ve své firmě obecně poskytujete

Pokud je ve vaší firmě standardní délka dovolené čtyři týdny (minimum stanovené zákonem), dohodář bude mít nárok zhruba na 1,5 hodiny dovolené za každých dvacet odpracovaných hodin.

Když ale svým zaměstnancům s pracovní smlouvou dáváte dovolenou delší, musí být delší i pro brigádníky na dohodu.

**Příklad výpočtu dovolené u dohody o provedení práce**

Dohodu o provedení práce jste uzavřeli na celý letošní rok a zaměstnanec podle ní má odpracovat zákonné maximum, tedy 300 hodin. (Pamatujte na to, že pokud u vás má zaměstnanec víc dohod o provedení práce, hodiny do limitu se sčítají – pokud je jedna dohoda třeba na 200 hodin za rok, druhá už nesmí přesáhnout 100 hodin.)

Pracovník splnil obě podmínky pro nárok na dovolenou – dohoda trvá víc než čtyři týdny a odpracoval už letos přes 80 hodin. Má dokonce už hotových celých 300 hodin.

Podle pravidel stanovených v zákoníku práce má dostat za každý odpracovaný týden dovolenou v délce 1/52 týdenní pracovní doby (tedy fiktivní týdenní pracovní doby, která je 20 hodin).

[**Změny v pracích na dohodu. Přehled novinek, které se valí na zaměstnavatele**](https://www.finmag.cz/personalistika/453923-zmeny-v-pracich-na-dohodu-prehled-novinek-ktere-se-vali-na-zamestnavatele)

Výsledek se pak násobí výměrou dovolené, kterou nabízíte svým zaměstnancům. Řekněme, že v tomhle příkladu jste velkorysejší a dovolená ve vaší firmě je o týden delší, než být musí, má tedy pět týdnů.

A nyní už, řečeno s klasikem, máme dostatek indicií, abychom mohli přistoupit k výpočtu.

Nejdřív si zjistíme, kolik týdnů dohodář odpracoval. Celkový počet odpracovaných hodin (300) vydělíme fiktivní týdenní pracovní dobou, tedy 20 hodinami. I bez kalkulačky asi dokážeme dopočíst, že 300 : 20 = 15 týdnů.

Jak vypočítáte délku dovolené, na kterou má podle odpracovaných týdnů dohodář nárok?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Počet celých odpracovaných týdnů** | **Počet týdnů v roce** | **Výměra dovolené ve firmě (týdny)** | **Týdenní pracovní doba (fiktivní, v hodinách)** |
| 15 | 52 | 5 | 20 |

**Vlastní výpočet délky dovolené**

15 : 52 × 5 × 20 = 28,85 hodiny. Zaokrouhluje se vždy na celé hodiny nahoru, zde tedy na 29 hodin.

Na dohody o provedení práce lze u jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin za rok. Čerpání dovolené se do tohoto limitu nezapočítává.

**Příklad výpočtu dovolené u dohody o pracovní činnosti**

Se zaměstnancem máte dohodu o pracovní činnosti na celý rok 2024. Odpracoval 430 hodin. Zaměstnancům dáváte standardní dovolenou o čtyřech týdnech.

Náš pracovník splnil obě podmínky pro nárok na dovolenou, odpracoval přes čtyři týdny a zároveň víc než 80 hodin. Kolik volna mu musíte dát?

Výpočet je stejný jako u dovolené pro pracovníka s dohodou o provedení práce. Za každý odpracovaný týden (tedy 20 hodin) má zaměstnanec právo na 1/52 týdenní pracovní doby, která se násobí délkou dovolené standardně v podniku poskytované.

Kolik týdnů zaměstnanec odpracoval, zjistíme jednoduše tak, že odpracované hodiny vydělíme fiktivní týdenní pracovní dobou: 430 : 20 = 21,5 týdne. Výsledek se zaokrouhlí dolů na 21 celých týdnů.

Jak vypočítáte délku dovolené, na kterou má podle odpracovaných týdnů dohodář nárok?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Počet celých odpracovaných týdnů** | **Počet týdnů v roce** | **Výměra dovolené ve firmě (týdny)** | **Týdenní pracovní doba (fiktivní, v hodinách)** |
| 21 | 52 | 4 | 20 |

**Vlastní výpočet délky dovolené**

21 : 52 × 4 × 20 = 32,3 hodiny. Zaokrouhluje se vždy na celé hodiny nahoru, tady na 33 hodin.